МЕЛІТОПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО
Факультет фізичної культури, спорту та психології
Кафедра психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти «Магістр»
на тему: **«Вплив адаптивності та комунікативних здібностей на психічне благополуччя в академічному середовищі релокованого закладу вищої освіти»**

Виконала здобувачка вищої освіти
групи пс242м
Спеціальності 053 Психологія
ОП Психологія. Практична психологія
Огнєва Оксана Євгенівна

Керівник: канд. психол. наук, доцент
Прокоф'єва Олеся Олексіївна

Рецензент: канд. психол. наук, доцент
Ніжинського державного університету
імені Миколи Гоголя
Кошова Інна Вікторівна

Запоріжжя – 2025 року

Огнєва О.Є.

Вплив адаптивності та комунікативних здібностей на психічне благополуччя в академічному середовищі релокованого закладу вищої освіти

АНОТАЦІЯ

У роботі досліджується вплив адаптивності та комунікативних здібностей на психічне благополуччя в академічному середовищі релокованого ЗВО, це є актуальним і важливим для розуміння соціально-психологічних процесів у контексті сучасних викликів, особливо в умовах повномасштабного вторгнення рф в Україну. Цей контекст суттєво впливає на освітній процес, який переважно відбувається в змішаній або дистанційній формі, що вимагає від співробітників і студентів нових навичок адаптації. Релоковані заклади вищої освіти, не маючи власного матеріально-технічного обладнання, змушені були перейти на дистанційний або частково змішаний режим роботи.

Учасники релокованого академічного середовища часто стикаються з труднощами у встановленні нових соціальних зав'язків. Переїзд в інше місце проживання, де релокований ЗВО, може бути стресовим, оскільки потрібно адаптуватися до нових соціальних норм та взаємин. Не зважаючи на використання під час карантину, перехід на дистанційне або змішане навчання створює нові вимоги, що викликає освоєння нових технології та методів роботи, що може викликати додатковий стрес і невпевненість. Стрес через війну та нестабільну ситуацію в країні також негативно впливає на здатність до адаптації. Труднощі адаптації і недостатня комунікація можуть призвести до зниження самооцінки, що негативно позначається на психічному стані учасників академічного середовища. Постійний стрес від необхідності адаптуватися до нових умов може призвести до емоційного вигорання і тривожності, що заважає успішним навчанню та праці. Відсутність підтримки та «живого» спілкування можуть призвести до почуття самотності та ізоляції, що погіршує психічне благополуччя учасників академічної спільноти.

Для оцінки рівнів адаптивності, комунікативних здібностей та психічного благополуччя на базі Херсонського національного технічного університету,

Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького та Горлівського інституту іноземних мов ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет» з вибіркою у 34 представника викладацького складу та адміністративного персоналу у віці 26-65 років було використано низку психодіагностичних методик (багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність», опитувальник «Адаптивні стратегії поведінки» М. Мельникової, методика оцінки комунікативної компетентності, діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н.Е. Водоп'янової), методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі», методика «Шкала негативного впливу роботи», методика «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)»). Результати дослідження засвідчили достатній рівень адаптивності, але є частина учасників, які потребують підтримки щодо підвищення навичок саморегуляції, комунікації і дотримання соціальних норм; невелика частина групи демонструє високий рівень соціально-комунікативної компетентності, а більшість перебуває на середньому або послабленому рівні розвитку комунікаційних навичок; переважно середній рівень за субшкалами оцінки професійного вигорання свідчать про наявність певної емоційної напруги, хоча цей рівень вважається проміжним між нормальним, здоровим сприйняттям себе і розвитком глибокої професійної кризи та вигорання; значна частина працівників відчуває високий або середній рівень напруженості у сфері робочого навантаження.

Розроблено програму підтримки психічного благополуччя в академічному середовищі та сформульовано рекомендації щодо розвитку адаптивності та комунікативних здібностей академічного персоналу релокованого ЗВО. Для ефективної профілактики рекомендується поєднувати використання базових технік саморегуляції з глибшими психологічними методиками, які передбачають залучення кваліфікованих психологів і спеціалістів. Такий комплексний підхід дозволяє більш цілісно підтримувати психічне здоров'я персоналу та запобігати розвитку вигорання та відчуття напруженості та перевантаження.

Ключові слова: академічний персонал, психічне благополуччя, адаптація, комунікація, релокація, психодіагностика.

Ohnieva O.Y.

The Influence of Adaptability and Communication Skills on Mental Well-being in the Academic Environment of a Relocated Higher Education Institution

ABSTRACT

This study explores the influence of adaptability and communication skills on mental well-being within the academic environment of a relocated higher education institution. This topic is relevant and important for understanding socio-psychological processes in the context of contemporary challenges, especially under the conditions of the full-scale invasion of the russian federation in Ukraine. This context significantly affects the educational process, which predominantly takes place in blended or remote formats, requiring new adaptation skills from staff and students. Relocated higher education institutions, lacking their own material and technical resources, were forced to switch to remote or partially blended work modes.

Participants of the relocated academic environment often face difficulties establishing new social connections. Moving to a different place of residence, where the relocated institution is located, can be stressful as it requires adapting to new social norms and relationships. Despite the use of remote learning during quarantine, the transition to remote or blended education creates new demands that involve mastering new technologies and work methods, potentially causing additional stress and uncertainty. The war-induced stress and unstable situation in the country also negatively impact adaptability. Difficulties in adaptation and insufficient communication can lead to lowered self-esteem, adversely affecting the mental state of academic community members. Continuous stress from the need to adapt to new conditions may result in emotional burnout and anxiety, hindering successful study and work. Lack of support and «live» communication can cause feelings of loneliness and isolation, worsening the mental well-being of the academic community.

To assess levels of adaptability, communication skills, and mental well-being, a sample of 34 representatives of teaching staff and administrative personnel aged 26–

65 from Kherson National Technical University, Melitopol State Pedagogical University named after Bohdan Khmelnytsky, and Horlivka Institute of Foreign Languages of the State Higher Educational Institution «Donbas State Pedagogical University» was used. Various psychodiagnostic methods were applied: the multilevel personality questionnaire "Adaptability," the questionnaire "Adaptive Behavioral Strategies" by M.Melnykova, the communicative competence assessment method, professional burnout diagnostics (K.Maslach, S.Jackson adapted by N.E.Vodopyanova), the Modified BBC Subjective Well-being Scale, the Negative Work Impact Scale, and the Organizational Stress Index (based on educational organizations). The obtained results confirmed an adequate level of adaptability, but there is a portion of participants who require support to improve self-regulation, communication skills, and adherence to social norms; a small part of the group demonstrates a high level of socio-communicative competence, while the majority are at an average or weakened level of communication skills development; predominantly average levels on the professional burnout subscales indicate the presence of some emotional tension, although this level is considered intermediate between normal, healthy self-perception and the development of deep professional crisis and burnout; a significant portion of employees experience high or moderate levels of stress related to workload.

A program to support mental well-being in the academic environment was developed, along with recommendations for enhancing adaptability and communication skills of the academic staff in the relocated higher education institution. For effective prevention, it is recommended to combine basic self-regulation techniques with more in-depth psychological methods involving qualified psychologists and specialists. Such a comprehensive approach enables more holistic support of employees' mental health and helps prevent the development of burnout, tension, and overload.

Keywords: academic staff, mental well-being, adaptation, communication, relocation, psychodiagnostics.

РЕФЕРАТ

до кваліфікаційної роботи на тему

«Вплив адаптивності та комунікативних здібностей на психічне благополуччя в академічному середовищі релокованого закладу вищої освіти»

здобувачки вищої освіти спеціальності 053 Психологія

Огнєвої Оксани Євгенівни

Науковий керівник: канд. психол. наук, доцент Прокоф'єва О.О.

Об'єкт – адаптивні стратегії, рівні комунікативних здібностей та стан психічного благополуччя академічного персоналу релокованого ЗВО. .

Предмет – взаємозв'язок між рівнем адаптивності, комунікативними здібностями та психічним благополуччям академічного персоналу релокованого ЗВО.

Мета дослідження полягає у визначенні взаємозв'язку між адаптивністю, комунікативними здібностями та психічним благополуччям учасників академічного середовища релокованого ЗВО для розробки рекомендацій, щодо для покращення адаптації і загального психоемоційного благополуччя.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз детермінант психічного благополуччя.
2. Проаналізувати особливості адаптивності та комунікативних здібностей учасників академічного середовища релокованого ЗВО.
3. Проаналізувати, як адаптивність та комунікативні здібності впливають на емоційний стан, соціальну інтеграцію та загальне психічне благополуччя учасників академічного середовища релокованого ЗВО.
4. Провести діагностику за обраними методиками та оцінити результати дослідження.
5. На основі отриманих результатів сформулювати програму підтримки психічного благополуччя та розробити рекомендації, щодо розвитку

адаптивності та комунікативних здібностей академічного персоналу релокованого ЗВО.

Методи дослідження: Для вирішення поставлених завдань та забезпечення об'єктивності дослідження в роботі використано такі методи:

– *теоретичні:* теоретичного аналізу й узагальнення наукових джерел за напрямками дослідження; системно-структурний; систематизація та узагальнення даних;

– *емпіричні:* спостереження; тестування; анкетування;

– *інтерпретаційні методи:* кількісний і якісний аналіз та інтерпретація отриманих результатів.

Для досягнення результатів поставлених завдань, щодо дослідження для оцінки рівнів адаптивності, комунікативних здібностей та психічного благополуччя було використано ряд психодіагностичних методик:

– багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (Додаток А);

– опитувальник «Адаптивні стратегії поведінки» М. Мельникової (Додаток Б);

– методика оцінки комунікативної компетентності (Додаток В);

– діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н.Е. Водоп'янової) (Додаток Г);

– методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (Додаток Д);

– методика «Шкала негативного впливу роботи» (Додаток Е);

– методика «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» (Додаток Є).

Теоретичне значення – полягає в розширенні уявлення про особливості психологічних детермінант формування психічного благополуччя у академічного персоналу релокованих ЗВО, про взаємозв'язок між адаптивністю, комунікативними здібностями та психічним благополуччям академічного персоналу ЗВО.

Практичне значення полягає у створенні програма підтримки психічного благополуччя в академічному середовищі та рекомендації, щодо розвитку адаптивності та комунікативних здібностей академічного персоналу релокованого ЗВО, як засіб психологічної адаптації. Теоретичні висновки та експериментальні результати даного дослідження допоможуть розвинути зміст навчальних курсів підготовки практичних та соціальних педагогів, а саме: «Психологія комунікацій» та «Психологічна допомога в складних життєвих ситуаціях».

Загальний зміст. Адаптивність в академічному середовищі релокованого закладу вищої освіти (ЗВО) визначається як здатність учасників ефективно пристосовуватися до нових умов навчання та праці, соціального оточення та вимог, що виникають у результаті змін, які пов'язані з релокацією. Адаптація до релокації є багаторівневою і включає різні аспекти, які важливі для успішного навчання та психічного благополуччя академічного середовища. В умовах повномасштабного вторгнення рф в Україну, багато закладів освіти були змушені релокуватися, тому комунікація стає ключовим фактором для підтримки психічного благополуччя та успішності роботи учасників академічного середовища.

Дослідження впливу адаптивності та комунікативних здібностей на психічне благополуччя в академічному середовищі релокованого ЗВО є актуальним і важливим для розуміння соціально-психологічних процесів у контексті сучасних викликів, особливо в умовах російсько-української війни. Такий контекст суттєво впливає на освітній процес, який переважно відбувається в змішаній або дистанційній формі, що вимагає від співробітників і студентів нових навичок адаптації. Релоковані заклади вищої освіти, не маючи власного матеріально-технічного обладнання, змушені були перейти на дистанційний або частково змішаний режим роботи.

Учасники релокованого академічного середовища часто стикаються з труднощами у встановленні нових соціальних зав'язків. Переїзд в інше місце проживання, де релокований ЗВО, може бути стресовим, оскільки потрібно

адаптуватися до нових соціальних норм та взаємин. Не зважаючи на використання під час карантину, перехід на дистанційне або змішане навчання створює нові вимоги, що викликає освоєння нових технології та методів роботи, що може викликати додатковий стрес і невпевненість. Стрес через війну та нестабільну ситуацію в країні також негативно впливає на здатність до адаптації. Труднощі адаптації і недостатня комунікація можуть призвести до зниження самооцінки, що негативно позначається на психічному стані учасників академічного середовища. Постійний стрес від необхідності адаптуватися до нових умов може призвести до емоційного вигорання і тривожності, що заважає успішним навчанню та праці. Відсутність підтримки та «живого» спілкування можуть призвести до почуття самотності та ізоляції, що погіршує психічне благополуччя учасників академічної спільноти.

Таким чином, дослідження впливу адаптивності та комунікативних здібностей на психічне благополуччя в академічному середовищі релокованого ЗВО є актуальним і важливим для розуміння соціально-психологічних процесів в умовах сучасних викликів. Це може сприяти не лише покращенню процесів а академічному середовищі, а й забезпечить необхідну психологічну стійкість учасників в умовах повномасштабного вторгнення

Проблеми адаптації вивчали відомі вітчизняні психологи, лінгвісти та педагоги, зокрема питання узагальнення досвіду роботи колективів щодо адаптації до нових умов навчальної діяльності досліджували Б. Брудний, Л. Вяткін, Н. Ісаєва, В. Казміренко, Л. Космогорова, Т. Леонтьєва, В. Слободчиков, Т. Шишигіна, Ж. Філіпова та інші; фактори, які впливають на процес адаптації та труднощі початкового етапу навчання вивчали А. Андрєєва, С .Гапонова, Л. Гаценко, Ю. Кустов, А. Леонтьєв, А Рувинський, Р. Шевченко та інші; адаптацію студентів на початкових етапах навчання у ЗВО досліджували Т. Алексєєва, Ю. Бохонкова, Н. Герасимова В. Демченко, О. Кузнєцова, Л. Литвинова, В. Скрипник, І. Соколова та інші; педагогічні аспекти адаптації студентів вивчали С. Гура, В. Сорочинська, В. Штифурак та інші.

Р.М. Райан, Е.Л. Дісі, А. Богуш, М. Заброцький та інші досліджували зв'язок між фізичним здоров'ям і психічним благополуччям, підкреслюючи важливість адаптивності в контексті самодетермінації та психічного благополуччя.

Питання розвитку комунікативних здібностей детально висвітлені в наукових працях зарубіжних науковців, зокрема: З. Фройда, К. Юнга, А. Адлера, Р. Кеттелла, Л. Терстоуна, Ч. Спірмена, А. Маслоу, К. Роджерса, М. Вертгеймера, Ст. Келера, К. Коффки, Ф. Перлза, Г. Міллера, М. Кнеппа, М. Ролофа та інших.

Українські автори В. Лісова, О. Рибалко, О. Дрозд, М. Іщенко, О. Макарова, І. Покотило, Н. Данилевич, Т. Кравцова, Б. Першина, М. Коломієць, О. Кісельова, Ю. Кравець та інші в своїх наукових працях також активно досліджують проблеми взаємозв'язку комунікативних здібнощів та компетентності, комунікативних здібнощів та професійної діяльності.

Сучасні українські науковці: Л. Прісняков, О. Бацилєва, І. Пузь, О. Єрмішев, Л. Березовська, І.А. Власенко, Н.В. Волинець, Н. Лебединець, А. Парац, О. Бондар, С. Жарікова, Л. Засєкіна, Л. Малімон, В. Алещенко, Я. Кайманова, Н. Рябоконь, Т. Каменщук, Н. Коритчук, Л. Карамушка, О. Креденцер, К. Терещенко, Т. Карамушка, В. Лагодзінська, В. Івкін, О. Ковальчук, А. Шевченко, В. Кердивар, В. Христенко, Т. Клибанівська, О. Кокун, Т. Мельничук, І. Корнієнко, Б. Барчі, А. Могильник, М. Яцухненко, В. Оверчук, О. Кобець, Ю. Кузьменко, Н. Павлик, Т. Данильченко, І. Поспелова, О. Касьянова, Г. Клос, В. Предко, Д. Предко, Г. Чуйко, Я. Чаплак, М. Комісарик, І. Пєтухова, М. Заушнікова, І. Каськов, О. Бондарчук, Н. Пінчук, О. Завгородня, О. Краєва, З. Мірошник, Л. Сердюк, І. Данилюк, В. Турбан, О. Пенькова, Н. Володарська О. Сидоренко, Т. Ханецька, М. Смовж, Є. Балабушка, М. Петрушина, В. Романюк, Т. Титаренко, І. Ткачук, Ю. Луценко, Ю. Чумаєва, В. Малиш, О. Іванова, В. Крицька, І. Шаронова та інші, а також закордонні науковці: K.G. Chau,

C. Chen, Y. Shen, Y. Zhu, F. Xiao, J. Zhang, J. Ni, L.J. Conwi, F.I. Pinar, R. Upsher, Z. Percy, L. Cappiello, N. Byrom, G. Hughes, J. Oates, A. Nobili, K. Rakow, C. Anaukwu, J. Foster та інші своїми дослідженнями спонукали до вивчення проблеми впливу адаптивності та комунікативних здібностей на психічне благополуччя в академічному середовищі релокованого закладу вищої освіти.

У сучасних умовах, коли учасники академічного середовища релокованого ЗВО змушені адаптуватися до нових умов через соціальні, політичні або інші обставини, важливо зрозуміти, що адаптивність і комунікативні здібності впливає на їхнє психічне здоров'я. Це дослідження може допомогти у розробці рекомендацій для підтримки, які сприятимуть покращенню психоемоційного стану учасників академічного середовища, що є критично важливим для їхнього успіху в роботі та адаптації, саме це зумовило вибір теми дослідження: «Вплив адаптивності та комунікативних здібностей на психічне благополуччя в академічному середовищі релокованого закладу вищої освіти».

За результатами дослідження сформовані такі висновки:

1. Психічне благополуччя представляє собою суб'єктивний досвід позитивних емоцій і оцінок, від спокою до збудження, що охоплює життєву мету, емоційну стійкість, оптимізм, задоволеність життям і екзистенціальне сприйняття власного існування. Воно відіграє ключову роль у особистісному розвитку та соціально-психологічній адаптації, пов'язане з ціннісними орієнтаціями, життєстійкістю та самореалізацією. Серед його детермінант виділяють зовнішні фактори (соціальні, політичні, культурно-історичні) та внутрішні (соціально-психологічні й індивідуальні), а також біологічні, психологічні, соціально-економічні та культурно-соціальні. Для оцінки цього багатогранного феномену застосовують різноманітні психодіагностичні інструменти.

Для академічного персоналу релокованих вищих навчальних закладів основними компонентами є самоприйняття (позитивне ставлення до себе з

урахуванням сильних і слабких сторін), психологічна стійкість і адаптивність до стресів та невизначеності, соціальна підтримка й позитивні взаємини, відчуття професійної цінності та сенсу в роботі, емоційний самоконтроль під навантаженнями, збереження ресурсів для відновлення, а також самостійність в прийнятті рішень щодо професійної діяльності.

2. Адаптивність є ключовим фактором підтримки психічного благополуччя особистості під час релокації, дозволяючи не лише виживати, а й ефективно інтегруватися та розвиватися в новому культурному середовищі шляхом засвоєння норм і цінностей суспільства. Вона включає когнітивні, емоційні, соціальні та поведінкові аспекти, забезпечуючи гармонійне існування в умовах змін через активну взаємодію з оточенням. Оціночні методики допомагають комплексно визначити рівень адаптації академічного персоналу, що важливо для розробки підтримуючих програм. Соціальні зв'язки та емоційна стійкість відіграють значну роль у цьому процесі, тому необхідно впроваджувати психологічну підтримку та створювати умови для формування комфортного існування, особливо в контексті переосмислення ідентичності, що виникає під час релокації. Активне заохочення участі в соціальних і культурних заходах сприяє успішній інтеграції в нове академічне середовище.

Адаптивність особистості є ключовою для підтримки психічного благополуччя і успішної інтеграції у нове академічне середовище під час релокації, включаючи здатність засвоювати соціальні норми й цінності. Соціальні зв'язки і емоційна стійкість відіграють важливу роль у процесі адаптації, тому необхідно створювати умови для їх формування та надавати психологічну підтримку учасникам освітнього середовища. Ефективна комунікація досягається через поєднання вербальних і невербальних навичок, активне слухання і емпатію, які допомагають будувати довірливі стосунки між студентами та викладачами. Навички критично мислити та вміти адаптувати свій стиль спілкування під аудиторію є важливими для продуктивного навчального процесу і соціальної інтеграції у нових умовах релокації.

Між адаптивністю і комунікативними здібностями існує тісний та взаємозалежний зв’язок: високий рівень адаптивності покращує навички спілкування, роблячи особистість більш відкритою до нових взаємодій, а ефективна комунікація, у свою чергу, сприяє кращому пристосуванню до змін у академічному середовищі завдяки здатності чітко виражати потреби і отримувати підтримку, що створює взаємопідсилюючий ефект для успішної інтеграції і адаптації у нових умовах.

3. Адаптація та комунікація суттєво впливають на психічне благополуччя учасників академічного середовища релокованих закладів вищої освіти. Ефективна адаптація допомагає знизити рівень стресу і сприяє встановленню позитивних соціальних зв’язків, тоді як розвинені комунікативні навички забезпечують необхідну підтримку та психологічну безпеку, що є ключовими для успішного входження в нове освітнє середовище.

Адаптивність, комунікативні здібності та психічне благополуччя тісно пов’язані між собою, формуючи основу для успішної інтеграції учасників академічного середовища у певних умовах.

4. У контексті теми, мети і визначених завдань дослідження було підібрано комплекс психодіагностичних методик. Інструментарій визначався з урахуванням можливості використання його під час контрольного зрізу та його діагностичних властивостей. Обсяг вибірки: 34 респонденти з релокованих ЗВО, що дозволяє отримати статистично значущі й релевантні дані для психодіагностичного аналізу.

Результати дослідження свідчать про неоднорідність академічного персоналу релокованих закладів вищої освіти щодо рівнів адаптивності та типів поведінкових стратегій: третина має високу адаптивність, третина – середню, а понад третина потребує підтримки через низький рівень регуляції поведінки. Більшість учасників має середній рівень комунікативної компетентності, що свідчить про необхідність розвитку соціальних навичок, тоді як моральна нормативність здебільшого перебуває на високому чи

нормативному рівнях, свідчачи про адекватну соціальну адаптацію. Виявлено переважання пасивних та уникаючих адаптивних стратегій, які забезпечують психологічний захист, але вимагають розвитку конструктивних навичок, а також середній рівень професійного вигорання і наявність психоемоційних викликів, що підкреслює необхідність розробки програм підтримки для покращення адаптивних ресурсів, комунікативних навичок, емоційної стійкості і зниження стресу.

5. Умови праці та життя, пов’язані з релокацією ЗВО, створюють численні виклики для академічного середовища, які впливають на адаптивність, комунікативні здібності та психічне благополуччя його учасників. Дослідження показують, що переважна більшість респондентів має середній рівень адаптивності та комунікації, що свідчить про незмінність стану через тривале невирішене становище в країні та продовження релокації. Тому існує нагальна потреба в підтримці поточного стану та вивченні джерел і потенціалу покращення психологічного благополуччя академічного персоналу.

Протягом десяти інтерактивних зустрічей запропонована програма допомагає учасникам зрозуміти специфіку адаптивності та комунікації в контексті релокації, освоїти практичні навички самодіагностики, копінг-стратегії та ефективні методи управління стресом і емоціями. Використання різних інструментів, таких як арт-терапія, рольові ігри і набір релаксаційних технік, сприяє підвищенню психологічної гнучкості та покращенню взаємодії у колективі. Особливу увагу приділено розвитку емоційного інтелекту, формуванню ефективних комунікативних стратегій, встановленню здорових особистих меж та впровадженню принципів тайм-менеджменту.

Проведення тренінгової програми «Підвищення адаптивності та комунікативних навичок для зміцнення психічного благополуччя академічного середовища релокованого ЗВО» є важливим для підтримки психологічної стійкості та соціальної інтеграції працівників Херсонського національного технічного університету. Програма розроблена на основі

отриманих результатів діагностики показників психологічного благополуччя та виявленого середнього рівня адаптивності і комунікативної компетентності учасників, які потребують підтримки у нових соціально-професійних умовах.

Програма подальшої підтримки психічного благополуччя має включати комплекс психологічних, соціальних та організаційних заходів: індивідуальні та групові консультації, тренінги з розвитку адаптивності, комунікативних навичок, профілактику вигорання, розвиток професійної самореалізації. Вдосконалення інформаційних потоків, прозорість кадрової політики, покращення соціально-побутових умов є важливими складовими створення сприятливого середовища і зниження стресових факторів. Освітні заклади можуть стати центрами відновлення, сили і зміцнення психічного здоров'я для своїх працівників і студентів, допомагаючи будувати майбутнє на основі взаємної підтримки, емпатії та розуміння.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, додатків, списку використаних джерел із 105 найменувань. Основний зміст роботи викладено на 93 сторінках комп'ютерного набору. Робота містить 13 таблиць, 8 рисунків. Повний обсяг роботи становить 151 сторінка.

Рік виконання: 2025 рік.

Місце виконання: Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького.

ЗМІСТ

ВСТУП……..…… 3

РОЗДІЛ 1. ДЕТЕРМІНАНТИ ПСИХІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ В АКАДЕМІЧНОМУ СЕРЕДОВИЩІ В УМОВАХ РЕЛОКАЦІЇ..... 9

1.1. Детермінанти психічного благополуччя…… 9

1.2. Адаптивність як психологічний феномен в контексті релокації.. 16

1.3. Роль комунікативних здібностей у соціальних взаємодіях в академічному середовищі……. 23

1.4. Взаємозв'язок між адаптивністю, комунікативними здібностями та психічним благополуччям в академічному середовищі релокованого ЗВО……. 28

РОЗДІЛ 2. ПСИХОДІАГНОСТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ АДАПТИВНОСТІ, КОМУНІКАТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ТА ПСИХІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ В АКАДЕМІЧНОМУ СЕРЕДОВИЩІ РЕЛОКОВАНОГО ЗВО …… 38

2.1. Опис вибірки учасників дослідження в контексті релокації…… 38

2.2. Опис методики дослідження…… 39

2.3. Результати психодіагностичного дослідження адаптивності, комунікативних здібностей та психічного благополуччя в академічному середовищі релокованого ЗВО……. 43

РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ПІДТРИМКИ ПСИХІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ В АКАДЕМІЧНОМУ СЕРЕДОВИЩІ РЕЛОКОВАНОГО ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ…… 73

3.1. Програма підтримки психічного благополуччя в академічному середовищі……..... 73

3.2. Рекомендації щодо розвитку адаптивності та комунікативних здібностей академічного персоналу релокованого ЗВО……. 77

ВИСНОВКИ…… 99

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……... 103

ДОДАТКИ…… 115

ВСТУП

Актуальність теми. Адаптивність в академічному середовищі релокованого закладу вищої освіти (ЗВО) визначається як здатність учасників ефективно пристосовуватися до нових умов навчання та праці, соціального оточення та вимог, які виникають у зв'язку з релокацією. Адаптація до релокації є багаторівневою і включає різні аспекти, які важливі для успішного навчання та психічного благополуччя академічного середовища. В умовах повномасштабного вторгнення рф в Україну, коли багато закладів освіти були змушені релокуватися, комунікація також стає ключовим фактором для підтримки психічного благополуччя та успішності роботи учасників академічного середовища [33, 34].

Дослідження впливу адаптивності та комунікативних здібностей на психічне благополуччя в академічному середовищі релокованого ЗВО є актуальним і важливим для розуміння соціально-психологічних процесів у контексті сучасних викликів, особливо в умовах російсько-української війни. Релоковані заклади вищої освіти, не маючи власного матеріально-технічного обладнання, змушені були перейти на дистанційний або частково змішаний режим роботи, що вимагає від співробітників і студентів нових навичок адаптації. [38, 90].

Учасники релокованого академічного середовища часто стикаються з труднощами у встановленні нових соціальних зав'язків. Переїзд в інше місце проживання, де релокований ЗВО, може бути стресовим, оскільки потрібно адаптуватися до нових соціальних норм та взаємин. Не зважаючи на використання під час карантину, перехід на дистанційне або змішане навчання створює нові вимоги, що викликає освоєння нових технології та методів роботи, що може викликати додатковий стрес і невпевненість. Стрес через війну та нестабільну ситуацію в країні також негативно впливає на адаптаційну здатність. Труднощі адаптації і недостатня комунікація можуть призвести до зниження самооцінки, що негативно позначається на психічному

стані учасників академічного середовища. Постійний стрес від необхідності адаптуватися до нових умов може призвести до емоційного вигорання і тривожності, що заважає успішним навчанню та праці. Відсутність підтримки та «живого» спілкування можуть призвести до почуття самотності та ізоляції, що погіршує психічне благополуччя учасників академічної спільноти [2, 38, 53].

Таким чином, дослідження впливу адаптивності та комунікативних здібностей на психічне благополуччя в академічному середовищі релокованого ЗВО є актуальним і важливим для розуміння соціально-психологічних процесів у умовах сучасних викликів. Це може сприяти не лише покращенню процесів а академічному середовищі, а й забезпечить необхідну психологічну стійкість учасників в умовах повномасштабного вторгнення.

Проблеми адаптації вивчали відомі вітчизняні психологи, лінгвісти та педагоги, зокрема питання узагальнення досвіду роботи колективів щодо адаптації до нових умов навчальної діяльності досліджували Б.Брудний, Л.Вяткін, Н.Ісаєва, В.Казміренко, Л.Космогорова, Т.Леонтьєва, В.Слободчиков, Т.Шишигіна, Ж.Філіпова та інші; фактори, які впливають на процес адаптації та труднощі початкового етапу навчання вивчали А.Андрєєва, С.Гапонова, Л.Гаценко, Ю.Кустов, А.Леонтьєв, А.Рувинський, Р.Шевченко та інші; адаптацію студентів на початкових етапах навчання у ЗВО досліджували Т.Алексєєва, Ю.Бохонкова, Н.Герасимова В.Демченко, О.Кузнєцова, Л.Литвинова, В.Скрипник, І.Соколова та інші; педагогічні аспекти адаптації студентів вивчали С.Гура, В.Сорочинська, В.Штифурак та інші [18, 63-64, 80].

Р.М.Райан, Е.Л.Дісі, А.Богуш, М.Заброцький та інші досліджували зв’язок між фізичним здоров’ям і психічним благополуччям, підкреслюючи важливість адаптивності в контексті самодетермінації та психічного благополуччя [5,14, 75, 84].

Питання розвитку комунікативних здібностей детально висвітлені в

наукових працях зарубіжних науковців, зокрема: З.Фройда, К.Юнга, А.Адлера, Р.Кеттелла, Л.Терстоуна, Ч.Спірмена, А.Маслоу, К.Роджерса, М.Вертгеймера, Ст.Келера, К.Коффки, Ф.Перлза,. Г.Міллера, М.Кнеппа, М.Ролофа та інших.

Українські автори В.Лісова, О.Рибалко, О.Дрозд, М.Іщенко, О.Макарова, І.Покотило, Н.Данилевич, Т.Кравцова, Б.Першина, М.Коломієць, О.Кісельова, Ю.Кравець та інші в своїх наукових працях також активно досліджуют проблеми взаємозв'язку комунікативних здібнощів та компетентності, комунікативних здібнощів та професійної діяльності.

Сучасні українські науковці: Л.Пріснякова, О.Бацилєва, І.Пузь, О.Єрмішев, Л.Березовська, І.А.Власенко, Н.В.Волинець, Н.Лебединець, А.Парац, О.Бондар, С.Жарікова, Л.Засєкіна, Л.Малімон, В.Алещенко, Я.Кайманова, Н.Рябоконь, Т.Каменщук, Н.Коритчук, Л.Карамушка, О.Креденцер, К.Терещенко, Т.Карамушка, В.Лагодзінська, В.Івкін, О.Ковальчук, А.Шевченко, В.Кердивар, В.Христенко, Т.Клибанівська, О.Кокун, Т.Мельничук, І.Корнієнко, Б.Барчі, А.Могильник, М.Яцухненко, В.Оверчук, О.Кобець, Ю.Кузьменко, Н.Павлик, Т.Данильченко, І.Поспелова, О.Касьянова, Г.Клос, В.Предко, Д.Предко, Г.Чуйко, Я.Чаплак, М.Комісарик, І.Пєтухова, М.Заушнікова, І.Каськов, О.Бондарчук, Н.Пінчук, О. Завгородня, О.Краєва, З.Мірошник, Л.Сердюк, І.Данилюк, В.Турбан, О.Пенькова, Н.Володарська О.Сидоренко, Т.Ханецька, М.Смовж, Є.Балабушка, М.Петрушина, В.Романюк, Т.Титаренко, І.Ткачук, Ю.Луценко, Ю.Чумаєва, В.Малиш, О.Іванова, В.Крицька, І.Шаронова та інші, а також закордонні науковці: K.G.Chau, C.Chen, Y.Shen, Y.Zhu, F.Xiao, J.Zhang, J.Ni, L.J.Conwi, F.I.Pinar, R.Upsher, Z.Percy, L.Cappiello, N.Byrom, G.Hughes, J.Oates, A.Nobili, K.Rakow, C.Anaukwu, J.Foster та інші своїми дослідженнями спонукали до вивчення проблеми впливу адаптивності та комунікативних здібностей на психічне благополуччя в академічному середовищі релокованого закладу вищої освіти [20, 103-105].

У сучасних умовах, коли учасники академічного середовища

релокованого ЗВО змушені адаптуватися до нових умов через соціальні, політичні або інші обставини, важливо зрозуміти, що адаптивність і комунікативні здібності впливає на їхнє психічне здоров'я. Це дослідження може допомогти у розробці рекомендацій для підтримки, які сприятимуть покращенню психоемоційного стану учасників академічного середовища, що є критично важливим для їхнього успіху в роботі та адаптації, саме це зумовило вибір теми дослідження: «Вплив адаптивності та комунікативних здібностей на психічне благополуччя в академічному середовищі релокованого закладу вищої освіти».

Метою роботи є дослідження взаємозв'язку між адаптивністю, комунікативними здібностями та психічним благополуччям учасників академічного середовища релокованого ЗВО для розробки рекомендацій, щодо для покращення адаптації і загального психоемоційного благополуччя.

Об'єктом дослідження є адаптивні стратегії, рівні комунікативних здібностей та стан психічного благополуччя академічного персоналу релокованого ЗВО.

Предмет дослідження: взаємозв'язок між рівнем адаптивності, комунікативними здібностями та психічним благополуччям академічного персоналу релокованого ЗВО.

Відповідно до мети і визначених об'єкта і предмета дослідження були поставлені такі **завдання дослідження**:

1. Здійснити теоретичний аналіз детермінант психічного благополуччя.
2. Проаналізувати особливості адаптивності та комунікативних здібностей учасників академічного середовища релокованого ЗВО.
3. Проаналізувати, як адаптивність та комунікативні здібності впливають на емоційний стан, соціальну інтеграцію та загальне психічне благополуччя учасників академічного середовища релокованого ЗВО.
4. Провести діагностику за обраними методиками та оцінити результати дослідження.
5. На основі отриманих результатів сформулювати програму підтримки

психічного благополуччя та розробити рекомендації, щодо розвитку адаптивності та комунікативних здібностей академічного персоналу релокованого ЗВО.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань та забезпечення об'єктивності дослідження в роботі використано такі методи:

– *теоретичні:* теоретичного аналізу й узагальнення наукових джерел за напрямками дослідження; системно-структурний; систематизація та узагальнення даних;

– *емпіричні:* спостереження; тестування; анкетування;

– *інтерпретаційні методи:* кількісний і якісний аналіз та інтерпретація отриманих результатів.

Для досягнення результатів поставлених завдань, щодо дослідження для оцінки рівнів адаптивності, комунікативних здібностей та психічного благополуччя було використано ряд психодіагностичних методик:

– багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (Додаток А);

– опитувальник «Адаптивні стратегії поведінки» М. Мельникової (Додаток Б);

– методика оцінки комунікативної компетентності (Додаток В);

– діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н.Е. Водоп'янової) (Додаток Г);

– методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (Додаток Д);

– методика «Шкала негативного впливу роботи» (Додаток Е);

– методика «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» (Додаток Є).

Експериментальна база дослідження. Дослідно-експериментальна робота проводилася на базі Херсонського національного технічного університету, Мелітопольського державного педагогічного університету імені

Богдана Хмельницького та Горлівського інституту іноземних мов ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет». Кількість респондентів склала: 34 представників викладацького складу та адміністративного персоналу у віці 26-65 років.

Відповідно до поставлених завдань, дослідження проводилося у три етапи (пошуковий, дослідно-експериментальний, узагальнюючий) упродовж 2024-2025 рр.

Наукова новизна та теоретичне значення одержаних результатів: Поглиблено розуміння особливостей психологічних детермінант формування психічного благополуччя академічного персоналу релокованих ЗВО, а також взаємозв'язку між адаптивністю, комунікативними здібностями та психічним благополуччям викладачів ЗВО.

Практичне значення полягає у створенні програма підтримки психічного благополуччя в академічному середовищі та рекомендації, щодо розвитку адаптивності та комунікативних здібностей академічного персоналу релокованого ЗВО, як засіб психологічної адаптації. Теоретичні висновки та експериментальні результати даного дослідження допоможуть розвинути зміст навчальних курсів підготовки практичних та соціальних педагогів, а саме: «Психологія комунікацій» та «Психологічна допомога в складних життєвих ситуаціях».

Апробація результатів дослідження. Основні положення і результати дослідження обговорювалися були представлені на V Міжнародній науковій конференції «Актуальні питання розвитку галузей науки» 9 травня 2025 року у м. Житомир, Україна; міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Психологічна наука і практика: сучасні виклики та допомога особистості у кризових умовах» 10 квітня 2025 року, у м. Київ.

Структура та обсяг магістерської роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел; додатків. Робота ілюстрована 13 таблицями, 8 рисунками, список використаних джерел містить 105 найменувань. Загальний обсяг роботи – 151 сторінка.

РОЗДІЛ 1
ДЕТЕРМІНАНТИ ПСИХІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ В АКАДЕМІЧНОМУ СЕРЕДОВИЩІ В УМОВАХ РЕЛОКАЦІЇ

1.1. Детермінанти психічного благополуччя

Вивчення феномену психічного благополуччя залишається одним із ключових напрямів досліджень, адже сучасне суспільство та глобальні реалії ставлять перед людиною безліч викликів, змушуючи справлятися з повсякденними труднощами, розв'язувати проблеми та гідно приймати невдачі. Сучасні обставини, в яких опинилися українці, особливо актуалізували проблему збереження й відновлення психічного здоров'я.

Термін «психологічне благополуччя» був введений Н. Бердберном, який описував цей феномен через призму щастя та нещастя, а також суб'єктивного відчуття задоволеності чи незадоволеності життям [87]. Згідно з дослідженнями вітчизняних і закордонних науковців, поняття «психічне благополуччя» диференціюється високим рівнем інтеграції, що виявляється в поєднанні суб'єктивних та об'єктивних компонентів позитивного функціонування особистості. Крім того, воно має високий рівень узагальненості, що відображає ступінь реалізації цього функціонування на різних рівнях [27, 86].

У зарубіжній і вітчизняній психології фактори психічного благополуччя особистості вивчалися такими вченими, як: М.Аргайл, Н.Бредберн, І.Бонівелл, І.Джидарьян, Л.Куликов, М.Селігман, О.Пуговкіна, З.Шильникова; проведені дослідження різних складових психічного благополуччя Н.Бахарєвою, А.Созонтовою, П.Фесенко; запропоновано концепції, щодо важливості позитивних міжособистісних стосунків для суб'єктивного відчуття благополуччя та щастя М.Селигманом, А.Адлером, Х.Фрідманом, В.Бонивеллом; запропоновані моделі психічного благополуччя К.Ріффом, Н.Бредберном; досліджено психічного благополуччя для представників різних

соціальних категорій А.Вороніною, О.Ширяєвою, І.Заусенко, А.Созоновим, З.Лепшоковою, М.Бучацькою, В.Феофановим, Л.Жуковською) [27, 61, 74].

У психологічних джерелах види психічного благополуччя розкладаються на таки види: фізичне, матеріальне, соціальне, духовне та суб'єктивне [9, 36, 94]. Також існують такі класифікації структури психічного благополуччя, як: афективний, світоглядний, інтеррефлексивний; ресурсний (особистісна зрілість), процесуальний (самоактуалізація), результативний (особистісне благополуччя), структурний (особистісна гармонія), оціночний (суб'єктивне благополуччя); когнітивний, емоційний, мотиваційно-поведінковий компоненти [10, 15, 77].

Серед факторів психічного благополуччя виокремлюють зовнішні детермінанти (соціальні, політичні, культурно-історичні) та внутрішні (соціально-психологічні та індивідуальні); біологічні та психологічні, соціально-економічні та культурно-соціальні [19, 57, 69].

Зовнішні детермінанти [15, 35, 77]:

1. Соціальні – це рівень соціальної підтримки, взаємодія з оточенням, що включає соціальний статус та якість міжособистісних відносин.

2. Політичні - це вплив політичних обставин, правового захисту та можливостей участі в громадському житті.

3. Культурно-історичні - це культурні норми, традиції та цінності, які формують світогляд особистості.

Внутрішні детермінанти [15, 35, 77]:

1. Соціально-психологічні включають особистісні емоційну стійкість, оптимізм, самооцінка та адаптивність.

2. Індивідуальні включають генетичні фактори, фізичне здоров'я і психологічний стан особистості.

Біологічні детермінанти, а саме генетичні фактори можуть впливати на індивідуальну різницю у відчутті психічного благополуччя, а також на фізичне здоров'я, яке тісно пов'язане з психічним станом [15, 35, 77].

Психологічні детермінанти визначають структурні (емоційний,

когнітивний та поведінковий компоненти) і функціональні компоненти (автономія, управління навколишнім середовищем) [15, 35, 77].

Соціально-економічні та культурно-соціальні детермінанти мають опосередкований вплив на психічне благополуччя, впливаючи на окремі його компоненти [15, 35, 77].

Психічне благополуччя є багатогранним явищем, яке визначається різними детермінантами, що взаємодіють між собою. Розуміння цих факторів допомагає в розробці стратегій для покращення психологічного стану особистості. Порівняльну таблицю детермінант психічного благополуччя наведено в табл.1.1.

Таблиця 1.1

Порівняльна таблиця детермінант психічного благополуччя [37, 53, 77, 83]

Категорія детермінант	Вплив	Опис
Соціально-економічні	Впливають на рівень життя та доступ до ресурсів	Доходи, зайнятість, житлові умови
Соціокультурні	Включають культурні норми, цінності та соціальні зв’язки	Освіта, традиції, соціальна підтримка
Біологічні	Впливають фізичне здоров’я та генетичні фактори	Генетична схильність до депресії, хронічні захворювання
Психологічні	Включають особистісні характеристики та внутрішні переживання	Емоційна стійкість, оптимізм, самооцінка
Структурні компоненти	Оцінка різних аспектів життя: емоційний, когнітивний та поведінковий	Відчуття щастя, задоволеність життям, позитивне ставлення до своєї особистості
Функціональні компоненти	Позитивне функціонування особистості через автономію та управління навколишнім	Наявність життєвих цілей, самоприйняття, позитивні стосунки з оточуючими

Категорія детермінант	Вплив	Опис
	середовищем	

Методи визначення психічного благополуччя охоплюють різноманітні психодіагностичні інструменти, які дозволяють оцінити цей складний і багатогранний феномен. До основних методик відносять: Шкалу психічного благополуччя К.Ріфф: для оцінки різних аспектів психічного благополуччя; Шкалу задоволеності життям Е.Дінера є важливим інструментом для вивчення суб'єктивного благополуччя; Шкалу депресії А.Бека для оцінки депресивних симптомів; Індекс життєвої задоволеності Б.Ньюгартена охоплюють різні аспекти емоційного стану та задоволеності; Шкалу позитивного ментального здоров'я (PMH-scale) для визначення позитивної спрямованості ментального здоров'я; Авторську методику С.Забаровської, що включає вісім діагностичних шкал [21, 47, 51, 58].

Психічне благополуччя є показником здоров'я, соціально-психологічної адаптації особистості і ефективності її функціонування. Наявні моделі демонструють різноманіття підходів до розуміння чинників психічного благополуччя, включаючи як внутрішні (психологічні фактори), так і зовнішні (соціальні фактори) аспекти. Кожна з моделей пропонує унікальний погляд на те, як досягти і утримувати високий рівень психічного благополуччя. Порівняльна таблиця існуючих моделей детермінант психічного благополуччя наведена в табл.1.2.

Таблиця 1.2

Порівняльна таблиця існуючих моделей детермінант психічного благополуччя [12, 89, 101, 102]

Модель	Автор	Основні детермінанти	Опис
Теорія самодетермінації	Р.Райан, Е.Десі	Автономія, компетентність, зв'язки з іншими	Наголошує на значущості задоволення трьох базових психологічних потреб для забезпечення благополуччя

Модель	Автор	Основні детермінанти	Опис
Багатовимірна модель психічного благополуччя	К.Ріфф	Позитивні емоції, задоволеність життям, соціальні зв’язки	Включає емоційний та когнітивний компоненти, наголошуючи на важливості позитивного функціонування особистості
Ієрархічна модель психічного благополуччя	А.Вороніна	Психосоматичне, психічне, психологічне здоров’я	Розглядає психічне благополуччя як системну властивість, що формується в процесі життєдіяльності та проявляється у відчутті сутності життя
Гедоністичний підхід	Н.Бредбурн, Е.Дінер	Баланс позитивного і негативного афекту	Оцінює психічне благополуччя крізь призму задоволення та незадоволення, наголошуючи на важливості емоційного стану особистості
Евдемоністичний підхід	К.Ріфф	Соціально-психологічна адаптація, внутрішня цінність	Зосереджується на досягненні внутрішніх цілей та сенсу життя як основних складових благополуччя
Суб’єктивне благополуччя	Е.Дінер	Позитивний афект, задоволеність життям	Визначає благополуччя через емоційні та когнітивні оцінки життя особистості, акцентуючи на важливості суб’єктивних переживань

Отже, на думку науковців, психічне благополуччя є суб’єктивним досвідом позитивних почуттів і оцінок, що варіюються від спокою до збудження. Він включає в себе життєву мету, емоційну силу, позитивні емоції, задоволеність життям і оптимізм. Психічне благополуччя визначається як екзистенціальне переживання позитивного погляду на власне життя. Цей феномен є важливим для розуміння особистісного зростання та соціально-психологічної адаптації. Дослідження показують, що психічне благополуччя може бути пов’язане з ціннісними орієнтирами особистості, її життєстійкістю

та спроможністю до самореалізації.

Поняття «психічне благополуччя» учасників академічного середовища релокованого закладу вищої освіти охоплює різні аспекти емоційного та психологічного стану. Це поняття включає в себе здатність справлятися зі стресом і емоційними труднощами, що виникають у специфічних умовах; соціальну підтримку з боку всіх категорій учасників академічного середовища, яка може суттєво вплинути на відчуття благополуччя; пристосування та адаптація до нових умов, які можуть включати як позитивні, так і негативні емоції; відчуття власної цінності та здатність реалізувати свій потенціал у навчанні та професійній діяльності. Крім того, психічне благополуччя тісно пов'язане з такими чинниками як самостійність, індивідуальний розвиток та життєві цілі. Важливим є також розвиток самостійності кожного з учасників академічного середовища, що є передумовою його ефективної діяльності [60, 92].

Таким чином, психічне благополуччя учасників академічного середовища релокованого закладу вищої освіти має багато особливостей та складових, потребує комплексного підходу до його дослідження і підтримки. Наявні методи оцінки та аналізу дозволяють не лише оцінити рівень психічного благополуччя, виявити його компоненти, а й дозволяють розробити програми підтримки психічного здоров'я.

Аналізуючи існуючі моделі детермінант психічного благополуччя в контексті академічного середовища релокованих закладів вищої освіти (ЗВО), можна дослідити кілька ключових проявів, які впливають на психічне благополуччя його учасників.

Переміщення ЗВО супроводжується змінами в соціально-економічному середовищі, що може впливати на доступ до різних ресурсів, таких як фінансова підтримка, житло та інфраструктура. В свою чергу це може зменшувати рівень автономії та відчуття контролю у студентів і викладачів, що є важливими детермінантами психічного благополуччя за теорією самодетермінації.

Переїзд може порушити вже існуючі соціальні зв’язки та підтримку, що є критично важливими для психічного благополуччя. Моделі, такі як модель К. Ріфф, підкреслюють важливість позитивних міжособистісних стосунків для досягнення високого рівня задоволеності життям [12, 101].

В умовах релокації важливо створювати нові мережі підтримки для студентів і викладачів. Згідно з теорією самодетермінації, задоволення потреб у автономії, компетентності та зв’язках з іншими є критичними для психічного благополуччя [12, 101].

Зміна звичних умов після релокації може бути причиною відчуття втрати контролю над ситуацією і зниження впевненості у своїх силах. Необхідно забезпечити можливість для розвитку відповідних навичок у новому академічному середовищі.

Модель А.В. Вороніної підкреслює важливість соціально-психологічної адаптації для досягнення психічного благополуччя [12, 101]. Релоковані ЗВО повинні впроваджувати програми адаптації, які допоможуть студентам і викладачам швидше інтегруватися в нове середовище [66].

Емоційний компонент психічного благополуччя, включаючи позитивні реакції і задоволеність життям, може бути під загрозою через стрес і невизначеність, пов’язані з релокацією. Важливо забезпечити підтримку психоемоційного стану через консультації та групи підтримки.

Основні складові психічного благополуччя академічного персоналу в закладі вищої освіти включають: самоприйняття, як позитивне ставлення до себе, прийняття власних сильних і слабких сторін; психологічна стійкість і адаптивність - здатність справлятися зі стресами, невизначеністю та умовами роботи; соціальна підтримка та позитивні взаємини; відчуття професійної цінності, наявність цілей і сенсу у професійній діяльності; вміння керувати своїми емоціями в умовах навантажень; збереження ресурсів для відпочинку і відновлення; відчуття контролю і самостійності у прийнятті рішень щодо професійної діяльності.

Дослідження психологічного благополуччя учасників академічного

середовища показують, що ключовими факторами є самоприйняття, особистісне зростання, наявність життєвих цілей та сенсу, а також гендерно-вікові та професійно-організаційні фактори впливу на психічний стан. Також звертається увага на потребу в методах самопідтримки та саморегуляції для подолання стресу.

Таким чином, для академічного персоналу психічне благополуччя напряму залежить не лише від внутрішніх психологічних ресурсів, а й від організаційно-економічних умов у закладі.

1.2. Адаптивність як психологічний феномен в контексті релокації

Феномен адаптації досить ґрунтовно досліджується в психологічних наукових джерелах. Розвитку теорії адаптації сприяли такі зарубіжні вчені: Ж.Б.Ламарк, який запропонував біологічний підхід, У.Кеннон, Г.Сельє детально вивичали фізіологічну адаптацію, І.Г.Гердер досліджував адаптацію особистості у соціокультурному середовищі, Ж.Піаже, Г.Спенсер, Л.Філіпс, Т.Шибутані робили свої наукові доробки в розрізі соціально-психологічного аспекта адаптації. Уявлення адаптації як форми соціальної активності особистості досліджується В.Семиченком, О.Солодуховою та ін.; як адаптуються студенти і молоді фахівців вивчали О.Мороз, І.Соколова, В.Штифурак та ін.; вплив психосоціальних чинників для адаптації молодої людини до навчання у закладі вищої освіти (ЗВО) та майбутньої професії розглядали С.Кулик, І.Бойко, В.Казміренко та ін.; як формуються та розвиваються адаптивні характеристики особистості досліджували О.Бондарчук, та ін.; адаптація в розрізі основної якісної підготовки магістрів досліджував О. Єрьоменко та ін. [56, 78-79].

Психічне благополуччя людини значною мірою визначається її здатністю пристосовуватися до життєвих умов. Особи з високим рівнем адаптивності зазвичай можуть легше подалати зміни, такі як переїзд, зміна роботи, втрати чи конфлікти. Адаптивність не лише допомагає ефективно

справлятися з умовами релокації, а й сприяє використанню переваг або викликів для особистісного зростання та розвитку [66-67].

Науковці трактують поняття «адаптивність особистості» як багатокомпонентну функціонально-структурну властивість інтегральної індивідуальності, зумовлену комплексом її різнорівневих індивідуальних характеристик, що виявляються в показниках продуктивності та гомеостатичності. Науковці О.Санникова, О.Кузнецова виділяють такі компоненти адаптивності особистості: «розуміння смислу майбутніх подій; постійно оновлювані адекватні уявлення про майбутні зміни в особистому та суспільному житті; адекватна оцінка власних актуальних та потенційних можливостей; готовність здійснювати внутрішні та зовнішні дії для адаптації до змін; переживання індивідуальних змін і стресових ситуацій як тимчасових або необхідних для досягнення мети труднощів; ставлення до адаптації як до діяльності, необхідної для отримання певних результатів; відповідальність за свої можливі дії; відкритість, гнучкість і терпимість до нового; комунікативна компетентність» [43]. Наукові дослідження обґрунтовують розгляд адаптивності як ключової властивості особистості, що забезпечує успішну адаптацію до діяльності в екстремальних умовах, її тривалість і професійну надійність.. У психології адаптивність особистості посідає важливе місце серед властивостей, що сприяють адаптації в кризових ситуаціях, одінєю з яких й можна розглядати релокацію [43, 79, 88].

Адаптивність як психологічна характеристика в контексті релокації є важливим аспектом, що визначає здатність особистості адаптуватися до «релокованих» умов життя, особливо в умовах зміни соціального, культурного та економічного середовища. Вона включає в себе ряд ключових елементів [72, 93, 99]:

1. Трактування адаптивності як активного пристосування до нових умов за допомогою різноманітних стратегій.

2. Соціально-психологічну адаптацію, яка є важливою складовою адаптивності, яка включає:

– оскільки адаптація відбувається через активну взаємодію з новим соціальним середовищем, процес взаємодії може включати налагодження нових стосунків та інтеграцію в нові соціальні групи;

– емоційну стійкість в розрізі здатності справлятися зі стресом у нових умовах і емоційними труднощами.

3. Фактори, що впливають на адаптивність:

– культурні та соціальні, які включає вплив культурних норм і цінностей на процес адаптації в релокації;

– психологічні аспекти, які включають особистісні характеристики.

4. Успішність адаптації, як здатність особистості реалізувати свій потенціал у нових умовах, вирішувати психологічні та соціокультурні проблеми, основними показниками якої є:

– налагодження позитивних зв’язків в академічному середовищі;

– участь у соціальному та культурному житті;

– задоволеність психічним станом.

Сфери адаптації всіх учасників академічного середовища в релокованих ЗВО охоплюють різноманітні аспекти, які впливають на успішність інтеграції студентів, викладачів та адміністрації у нові умови. Основні сфери адаптації включають [24, 82]:

1. Соціальна адаптація - налагодження стосунків між студентами, викладачами та адміністрацією включає формування нових соціальних зв’язків, підтримку та співпрацю. Адаптація до нових культурних та соціальних норм, життевих умов, які можуть відрізнятися від тих, що були в навчальному закладі до релокації.

2. Академічна адаптація - зміна методів викладання та оцінювання знань вимагає від викадчів, студентів та адміністрації релокованого ЗВО швидко освоїти нові навчальні вимоги. Необхідність розвитку навичок управління часом і самостійної роботи, що є критично важливими для успішної роботи релокованого академічного середовища.

3. Емоційна адаптація - розвиток здатності керувати емоціями та

стресовими ситуаціями, які виникають у процесі адаптації до релокації. Можливість доступу до психологічних консультацій і підтримки, спеціальної служби психологічної підтримки.

4. Фізична адаптація - адаптація до фізичних умов, таких як зміна клімату, побутові умови та режим харчування. Підтримка фізичного здоров'я через спортивну активність і правильне харчування.

5. Культурна адаптація - вивчення місця нової дислокації з метою покращення комунікації та інтеграції, також ознайомлення з культурними традиціями та звичаями за-для кращій інтеграції.

6. Професійна адаптація - адаптація до вимог майбутньої професії через практичні заняття та стажування з урахуванням нових умов. Формування уявлення про кар'єрні можливості в новому середовищі.

7. Педагогічна адаптація - викладачі повинні адаптувати свої методи викладання до потреб студентів, враховуючи попередній досвід, рівень підготовки та з урахуванням реалій. Всі учасники релокованого академічного середовища повинні працювати над створенням комфортного і підтримуючого робочого середовища.

Перелічені сфери впливають одна на одну, маючи взаємозв'язок та формуючи загальний процес адаптації учасників академічного середовища в релокованих ЗВО.

Методи оцінки адаптації учасників академічного середовища релокованого ЗВО включають різноманітні психодіагностичні інструменти та методики, які допомагають визначити рівень адаптації студентів, викладачів та адміністративного персоналу до умов релокації. До основних методів можна віднести: анкети та опитувальники (Шкала тривоги та депресії Голдберга, Шкала самооцінки Розенберга – для оцінки рівню самооцінки та позитивного ставлення до себе); психологи проводять інтерв'ю, щоб отримати детальну інформацію про емоційний стан, мотивацію, взаємодію з навчанням та інші фактори, що впливають на адаптацію; спостереження за поведінкою учасників в академічному середовищі дозволяє отримати об'єктивну

інформацію про їхню взаємодію з оточенням і реакції на навчальну діяльність; самозвіти у вигляді щоденників або журналів, у яких учасники записують свої переживання і труднощі під час навчання та праці, допомагає виявити психологічні проблеми; тести (Міннесотський багатовимірний особистісний опитувальник (MMPI) або 16-факторний опитувальник Кеттелла (16PF) для виявлення особистісних характеристик, які впливають на адаптацію.); методику соціально-психологічної адаптації К.Роджерса – Р.Даймонду для уточнення показників рівня психологічної адаптації; експертну оцінку адаптації, яку проведять фахівці у сфері психології або освіти за-для аналізу результати тестування та спостережень.

Порівняння моделей адаптивності як психологічного феномену в контексті релокації наведено в табл.1.3.

Таблиця 1.3

Порівняльна таблиця моделей адаптивності як психологічного феномену в контексті релокації [6, 25]

Модель	Автори	Основні детермінанти адаптивності	Опис
Адаптивність особистості	Ю.Александровський, Ф.Василюк та ін.	Врівноваженість потреб і вимог середовища, емоційна стабільність, спроможність до самостійного прийняття рішень	Адаптивність визначається як здатність особистості до ефективного пристосування до змін у середовищі, що включає аналіз ситуації та належне сприйняття навколишнього світу.
Соціально-психологічна адаптація	Л.Гумільов, Н.Лебедєва та ін.	Соціальні зв’язки, адаптація в новому середовище, прийняття нових	Активне прилаштування індивіда до нових умов життя, що включає взаємодію з соціальним середовищем та застосування нових

Модель	Автори	Основні детермінанти адаптивності	Опис
		норм і цінностей	соціальних норм.
Стрес культурної адаптації	Дж.Беррі, Р.Анніс	Психологічний стрес, пов’язаний з адаптацією до нової культури, зміна ідентичності	Описує стресові реакції на зміни в культурному середовищі, які можуть призводити до депресії та тривожності. Адаптація вважається успішною, якщо особистість здатна реалізувати свій потенціал у нових умовах.
Криза ідентичності	Е.Еріксон	Втрата старої ідентичності, формування нової ідентичності через взаємодію з новим середовищем	Вважає переоцінку ідентичності закономірним етапом на шляху до саморозвитку особистості в умовах релокації, що може призводити до структурних змін у самосприйнятті та соціальних зв’язках.
Етнокультурна адаптація	О.Малиновська та ін.	Зміни в культурних нормах, традиціях та цінностях; взаємодія між етнічними групами	Адаптування до нових умов життя, що супроводжується взаємодією між різними культурами та етнічними спільнотами й вимагає корекції поведінки та соціальних навичок.

Адаптивність є критично важливим фактором для підтримки психічного благополуччя особистості й під час релокації. Вона дозволяє індивідам не лише виживати в нових умовах, але й розвиватися, знаходячи можливості та потенціал для особистісного розвитку та інтеграції до нових умов [93, 100].

У психології адаптація - це пристосування особистості до суспільних

умов через засвоєння його норм і цінностей відповідно до власних потреб, мотивів та інтересів, що проявляється у взаємодії з оточенням та активній діяльності.

Таким чином, адаптивність - це багатофакторна компетентність, що об'єднує когнітивні, емоційні, соціальні та поведінкові аспекти, і відіграє ключову роль у житті особистості, забезпечуючи їй уміння виживати, розвиватися та гармонійно існувати в певних умовах. У психології адаптація розглядається як процес, що відбувається на різних рівнях і здійснюється через механізми перетворення та пристосування у відповідь на вплив зовнішніх і внутрішніх чинників [67].

Існуючі оціночні інструменти та методики, які допомагають визначити рівень адаптації академічного персоналу до умов релокації, забезпечують комплексний підхід до оцінки адаптації в ЗВО, що дозволяє виявити проблеми і потреби учасників і розробити ефективні програми підтримки.

Моделі адаптивності підкреслюють значущу роль соціальних зв'язків у процесі адаптації - для формування нових зв'язків підтримки необхідно створювати відповідні умови в релокованих ЗВО. Адаптивність особистості тісно пов'язана з емоційною стійкістю, для подолання стресу та тривожності в переміщених закладах освіти можуть допомогти програми психологічної підтримки. Залог успішної адаптації - готовність приймати соціальні норми та цінності в нових умовах, що є важливим аспектом для студентів і викладачів у академічному середовищі.

Релокація може спонукати до перегляду ідентичності, що вимагає уваги адміністрації ЗВО для надання підтримки в формуванні нової ідентичності учасникам академічного середовища. Адаптація є активним процесом, тому важливо заохочувати представників ЗВО до участі в соціальних та культурних заходах, які сприятимуть інтеграції в нових умах.

Херсонський національний технічний університет став одним з переможцем грантової програми «Скарбничка переможців», що реалізується ГО Центр стратегічних ініціатив у межах програми «Спроможні та сильні»,

яку впроваджує Фонд Східна Європа за фінансової підтримки Швейцарії, проєкту - «Зелена терапія: емоційне відновлення спільноти релокованого університету». Результатом є створення «Зеленого куточку емоційного відновлення», який буде облаштовано на другому поверсі університету в релокації.

«Зелена терапія» в ХНТУ допоможе значно покращити емоційний стан і ментальне здоров'я всієї академічної спільноти, забезпечить підтримку психологічного комфорту і стане дієвим інструментом для зниження стресу та психологічного вигорання.

1.3. Роль комунікативних здібностей у соціальних взаємодіях в академічному середовищі

У сучасному світі комунікативні навички виступають ключовим чинником успішного розвитку та становлення особистості. Здатність ефективно спілкуватися й взаємодіяти з іншими є найважливішою в усіх сферах життя - освіті, професійній діяльності та міжособистісних стосунках.

Комунікативна компетентність включає не тільки вміння чітко висловлювати власні думки, а й здатність уважно слухати, розуміти й адекватно сприймати інформацію від інших. Для підвищення рівня комунікації потрібний розвиток таких психологічних навичок, як емпатія, толерантність, контроль емоцій і адаптація до різних ситуацій.

Розвиток комунікативної складової залежить від багатьох чинників. Психологічні особливості особистості – необхідність, яку треба враховувати при розвитку комунікативних навичок, тому що кожна особистість має свої унікальні риси характеру, способи сприйняття та взаємодії з іншими.

Суспільство, в якому ми живемо, встановлює свої вимоги та стандарти до спілкування. Уміння адаптуватися до таких стандартів і ефективно взаємодіяти з різними групами людей є необхідними для досягнення успіху. Таким чином, соціальні фактори мають великий вплив на розвиток

комунікативних навичок [68, 76].

Організація комунікації в навчально-виховному процесі спрямована на формування готовності особистості до швидких суспільних змін і невизначеного майбутнього через розвиток творчих здібностей, розкриття таланту, різноманітних форм мислення та ефективної взаємодії з іншими. Інноваційні освітні технології сприяють розвитку умінь та навичок розуміти нові ситуації, прогнозувати події, оцінювати наслідки рішень, створювати бажане майбутнє, а також соціальної активності через участь у ключових видах діяльності, вплив на локальні й глобальні рішення та ініціативність [76].

Комунікація в академічному середовищі ЗВО - особливий вид діяльності, під час якої учасники навчаються обмінюватися досвідом, знаннями та ідеями для побудови взаємин у колективі, підпорядковувати власні інтереси й потреби, виявляти чуйність і уважність, а також набувати соціального досвіду комунікативної взаємодії. Особливості комунікативних навичок досліджували Г.М.Андреєва, Г.О.Балл, А.М.Гельбак, О.М.Леонтьєв, Г.В.Ложкін, С.Д.Максименко, Л.Б.Орбан-Лембрик та ін. Науково доведено, що комунікативні навички є провідною складовою ланкою формування комунікативно-професійної компетентності майбутніх фахівців [76]. Питаннями компетентності займалися А.К.Маркова, Н.В.Кузьміна, Дж.Равен та ін., питаннями щодо міжособистісних відносин у колективі - А.О.Реан, Я.Л.Коломінський, Є.ІРогов, Л.Є.Орбан-Лембрик та ін. Питання управлінської взаємодії досліджували А.Л.Журавльова, В.А.Третьяченко та ін.

На адаптацію та соціалізацію в певних умовах має великий вплив розвиток комунікації учасників академічного середовища релокованого ЗВО. Саме комунікативні навички стають критично важливими для успішної інтеграції особистостей в академічне середовище [65, 76].

Першочерговою метою учасників академічного середовища є адаптація до нових соціальних і культурних умов. Адаптаційна стадія, коли нові студенти знайомляться з викладачами, або нові студенти та викладачі

знайомляться з колективом, є критично важливою для формування основи комунікативної компетентності, оскільки саме в цей період учасники академічного середовища навчаються взаємодіяти один з одним у навчальному процесі [76].

Соціальна інтеграція є наступним кроком, коли учасники академічного середовища намагаються знайти своє місце в групі та колективі. Важливою умовою цього процесу є прийняття їхніх особистісних властивостей іншими членами групи. Позитивна інтеграція сприяє розвитку комунікативних навичок, оскільки учасники навчального процесу повинні навчитися взаємодіяти та підтримувати один одного [76].

На стадії професійної адаптації, відбувається перехід до активного використання розвинених комунікативних навичок у професійній діяльності. Потрібно не лише володіти знаннями, але й навчитися ефективно спілкуватися з колегами та клієнтами, що є важливим для подальшої успішної професійної діяльності [76].

Для успішного розвитку комунікації в релокованому ЗВО необхідно створити сприятливе освітнє середовище. Це включає в себе активізацію роботи педагогічного складу над формуванням комунікативних компетентностей у студентів та викладачів через різноманітні форми взаємодії: семінари, тренінги, клуби за інтересами тощо [76].

Впровадження інноваційних освітніх технологій сприяє розвитку критичного мислення та творчості у студентів та викладачів, що дозволяє не лише покращити комунікативні навички, але й підготуватися до умов сьогодення [76].

В умовах релокації в ЗВО часто відбуваються зміни в організаційній структурі та культурі спілкування, тому комунікативні здібності в таких умовах стають ще більш актуальними. Окрім уміння чітко й доступно формулювати свої думки вербально, такі елементи, як жести, міміка, положення тіла, інтонація, погляд та інші невербальні сигнали, допомагають краще передати свою позицію і зрозуміти співрозмовника. Важливо також

дотримуватися етикету та вміння адаптуватися до різних ситуацій у процесі спілкування. Вміння гармонійно поєднувати вербальні та невербальні сигнали сприяє більш ефективній взаємодії і формує високий рівень комунікативної майстерності

Викладачі в своїй професійної діяльності повинні користуватися різними видами і формами спілкування, включаючи ділове спілкування, яке є основою для ефективної взаємодії з колегами, студентами та адміністрацією. Важливо також враховувати невербальні елементи комунікації. Комунікація в ЗВО повинна відповідати моральним і етичним стандартам, що включає повагу до співрозмовників і дотримання правил мовленнєвого етикету. Учасники академічного середовища повинні бути готовими до вирішення та запобігання конфліктних ситуацій, які можуть виникати в умовах стресу або невизначеності, характерних для релокації [48].

Табл.1.4 надає відомості про ключові комунікативні здібності, які необхідні для ефективної взаємодії в академічному середовищі, а також їх значення для особистісного і професійного розвитку студентів та викладачів.

Таблиця 1.4

Порівняльна таблиця комунікативних здібностей у соціальних взаємодіях в академічному середовищі [13, 42, 46, 50]

Комунікативна здібність	Опис	Приклади в академічному середовищі	Важливість
Вербальна комунікація	Здатність ефективно висловлювати думки та ідеї словами	Презентації, участь у семінарах, обговорення наукових статей	Сприяє чіткому донесенню інформації та ідей до аудиторії
Невербальна комунікація	Використання жестів, міміки, зорового контакту для	Вирази обличчя під час лекцій, жести під час дискусій	Допомагає підсилити вербальне повідомлення та створити емоційний

Комунікативна здібність	Опис	Приклади в академічному середовищі	Важливість
	передачі інформації		зв’язок
Слухання	Активне сприйняття та розуміння інформації, що передається іншими	Участь у групових дискусіях, слухання лекцій без переривань	Сприяє кращому розумінню теми та формуванню конструктивних відповідей
Емпатія	Здатність розуміти та відчувати емоції інших людей	Взаємодія з однокурсниками, підтримка колег у стресових ситуаціях	Підвищує рівень співпраці та створює позитивну атмосферу в навчальному середовищі
Критичне мислення	Здатність аналізувати інформацію, оцінювати аргументи та формувати власну точку зору	Обговорення наукових досліджень, написання рецензій на статті	Сприяє розвитку аргументованих дискусій та покращує якість навчального процесу
Адаптивність у спілкуванні	Здатність змінювати стиль комунікації відповідно до контексту або аудиторії	Використання різних стилів спілкування під час роботи з викладачами та студентами	Це сприяє ефективній взаємодії з різними особистостями у різноманітних ситуаціях, що є ключовим фактором для досягнення успіху в академічному середовищі

Ефективності комунікація набуває при поєднанні вербальних і невербальних навичок щодо максимального впливу на аудиторію. Активне слухання та емпатія є важливими для створення довірчих відносин між студентами і викладачами для більш продуктивного навчального процесу.

Розвиток критичного мислення допомагає формулювати обґрунтовані думки і брати участь у обговоренні будь-яких професійних питань. Здатність адаптувати стиль спілкування під час взаємодії з різними групами є важливою для успішної інтеграції в академічне середовище [13, 42, 46, 50].

Розвиток вербальних і невербальних комунікативних здібностей допоможе студентам і викладачам релокованого ЗВО ефективно взаємодіяти в новому середовищі: активне слухання та емпатія стають критично важливими для формування довірчих відносин у нових умовах, студенти та викладачі повинні бути готовими підтримувати один одного. Вміння прилаштовувати свій стиль комунікації відповідно до ситуації та аудиторії є ключовим для ефективної інтеграції у умови релокації. У контексті релокації важливим є надання психологічної підтримки всім учасникам освітнього процесу, що може включати проведення тренінгів з комунікативних навичок, семінарів з розвитку емоційного інтелекту та організацію груп психологічної підтримки [62, 73].

Отже, розвиток комунікації учасників релокованого ЗВО є складним процесом, й охоплює адаптацію до нових умов, соціальну інтеграцію та підготовку до професійної діяльності. Створення комфортного освітнього середовища та впровадження інноваційних підходів можуть суттєво покращити рівень комунікативної компетентності всіх учасників релокованого освітнього закладу.

1.4. Взаємозв’язок між адаптивністю, комунікативними здібностями та психічним благополуччям в академічному середовищі релокованого ЗВО

Адаптивність визначає здатність особистості формувати конструктивні та гармонійні взаємини в академічному середовищі. Вона проявляється через активність у навчальному процесі та ініціативність, що підкреслює суб’єктність учасників академічного середовища в освітній діяльності, а також

сприяє його академічній зрілості та успішності. Трансформуюча функція адаптивності тісно пов’язана з набором особистісних характеристик, які впливають на психічне благополуччя учасників академічного середовища в навчальному закладі [23].

Дослідження науковців демонструють, що адаптивність тісно пов’язана з психічним здоров’ям студентів і викладачів у релокованому академічному середовищі. Особи з високим та нормальним рівнем адаптивності зазвичай мають високий рівень психічне благополуччя та мотивацію до навчання; у випадку задовільного рівня спостерігається емоційне вигорання і зниження психічного благополуччя; при низькому рівні – виявляються комунікативна емоційна вразливість і професійне вигорання, що підкреслює необхідність професійної адаптації. Це зумовлює потребу у впровадженні психологічно-організаційних заходів в діяльність релокованих вищих навчальних закладів для підтримки психічного здоров’я учасників освітнього процесу. Студенти та викладачі з високим і нормальним рівнем адаптивності демонструють активність у навчанні і спілкуванні, професійну відповідальність, а водночас можуть стикатися з емоційним вигоранням. Ті, хто мають задовільну адаптивність, схильні до емоційного вигорання та порушень у комунікації, а низька адаптивність супроводжується значною емоційною вразливістю, вираженим професійним вигоранням та фрустрацією [4, 23].

В умовах змін, пов’язаних із релокацією, ефективні комунікативні здібності є критичною необхідністю для прилаштування до нового академічного середовища. Студенти з високим рівнем комунікативних здібностей здатні налагоджувати позитивні стосунки з однокурсниками та викладачами, що, в свою чергу, зменшує рівень стресу та тривоги, покращуючи психічне благополуччя. Комунікативні навички дозволяють студентам ефективніше виражати свої емоції і потреби, уникаючи таким чином емоційного вигорання і підвищуючи загальну задоволеність навчанням. Студенти, які вміють ефективно спілкуватися, краще засвоюють матеріал, беруть активну участь у дискусіях і співпрацюють у групових проєктах, що

позитивно впливає на їхнє психічне здоров'я. Вважливо постійно наголошувати на підтримку та розвиток комунікативних навичок учасників навчального процесу [17, 39].

Між адаптивністю і комунікативними здібностями існує тісний та взаємозалежний зв'язок: високий рівень адаптивності сприяє покращенню навичок спілкування, оскільки такі особистості стають більш відкритими до нових контактів і взаємодій. Водночас, ефективні комунікативні навички допомагають краще пристосовуватись до змін у академічному середовищі, оскільки учасники можуть ясніше висловлювати свої потреби і отримувати необхідну підтримку. Це створює взаємодоповнюючий ефект, що сприяє успішній інтеграції і адаптації у нових умовах [11, 95].

Не має сумніву, що інформаційно-комунікаційні процеси сприяють розвитку комунікаційного простору релокованих закладів вищої освіти. Вони розширюють можливості навчання, забезпечуючи перехід до нових форм обміну інформацією між усіма учасниками академічного середовища. Впровадження нових інформаційно-комунікаційних і мережевих технологій стимулює розвиток нового професійного рівня комунікацій в освітньому середовищі [95].

Для оцінки залежності між адаптацією та комунікативними здібностями можна використовувати різноманітні методи, які дозволяють дослідити ці аспекти у студентів та викладачів в академічному середовищі. До основних відносяться: Тести на визначення уміння слухати та висловлювати свої думки для оцінки важливих аспектів комунікації, які впливають на адаптацію; збір даних через спостереження за взаємодією студентів та викладачів у навчальному процесі або проведення анкетування для вивчення їхніх комунікативних навичок і рівня адаптації; проведення бесід з учасниками навчального процесу для глибшого розуміння їхнього досвіду адаптації та використання комунікативних здібностей; використання коефіцієнтів кореляції для аналізу зв'язку між рівнем адаптації та комунікативними здібностями; розробка і впровадження тренінгів для розвитку комунікативних

навичок, що можуть позитивно вплинути на адаптацію учасників академічного середовища в умовах релокації [45].

В табл.1.5 зведений взаємозв'язок між адаптивністю, комунікативними здібностями та психічним благополуччям в розрізі академічного середовища релокованого ЗВО.

Таблиця 1.5

Взаємозв'язок між адаптивністю, комунікативними здібностями та психічним благополуччям в академічному середовищі релокованого ЗВО

Аспекти	Адаптивність	Комунікативні здібності	Психічне благополуччя
Визначення	Здатність особи ефективно реагувати на зміни в оточенні та навчальному процесі	Здатність чітко висловлювати думки, слухати інших і уникати конфліктів	Стан, що характеризується емоційною стабільністю та позитивним сприйняттям життя
Взаємозв'язок	Висока адаптивність сприяє кращій інтеграції в нове середовище, знижує стрес	Добрі комунікативні навички підвищують рівень адаптації до навчального процесу	Психічне благополуччя покращує адаптивність і комунікацію, зменшуючи тривогу
Фактори впливу	Соціальна підтримка, позитивне мислення, гнучкість у поведінці	Самоконтроль, емоційний інтелект, здатність до співпраці	Високий рівень самооцінки, підтримка від однокурсників і викладачів

Адаптивність - важливий чинник для успішної інтеграції учасників у нове академічне середовище, тому що саме вона допомагає знизити рівень стресу та покращити навчальні результати.

Комунікативні здібності також важливі у формуванні позитивного

соціального клімату в навчальному закладі і сприяють розвитку колективної роботи та підтримки.

Психічне благополуччя тісно пов’язане з адаптивністю та комунікативними навичками - учасники академічного середовища з високим рівнем психічного благополуччя зазвичай демонструють кращі результати в адаптації та спілкуванні.

Наукові дослідження демонструють, що ефективна комунікативна компетентність викладача та розвиток його комунікативних навичок залежать від комплексу важливих характеристик. Серед них - систематичність і послідовність у спілкуванні, високий рівень організаційних умінь, здатність організовувати групову роботу студентів, вміння формувати конструктивну конкуренцію в навчанні, навички врегулювання конфліктів, соціальна компетентність, управління змістом комунікації, позитивне ставлення до студентів під час взаємодії та відкритість до спілкування. Дослідження стилів поведінки в конфліктних ситуаціях довели, що більшість викладачів віддають перевагу співпраці та компромісу, у той час як стратегії уникнення, суперництва або пристосування застосовуються рідше. Оцінки комунікативної компетентності вказують на наявність певних обмежень у використанні невербальних засобів спілкування та розумінні позиції студентів під час дискусій в умовах релокації. Водночас досвідчені викладачі мають значно вищий рівень комунікативної компетентності порівняно з молодшими колегами, що підкреслює потребу у постійному професійному розвитку для успішної адаптації до нового академічного середовища [45].

Адаптація в академічному середовищі релокованих ЗВО має суттєвий вплив на якість роботи всіх учасників навчального процесу. Успішний процес пристосування до нових умов навчання допомагає зменшити рівень стресу та тривоги у студентів і викладачів у умовах релокації. Забезпечення психологічного комфорту та взаємної підтримки сприяє кращій концентрації на навчальному матеріалі та підвищенню продуктивності. Успішна адаптація дає студентам можливість встановлювати нові соціальні зв’язки з

однокурсниками та викладачами, що формує підтримуюче навчальне середовище та покращує співпрацю. Крім того, адаптовані студенти демонструють кращі результати в навчанні, активніше беруть участь у заняттях, ставлять запитання та обговорюють теми з викладачами, що позитивно впливає на академічну успішність. Процес адаптації зазвичай включає розвиток комунікативних навичок, необхідних для ефективної взаємодії в нових умовах. Активне спілкування студентів і викладачів сприяє кращому обміну інформацією та досвідом. Також успішна адаптація позитивно впливає на професійний розвиток викладачів, які пристосовують свої методи викладання до потреб студентів, що стимулює вдосконалення педагогічних умінь та впровадження новітніх технологій і методик навчання, підвищуючи якість освіти у релокованих ЗВО [2].

В цілому, ефективна адаптація в академічному середовищі релокованих ЗВО є важливою необхідністю для забезпечення успішності навчального процесу і загального благополуччя всіх учасників освітнього процесу.

Комунікативні навички викладачів є основою для забезпечення якісного навчального процесу у ЗВО. Викладачі з розвиненими комунікативними здібностями можуть ефективно встановлювати успішні взаємини зі студентами. Це включає не лише вміння чітко і зрозуміло спілкуватися, а і активне слухання, що допомагає уникати непорозумінь і досягати основних цілей комунікації. Здатність викладача реагувати на потреби студентів створює довірчу атмосферу, що сприяє покращенню навчального процесу. Комунікаційні уміння також мають важливе значення для структурування і подання навчального матеріалу. Викладачі з високим рівнем комунікативної компетентності більш ефективно долають виклики в нових умовах ЗВО. Крім того, якісна комунікація сприяє психоемоційному благополуччю студентів. Викладачі, які щиро цікавляться проблемами студентів і підтримують їх, допомагають знизити рівень стресу і тривожності. Комунікативні здібності є важливою частиною професійної компетентності викладача, оскільки покращують якість викладання, сприяють професійному зростанню через

постійний зворотній зв’язок і вдосконалення навичок [49, 54].

Між адаптацією та комунікацією в контексті психічного благополуччя учасників академічного середовища релокованих закладів вищої освіти існує тісний взаємозв’язок, який впливає на загальний стан студентів і викладачів [37].

Успішна адаптація до нових умов навчання допомагає зменшити рівень стресу та тривоги, що є особливо актуальним у ситуаціях релокації, коли учасники освітнього процесу стикаються з невизначеністю та змінами. Психічне благополуччя залежить від здатності індивіда адаптуватися до нових умов, що дозволяє зберігати емоційний баланс і психічне здоров’я [59, 86, 91].

Успішна адаптація сприяє налагодженню соціальних зв’язків між студентами та викладачами, що забезпечує підтримку в навчальному процесі. Позитивні взаємини з оточенням є важливим компонентом психічного благополуччя [8].

Студенти, які успішно адаптувалися, краще вчаться, оскільки відчувають себе комфортніше в академічному середовищі, що позитивно позначається на їхній навчальній успішності та загальному задоволенні освітнім процесом [37].

Розвинені комунікативні здібності дозволяють учасникам освітнього процесу ефективно висловлювати свої потреби та переживання, що допомагає уникати конфліктів і непорозумінь. Це сприяє створенню довірчої атмосфери в академічному середовищі [8].

Взаємодія, що базується на відкритості та взаємній повазі, створює психологічно безпечне середовище, яке є необхідною умовою для збереження психічного здоров’я учасників освітнього процесу. Атмосфера підтримки і довіри сприяє розвитку особистісного потенціалу та самореалізації.

Комунікація також впливає на професійний розвиток викладачів, оскільки вони можуть обмінюватися досвідом та отримувати зворотний зв’язок від колег і студентів, що підвищує їхню компетентність і задоволеність роботою [8].

Таким чином, адаптація та комунікація суттєво впливають на психічне благополуччя учасників академічного середовища релокованих закладів вищої освіти. Ефективний процес адаптації допомагає зменшити стрес і сприяє формуванню позитивних соціальних зв'язків. У свою чергу, добре розвинені комунікативні навички забезпечують необхідну підтримку й психологічну безпеку, що є ключовими для успішної інтеграції у нові умови навчання.

Адаптивність, комунікативні здібності та психічне благополуччя тісно пов'язані між собою, формуючи основу для успішної інтеграції учасників академічного середовища у нових умовах (рис.1.1).

Рис.1.1. Взаємозв'язок між адаптивністю, комунікативними здібностями та психічним благополуччям

Високий рівень психічного благополуччя позитивно впливає на здатність учасників академічного середовища адаптуватися, що, у свою чергу, покращує їхні комунікативні навички. Особи з хорошим психоемоційним станом легше долають стрес і швидше пристосовуються до нових умов.

Адаптивність є ключовою складовою успішної соціалізації під час релокації, оскільки вона забезпечує ефективну взаємодію в навчальному процесі. Розвинені комунікативні здібності сприяють формуванню позитивних міжособистісних відносин, що підвищує рівень задоволеності навчанням і впливає на психічне здоров'я.

Отже, розглядаючи психічне благополуччя як інтегральний показник, який суб'єктивно проявляється у відчутті щастя, задоволеності життям та собою, можна виділити ряд об'єктивних факторів, таких як економічний,

соціокультурний та біологічний, які тісно пов’язані з психічним благополуччям і впливають на його рівень. Проте особливо важливим є взаємозв’язок психічного благополуччя з суб’єктивними факторами, зокрема психологічними. Психологічний фактор визначає структурні та функціональні компоненти психічного благополуччя. До структурних компонентів належать емоційний, когнітивний та конативний. Емоційний компонент відображає позитивне чи негативне ставлення, що виникає під час реалізації індивідуальних цілей і потреб. Когнітивний компонент містить оцінку людиною свого життя та рівень задоволеності ним як основні критерії. Конативний компонент включає функціональні аспекти, які забезпечують ефективне функціонування особистості: автономію, здатність контролювати довкілля, особистий розвиток, гармонійні стосунки з іншими, наявність життєвих цілей та самоприйняття. У контексті релокованих закладів вищої освіти (ЗВО) ці елементи мають важливе значення. Адаптація до нових умов навчання і комунікації істотно впливає на психічне благополуччя студентів і викладачів, створюючи позитивний емоційний фон та покращуючи атмосферу в академічному середовищі. Розуміння цих складових є ключовим для формування підтримуючого середовища, що сприяє успішній інтеграції всіх учасників освітнього процесу [22, 31, 37].

У першому розділі було визначено теоретичний зв’язок між основними складовими психічного благополуччя академічного персоналу релокованих закладів вищої освіти, зокрема такими як самоприйняття, психологічна стійкість, адаптивність, соціальна підтримка, професійне задоволення, емоційна саморегуляція, баланс між роботою та особистим життям, а також відчуття контролю і самостійності. Ці складові формують цілісну систему, яка забезпечує підтримку психічного здоров’я та благополуччя в умовах змін і стресових факторів, пов’язаних із процесом релокації.

Далі планується діагностична перевірка цієї системи, використовуючи спеціалізовані методики дослідження психічного здоров’я та благополуччя, які вже застосовуються в українських освітніх установах і організаціях. Це

дозволить визначити рівень розвитку цих складових та виявити зони, які потребують підтримки.

Для підтримки психічного благополуччя академічного персоналу реколокованих ЗВО варто врахувати:

– забезпечення стабільного та безпечного психологічного середовища в нових умовах;

– організацію соціальної підтримки через колективні та індивідуальні заходи, спрямовані на зміцнення довіри і спілкування;

– впровадження програм розвитку, навичок психологічної стійкості, саморегуляції та стрес-менеджменту;

– підтримка балансу між роботою і особистим життям, з урахуванням нових умов роботи;

– забезпечення професійної мотивації та підтримка почуття автономії у прийнятті рішень;

– регулярний моніторинг психологічного стану персоналу та адаптація заходів підтримки відповідно до поточних потреб.

Таким чином, такий теоретичний фундамент допоможе оцінити модель психічного благополуччя в релокованому ЗВО, а подальша діагностика і впровадження відповідних умов підтримки дозволять ефективно управляти психологічним станом академічного персоналу в цих реаліях.

РОЗДІЛ 2
ПСИХОДІАГНОСТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ АДАПТИВНОСТІ, КОМУНІКАТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ТА ПСИХІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ В АКАДЕМІЧНОМУ СЕРЕДОВИЩІ РЕЛОКОВАНОГО ЗВО

2.1. Опис вибірки учасників дослідження в контексті релокації

Вибірка дослідження формується з числа академічного персоналу релокованого закладу вищої освіти, що зазнав змін через військові дії та вимушену переорієнтацію на нове місце функціонування.

Характеристики вибірки. Статус: наукові співробітники та науково-педагогічні працівники різних кафедр і факультетів релокованого ЗВО. Вік: 25-65 років. Рівень академічної кваліфікації: від викладачів-стажистів до професорів, начальники відділів. Досвід релокації: включає працівників, які пройшли процес релокації протягом останніх 1-3 років. Професійні функції: викладання, наукова діяльність, участь в організації навчального процесу та роботи ЗВО. Психосоціальні особливості: різний рівень адаптивності та комунікативних навичок, що впливають на психічне благополуччя в контексті змін.

Обсяг вибірки: 34 респонденти, що дозволяє отримати репрезентативні й релевантні дані для психодіагностичного аналізу (представники Херсонського національного технічного університету, Мелітопольського державного педагогічного університету ім. Б. Хмельницького та Горлівського інституту іноземних мов ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»).

Методи залучення: онлайн-анкетування, фокус-групові обговорення, спрямовані на виявлення особливостей адаптації, комунікації та психічного стану академічного персоналу під час релокації.

Особливості вибірки: у зв’язку з релокацією змінюються умови роботи, середовище спілкування і організаційні структури, що створює специфічні стресові чинники і виклики для академічного персоналу. Це важливо враховувати при інтерпретації отриманих результатів та формуванні рекомендацій щодо підтримки персоналу.

2.2. Опис методики дослідження

У контексті теми, мети і визначених завдань дослідження було підібрано комплекс психодіагностичних методик. Інструментарій визначався з урахуванням можливості використання його під час контрольного зрізу та його діагностичних властивостей.

Для виявлення і подальшого розвитку індивідуально-психологічних характеристик, що забезпечують ефективну адаптацію в різних життєвих і професійних умовах використовувався багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (МЛО-АМ). Він призначений для оцінки адаптаційних можливостей особистості з урахуванням соціально-психологічних та деяких психофізіологічних характеристик, що відображають узагальнені особливості нервово-психічно-го та соціального розвитку [96] (додаток А).

Методика ґрунтується на розумінні адаптації як безперервного процесу активного пристосування людини до мінливих умов соціального середовища та професійної діяльності, ефективність якого залежить від реалістичного сприйняття себе, соціальних зв’язків, зіставлення потреб із можливостями та усвідомлення мотивів поведінки. Спотворене чи недостатньо розвинене самосприйняття призводить до порушень адаптації, що проявляються в підвищеній конфліктності, проблемах у взаєминах, зниженні працездатності та погіршенні здоров’я, а в тяжких випадках - до грубих порушень дисципліни, правопорядку, суїцидальних вчинків, зриву професійної діяльності та розвитку хвороб [96].

Також для оцінки адаптивності використовувався опитувальник «Адаптивні стратегії поведінки» [98] (Додаток Б). Методика «Адаптивні стратегії поведінки» спрямована на вивчення індивідуальних переваг у виборі стратегій поведінки в проблемних ситуаціях соціальної взаємодії. Поєднання стратегій в індивідуальній поведінці характеризує стиль адаптації особистості.

Для оцінки комунікаційних здібностей використовується методика оцінки комунікативної компетентності О.М. Шеломовської. Мета цей методики - продіагностувати соціально-комунікативну компетентність особистості, під якою розуміється здатність індивіда ефективно взаємодіяти з іншими в системі міжособистісних відносин [54] (Додаток В).

Для оцінки емоційного стану запропоновано використання діагностики професійного «вигорання» К. Маслача та С. Джексона [16] (Додаток Г). Опитувальник «Професійне вигорання» для професій типу «людина - людина» насамперед призначений для вивчення педагогічних працівників, які працюють у системі «людина - людина», тому саме цю методику доцільно застосовувати під час аналізу синдрому вигорання в закладах освіти [16].

Для оцінки психічного благополуччя запропоновано використання трьох методик: Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі, Шкала негативного впливу роботи, Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій).

Методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» оцінює психологічне благополуччя, фізичне здоров'я та стосунки [51] (Додаток Д).

Шкала негативного впливу роботи (Д. Ватсон) (адаптація С.Д. Максименка, О.М. Кокуна, Є.В. Тополова) дозволяє діагностувати рівень негативного впливу роботи на психологічний стан працівника [51] (Додаток Е).

Методика «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» [51] (Додаток Є) дозволяє отримати усереднені показники за шкалами організаційної напруженості.

В таблиці 2.1. описаний порівняльний аналіз запропонованих методик з їх перевагами та недоліками. Для максимально повного аналізу з метою елімінування недоліків окремих, доцільно використовувати саме комплекс таких методик для оцінювання впливу адаптивності та комунікативних здібностей на психічне благополуччя в академічному середовищі релокованого закладу вищої освіти.

Таблиця 2.1

Порівняльний аналіз використаних методик для дослідження

Назва методики	Короткий опис	Переваги	Недоліки
Багаторівневий особистісний опитувальник «АДАПТИВНІСТЬ» (МЛО-АМ)	Опитувальник з 165 питань для комплексної оцінки адаптивних можливостей особистості, комунікативних здібностей, психічної стійкості	Комплексний, широкий охват аспектів адаптації і комунікації; придатний для академічного середовища	Велика тривалість заповнення; потрібна кваліфікована інтерпретація
Опитувальник «Адаптивні стратегії поведінки»	Визначає основні стратегії поведінки у стресових ситуаціях, актуальних для адаптації в нових умовах	Корисний для розуміння способів подолання труднощів; відносно простий у використанні	Обмежений фокус; менш комплексний, потребує доповнення іншими методиками
Методика оцінки комунікативної компетентності	Оцінка рівня сформованості комунікативної компетентності, включаючи вербальні та невербальні навички,	Теоретично і методично обґрунтована, включає практичні вправи; підходить для	Вимагає спеціальної підготовки для коректної діагностики; застосовується переважно в педагогіці

Назва методики	Короткий опис	Переваги	Недоліки
	здатність до активного слухання і діалогу	професійної підготовки	
Діагностика професійного «вигорання»	Інструмент для виявлення рівня емоційного вигорання, важливий для розуміння психічного благополуччя у професійному середовищі	Визнаний у світовій практиці, дає чіткий діагноз рівня вигорання	Специфічний на вигорання, не охоплює всі сфери психічного благополуччя
Методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі»	Оцінює суб'єктивне сприйняття благополуччя людиною в соціальних і професійних сферах	Простий інструмент для оцінки загального стану благополуччя	Менш глибокий, не диференціює конкретні психологічні проблеми
Методика «Шкала негативного впливу роботи»	Визначає негативний вплив професійної діяльності на психічний стан	Корисна для виявлення джерел стресу у професійному середовищі	Вузько спрямована на робочий стрес, не охоплює повністю адаптивність і комунікацію
Методика «Індекс організаційної напруженості» (на прикладі освітніх організацій)	Вимірює рівень організаційної напруженості, що впливає на психічне здоров'я працівників	Спеціалізована для освітніх організацій; дозволяє оцінити вплив робочої атмосфери	Потребує знання контексту організації; фокус на організаційному аспекті, а не

Назва методики	Короткий опис	Переваги	Недоліки
			індивідуальній адаптації

2.3. Результати психодіагностичного дослідження адаптивності, комунікативних здібностей та психічного благополуччя в академічному середовищі релокованого ЗВО

У результаті емпіричного дослідження, проведеного серед респондентів в академічному середовищі релокованого ЗВО у 2024–2025 навчальному році, були отримані дані, що дозволяють виявити як загальний рівень адаптації досліджуваних до змін у робочому середовищі, включаючи нові умови, колектив і вимоги, так й професійні та особистісні ресурси для подолання стресових ситуацій, що виникають при релокації, а також вразливі місця, які потребують підтримки. Також дослідження дозволяє виявити особливості комунікативної поведінки, навички міжособистісної взаємодії та здатність до ефективної командної роботи; оцінити загальний психічний стан, рівень тривоги, стресу або вигорання, що може впливати на продуктивність і якість роботи та вказувати на потреби в психологічної підтримці, тренінгах або корекційних програмах для покращення психологічного клімату в колективі.

В першому блоці – «Блок 1. Оцінка адаптивності» - проводилося дослідження за такими методиками: Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (165 питань) (Додаток А), Опитувальник «Адаптивні стратегії поведінки» (20 питань) (Додаток Б).

За цім опитувальником за «Шкалою достовірності», яка допомагає визначити об’єктивність відповідей, 1 особа відповіла недостовірно, оскільки бал перевищує 10 (табл.2.2.)

Таблиця 2.2

Результати дослідження за методикою «Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність»

Шкала	Кількість респондентів	Відсоток (%)	Характеристика прояву
Достовірність	Відповідають шкалі - 33 особи	97,1%	Допомагає визначити об'єктивність відповідей. Якщо бал за нею перевищує 10, результати вважаються недостовірними
	Не відповідають шкалі - 1 особа	2,9%	
Поведінкова регуляція	Високий або нормативний рівень – 9 осіб	26,5%	Хороша емоційна стабільність, адекватне сприйняття себе, здатність протистояти стресовим впливам
	Середній рівень – 13 осіб	38,2%	Окремі прояви емоційної нестійкості, підвищена тривожність або лабільність нервової системи, але збережена здатність до адаптації
	Низький рівень – 12 осіб	35,3%	Схильність до емоційної нерівновагі, тривожності, зниження адаптивних можливостей, можуть спостерігатися ризики неврозоподібних станів або розлади саморегуляції
Комунікативний потенціал	Високий або нормативний рівень – 7 осіб	20,6%	розвинений комунікативний потенціал
	Середній рівень – 23 особи	67,6%	наявність окремих труднощів у спілкуванні
	Низький рівень – 4 особи	11,8%	невміння адаптуватися до співрозмовника, схильність до конфліктів, труднощі з вираженням і прийняттям емоцій, недостатній вплив на оточуючих
Моральна нормативність	Високий або нормативний рівень – 23 особи	67,7%	Добра соціалізація, адекватна оцінка свого місця і ролі в колективі, висока відповідність загальноприйнятим нормам і правилам поведінки, самоконтроль і відповідальність

Шкала	Кількість респондентів	Відсоток (%)	Характеристика прояву
	Середній рівень – 10 осіб	29,4%	Незначні проблеми у соціальній адаптації, можливі періодичні сумніви в своїй ролі, помірний рівень дотримання норм і правил поведінки
	Низький рівень – 1 особа	2,9%	Низька соціалізація, неадекватна оцінка свого місця і ролі в колективі, відсутність або слабка мотивація дотримуватися загальноприйнятих норм
Особистісний адаптаційний потенціал	Високий або нормативний рівень – 14 осіб	41,2%	Ефективна саморегуляція, добра адаптація до стресів та соціальних викликів
	Середній рівень – 15 осіб	44,1%	Помірна адаптивність, іноді виникають складнощі, але загалом збережена здатність адаптуватись
	Низький рівень – 5 осіб	14,7%	Недостатній адаптивний потенціал, ризик дезадаптації, порушення саморегуляції

За шкалою «Поведінкова регуляція» 26,5% респондентів мають добру здатність до саморегуляції, здатні ефективно контролювати свої реакції, адаптуватись до стресових ситуацій і підтримувати психоемоційну стабільність, 38,2% володіють помірними навичками саморегуляції (вони можуть стикатися з певними емоційними чи поведінковими труднощами, але загалом зберігають функціональний адаптивний потенціал); 35,3% мають в наявності значні труднощі у регулюванні поведінки та емоцій, що може призводити до підвищеної тривожності, конфліктності, зниження ефективності соціальної та професійної активності (рис.2.1).

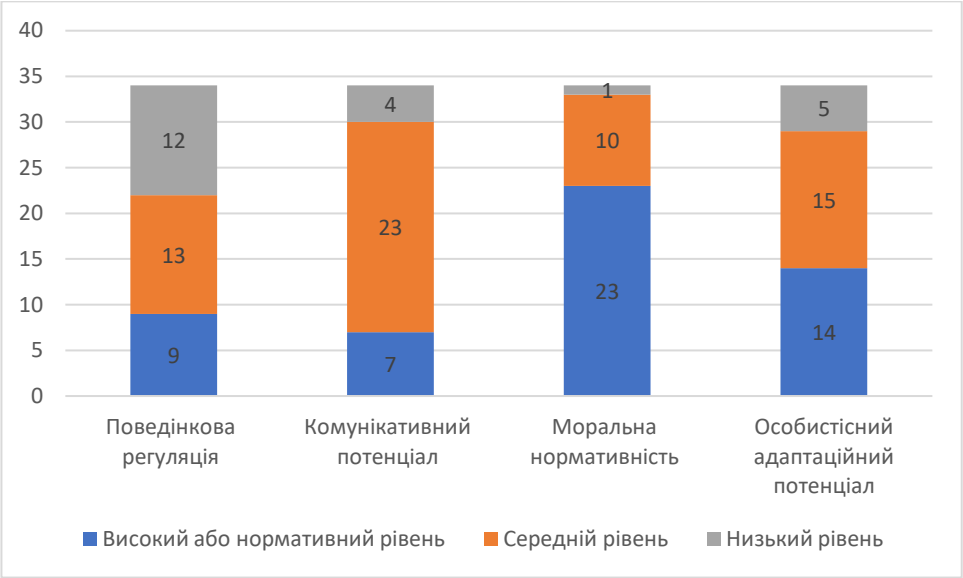

Рис.2.1. Результати дослідження за методикою «Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» [складено автором на основі результатів дослідження]

Загальний рівень комунікативних можливостей і здібностей у респондентів розподілився наступним чином: 20,6% мають добре розвинений комунікативний потенціал - вкладають у спілкування власні знання, уміння та мотивацію, вміють ефективно будувати міжособистісні зв'язки, мають навички адаптації в різних соціальних умовах, легко підтримують діалог і розуміють комунікативні особливості інших; 67,6% мають базовий, достатній для функціонування рівень комунікативних здібностей, однак можуть інколи виникати труднощі в адаптації комунікації до різних обставин або співрозмовників, та недостатня ефективність у міжособистісних контактах; 11,8% має недостатній комунікативний потенціал, що проявляється в труднощах вираження і розуміння думок, емоцій та намірів співрозмовників, труднощі в побудові конструктивного діалогу, можлива соціальна ізоляція або конфлікти через невміння налагодити контакт (рис.2.1).

Про загальний рівень соціальної адаптації та дотримання соціально-моральних норм у досліджуваній групі можна судити по таких результатах: 67,7% адекватно сприймають і приймають соціальні ролі, відповідально

ставляться до норм і правил поведінки, дотримуються етичних вимог суспільства, мають стабільні міжособистісні відносини і здатність самоконтролю; 29,4% мають деякі труднощі з моральною самооцінкою або нерівномірне дотримання соціальних норм; 2,9% мають потенційні проблеми у соціальній адаптації, знижену мотивацію дотримуватися соціальних норм, можливу конфліктність або нестабільність у поведінці (рис.2.1).

Рівень загальної здатності особистостей у групі адаптуватись до змін, ефективно управляти своїм поведінковим, емоційним і соціальним станом інтегральний показник) має такі результати оцінювання: 41,2% мають гарно розвинений адаптаційний потенціал, що свідчить про ефективні механізми саморегуляції, психологічну стійкість, здатність налагоджувати соціальні зв'язки і дотримуватись моральних норм; 44,1% мають помірні адаптивні можливості, іноді можуть стикатись із труднощами, проте загалом зберігають здатність адекватно реагувати на зміни, підтримувати емоційну стабільність та виконувати соціальні ролі; у 14,7% спостерігаються певні проблеми з адаптацією, низький рівень саморегуляції, можлива схильність до стресів, конфліктів і дезадаптивної поведінки. (рис.2.1).

Методика «Адаптивні стратегії поведінки» М. Мельникової (Додаток Б) призначена для дослідження індивідуальних уподобань у виборі стратегій поведінки в проблемних ситуаціях соціальної взаємодії, де комбінація стратегій визначає стиль адаптації особистості. Результати опитування наведені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Результати дослідження за методикою «Адаптивні стратегії поведінки» М. Мельникової

Стратегії адаптивної поведінки	Кількість респондентів	Відсоток (%)	Опис
Активна зміна середовища (активна,	Рівень нижче середнього – 14 осіб	41,2%	Характерним є прагнення активно впливати на середовище чи партнера, аби

Стратегії адаптивної поведінки	Кількість респондентів	Відсоток (%)	Опис
контактна, спрямована на зовні)	Середній рівень – 19 осіб	55,9%	змінити їх і «пристосувати» до власних особливостей та потреб. Ця стратегія передбачає широкий спектр засобів і може втілюватися через тиск на партнера, трансформацію середовища або різні форми маніпуляції
	Рівень вище середнього – 1 особа	2,9%	
Активна зміна себе (активна, контактна, спрямована всередину)	Рівень нижче середнього – 33 особи	97,1%	Полягає в активній трансформації себе, щоб середовище більше не сприймалося як фруструюче, що досягається через зміну сприйняття ситуації, системи потреб і цінностей, а також відпрацювання адекватних форм поведінки та реагування. На відміну від пасивного підпорядкування, ця стратегія передбачає свідомі й довільні зміни в собі, які зазвичай є стійкими та пов’язаними з внутрішньою перебудовою особистості
	Середній рівень – 1 особа	2,9%	
	Рівень вище середнього – 0 осіб	0%	
Відхід із середовища і пошук нового (активна, уникаюча, спрямована на зовні)	Рівень нижче середнього – 1 особа	2,9%	Полягає в прямому відході індивіда від проблемної ситуації задля пошуку нового середовища, яке б краще відповідало його особливостям. Людина уникає контакту з фруструючим середовищем і спрямовує зусилля на пошук більш прийнятного (або партнера), що може включати зміну місця проживання, роботи, навчання, кола спілкування чи створення нової сім’ї
	Середній рівень – 24 особи	70,6%	
	Рівень вище середнього – 9 осіб	26,5%	
Відхід від контакту з середовищем і	Рівень нижче середнього – 1 особа	2,9%	Можна уникати контакту з фруструючим середовищем, не віддаляючись від нього

Стратегії адаптивної поведінки	Кількість респондентів	Відсоток (%)	Опис
занурення у внутрішній світ (активна, уникаюча, спрямована всередину).	Середній рівень – 23 особи	67,7%	фізично, за допомогою замикання у внутрішньому, «власному» світі. Ця стратегія проявляється в різноманітних формах, зокрема в пошуку альтернативи реальності у фантазіях, релігійних чи філософських системах, концентрації на внутрішніх станах і переживаннях, а також може супроводжуватися психологічним пригніченням, витісненням фруструючих факторів і вживанням психоактивних речовин (алкоголю, наркотиків) для зміни внутрішнього стану
	Рівень вище середнього – 10 осіб	29,4%	
Пасивна репрезентація себе (пасивна, контактна, спрямована на зовні)	Рівень нижче середнього – 1 особа	2,9%	Прагнення до самоствердження та захисту свого «Я» часто втілюється через стратегію пасивної репрезентації себе, яка проявляється у впертій демонстрації власної позиції. Тут відсутня активність, спрямована на зміну ситуації: людина не намагається впливати на партнера й не переглядає власну позицію. Впертість, прихильність до жорстких життєвих принципів та іноді фанатизм є проявами п’ятої стратегії адаптивної поведінки
	Середній рівень – 31 особа	91,2%	
	Рівень вище середнього – 2 особи	5,9%	
Пасивне підпорядкування умовам середовища (пасивна, контактна,	Рівень нижче середнього – 2 особи	5,9%	Стратегія характеризується тенденцією до пасивного підпорядкування умовам середовища, коли зміни відбуваються під зовнішнім впливом без свідомого аналізу
	Середній рівень – 29 осіб	85,3%	

Стратегії адаптивної поведінки	Кількість респондентів	Відсоток (%)	Опис
спрямована всередину)	Рівень вище середнього – 3 особи	8,8%	ситуації та, зазвичай, без глибокої особистісної перебудови. Найяскравішим проявом є зовнішня конформна поведінка, що виражається в пасивній згоді з вимогами, поступливості, підпорядкуванні авторитету чи наслідуванні
Пасивне вичікування зовнішніх та внутрішніх змін (пасивна, уникаюча)	Рівень нижче середнього – 15 осіб	44,1%	Комплексна поведінкова модель уникання, у якій відсутня або тимчасово припинена активна спроба вирішити проблему, а натомість відбувається відкладення з акцентом на зовнішні або внутрішні передумови для змін.
	Середній рівень – 19 осіб	55,9%	
	Рівень вище середнього – 0 осіб	0%	

Загальні результати дослідження за аспектами адаптивних стратегій показують такі результати (рис.2.2):

1. Активна зміна середовища (контактна, спрямована на зовні): Більше 40% респондентів мають рівень нижче середнього, що свідчить про прагнення активно впливати на оточуюче середовище або партнерів для його зміни. Це передбачає широкий арсенал засобів, включаючи тиск, маніпуляції або перетворення середовища.

2. Активна зміна себе: Більша частина (97,1%) має низький рівень цієї стратегії. Це сигналізує про те, що більшість респондентів активно працюють над внутрішньою перебудовою - змінюють своє сприйняття ситуації, цінності і систему потреб для досягнення комфорту.

3. Відхід із середовища і пошук нового: переважає (70,6%) - це прагнення покинути фрустрируюче середовище і знайти більш гармонійне, що може включати зміну місця роботи, проживання або кола спілкування.

4. Внутрішній відхід або ізоляція: має поширеність у 67,7%, що вказує на схильність концентруватися на внутрішньому світі - фантазіях, релігійних або філософських системах, також можлива психологічна витіснення або пригнічення.

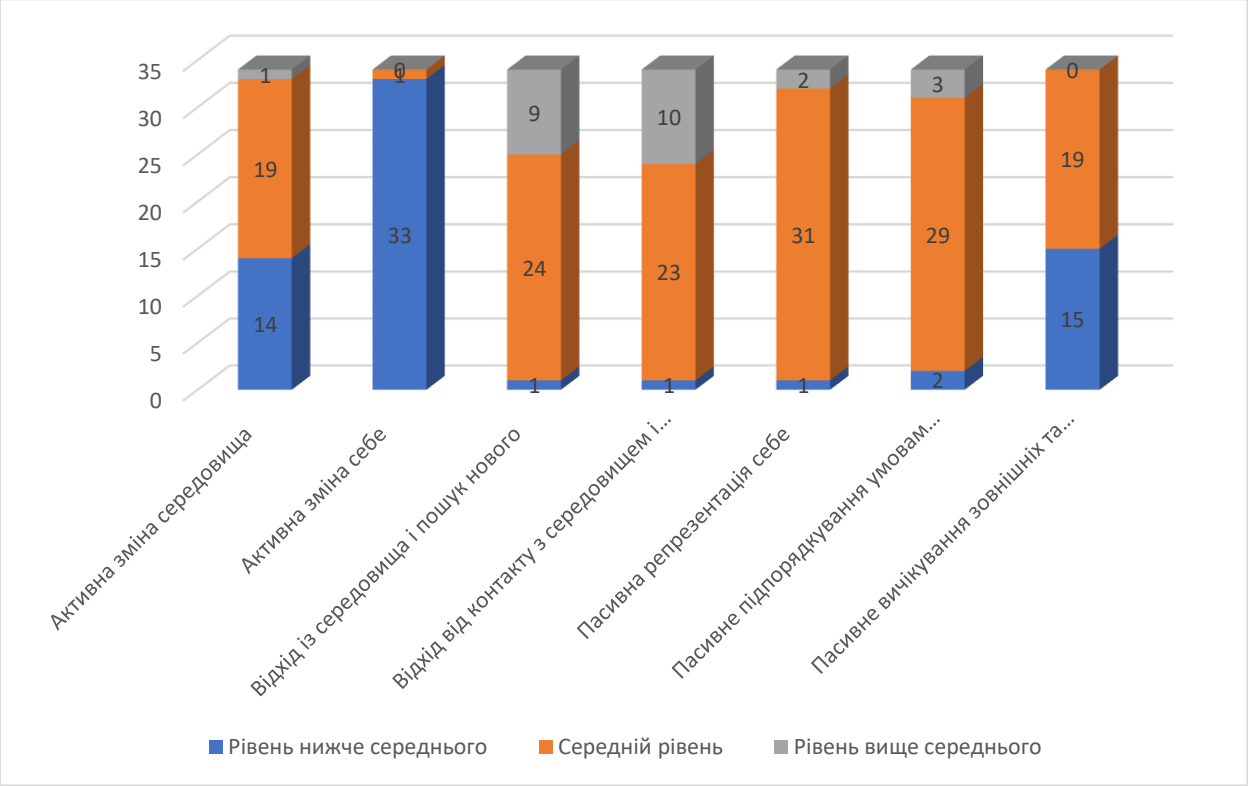

Рис.2.2. Показники дослідження за методикою «Адаптивні стратегії поведінки» М. Мельникової [складено автором на основі результатів дослідження]

5. Пасивна репрезентація себе: 91,2% на середньому рівні та 5,9% вище середнього демонструють впертість у відстоянні власної позиції без активного впливу на ситуацію чи партнера. Це проявляється в жорсткості, фанатизмі, конформних пасивних діях.

6. Пасивне підпорядкування умовам середовища: Більшість (85,3%) мають середній рівень, що означає підпорядкування без глибокої перебудови особистості, конформність, поступливість і навіть наслідування авторитетів.

7. Пасивне вичікування (затягування у часі, уникання активних дій): близько 55,9% мають цей рівень, що вказує на тенденцію відкладає активне вирішення проблем і робить ставку на зовнішні або внутрішні передумови для змін.

За першим блоком результати дослідження адаптивних стратегій поведінки свідчать про неоднорідність групи за рівнями та типами адаптивності. Приблизно третина учасників демонструє високу адаптивність, третина – середню, а трохи більше третини мають низький рівень поведінкової регуляції, що вказує на потребу посиленої психологічної підтримки.

Результати також вказують на різний рівень моральної саморегуляції серед учасників, із необхідністю ідентифікації осіб із ризиком соціальної та професійної дезадаптації.

Загалом у групі представлений достатній рівень адаптивності, але помітна частина учасників потребує підтримки щодо підвищення навичок саморегуляції, комунікації і дотримання соціальних норм.

Переважна частина респондентів використовує або пасивні, або стратегічно адаптивні моделі поведінки, орієнтовані на уникнення або відкладення активних дій. Це може відображати рівень психологічної захищеності або пасивності у боротьбі з життєвими труднощами.

Такі дані важливі для планування психодіагностичної роботи, соціальної підтримки та розвитку особистісних адаптивних ресурсів у різних соціальних і професійних контекстах

В другому блоку – «Блоку 2. Оцінка комунікаційних здібностей» - здійснювалася оцінка соціально-комунікативних здібностей особистості за методикою оцінки комунікативної компетентності (133 питання) [54].

Результати дослідження представлені у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Показники рівню комунікативної компетентності особистості та її основних компонентів за методикою оцінки комунікативної компетентності (34 респонденти загалом)

Шкала	Кількість респондентів, відповідаючих ключам	Відсоток (%)	Характеристика прояву
Соціально-комунікативна незграбність	Нижче нормативу – 3 особи	8,8%	Оцінює перешкоди в спілкуванні, які знижують його ефективність
	Відповідають нормативу – 16 осіб	47,1%	
	Вище нормативу – 15 осіб	44,2%	
Нетерпимість до невизначеності	Нижче нормативу – 5 осіб	14,7%	Характеризується негнучким мисленням, боязню несподіванок, неспроможністю чекати, що призводить до необдуманих дій, фіксації на негативних подіях минулого та сприйняттю неоднозначних ситуацій як потенційно небезпечних через негативні упередження у сприйнятті та інтерпретаціях
	Відповідають нормативу – 22 особа	64,7%	
	Вище нормативу – 7 осіб	20,6%	
Надмірне прагнення до комфортності	Нижче нормативу – 6 осіб	17,6%	Показує тенденцію особистості уникати стресових та складних ситуацій, прагнучи створити для себе максимально безпечне та передбачуване середовище
	Відповідають нормативу – 21 особа	61,8%	
	Вище нормативу – 7 осіб	20,6%	
Підвищене прагнення до статусного росту	Нижче нормативу – 3 особи	8,8%	Описує прагнення особистості на досягнення високого соціального статусу, визнання та впливу в соціальних групах
	Відповідають нормативу – 19 осіб	55,9%	
	Вище нормативу – 12 осіб	35,3%	

Шкала	Кількість респондентів, відповідаючих ключам	Відсоток (%)	Характеристика прояву
Орієнтація на уникнення невдач	Нижче нормативу – 5 осіб	14,7%	Характеризує прагнення особистості уникати ситуацій, у яких можливі помилки або негативні результати
	Відповідають нормативу – 22 особи	64,7%	
	Вище нормативу – 7 осіб	20,6%	
Фрустраційна нетолерантність	Нижче нормативу – 10 осіб	29,4%	Відображає низьку здатність переносити фрустраційні ситуації, тобто стресові, конфліктні або обмежуючі обставини, які заважають досягненню цілей
	Відповідають нормативу - 18 осіб	53,0%	
	Вище нормативу – 6 осіб	17,6	

За шкалою «Соціально-комунікативна незграбність» 8,8% (3 особи) із результатами нижче нормативу. що свідчать про високу комунікативну компетентність, тобто ці особи мають гармонійні соціально-комунікативні навички і добре адаптуються у міжособистісному спілкуванні. 47,1% (16 осіб) - відповідають нормативу, демонструють середній рівень соціально-комунікативної незграбності, що означає звичайний рівень комунікативних труднощів, прийнятний для дорослої популяції. 44,2% (15 осіб) із показниками вище нормативу означають підвищену соціально-комунікативну незграбність, тобто цим людям характерні складнощі з розпізнаванням емоцій співрозмовника, вибудовою адекватних комунікативних стратегій, що знижує ефективність їхнього спілкування (рис.2.3).

За шкалою «Нетерпимість до невизначеності» 14,7% (5 осіб) із показниками нижче нормативу, що свідчить про низький рівень нетерпимості до невизначеності, тобто особи більш спокійно ставляться до неоднозначних

та нестабільних ситуацій, володіють більш гнучким мисленням і здатні адекватно реагувати на несподіванки. 64,7% (22 особи) - відповідають нормативу, мають середній рівень цього показника, що є типовим для більшості дорослого населення. Вони проявляють нормальну здатність пристосовуватися до ситуацій з невизначеністю, хоча й можуть іноді переживати дискомфорт. 20,6% (7 осіб) із показниками вище нормативу демонструють підвищену нетерпимість до невизначеності. Вони схильні до негнучкого мислення, боязні несподіванок, імпульсивних рішень, фіксації на негативних подіях минулого, що може ускладнювати комунікативні процеси та негативно впливати на адаптацію у складних чи непередбачуваних умовах (рис.2.3).

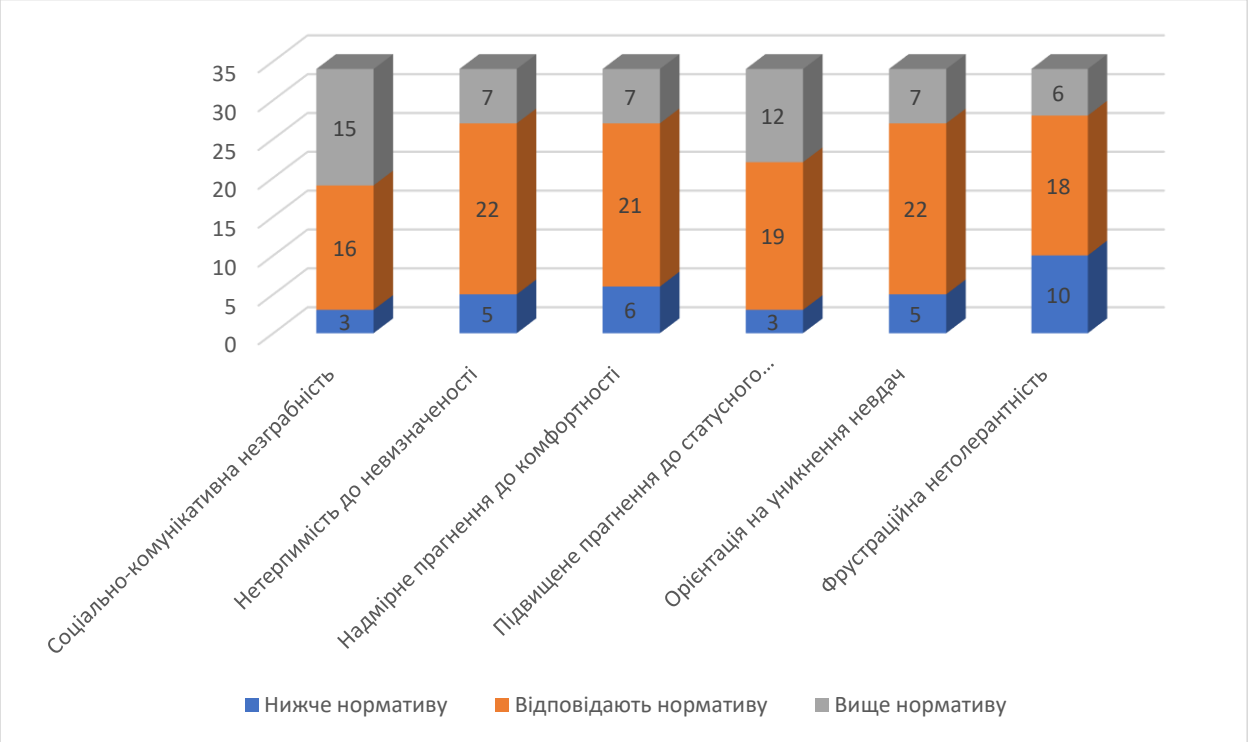

Рис.2.3. Показники дослідження за методикою оцінки комунікативної компетентності (О.М. Шеломовська) [складено автором на основі результатів дослідження]

За шкалою «Надмірне прагнення до комфортності» 7,6% (6 осіб) із показниками нижче нормативу, що означає, що ці особи менш схильні

прагнути до комфортної, передбачуваної зони, вони більш відкриті до ризиків і нових ситуацій у комунікації. 61,8% (21 особа) відповідають нормативу, мають нормальний рівень прагнення до комфортності, тобто здатні балансувати між бажанням уникати стресу і здатністю адаптуватися до нестандартних соціальних ситуацій. 20,6% (7 осіб) із показниками вище нормативу мають підвищене прагнення до комфортності, що означає схильність уникати конфліктів, ризиків і незручностей у комунікативних взаємодіях, що може обмежувати їхню гнучкість, ініціативність і ефективність у спілкуванні (рис.2.3).

За шкалою «Підвищене прагнення до статусного росту» 8,8% (3 особи) мають знижений рівень цього прагнення, що може свідчити про низьку мотивацію до лідерства й соціального визнання. 55,9% (19 осіб) з середнім рівнем, типовим для більшості, що характеризується збалансованою мотивацією до досягнень і соціального впливу. 35,3% (12 осіб) мають підвищений рівень прагнення до статусного росту відображає активну соціальну позицію, цілеспрямованість, домінантність, високу самооцінку і бажання керувати або впливати на інших (рис.2.3).

Результати дослідження за показником «Орієнтація на уникнення невдач» свідчить про наступне: 14,7% (5 осіб) із показниками нижче нормативу мають низьку орієнтацію на уникнення невдач, тобто ці люди менш схильні боятися помилок або негативних оцінок, більш впевнені і готові приймати виклики; 64,7% (22 особи) відповідають нормативу, мають середній рівень орієнтації на уникнення невдач, що є типовою характеристикою більшості людей, які помірно переживають страх невдач, мають адекватний рівень тривожності при виконанні завдань; 20,6% (7 осіб) із показниками вище нормативу характеризуються підвищеною орієнтацією на уникнення невдач. Такі особи перебувають під впливом страху перед помилками, критикою і невдачею, що може призводити до заниженої самооцінки, невпевненості, уникання відповідальних завдань, зниження мотивації до ризикованих дій (рис.2.3).

Результати дослідження за показниками фрустраційної нетолерантності свідчать про наступне: 29,4% (10 осіб) із показниками нижче нормативу мають високу фрустраційну толерантність, що означає здатність конструктивно переносити стресові ситуації, ефективно долати труднощі, зберігати емоційну рівновагу і знаходити рішення у фрустраційних обставинах. 53,0% (18 осіб) відповідають нормативу, демонструючи середній рівень фрустраційної толерантності, що є типовим для більшості людей, з помірною стійкістю до стресів і здатністю адаптуватися до перешкод. 17,6% (6 осіб) із показниками вище нормативу відзначаються підвищеною фрустраційною нетолерантністю, що проявляється в емоційній нестійкості, неспроможності ефективно справлятися з розчаруваннями і стресом, імпульсивних та деструктивних реакціях, що може ускладнювати комунікацію і соціальну адаптацію (рис.2.3).

Майже половина досліджуваних має помітні комунікативні труднощі, що потребує цілеспрямованої роботи для розвитку адаптивних навичок взаємодії. Невелика частина групи демонструє високий рівень соціально-комунікативної компетентності, а більшість перебуває на середньому або послабленому рівні адаптації. Значна частина респондентів проявляє тривожність і труднощі у сприйнятті невизначеності, що вимагає розвитку психологічної гнучкості та адаптивних комунікативних стратегій. Більшість прагне залишатися у комфортній соціальній зоні, але частина має надмірне прагнення до комфортності, що може обмежувати комунікативну гнучкість і ефективність у складних ситуаціях. У групі спостерігається збалансоване співвідношення між прагненням до комфортності та статусного росту, де підвищене прагнення до статусного росту відображає активну соціальну позицію і лідерські мотивації. Орієнтація на уникнення невдач виступає як мотиваційний бар’єр, який може заважати ефективній комунікації через страх помилок і нових викликів. Фрустраційна нетолерантність характеризує здатність або нездатність конструктивно долати стресові ситуації, причому більшість має адекватну толерантність, але чимала частка потребує розвитку стресостійкості.

Загалом результати вказують на необхідність комплексного розвитку комунікативної компетентності як ключового ресурсу адаптивної поведінки особистості, який забезпечує ефективну взаємодію у різних соціальних та професійних ситуаціях. Повинен бути фокус на формуванні психологічної гнучкості, навичок стриманості, активного управління комунікативними ситуаціями, усуненні страху невдач і розвитку лідерського потенціалу.

В третьому блоці – «Блоку 3. Оцінка емоційного стану» - дослідження проводилося за діагностикою професійного «вигорання» - скринінгової шкали, призначена для виявлення ознак емоційного вигорання, таких як емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень (зниження [16] (Додаток Г). У дослідженні взяли участь 34 представника релокованих ЗВО (N=34).

Методика дозволила визначити частку респондентів, у яких на момент дослідження спостерігаються ті чи інші прояви професійного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Показники результатів субшкал професійного вигорання за методикою «Професійне вигорання» (К.Маслач, С.Джексон в адаптації Н.Є.Водоп'янової)

Субшкала	Кількість респондентів з відповідями «так»	Відсоток (%)	Характеристика прояву
Емоційне виснаження	Низький рівень - 1	2,9%	На жаль, через онлайн-формат опитування не вдалося спостерігати фізичні прояви емоційного вигорання, такі як порушення сну, зниження імунітету чи проблеми з концентрацією уваги, а також емоційне дистанціювання від професійної діяльності, негативізм, цинізм, відірваність від колективу, втрату мотивації, негативне
	Середній рівень - 30	88,2%	
	Високий рівень -3	8,8%	

			сприйняття реальності та зниження професійної ефективності, що призводить до відчуття неспроможності, сумнівів у власних здібностях і компетентності
Деперсоналізація	Низький рівень - 5	14,7%	У деяких випадках зростає залежність від інших людей, в інших — посилюється негативізм і цинізм щодо них. Емоції притуплюються, концентрація уваги та пам'ять погіршуються, а характерним є усвідомлення спотвореного сприйняття реальності, що часто супроводжується тривогою
	Середній рівень - 27	79,4%	
	Високий рівень - 2	5,9%	
Редукція особистих досягнень	Низький рівень - 0	0%	Редукція особистих досягнень — це формування негативного ставлення до себе, що проявляється в низькій самооцінці, недооцінці власної професійної ефективності та загальному песимістичному сприйнятті своїх можливостей, через що людина залишається незадоволеною своєю продуктивністю, попри реальні досягнення
	Середній рівень - 27	74,4%	
	Високий рівень - 7	20,6%	

Емоційне виснаження, як основна складова «емоційного вигорання», характеризується зниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням. По результатах дослідження переважна більшість, а саме 88,2% респондентів мають середній рівень емоційного виснаження (рис.2.4). Такий рівень характеризується помірним зниженням емоційного тонусу, початковими ознаками професійної втоми і тривогою щодо стану емоційного здоров'я. При цьому людина може відчувати втому, зниження мотивації та емоційний стрес, але ще не до такої міри, щоб виникли критичні зміни чи повне емоційне спустошення. 2,9% респондентів мають низький рівень виснаження, а 8,8% - високий (рис.2.4).

Деперсоналізація є формою деформації стосунків з іншими людьми як під час виконання професійних обов'язків, так і в спілкуванні з колегами кафедр, відділів та адміністрацією ЗВО, що може проявлятися в посиленні залежності від інших, негативізму, цинізму щодо студентів і підлеглих. Знов тут за результатами дослідження, спостерігається середній рівень - 79,4% у

переважній більшості респондентів (рис.2.4). Такий рівень деперсоналізації характеризується помірним відчуттям відчуженості від власної особистості, зниженням емоційної залученості, а також незначним або тимчасовим спотворенням відчуття реальності себе. Людина може відчувати, що наче спостерігає себе з боку, втрачає чіткість сприйняття власних емоцій, думок або дій, але при цьому ще зберігає критичність до свого стану і можливість контролювати його. Низький рівень показника мають 14,7% респондентів, а 5,9% респондентів потрібно звертатися до професійних послуг психолога (рис.2.4).

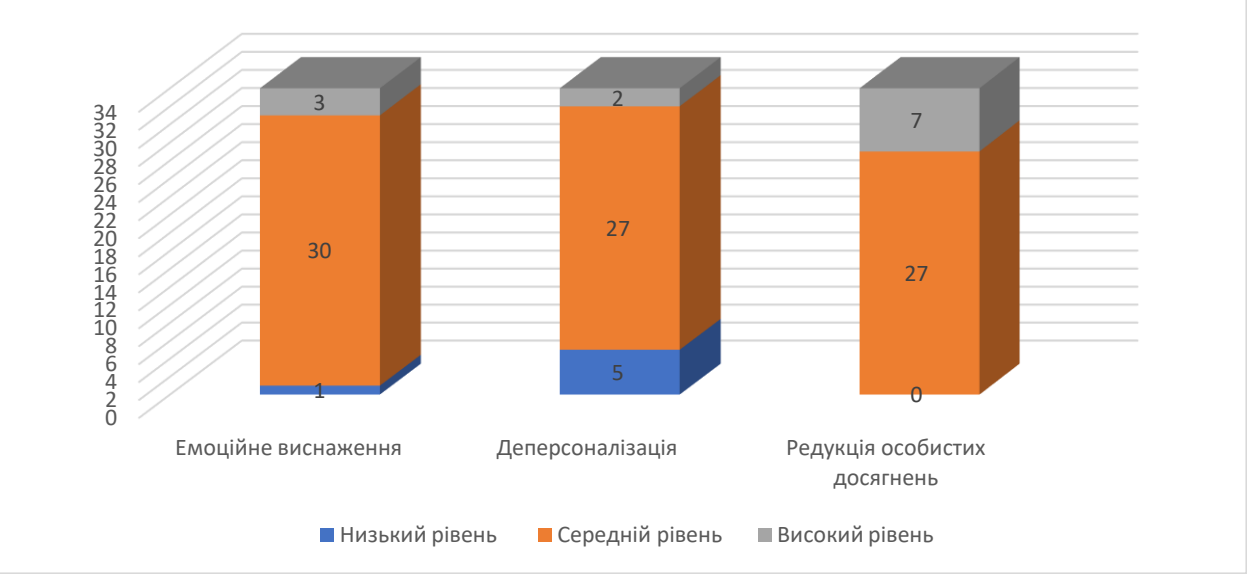

Рис.2.4. Показники результатів субшкал професійного вигорання за методикою «Професійне вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н.Е. Водоп'янової) в кількісному вираженні [складено автором на основі результатів дослідження]

Редукція особистісних досягнень проявляється в тенденції негативно оцінювати себе, власні професійні успіхи та можливості, виявляти негативізм щодо службової гідності, принижувати особисту гідність, обмежувати свої обов'язки та можливості щодо інших. За результатами опитування виявлено 0% респондентів, які мають низькій рівень за цією субшкалою, 74,4% -

середній рівень та 20,6% - високий (рис.2.4). Такі показники редукції особистісних досягнень характеризується помірним зниженням самовідчуття власної професійної ефективності та значущості досягнень. Особа починає негативно оцінювати свої професійні успіхи та можливості, відчуває зменшення віри у свої здібності, знижується мотивація та відчуття задоволення від роботи. Водночас ще зберігається здатність виконувати професійні обов'язки, хоча спостерігається певне обмеження в активності і зниження ентузіазму.

Отже, за оцінками Блоку 3 переважно середній рівень за субшкалами оцінки професійного вигорання який свідчать про наявність певної емоційної напруги, що потребує уваги і профілактичних заходів, аби уникнути переходу до високого рівня вигорання, аби не допустити прогресування у більш важкі форми деперсоналізації з вираженими порушеннями психоемоційного стану та функціонування особистості. Цей рівень вважається проміжним між нормальним, здоровим сприйняттям себе і розвитком глибокої професійної кризи та вигорання.

Четвертий блок – «Блок 4. Оцінка психічного благополуччя» - присвячений дослідженню за модифікованою шкалою суб'єктивного благополуччя БіБіСі (24 питання) [51], шкалою негативного впливу роботи (10 питань) [51] та індексом організаційної напруженості (30 питань) [51].

За методикою суб'єктивного благополуччя БіБіСі оцінюється загальний рівень ментального здоров'я і добробуту (Додаток Д). Результати опитування 34 респондентів, які мають відношення до релокованих ЗВО наведено у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Результати опитування за модифікованою шкалою суб'єктивного благополуччя БіБіСі (P.Pontin, M.Schwannauer, S.Tai, M.Kinderman) у порівнянні з нормативними

Субшкала та загальний показник суб'єктивного благополуччя	Кількість респондентів з відповідями «так»	Відсоток (%)	Характеристика прояву
Психологічне благополуччя	Низький рівень - 17	50,0%	Характеризується як комплексний показник, що відображає задоволеність життям, емоційний стан, рівень стресу, почуття внутрішньої гармонії та життєвої енергії
	Середній рівень - 14	42,2%	
	Високий рівень - 3	8,8%	
Фізичне здоров'я та благополуччя	Низький рівень - 11	34,4%	Характеризується як суб'єктивна оцінка індивідуума свого фізичного стану і здатності до повсякденної життєвої активності. Основні характеристики цієї субшкали включають задоволеність фізичним здоров'ям, якістю сну, рівнем енергії, здатністю працювати, займатись спортом і відпочивати, а також відсутністю депресії, тривоги та психосоматичних симптомів.
	Середній рівень - 17	50,0%	
	Високий рівень - 6	17,6%	
Стосунки	Низький рівень - 16	47,1%	Прояв цієї субшкали характеризується оцінкою якості і задоволеності соціальними зв'язками особистості. Це відображає рівень комфорту у міжособистісних відносинах, ступінь підтримки й приналежності до соціального оточення.
	Середній рівень - 13	38,2%	
	Високий рівень - 5	14,7%	
Суб'єктивне благополуччя	Низький рівень - 16	47,1%	Описується як комплексне відчуття задоволеності життям, яке поєднує емоційний, психологічний і соціальний аспекти. Цей показник охоплює загальну оцінку людиною свого життя, почуття гармонії, задоволення, сенсу і комфорту у повсякденному житті.
	Середній рівень - 14	41,2%	
	Високий рівень - 4	11,7%	

За даними субшкали «Психологічне благополуччя» 17 респондентів (50%) мають низький рівень, 14,2% - середній та 3 (8,8%) – високий. Такий результат свідчить про те, що 50% респондентів мають внутрішні труднощі, такі як почуття незадоволеності життям, підвищену тривожність, стрес,

емоційну нестабільність та знижену здатність ефективно справлятися з життєвими викликами. Ті, хто мають середній рівень – мають здатність регулювати свої емоції і підтримувати психологічну стабільність, але вони знаходяться на межі ризику стресових станів і внутрішніх конфліктів (рис.2.5).

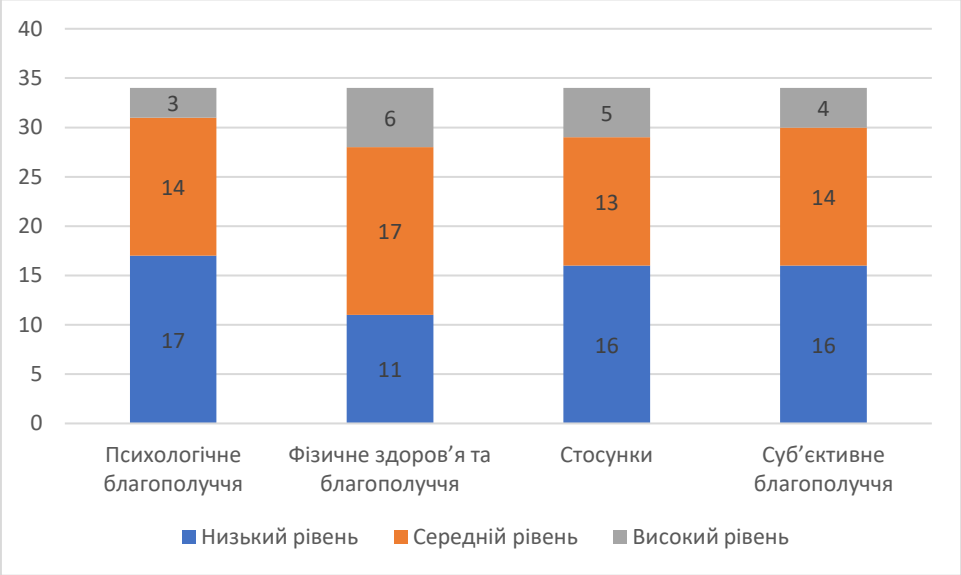

Рис.2.5. Показники дослідження за модифікованою шкалою суб'єктивного благополуччя БіБіСі у кількісному виразі [складено автором на основі результатів дослідження]

Оцінка фізичного здоров'я та благополуччя дала такі результати: низький рівень – 11 осіб (34,4%), що свідчить про значні проблеми або незадоволеність власним фізичним станом, можливо, присутність хронічної втоми, порушень сну, недостатньої енергії для повсякденної активності, а також можливих психосоматичних симптомів.; середній – 17 осіб (50%) мають помірний рівень фізичного благополуччя з певними обмеженнями, але при цьому вони здатні підтримувати життєдіяльність і справлятися з основними щоденними потребами.; високий – 6 особи (17,6%) мають гарну фізичну форму, відсутність значних проблем зі здоров'ям, достатню енергію для роботи і відпочинку (рис.2.5).

За субшкалою «Стосунки» маємо такі результати дослідження: 16 осіб (47,1%) мають низький рівень прояву, відчувають труднощі у міжособистісних стосунках, можуть відчувати соціальну ізоляцію, недостатність підтримки або конфлікти з оточенням; 13 осіб (38,2%) – мають середній рівень задоволеності соціальними контактами, наявність підтримки і взаєморозуміння, але з потенційними складнощами чи періодами нестабільності та 5 осіб (14,7%) мають ознаки низького рівню прояву даної характеристики, що характеризує наявність гармонійними, підтримуючими та стабільними стосунками, задоволенням від соціального життя (рис.2.5).

Показник «Суб'єктивне благополуччя» має такі значення: низький рівень – 16 осіб (47,1%); середній – 14 осіб (41,2%) та 4 особи (17,1%) – високий рівень. Такі дані свідчать про те, що майже половина респондентів відчувають значний рівень незадоволеності своїм життям та психоемоційним станом. Це може вказувати на труднощі у підтримці балансу між внутрішніми ресурсами й зовнішніми викликами, що веде до підвищеного ризику розвитку стресу, тривоги і зниження загальної якості життя (рис.2.5).

Отже, результати свідчать про наявність у значної частини досліджуваних психологічних ризиків і потребу в психологічній підтримці та втручаннях для підвищення рівня психологічного благополуччя, зокрема через розвиток механізмів емоційного регулювання, адаптації та формування ресурсів внутрішньої стійкості.

В цьому блоці також використовується методика «Шкала негативного впливу роботи» - психодіагностичний інструмент, призначений для вимірювання рівня негативного впливу роботи на психологічний стан працівника (Додаток Е). Результати опитування 34 респондентів, які мають відношення до релокованих ЗВО наведено у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Результати опитування за методикою «Шкала негативного впливу роботи» (Д.Ватсон) (адаптація С.Д.Максименка, О.М.Кокуна,

Є.В.Тополова) у порівнянні з нормативними

Рівень шкали негативного впливу роботи	Кількість респондентів	%	Характеристика прояву
Низький	4	11,8%	Оцінює прояви негативного впливу роботи характеризуються частотою переживання працівником різних негативних емоційних станів, що пов'язані з робочим середовищем і умовами праці.
Нижчий за середній	3	8,8%	
Середній	23	67,6%	
Вищий за середній	3	8,8%	
Високий	1	2,9%	

Низький рівень негативного впливу роботи (4 особи, 11,8%) вказує на те, що невелика частина респондентів практично не відчуває негативних емоцій, пов'язаних із роботою. Нижчий за середній рівень (3 особи, 8,8%) демонструє слабкі прояви стресу або негативних емоцій, які ще не є значущими для психологічного стану. Середній рівень у більшості (23 особи, 67,6%) свідчить про помірний рівень психоемоційного дискомфорту, коли респонденти періодично відчувають негативні емоції, що може впливати на працездатність і загальний стан. Вищий за середній (3 особи, 8,8%) і високий (1 особа, 2,9%) рівні свідчать про стійкий негативний вплив роботи, який може призводити до емоційного вигорання, підвищеної тривожності і зниження якості життя (рис.2.6).

Отже, в цілому за цією методикою такі дані вказують на те, що значна частина опитаних середньо або досить сильно відчуває негативний вплив робочого середовища на психічний стан, що має бути предметом уваги для впровадження превентивних заходів, психопрофілактики і підтримки психічного здоров'я на робочому місці.

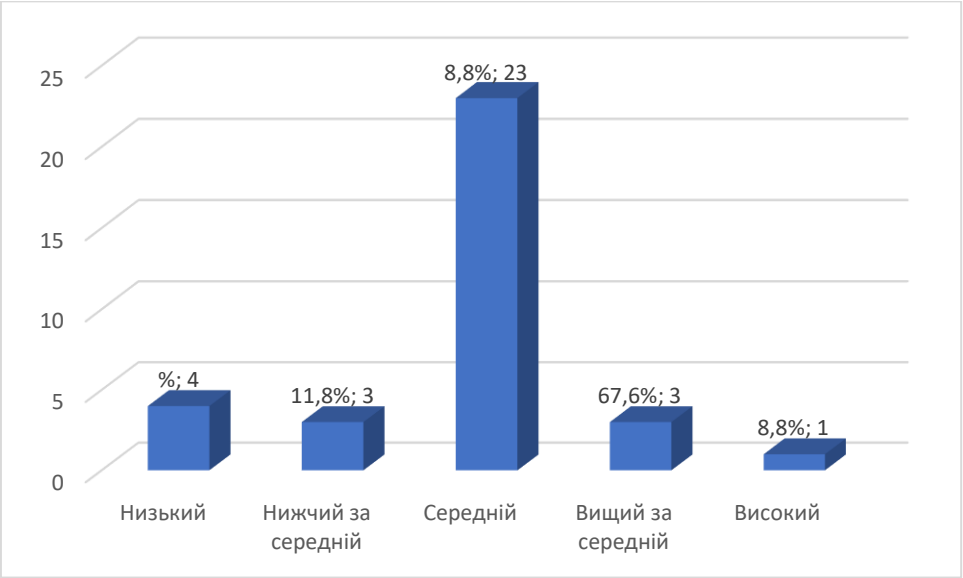

Рис.2.6. Показники дослідження за методикою «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон) (адаптація С.Д. Максименка, О.М. Кокуна, Є.В. Тополова) у порівнянні з нормативними [складено автором на основі результатів дослідження]

Останньою методикою використаною в цьому блоці є методика «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» - для кількісної оцінки рівня організаційної напруженості в освітніх закладах (Додаток Є). Результати опитування 34 респондентів, які мають відношення до релокованих ЗВО наведено у таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

Результати опитування за методикою «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» (Р.Л. Кан та ін.) (модифікація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко) у порівнянні з нормативними

Шкали та індекс організаційної напруженості	Кількість респондентів	%	Характеристика прояву
Напруженість щодо робочого	Низький рівень – 6 осіб	17,6%	Проявляється як стрес і незадоволеність через

Шкали та індекс організаційної напруженості	Кількість респондентів	%	Характеристика прояву
навантаження та рівня інформованості персоналу	Середній рівень – 13 осіб	38,3%	перевантаження роботою та недостатність інформації, що впливає на ефективність виконання завдань.
	Високий рівень – 15 осіб	44,1%	
Напруженість у взаємодії персоналу по «вертикалі» та по «горизонталі»	Низький рівень – 12 осіб	35,3%	Стосується труднощів у комунікації між працівниками і керівництвом («вертикаль»), а також між колегами на одному рівні («горизонталь»), що створює конфлікти та психологічний дискомфорт.
	Середній рівень – 12 осіб	35,3%	
	Високий рівень – 10 осіб	29,4%	
Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації	Низький рівень – 12 осіб	35,3%	Включає несприятливі психологічні умови, такі як відсутність підтримки, непередбачуваність, відсутність чітких правил і процедур.
	Середній рівень – 8 осіб	23,5%	
	Високий рівень – 14 осіб	41,2%	
Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією	Низький рівень – 8 осіб	23,5%	Проявляється як тривога та невпевненість через нестабільність у кар’єрних перспективах та відсутність можливості впливати на управлінські процеси.
	Середній рівень – 11 осіб	32,4%	
	Високий рівень – 15 осіб	44,1%	
Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов	Низький рівень – 14 осіб	41,2%	Стосується фінансових труднощів, поганих соціальних гарантій, проблем із побутом, що викликають додатковий стрес і погіршують загальний стан працівників.
	Середній рівень – 9 осіб	26,5	
	Високий рівень – 11 осіб	32,3%	

Шкали та індекс організаційної напруженості	Кількість респондентів	%	Характеристика прояву
Індекс організаційної напруженості	Низький рівень – 10 осіб	29,4%	Інтегральний показник, що відображає загальний рівень стресу та напруги в організації, узагальнюючи всі фактори.
	Середній рівень – 8 осіб	23,5%	
	Високий рівень – 16 осіб	47,1%	

Результати за шкалою «Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу» із показниками: низький рівень (6 осіб) означає, що ця частина працівників не відчуває значного стресу чи напруження, викликаного робочим навантаженням та інформаційним забезпеченням, і їхня робота проходить комфортно; середній рівень (13 осіб) вказує на помірний рівень труднощів: ці працівники відчувають деяку напругу, пов’язану з роботою та інформаційним потоком, що може впливати на їхню продуктивність і загальне самопочуття; високий рівень (15 осіб) сигналізує про серйозні проблеми зі стресом через перевантаження і недостатню інформацію, що призводить до емоційного виснаження, зниження ефективності та ризику професійного вигорання (рис.2.7).

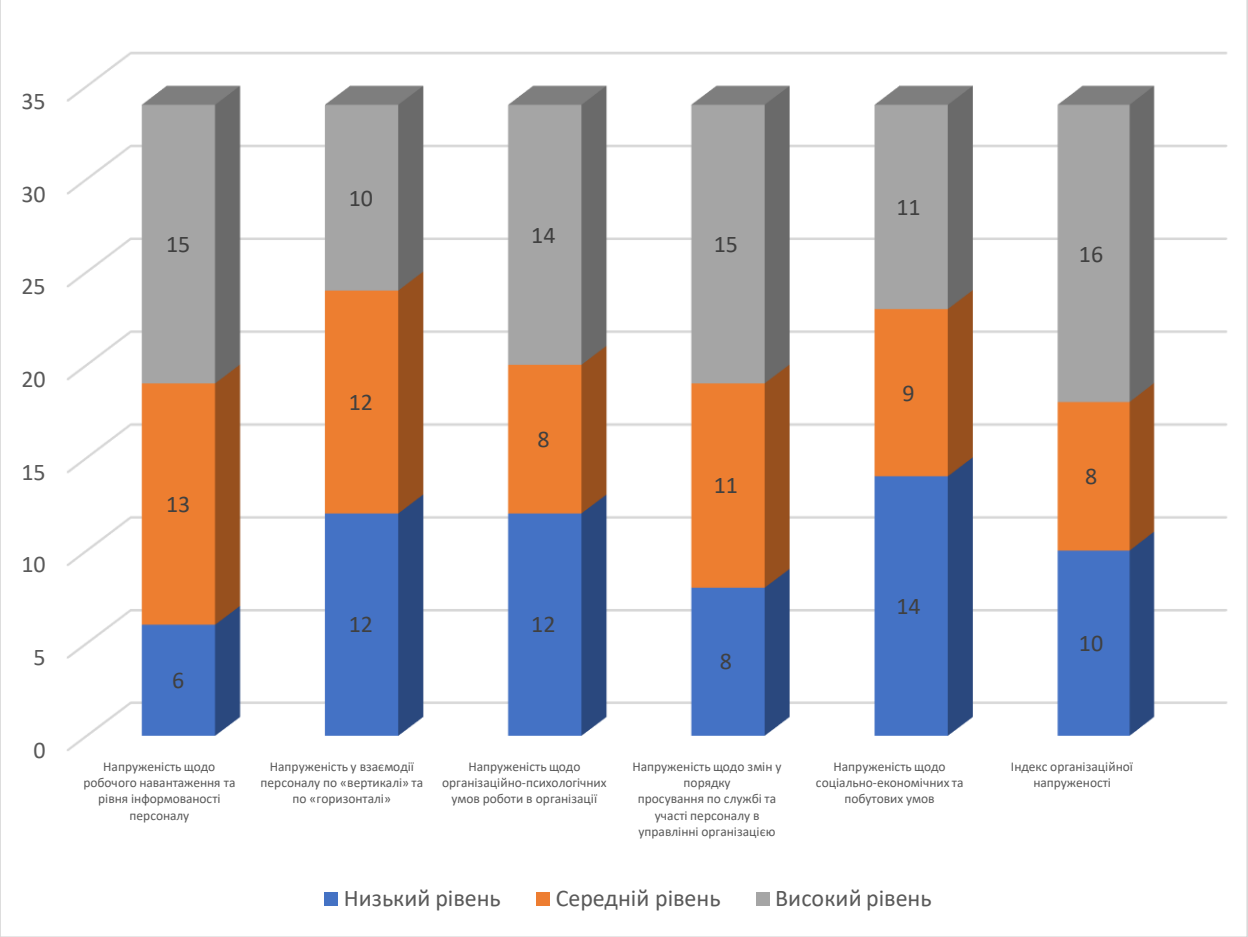

Рис.2.7. Показники дослідження за методикою «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» (Р.Л.Кан та ін.) (модифікація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко) у порівнянні з нормативними [складено автором на основі результатів дослідження]

Результати дослідження за шкалою «Напруженість у взаємодії персоналу по «вертикалі» та по «горизонталі» має такі значення: низький рівень (12 осіб), що свідчить про відсутність суттєвих конфліктів або проблем у спілкуванні між різними рівнями управління та між колегами, що сприяє стабільній та сприятливій атмосфері в колективі; середній рівень (12 осіб), що свідчить про наявність помірної напруги у взаємодії, що може впливати на командну роботу та комунікацію; високий рівень (10 осіб) - відображає значні труднощі у взаєминах між працівниками та керівництвом або між співробітниками на одному рівні, що може зумовлювати конфлікти, зниження мотивації і ефективності роботи (рис.2.7).

Результати дослідження за шкалою «Напруженість у взаємодії персоналу по «вертикалі» та по «горизонталі» мають такі значення: низький рівень (12 осіб), що свідчить про відсутність суттєвих конфліктів або проблем у спілкуванні між різними рівнями управління та між колегами, що сприяє стабільній та сприятливій атмосфері в колективі; середній рівень (12 осіб), що свідчить про наявність помірної напруги у взаємодії, що може впливати на командну роботу та комунікацію; високий рівень (10 осіб) - відображає значні труднощі у взаєминах між працівниками та керівництвом або між співробітниками на одному рівні, що може зумовлювати конфлікти, зниження мотивації і ефективності роботи (рис.2.7).

Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією має наступні показники: низький рівень (8 осіб) означає, що більшість працівників задоволені чинною системою просування і участі; середній рівень (11 осіб) вказує на існування певної невизначеності чи незадоволення; високий рівень (15 осіб) свідчить про серйозні проблеми у системі просування й участі, що може породжувати розчарування і демотивацію (рис.2.7).

За шкалою «Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов» низький рівень (14 осіб) показує, що більша частина персоналу задоволена цими умовами; середній рівень (9 осіб) вказує на існування певних соціально-економічних труднощів; високий рівень (11 осіб) свідчить про наявність значущих проблем, які можуть впливати на загальний стан працівників (рис.2.7).

Інтегральній показник «Індекс організаційної напруженості» має наступні значення: низький рівень (10 осіб) свідчить про відносно сприятливу атмосферу у колективі, низький рівень стресу і задоволеність організаційними умовами; середній рівень (8 осіб) означає помірний рівень організаційної напруженості, за якого можуть бути присутні деякі труднощі, які поки не критичні, але вимагають уваги та корекції; високий рівень (16 осіб) – це чіткий сигнал про помітну організаційну напруженість, яка може негативно впливати

на психологічний стан персоналу, продуктивність та клімат в колективі, і потребує невідкладного втручання, зокрема психологічної та організаційної підтримки (рис.2.7).

Отже, за цією методикою значна частина працівників відчуває високий або середній рівень напруженості у сфері робочого навантаження і рівня інформованості, що потребує уваги керівництва для корекції навантаження та покращення інформаційного забезпечення. Існують різні рівні напруженості у взаємодії персоналу по «вертикалі» та «горизонталі», що впливає на організаційну атмосферу і потребує вирішення конфліктних ситуацій. Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи відображає наявність проблем, які необхідно мінімізувати для підвищення комфорту праці. Вагомою є напруженість у сфері змін порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією, що вимагає перегляду і вдосконалення відповідних політик. Соціально-економічні та побутові умови суттєво впливають на загальний рівень організаційної напруженості, тож потрібні заходи для підвищення рівня добробуту працівників. Інтегральний індекс організаційної напруженості відображає загальний психологічний клімат, де високий рівень сигналізує про необхідність цілеспрямованих інтервенцій для покращення атмосфери в колективі.

Дослідження адаптивності, комунікативних здібностей та психічного благополуччя академічного персоналу релокованих закладів вищої освіти виявило неоднорідність групи за рівнями адаптивності та типами поведінкових стратегій. Приблизно третина респондентів демонструє високу адаптивність, третина – середню, а понад третина потребує підтримки через низький рівень поведінкової регуляції.

Виявлено різний рівень комунікативної компетентності, причому більшість має середній рівень, що вказує на потребу розвивати навички ефективної соціальної взаємодії. Моральна нормативність переважно на високому або нормативному рівні, що свідчить про адекватну соціальну адаптацію більшості учасників.

Особистісний адаптаційний потенціал у більшості респондентів достатньо високий або середній, хоча частина групи має ризик дезадаптації через проблеми з саморегуляцією.

Аналіз адаптивних стратегій поведінки за М. Мельниковою показав переважання пасивних та уникаючих поведінкових моделей, що можуть свідчити про психологічну захищеність, але також потребують розвитку більш конструктивних адаптивних навичок.

Діагностика професійного вигорання виявила середній рівень емоційного виснаження і деперсоналізації у більшості учасників, що вказує на потребу превентивних та корекційних заходів для підтримки психічного здоров'я.

Оцінка суб'єктивного благополуччя та рівня організаційної напруженості підтверджує наявність психоемоційних викликів, пов'язаних з робочими умовами, міжособистісними відносинами та соціально-економічними факторами. Це вимагає комплексного підходу до психологічного супроводу і оптимізації організаційного клімату.

Результати дослідження підкреслюють важливість системної підтримки академічного персоналу релокованих ЗВО, спрямованої на розвиток адаптивних ресурсів, комунікативних навичок, емоційної стійкості та зниження рівня професійного стресу і вигорання для покращення якості роботи і загального психічного благополуччя.

РОЗДІЛ 3
РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ПІДТРИМКИ ПСИХІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ В АКАДЕМІЧНОМУ СЕРЕДОВИЩІ РЕЛОКОВАНОГО ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

3.1. Програма підтримки психічного благополуччя в академічному середовищі

Заклади вищої освіти відіграють ключову роль у підтримці психічного здоров'я і психосоціальної підтримки, здійснюючи подвійний вплив - через внутрішнє середовище та через свою участь у більшому соціальному контексті. Усередині закладу забезпечується організація навчального процесу, формування культури взаємодії, доступність психосоціальних сервісів, підготовка персоналу та впровадження інклюзивних практик підтримки психічного здоров'я. Заклади вищої освіти задовольняють суспільний запит на кваліфікованих фахівців, розвивають науково-дослідницьку діяльність та партнерства, що посилюють їхній позитивний вплив на психологічне благополуччя населення [1, 3, 7, 97].

Освітній процес і система підтримки в закладах вищої освіти мають бути організовані так, щоб створювати умови стабілізації, валідації досвіду та своєчасної підтримки учасників освітнього процесу - студентів і персоналу. Визнання колективної травми сприяє формуванню безпечного простору довіри, де кожен може поділитися своїм досвідом, не лише як викладач чи студент, а як співпереживаюча особа. Такий простір не зосереджується на травмі, а допомагає інтегрувати її у досвід, запобігаючи замовчуванню [12, 26, 97].

Культура емпатії, прийняття та взаємного слухання сприяє створенню спільноти підтримки через ініціативи взаємодопомоги, відкриті заходи, мистецькі практики й відповідну комунікацію, яка визнає і не знецінює досвід кожного [28-29, 32, 97].

Інституційне лідерство має відігравати важливу роль у трансформації колективної травми, формуючи довгострокове бачення університету як простору цілісного відновлення і розвитку. Заклад освіти стає місцем, де спільна пам’ять формує історії сили, гідності й солідарності, а пережите об’єднує, а не розділяє [40, 44, 97].

Впровадження травма-інформованого підходу - це не просто проєкт, а системний спосіб мислення і дій, що допомагає створити атмосферу безпеки і підтримки. Сьогодні українські університети мають можливість стати центрами відновлення і сили для всіх учасників освітнього процесу, допомагаючи сміливо дивитися у минуле і будувати майбутнє [48, 52, 97].

Особливу роль у підтримці має принцип ненасильницького спілкування, що зберігає гідність, знижує стигму і відкриває діалог про психічне здоров’я як невід’ємну частину життя академічної спільноти [1, 3, 65, 97].

Програма підтримки психічного благополуччя в академічному середовищі зазвичай включає такі ключові компоненти [68, 70-71]:

1. Психологічна підтримка, яка включає індивідуальні та групові консультації з психологами для розв’язання психологічних проблем, управління стресом і вигоранням, а також психоедукацію з метою підвищення обізнаності про психічне здоров’я та способи самодопомоги в релокованому академічному середовищі.

2. Розвиток адаптивних навичок, який зазвичай спирається на навчанні технік позитивного мислення, емоційної регуляції, розвитку рефлексії і самосвідомості та підтримці особистісного розвитку, самоактуалізації та мотивації.

3. Покращення робочих умов і взаємодії, що призводить до зниження організаційної напруженості через оптимізацію інформаційних потоків, а заохочення соціальної підтримки серед працівників - до створення дружнього клімату для покращення комунікації між колегами.

4. Профілактика емоційного вигорання, яка відбувається за рахунок виявлення та своєчасного втручання для працівників із симптомами вигорання та розробці заходів щодо балансування робочого навантаження і відпочинку.

5. Соціальна підтримка здійснюється шляхом організації спілкування, взаємодопомоги, тематичних груп підтримки та сприяння розвитку співпраці та зміцненню колективу.

6. Просвітницькі заходи, які проводяться у вигляді семінарів, тренінгів, інформаційних кампаній щодо збереження психічного здоров'я, також необхідно інформувати про можливості професійної психологічної допомоги.

Індивідуальна та групова робота з психологом допомагає виявити та опрацювати емоційні труднощі, знизити рівень стресу і вигорання. Психологічна підтримка створює безпечний простір для відкритого вираження почуттів і пошуку ресурсів подолання. Практичні заняття навчають розпізнавати стрес-фактори та застосовувати методи релаксації, дихальні вправи, техніки саморегуляції. Володіння цими навичками підвищує стресостійкість і допомагає підтримувати продуктивність у напружених ситуаціях. Розвиток ефективного спілкування, активного слухання, емпатії та вирішення конфліктів допомагає покращити взаєморозуміння у колективі. Навички конструктивного діалогу знижують соціальну напруженість і підтримують позитивну атмосферу [28-29, 73, 97].

Впровадження гнучкого робочого графіка, тайм-менеджменту та регулярних перерв сприяє попередженню перевтоми. Заохочення практик відпочинку і відновлення підсилює загальну продуктивність і психічне здоров'я. Спеціалізовані або тематичні групи дозволяють обмінюватися досвідом і надихають на взаємопідтримку. Вони сприяють формуванню відчуття спільноти та знижують почуття самотності в стресових ситуаціях. Організація воркшопів, наукових гуртків та проєктів, які стимулюють інноваційність і професійне зростання. Підтримка участі у конференціях, підвищенні кваліфікації, що підсилює мотивацію і задоволеність роботою [41, 75, 97].

Проведення лекцій та інформаційних кампаній про психічне здоров'я, психосоціальну підтримку та доступні ресурси. Підвищення обізнаності сприяє подоланню стигми та поширенню культури турботи про себе і колег. Забезпечення чутливого ставлення до пережитих стресових подій та організація підтримки з урахуванням індивідуальних психологічних особливостей, платформи для обговорень, зустрічей, де можуть вільно висловлюватися думки та почуття, формування культури взаємної поваги, прийняття та підтримки - це допомагає створити безпечне середовище для адаптації та відновлення [80-81, 97].

Комунікативний потенціал особистості, зокрема освітнього персоналу, є складним інтегративним багатовимірним психологічним конструктом, що об'єднує сукупність характеристик, мотивів, установок, здібностей, знань, умінь і навичок, які проявляються в процесі спілкування з учасниками навчального процесу та формують унікальний індивідуальний стиль комунікативної поведінки [80-81].

Структура комунікативного потенціалу викладачів має кілька основних компонентів: мотиваційний, когнітивний, афективний та конативний. Комунікативний самоконтроль розглядається як важлива його складова, що означає здатність усвідомлювати власну поведінку у спілкуванні, контролювати її та адаптувати до конкретних умов [84-85].

Результати дослідження індексу комунікативного самоконтролю освітнього персоналу показали, що його рівень відповідає середньому, при цьому встановлено значущий зв'язок цього показника з рефлексивно-особистісним, емоційним компонентами психічного здоров'я, а також із суб'єктивним благополуччям у сфері фізичного здоров'я. Отже, комунікативний самоконтроль виступає як важливий фактор психічного здоров'я і благополуччя освітнього персоналу в умовах війни [86].

Для розвитку цих компетенцій створено тренінгову програму «Розвиток комунікативного потенціалу як детермінанти забезпечення психічного здоров'я освітнього персоналу в умовах війни та післявоєнного відновлення».

Програма складається з чотирьох сесій, що охоплюють сутність комунікативного потенціалу, його складові, роль у підтримці психічного здоров'я та умови розвитку. Кожна сесія містить інформаційний, діагностичний та корекційно-розвивальний блоки [65, 68].

Цей тренінг метою має: забезпечити засвоєння знань про комунікативний потенціал і його роль у психічному здоров'ї; навчити методам діагностики осіб і факторів розвитку потенціалу; сформувати вміння і навички для ефективної комунікації та підтримання психічного добробуту в складних умовах [30, 90].

Запропонована програма сприяє цілісному розвитку комунікативної компетентності, що є необхідною умовою адаптації та психічної стійкості в сучасних соціально-психологічних викликах.

3.2. Рекомендації щодо розвитку адаптивності та комунікативних здібностей академічного персоналу релокованого ЗВО

З-за для розвитку адаптивності необхідно постійно організувати тренінги з розвитку стресостійкості, емоційної регуляції та саморефлексії; впроваджувати психологічні програми, які підтримують усвідомлення власних мотивів, цінностей та адаптивної поведінки; створювати умови для регулярного обміну досвідом і підтримки серед колег [30].

Тематики тренінгів:

– для допомоги учасникам релокованого ЗВО краще розуміти природу стресу, розвивати навички його подолання і підвищувати стійкість як психічну, так і фізичну модна провести тренінг про формування розуміння стресу: його природи, причин і впливу на організм і психіку;

– для сприяння підвищенню ефективності адаптації організму й покращенню психічного здоров'я гарним буде навчання методам управління стресом, зокрема дихальним вправам, м'язовому розслабленню (ізометричні вправи) та навичкам концентрації уваги;

– для розвитку умінь розпізнавати стресові тригери, ефективно керувати стресом за допомогою практичних методів і підвищувати загальну стресостійкість можна за допомогою проведення тренінгу на розвиток уміння розпізнавати свої тригери стресу й ефективно реагувати на типові стресові ситуації;

– практичні вправи, які допомагають учасникам виявити свої внутрішні ресурси, розвинути ефективні механізми подолання психоемоційної напруги, знизити рівень стресу і підвищити загальну життєву стійкість можна за допомогою тренінгу про практичні вправи для знаходження внутрішніх ресурсів і механізмів подолання напруги;

– актуалізація знань про важливість балансу між робочим і особистим життям допоможе учасникам релокованого академічного середовища запобігти синдрому емоційного вигорання, щоб підвищити загальну продуктивність і задоволення від життя;

– ознайомлення з психологічними техніками контролю емоцій, такими як техніки дихання чи когнітивна реструктуризація, дозволить зменшити частоту й інтенсивність негативних емоційних реакцій у стресових ситуаціях;

– вивчення та використання вправ на розвиток усвідомленості, самоспостереження і медитативні практики дозволять сформувати здатність залишатися в моменті, що сприяє зниженню тривожності і покращенню психологічного благополуччя;

– використання технік підтримка формування позитивного мислення і адаптивних стереотипів дозволить краще справлятися зі складнощами, бачити можливості замість перешкод і зберігати мотивацію у важких обставинах;

– вивчення та використання методів рефлексії допоможе глибше усвідомити власний емоційний стан, способи поведінки у стресах і прийняття необхідних змін для більш ефективного існування та праці;

– розвинення навички аналізу минулого досвіду допоможе зробити висновки, сформувати нові стратегії поведінки і планувати адаптивні дії для майбутніх викликів;

– оптимізації міжособистісної комунікації та підвищенню самоусвідомлення, що підтримує професійний і особистісний розвиток сприяють настанови щодо ефективного зворотного зв’язку і самооцінки.

Психологічні програми підтримки включають впровадження програми супроводу, що включає регулярні індивідуальні чи групові консультації. Психоедукація необхідна для усвідомлення цінностей і мотивацій, формування підтримки та розвитку адаптивної поведінки.

Організація круглих столів, тематичних дискусій, воркшопів і форумів потрібні, щоби колеги могли ділитися методиками подолання складнощів і підтримувати один одного.

Підтримка неформальної взаємодії - для покращення соціальних зв’язків і підвищення згуртованості колективу.

З метою покращення комунікативних здібностей необхідно проводити тренінги з активного слухання, емпатії, конструктивного вирішення конфліктів і ефективної взаємодії; забезпечити можливість регулярних практичних занять для розвиту вербальних і невербальних навичок; Впроваджувати діагностику комунікативного потенціалу з метою персоналізованих рекомендацій.

Рекомендовані тренінги:

– навчання повній увазі до співрозмовника, розумінню його потреб і емоцій - для покращення емпатії та взаєморозуміння;

– вивчення та використання практичних вправ для розвитку здатності слухати не просто слова, а сенс і підґрунтя повідомлень необхідно для підвищення ефективності спілкування;

– розвиток емоційного інтелекту сприяють вивчення та використання вправ на розпізнавання і усвідомлення емоцій інших людей.

– практичне формування навичок співпереживання і підтримки через словесні і невербальні засоби необхідне для зміцнення міжособистісних зв’язків;

– з метою підвищення усвідомлення природи конфліктів необхідно ознайомлення з видами конфліктів і їх причинами;

– відпрацювання технік управління конфліктами, зокрема методів компромісу і співпраці можливо якщо навчатися ефективному врегулюванню спорів;

– розвиток навичок усвідомленої та неконфронтаційної взаємодії є основною метою з-за для зменшення напруженості у спілкуванні;

– покращенню невербальної комунікації спряють практичні заняття з голосової модуляції, жестикуляції та міміки;

– розвитку навичок чіткого вираження ідей допомогає навчання грамотно формулювати свої думки, вести діалог та організовувати дискусії.

Для психологічної підтримки необхідно запровадити регулярні консультації з психологами з фокусом на подоланні вигорання, стресу та адаптації до змін; організувати групи взаємної підтримки для спільного вирішення психологічних викликів.

Необхідні регулярні консультації з психологами - Індивідуальні та групові сесії, спрямовані на подолання професійного вигорання, управління стресом і адаптацію до змін та під час адаптаційних періодів і змін у колективі, підтримка в подоланні переживань, пов’язаних із релокацією.

Розвитку професійної самореалізації сприяє участь персоналу у наукових проєктах, конференціях, підвищенні кваліфікації; заохочування креативність та ініціативність у робочих процесах.

Участь у наукових проєктах і конференціях створює можливості для особистісного і професійного зростання, сприяє обміну досвідом та підвищенню кваліфікації. Це дозволяє персоналу реалізовувати свій творчий потенціал і утверджувати себе у професійному середовищі.

Підтримка і розвиток ініціативності та креативності стимулює пошук нових ідей і рішень, підвищує мотивацію і залученість у робочий процес. Створення сприятливих умов для впровадження інноваційних підходів покращує загальну ефективність роботи.

Формування сприятливого освітнього середовища, яке стимулює професійний розвиток, включає системну організацію підвищення кваліфікації, доступ до сучасних наукових ресурсів і підтримку наставництва.

Персонал отримує можливість самостійно планувати і реалізовувати свою кар'єру, що сприяє високому рівню задоволеності роботою і психічному благополуччю.

Організація психологічних заходів дозволить вдосконалювати інформаційні потоки та рівень інформованості про зміни; упроваджувати прозорі політики кар'єрного зростання та участі в управлінні; працювати над покращенням соціально-побутових умов працівників для зниження рівня стресу.

Організація психологічних заходів у релокованих закладах вищої освіти сприяє покращенню інформаційних потоків та рівня інформованості персоналу про зміни, що відбуваються. Це важливий крок для зниження тривожності та підвищення почуття безпеки серед працівників.

Особлива увага має приділятися впровадженню прозорих політик щодо кар'єрного зростання та участі персоналу в управлінні, що сприяє формуванню довіри, мотивації та залученості в робочі процеси.

Також треба працювати над покращенням соціально-побутових умов працівників, адже саме ці фактори часто є джерелом стресу і зниження продуктивності. Це можуть бути як заходи з поліпшення робочих умов, так і підтримка працівників у вирішенні побутових питань.

Узагальнено такі заходи психологічної підтримки включають регулярне кризове консультування, психосоціальну підтримку, допомогу в подоланні стресу і адаптації до нових умов, освітні програми з розвитку навичок

психічного здоров'я. Важливо створювати безпечний простір для відкритої комунікації, взаємної підтримки і розвитку резильєнтності серед персоналу.

У Розділі 2.2 описано детально дослідження адаптивності, комунікативних здібностей та психічного благополуччя в академічному середовищі релокованого ЗВО, проведене на 34 респондентах (представники Херсонського національного технічного університету, Мелітопольського державного педагогічного університету ім. Б. Хмельницького та Горлівського інституту іноземних мов ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет») за стандартизованих психодіагностичних методиках оцінки рівнів адаптивності, комунікативних здібностей та психічного благополуччя (багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» [96], опитувальник «Адаптивні стратегії поведінки» М. Мельникової [98], методика оцінки комунікативної компетентності [54], діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н.Е. Водоп'янової) [16], методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» [51], методика «Шкала негативного впливу роботи» [51], методика «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» [51]).

Результати показали неоднорідність академічного персоналу релокованих ЗВО за рівнями адаптивності та поведінковими стратегіями, де третина має високу адаптивність, третина - середню, а понад третина потребує підтримки через низьку регуляцію поведінки. Більшість респондентів має середній рівень комунікативної компетентності, що вказує на необхідність розвитку навичок соціальної взаємодії, тоді як моральна нормативність переважно висока або нормативна, свідчачи про адекватну соціальну адаптацію. Особистісний адаптаційний потенціал у більшості учасників високий або середній, хоча частина групи ризикує дезадаптацією через проблеми з саморегуляцією. Аналіз адаптивних стратегій за М. Мельниковою виявив переважання пасивних та уникаючих моделей поведінки, які забезпечують психологічну захищеність, але вимагають розвитку конструктивних навичок. Діагностика професійного вигорання вказала на

середній рівень емоційного виснаження та деперсоналізації у більшості. Оцінка суб'єктивного благополуччя та організаційної напруженості підтверджує психоемоційні виклики, пов'язані з робочими умовами, відносинами та соціально-економічними факторами у майже половини опитуваних. Результати підкреслюють необхідність розробки програми підтримки академічного персоналу релокованого ЗВО для розвитку адаптивних ресурсів, комунікативних навичок, емоційної стійкості та зменшення професійного стресу й вигорання, що в свою чергу буде сприяти покращенню якості роботи та загального психічне благополуччя.

Пропонується підтримка адаптивності та комунікативних навичок за допомогою впровадження тренінгової програми «Підвищення адаптивності та комунікативних навичок для зміцнення психічного благополуччя академічного середовища релокованого ЗВО». Далі розглянемо її детальніше.

Тренінгова програма «Підвищення адаптивності та комунікативних навичок для зміцнення психічного благополуччя академічного середовища релокованого ЗВО»

Актуальність програми. Умови праці та життя, пов'язані з релокацією ЗВО створює для академічного середовища певні виклики та випробування, що впливає на адаптивність, комунікативні здібності і психічне благополуччя. Дослідження показали, що більшість респондентів мають середній рівень адаптивності і комунікативних навичок, що свідчить про знаходження на межі переходу в нестабільний стан, оскільки ситуація в країні не покращується, відповідно релокація продовжується. Тому постає необхідність підтримки існуючого стану, вивчення джерел та потенціалу покращення психологічного благополуччя.

Мета програми - підвищити рівень адаптивності та комунікативних компетенцій учасників для зміцнення їхнього психічного благополуччя в умовах релокації та нових соціально-професійних викликів.

Завдання програми:

– ознайомити представників академічного середовища із поняттями адаптивності та комунікативних здібностей, їх особливостями прояву для релокованого ЗВО;

– надати корисну інформацію та навчити методам самодіагностики та розвитку адаптивності;

– навести ефективні стратегії комунікації і врегулювання конфліктів та надати рекомендації як розвинути у себе такі навички;

– сприяти усвідомленню щодо впливу адаптивності на психічне здоров'я;

– довести про необхідність емоційної підтримки та взаємодопомоги в колективі, розвинення відповідних навичок щодо покращення психологічного благополуччя;

– довести, що позитивне ставлення до змін і власних ресурсів – залог психологічного благополуччя.

Цільова аудиторія: академічний персонал Херсонського національного технічного університету.

Тривалість та формат: 10 інтерактивних тренінгових сесій по 2 академічні години, загальна тривалість 20 академічних годин. Заняття проходять 1 раз на тиждень.

Формат занять: Групові інтерактивні сесії з міні-лекціями, практичними вправами, рольовими іграми, рефлексією, арт-терапією, **техніками релаксації.**

Очікуваними результатами після проходження тренінгів є:

– усвідомлення учасниками значення адаптивності та комунікативних умінь для підтримки психічного здоров'я;

– очікуване підвищення рівня адаптивності та гнучкості в професійній діяльності;

– покращення якості комунікації, отримання навичок здатності до конструктивного розв'язання конфліктів;

– збільшення емоційної компетентності та стійкості до стресу;

– формування в академічному середовищі мережі взаємної підтримки;

– розробка індивідуальних стратегії для збереження психічного благополуччя.

Зміст тренінгової програми.

Модуль 1. Вступ до адаптивності та комунікативних здібностей у релокації

Мета – ознайомити учасників з поняттями адаптивності та комунікативних здібностей, особливостями прояву у контексті релокації, їхньою роллю в психічному благополуччі; допомогти усвідомити власний рівень адаптивності та комунікативної компетентності під впливом переміщення. Тривалість – 2 академічні години.

1. Привітання, знайомство та правила групи – 10 хв. Коротке коло знайомства: кожен учасник називає ім’я та одне слово, що описує його досвід релокації (наприклад, про виклик або можливість). Швидке обговорення та прийняття основних правил спілкування (конфіденційність, повага, активність).

2. Міні-лекція – Що таке адаптивність і комунікативні здібності в релокації? – 20 хв.:

– визначення адаптивності та її компонентів (поведінкова регуляція, саморегуляція, гнучкість);

– комунікативна компетентність: моделі ефективної взаємодії та моральна нормативність;

– специфіка релокації ЗВО: психоемоційні виклики, втрата звичного середовища, нові соціальні зв’язки;

– зв’язок адаптивності та комунікації з професійним вигоранням і стресостійкістю.

3. Самодіагностика та інтерпретація результатів – 20 хв. Вправа «Мій рівень адаптивності та комунікації» – заповнення скорочених опитувальників (експрес-діагностика комунікативної компетентності). Індивідуальна

інтерпретація результатів. Обговорення в малих групах – На скільки сильно я відчуваю проблеми та виклики релокації? Чи співпадають результати з моїми відчуттями? та Які труднощі в адаптації та спілкуванні я помічаю? Коротке загальне обговорення в групі.

4. «Банк викликів і ресурсів релокації» – 15 хв. Учасники виписують на аркушах: з одного боку – виклики релокації (емоційні, соціальні, професійні симптоми дезадаптації, як втома чи конфлікти), з іншого – ресурси (джерела підтримки: колеги, родина, хобі). Обговорення колективних ідей: Що допомагає адаптуватися? Як покращити комунікацію в новому середовищі?

5. Зворотний зв'язок та домашнє завдання – 15 хв. Коло зворотного зв'язку: кожен ділиться одним висновком-усвідомленням з модуля. Домашнє завдання «Мій адаптаційний досвід» – фіксувати ситуації адаптації/комунікації, емоції – виклики та які ресурси підтримки було використано, успішна/невдала ситуація.

Модуль 2. Психологічні особливості адаптації до змін

Мета – розкрити ключові механізми адаптації до змін в умовах релокації, стадії переживання стресу; навчити розрізняти адаптивні/дезадаптивні реакції та обрати першу стратегію подолання. Тривалість – 2 академічні години

1. Привітання, перевірка ДЗ та налаштування – 10 хв. Коло «Один запис»: кожен ділиться одним рядком зі щоденника «Мої адаптаційні кроки». Швидке «емоційне слово» на стікері.

2. Міні-лекція – Психологія змін – 15 хв.:

– Крива Кюблер-Росс (5 стадій) у релокації.
– Стрес Сельє: тривога → опір → виснаження.
– Адаптивні vs дезадаптивні копінг (приклади).

3. Самодіагностика стадії – 20 хв. Вправа «Моя позиція» – 7 хв: заповнення 8-пунктового чек-листа (по 1-2 твердження на стадію). Індивідуально позначають позицію на лінійці. Обговорення в парах – 8 хв: «Де я зараз? Які емоції? Що блокує рух?». Коротке загальне обговорення – підбиття підсумків – 5 хв.

4. Вправа «Зелений/червоний копінг» – 20 хв. Написи на дошці: ліворуч – червоні (дезадаптивні) реакції, праворуч – зелені (адаптивні). Кожен додає 1 свою. Обговорення: «Як перетворити червоне на зелене за 1 крок?».

5. Зворотний зв'язок та ДЗ – 15 хв. Коло висновків-усвідомлень за цим модулем: один ключовий висновок. Домашнє завдання – щоденник «Копінг за день»: 3 дні, 1 ситуація змін + обрана зелена стратегія + результат.

Модуль 3. Основи ефективної комунікації в академічному середовищі

Мета – ознайомити з вербальними та невербальними засобами спілкування; розвинути навички активного слухання й емпатії; допомогти усвідомити бар'єри комунікації в релокованому колективі. Тривалість – 2 академічні години.

1. Привітання, перевірка ДЗ та налаштування – 10 хв. Коло «Один копінг»: кожен ділиться одним зеленим кроком зі щоденника «Копінг за день». Швидке «комунікативне слово» на стікері (наприклад, «слухаю», «перебиваю»).

2. Міні-лекція – Комунікація– 15 хв.:

– Вербальні vs невербальні сигнали (55 % – тіло, 38 % – інтонація, 7 % – слова).

– Активне слухання: перефразування, уточнення, віддзеркалення емоцій.

– Емпатія: «бачити очима іншого, чути вухами іншого».

– Типові бар'єри в релокованому ЗВО: стереотипи, втома, дистанція.

3. Діагностика комунікативного стилю – 20 хв. Вправа «Мій профіль» – 7 хв: заповнення 8-пунктового чек-листа (по 2 твердження на активне слухання, емпатію, невербаліку, бар'єри). Індивідуально підраховують бали (високий/середній/низький). Обговорення в парах – 8 хв: «Який мій найсильніший/найслабший пункт? Як це проявляється на роботі?». Коротке загальне обговорення – 5 хв.

4. Вправа «Слухай-Віддзеркаль» – 25 хв. Робота в парах (по 3 хв на спікера):

1-а хвилина: спікер розповідає про одну комунікативну ситуацію після релокації (конфлікт/вдала взаємодія).

2-а хвилина: слухач застосовує активне слухання (перефразує зміст + називає емоцію). Зміна ролей. Групове обговорення – 10 хв: Що було легко/складно? Як емпатія змінила сприйняття?

5. Зворотний зв'язок та ДЗ – 10 хв. Серед багатьох висновків - усвідомлень - узагальнити один ключовий висновок. Домашнє завдання – «Щоденник емпатії»: 3 дні, записати 1 ситуацію на роботі → застосувати активне слухання/емпатію → відмітити реакцію співрозмовника.

Модуль 4. Усвідомлене емоційне управління і розвиток емоційної компетентності

Мета – навчити розпізнавати, приймати та регулювати емоції в релокації; розвинути емоційну компетентність через арт-терапію; сформувати простий інструмент саморегуляції. Тривалість – 2 академічні години.

1. Привітання, перевірка ДЗ та налаштування – 10 хв. Коло «Одна емпатія»: кожен ділиться одним записом зі «Щоденника емпатії» (що сталося, коли застосував активне слухання). Швидке «емоційне слово» на стікері (наприклад, «гнів», «радість»).

2. Міні-лекція – Емоційне управління – 15 хв.:

– 4 кроки: розпізнавання (назвати), прийняття (дозволити), аналіз (чому?), регуляція (що зробити?).
– Тіло як датчик: сигнали емоцій (напруга, серцебиття).
– Арт-терапія як безпечний канал вираження.
– Ризики релокації: накопичений стрес, «емоційне вигорання».

3. Діагностика емоційного стилю – 20 хв. Вправа «Емоційний термометр» - швидко оцінити інтенсивність і частоту 4-х базових емоцій (радість, сум, гнів, страх) від 0 до 10 за останній тиждень за 7 хв. Аналіз: кожен

обводить найвищий термометр - це домінуюча емоція. Обговорення в парах – 8 хв: «Яку емоцію найчастіше проявляю/ігнорую? Як вона сигналізує в тілі?». Коротке загальне обговорення – 5 хв.

4. Арт-вправа «Емоційна маска» – 25 хв. Матеріали: А5-аркуші, кольорові олівці/фломастери.

– 5 хв: намалювати зовнішню маску (як виглядаю для колег).

– 5 хв: перевернути аркуш, намалювати внутрішню маску (що відчуваю всередині).

– 10 хв: в парах - показати одну маску, назвати 1 емоцію, слухач віддзеркалює («Ти показуєш… я бачу…»). Групове обговрення/усвідомлення – 5 хв: «Що відкрилося? Яка різниця між масками?».

5. Зворотний зв’язок та ДЗ – 10 хв. Обговорення особистісних висновків та формування загальних. Домашнє завдання – «Щоденник 4-х кроків»: 3 дні, 1 ситуація → розпізнати → прийняти → проаналізувати → регулювати (записати дію: дихання, прогулянка, малюнок тощо).

Модуль 5. Управління конфліктами та розвиток конструктивної взаємодії

Мета – розпізнати типові конфлікти в релокованому ЗВО; опанувати 1-2 техніки розв’язання конфліктів; відпрацювати конструктивну взаємодію через рольову гру. Тривалість – 2 академічні години.

1. Привітання, перевірка ДЗ та налаштування – 10 хв. Коло «4 кроки в дії»: кожен ділиться одним випадком із «Щоденника 4-х кроків» (яка емоція → що зробив). Швидке «конфліктне слово» на стікері (наприклад, «напруга», «згода»).

2. Міні-лекція – Конфлікти: управління та подолання – 15 хв.:

– Види конфліктів: міжособистісні (стиль роботи), внутрішньогрупові (ресурси), між ЗВО (норми).

– Модель Томаса-Кілманна (5 стратегій: конкуренція, компроміс, уникання, пристосування, співпраця).

– 3-крокова техніка розв’язання: «Я-повідомлення», активне слухання, спільне рішення.

– Переваги співпраці в академічному середовищі.

3. Діагностика конфліктного стилю – 20 хв. Вправа «Мій конфлікт-компас» – 7 хв: 5-пунктовий чек-лист (по 1 на стратегію Томаса-Кілманна). Ставлять «часто / іноді / рідко» → обводять домінуючу стратегію. Обговорення в парах – 8 хв: «Яка моя стратегія? Як вона працює/не працює після релокації?». Коротке загальне обговорення – 5 хв.

4. Вправа «Конфліктний пазл» - 25-хвилинна вправа в парах: Кожен на жовтих стікерах записує свій внесок, емоцію та страх у реальному конфлікті; на зелених - те саме від імені іншої сторони. Обмінюються, клеять на спільний фліпчарт, дописують спільне рішення. Групове обговорення - усвідомлення обох сторін + конструктивний вихід -7 хв: Який крок був найскладнішим? Що змінилося б у реальному житті?

5. Зворотний зв’язок та ДЗ – 10 хв. Обговорити локальні висновки, зробити загальний висновок по модулю. Домашнє завдання – «Конфлікт-журнал»: 3 дні, записати 1 реальну ситуацію → застосувати Я-повідомлення + активне слухання → відмітити результат.

Модуль 6. Копінг-стратегії для підтримки психічного благополуччя

Мета – закріпити адаптивні копінг-стратегії; навчити 2-3 швидким релаксаційним практикам; створити особистий «антистрес-набір». Тривалість – 2 академічні години.

1. Привітання, перевірка ДЗ та налаштування – 10 хв. Коло «Конфлікт-результат»: кожен ділиться одним підсумком із «Конфлікт-журналу» (що спрацювало/не спрацювало). Швидке «стрес-слово» на стікері (наприклад, «напруга», «спокій»).

2. Міні-лекція – Адаптивний копінг – 15 хв.:

– Зелений vs червоний копінг (повторення + приклади з релокації).

– 3 рівні подолання: тіло (дихання), розум (рефреймінг), дія (малі кроки).

– Релаксація: 4-7-8 дихання, прогресивна м’язова релаксація (ПМР), 5-секундне сканування.

– Щоденний мінімум: 1 техніка = 1 хвилина.

3. Діагностика копінг-набору – 20 хв. «Копінг-світлофор» - 7-хвилинна діагностика: Учасник ставить по 1 галочці у зеленому (корисне), жовтому (нейтральне), червоному полях (шкідливе) за останній стресовий день. Обводить домінуючий колір → визначає зону розвитку (замінити червоний на зелений). Обговорення в парах – 8 хв: Мій світлофор блимає червоним… . Коротке загальний обговорення – 5 хв.

4. Практикум «Антистрес-набір» - 25-хвилинне опрацювання в групах по 3х людей по 3 пунктах (по 7 хв):

– Тіло - 4-7-8 дихання (3 цикли), проста релаксаційна техніка розроблена доктором Ендрю Вейлом;.

– Розум - рефреймінг «3 питання» на стікері: Що найгірше може статися? (фантазія катастрофи - вивести на поверхню страх), Що найкраще може статися? (позитивний сценарій - розширити перспективу), Що реально найімовірніше?

– Дія - ПМР-експрес (3 групи м’язів), скорочена прогресивна м’язова релаксація (за Е.Джекобсоном): напружуємо → розслаблюємо 3 групи м’язів по 5 сек кожна.

5. Зворотний зв’язок та ДЗ – 10 хв. Обговорення-усвідомлення: один ключовий інструмент, який візьму на завтра. Домашнє завдання – «Щоденний 1+1»: 5 днів, 1 раз на день застосувати обрану техніку + записати емоцію до/після (шкала 1–10).

Модуль 7. Соціальна підтримка та формування ресурсного колективу

Мета – розкрити роль соціальної підтримки в релокації; опанувати практики зміцнення колективу; відпрацювати групові вправи для побудови мережі ресурсів. Тривалість – 2 академічні години.

1. Привітання, перевірка ДЗ та налаштування – 10 хв. Коло «1+1 в дії»: кожен ділиться одним результатом із «Щоденного 1+1» (техніка + зміна емоції до/після). Швидке «підтримка-слово» на стікері (наприклад, «друг», «ізоляція»).

2. Міні-лекція – Соціальна підтримка – 15 хв.:

– Роль підтримки: буфер проти стресу (емоційна, інструментальна, інформаційна).

– ЗВО в релокації: втрата зв'язків, нові ролі, «колектив як якір».

– Практики зміцнення: довіра (відкритість), ритуали (спільні паузи), мережі (менторство).

– Групові вправи: від індивідуальної до колективної ресурсно.

3. Вправа «Коло підтримки» -20 хв. - учасники на аркуші малюють кільце, яке символізує їхнє соціальне оточення, і позначають у ньому різні кола: найближчі люди, колеги, адміністрація, друзі, сім'я. Потім вони оцінюють (наприклад, 1-5), наскільки кожне коло для них підтримка. Виявляють, які кола найсильніші, а які – слабкі. Загальне обговорення -2 хв.

4. Кожен називає 1 ресурс, який дає, і бере за руку наступного, повторюючи попередні. Утворюється фізичний ланцюг → замикається. Групове обговорення: що почув/дав і чому це корисно.

5. Зворотний зв'язок та ДЗ – 10 хв. Підсумкове обгововорення: один ключовий ресурс з кола. Домашнє завдання – «Підтримка-ланцюг»: 3 дні, 1 дія на зміцнення (дзвінок колезі, поділ ресурсами) + записати ефект.

Модуль 8. Особисті ресурси для збереження психічного здоров'я

Мета – визначити індивідуальні ресурси (внутрішні/зовнішні); скласти персональний план розвитку на 1 місяць; закріпити інструменти для щоденного психічного благополуччя. Тривалість – 2 академічні години.

1. Привітання, перевірка ДЗ та налаштування – 10 хв. Коло «Підтримка-ефект»: кожен ділиться одним результатом із «Підтримка-ланцюг» (що зробив + ефект). Швидке «ресурс-слово» на стікері (наприклад, «сила», «втома»).

2. Міні-лекція – Особисті ресурси – 15 хв.:

– Внутрішні (емоційна стійкість, саморегуляція, сенс).

– Зовнішні (підтримка, час, простір).

– Колесо ресурсів: 6 секторів (тіло, емоції, розум, соціум, робота, дозвілля).

– Планування: SMART-цілі + щоденні 1 %.

3. Діагностика особистих ресурсів – 20 хв. Вправа «Колесо ресурсів» (тіло: сон, рух, харчування; емоції: спокій, радість, підтримка; думки: планування, mindfulness; люди: родина, друзі, колеги; діяльність: хобі, робота, творчість; сенс: цінності, духовність, мета) – 7 хв: Кожен малює коло з 6 секторами → ставить оцінку 1–10 за рівнем наповненості. Обговорення в парах – 8 хв: «Який сектор найсильніший? Який найслабший після релокації?». Коротке загальне обговорення – 5 хв.

4. Практикум «Мій план на місяць» – 25 хв. Формат: індивідуально + пара. 10 хв: кожен обирає 1 слабкий сектор → записує SMART-ціль на 30 днів (наприклад, «3 рази на тиждень - 20 хв прогулянки»). 10 хв: у парі - обмін планами + 1 пропозиція підтримки («Я можу нагадати», «Прогуляємося разом»). 5 хв: фіналізують план на картці «Мій ресурсний місяць» (ціль + 1 щоденний крок).

5. Зворотний зв’язок та ДЗ – 10 хв. Висновки/усвідомлення: одна SMART-ціль, яку почну завтра. Домашнє завдання – «Ресурсний трекер»: 7 днів, щодня відмічати 1 крок до цілі + емоцію (шкала 1–10).

Модуль 9. Баланс професійного та особистого життя

Мета – навчити принципам тайм-менеджменту в релокації; встановити особисті межі; створити щоденний баланс-план на тиждень. Тривалість – 2 академічні години.

1. Привітання, перевірка ДЗ та налаштування – 10 хв. Коло «Ресурсний крок»: кожен ділиться одним записом із «Ресурсний трекер» (що зробив +

емоція). Швидке «баланс-слово» на стікері (наприклад, «перепрацюю», «відпочинок»).

2. Міні-лекція – Баланс – 15 хв.:

– Чому релокація руйнує баланс: нові ролі, дистанція, стрес.

– Тайм-менеджмент: матриця Ейзенхауера (термінове/важливе), правило 80/20.

– Межі: «ні» як ресурс, чіткі години «робота/життя».

– Щоденний мінімум: 1 година «для себе» без вини та війни

3. Діагностика балансу – 20 хв. Вправа «Матриця Ейзенхауера» (справи: важливі і термінові; важливі, але не термінові; неважливі, але термінові; неважливі і нетермінові) – 7 хв: Кожен малює 4 квадрати → записує 3 актуальні завдання (по 1 у кожен). Обговорення в парах – 8 хв: «Де мої «пожирачі часу»? Які межі порушую?». Коротке загальне обговорення – 5 хв.

4. Вправа «Колесо життя» - 20 хвилин, індивідуально або у групі: намалюйте коло, що поділене на 6 секторів (здоров'я, друзі, робота, сім'я, хобі, відпочинок); оцініть кожну сферу від 1 до 10, наскільки задоволені нею за останній тиждень чи місяць; підкресліть найслабшу або ту, що потребує уваги; зробіть короткий план: що можна зробити, щоб покращити цю сферу (наприклад, більше гуляти, спілкуватися з друзями, відпочивати). Поспілкуйтесь у парі або групі, поділіться своїми думками та порадами. Запишіть один простий крок, який зробите найближчим часом, щоб покращити баланс.

5. Зворотний зв'язок та ДЗ – 10 хв. Висновки/усвідомлення: одне правило для покращення балансу, яке введу завтра. Домашнє завдання – «Баланс-лог»: 5 днів, щодня відмічати що викликало позитивні або негативні емоції+ настрій/аналіз стану на емоції.

Модуль 10. Підведення підсумків, профілактика вигорання, подальший розвиток

Мета – закріпити ключові інструменти курсу; розпізнати ознаки вигорання; скласти простий план профілактики на 3 місяці. Тривалість – 2 академічні години.

1. Привітання, перевірка ДЗ та налаштування – 10 хв. Коло «Баланс-лог»: кожен ділиться одним днем з логів (що позитивне/негативне + настрій). Швидке «слово-ресурс» на стікері (наприклад, «енергія», «спокій»).

2. Міні-лекція – Вигорання та профілактика – 15 хв.

– Ознаки вигорання: емоційна втома, цинізм, знижена ефективність.

– Профілактика: 3 прості правила – «Стоп-слово» (наприклад, «досить» після 19:00), щотижневий «офлайн-день», 10 хв дихання щодня.

– Підсумки курсу: короткий огляд 9 модулів (по 1 ключовому інструменту).

3. Діагностика вигорання – 15 хв. Короткий опитувальник на 10-15 хв. Обговорення результатів опиування.

4. Вправа «Мій ресурсний компас» - 25 хв., індивідуально + пара (намалюйте стрілку-компас з 4 напрямками: тіло (рух/сон); емоції (підтримка); справи (межі); майбутнє (мрія на 3 місяці); оцініть 0–10, напишіть 1 дію на тиждень для кожного (наприклад, «Тіло: 3 рази по 15 хв прогулянки»). Обмін компасами + 1 побажання («Нехай твоя стрілка завжди на північ!»). Фіналізування на картці «Компас-3 місяці».

5. Зворотний зв’язок та ДЗ – 15 хв. Висновки: одне речення – «Що беру з курсу назавжди». Домашнє завдання – «Компас-тиждень»: 7 днів вести картку (відмічати 4 дії + настрій). Фінальне фото групи з компасами + побажання на майбутнє.

Методи оцінки ефективності програми

Щоб всебічно оцінити ефективність та вплив програми «Підвищення адаптивності та комунікативних навичок для зміцнення психічного благополуччя академічного середовища релокованого ЗВО» потрібно провести:

– тематичні опитування та тестування учасників, щоб зафіксувати зміни в адаптивності, комунікативних навичках, рівні стресу та психічного благополуччя до і після тренінгу;

– збір зворотного зв'язку у формі інтерв'ю, фокус-груп, анкетування для аналізу поведінки учасників у навчальному та професійному середовищі, оцінка якості комунікації, рівня конструктивного вирішення конфліктів;

– моніторинг індивідуальних стратегій підтримки психічного здоров'я після тренінгу;

– відстежування кількості звернень до психологічної служби, змін у показниках продуктивності чи зниження конфліктності в колективі.

Рекомендації для подальшої роботи

Для покращення ситуації з психічним здоров'ям потрібно продовжувати регулярний моніторинг психологічного стану учасників, використовуючи опитувальники, самозвіти, індивідуальні бесіди для своєчасного виявлення потреб у додатковій підтримці. Позитивним буде розвивати корпоративні ресурси підтримки (мережі взаємодопомоги, групи підтримки), які сприятимуть тривалій стабілізації та підвищенню психологічної стійкості. Необхідним є також фокусування уваги на навчанні методам самодіагностики та копінг-стратегіям, що сприяють саморегуляції в складних умовах. По результатах корисним буде створення персоналізованих індивідуальних стратегій та планів для кожного учасника з урахуванням їхніх особливостей, викликів і сильних сторін. Гарним варіантом є продовження підтримки через онлайн-форуми, мобільні додатки чи регулярні зустрічі для збереження мотивації і поширення кращих практик забезпечення психологічного благополуччя.

Проведення тренінгової програми «Підвищення адаптивності та комунікативних навичок для зміцнення психічного благополуччя академічного середовища релокованого ЗВО» є важливим кроком у напрямку підтримки психологічної стійкості та соціальної інтеграції працівників

Херсонського національного технічного університету. Програма розроблена на основі результатів дослідження показників психологічного благополуччя та виявленого середнього рівня адаптивності і комунікативної компетентності учасників, які потребують підтримки у нових соціально-професійних умовах.

Протягом десяти інтерактивних зустрічей запропонованої програми учасники можуть розвити свої про специфіку адаптивності та комунікації, їх особливості в контексті релокації, опанувати практичні навички самодіагностики, копінг-стратегії та дієві методи управління стресом і емоціями. Різні інструмени: арт-терапія, рольові ігри і набір релаксаційних технік сприяють підвищенню гнучкості психологічних реакцій та покращенню якості взаємодії в колективі.

Окрему увагу в програмі приділено розвитку емоційного інтелекту, формуванню ефективних комунікативних стратегій, а також встановленню здорових особистих меж і впровадженню принципів тайм-менеджменту.

Повторна діагностика дозволить об’єктивно відстежити зміни в рівні адаптивності, стресостійкості та комунікативної компетентності, підтверджуючи необхідність програми. Вона стала основою для зміцнення індивідуальної резилієнтності та є чинником для створення академічного середовища, що підтримує психічне благополуччя працівників у складних умовах релокації.

Заклади вищої освіти мають важливу роль у підтримці психічного здоров’я, реалізуючи це через внутрішнє середовище та участь у суспільних процесах. Вони формують умови для стабілізації, прийняття і інтеграції пережитого досвіду, створюють безпечний простір довіри й емпатії. Створення культури взаємопідтримки, прийняття та відкритого діалогу сприяє формуванню згуртованої спільноти, де психічне здоров’я підтримується як цінність.

Програма подальшої підтримки психічного благополуччя має включати комплекс психологічних, соціальних та організаційних заходів: індивідуальні

та групові консультації, тренінги з розвитку адаптивності, комунікативних навичок, профілактику вигорання, розвиток професійної самореалізації.

Вдосконалення інформаційних потоків, прозорість кадрової політики, покращення соціально-побутових умов є важливими складовими створення сприятливого середовища і зниження стресових факторів. Освітні заклади можуть стати центрами відновлення, сили і зміцнення психічного здоров’я для своїх працівників і студентів, допомагаючи будувати майбутнє на основі взаємної підтримки, емпатії та розуміння.

ВИСНОВКИ

Відповідно до мети дослідження та поставлених в кваліфікаційної роботі магістра завдань можна зробити наступні висновки:

1. Психічне благополуччя представляє собою суб'єктивний досвід позитивних емоцій і оцінок, від спокою до збудження, що охоплює життєву мету, емоційну стійкість, оптимізм, задоволеність життям і екзистенціальне сприйняття власного існування. Воно відіграє ключову роль у особистісному розвитку та соціально-психологічній адаптації, пов'язане з ціннісними орієнтаціями, життєстійкістю та самореалізацією. Серед його детермінант виділяють зовнішні фактори (соціальні, політичні, культурно-історичні) та внутрішні (соціально-психологічні й індивідуальні), а також біологічні, психологічні, соціально-економічні та культурно-соціальні. Для оцінки цього багатогранного феномену застосовують різноманітні психодіагностичні інструменти.

Для академічного персоналу релокованих вищих навчальних закладів основними компонентами є самоприйняття (позитивне ставлення до себе з урахуванням сильних і слабких сторін), психологічна стійкість і адаптивність до стресів та невизначеності, соціальна підтримка й позитивні взаємини, відчуття професійної цінності та сенсу в роботі, емоційний самоконтроль під навантаженнями, збереження ресурсів для відновлення, а також самостійність в прийнятті рішень щодо професійної діяльності.

2. Адаптивність є ключовим фактором підтримки психічного благополуччя особистості під час релокації, дозволяючи не лише виживати, а й ефективно інтегруватися та розвиватися в новому культурному середовищі шляхом засвоєння норм і цінностей суспільства. Вона включає когнітивні, емоційні, соціальні та поведінкові аспекти, забезпечуючи гармонійне існування в умовах змін через активну взаємодію з оточенням. Оціночні методики допомагають комплексно визначити рівень адаптації академічного персоналу, що важливо для розробки підтримуючих програм. Соціальні

зв’язки та емоційна стійкість відіграють значну роль у цьому процесі, тому необхідно впроваджувати психологічну підтримку та створювати умови для формування комфортного існування, особливо в контексті переосмислення ідентичності, що виникає під час релокації. Активне заохочення участі в соціальних і культурних заходах сприяє успішній інтеграції в нове академічне середовище.

Адаптивність особистості є ключовою для підтримки психічного благополуччя і успішної інтеграції у нове академічне середовище під час релокації, включаючи здатність засвоювати соціальні норми й цінності. Соціальні зв’язки і емоційна стійкість відіграють важливу роль у процесі адаптації, тому необхідно створювати умови для їх формування та надавати психологічну підтримку учасникам освітнього середовища. Ефективна комунікація досягається через поєднання вербальних і невербальних навичок, активне слухання і емпатію, які допомагають будувати довірливі стосунки між студентами та викладачами. Навички критично мислити та вміти адаптувати свій стиль спілкування під аудиторію є важливими для продуктивного навчального процесу і соціальної інтеграції у нових умовах релокації.

Між адаптивністю і комунікативними здібностями існує тісний та взаємозалежний зв’язок: високий рівень адаптивності покращує навички спілкування, роблячи особистість більш відкритою до нових взаємодій, а ефективна комунікація, у свою чергу, сприяє кращому пристосуванню до змін у академічному середовищі завдяки здатності чітко виражати потреби і отримувати підтримку, що створює взаємопідсилюючий ефект для успішної інтеграції і адаптації у нових умовах.

3. Адаптація та комунікація суттєво впливають на психічне благополуччя учасників академічного середовища релокованих закладів вищої освіти. Ефективна адаптація допомагає знизити рівень стресу і сприяє встановленню позитивних соціальних зв’язків, тоді як розвинені комунікативні навички забезпечують необхідну підтримку та психологічну безпеку, що є ключовими для успішного входження в нове освітнє

середовище.

Адаптивність, комунікативні здібності та психічне благополуччя тісно пов’язані між собою, формуючи основу для успішної інтеграції учасників академічного середовища у певних умовах.

4. У контексті теми, мети і визначених завдань дослідження було підібрано комплекс психодіагностичних методик. Інструментарій визначався з урахуванням можливості використання його під час контрольного зрізу та його діагностичних властивостей. Обсяг вибірки: 34 респонденти з релокованих ЗВО, що дозволяє отримати статистично значущі й релевантні дані для психодіагностичного аналізу.

Результати дослідження свідчать про неоднорідність академічного персоналу релокованих закладів вищої освіти щодо рівнів адаптивності та типів поведінкових стратегій: третина має високу адаптивність, третина – середню, а понад третина потребує підтримки через низький рівень регуляції поведінки. Більшість учасників має середній рівень комунікативної компетентності, що свідчить про необхідність розвитку соціальних навичок, тоді як моральна нормативність здебільшого перебуває на високому чи нормативному рівнях, свідчачи про адекватну соціальну адаптацію. Виявлено переважання пасивних та уникаючих адаптивних стратегій, які забезпечують психологічний захист, але вимагають розвитку конструктивних навичок, а також середній рівень професійного вигорання і наявність психоемоційних викликів, що підкреслює необхідність розробки програм підтримки для покращення адаптивних ресурсів, комунікативних навичок, емоційної стійкості і зниження стресу.

5. Умови праці та життя, пов’язані з релокацією ЗВО, створюють численні виклики для академічного середовища, які впливають на адаптивність, комунікативні здібності та психічне благополуччя його учасників. Дослідження показують, що переважна більшість респондентів має середній рівень адаптивності та комунікації, що свідчить про незмінність стану через тривале невирішене становище в країні та продовження релокації.

Тому існує нагальна потреба в підтримці поточного стану та вивченні джерел і потенціалу покращення психологічного благополуччя академічного персоналу.

Протягом десяти інтерактивних зустрічей запропонована програма допомагає учасникам зрозуміти специфіку адаптивності та комунікації в контексті релокації, освоїти практичні навички самодіагностики, копінг-стратегії та ефективні методи управління стресом і емоціями. Використання різних інструментів, таких як арт-терапія, рольові ігри і набір релаксаційних технік, сприяє підвищенню психологічної гнучкості та покращенню взаємодії у колективі. Особливу увагу приділено розвитку емоційного інтелекту, формуванню ефективних комунікативних стратегій, встановленню здорових особистих меж та впровадженню принципів тайм-менеджменту.

Проведення тренінгової програми «Підвищення адаптивності та комунікативних навичок для зміцнення психічного благополуччя академічного середовища релокованого ЗВО» є важливим для підтримки психологічної стійкості та соціальної інтеграції працівників Херсонського національного технічного університету. Програма розроблена на основі отриманих результатів діагностики показників психологічного благополуччя та виявленого середнього рівня адаптивності і комунікативної компетентності учасників, які потребують підтримки у нових соціально-професійних умовах.

Програма подальшої підтримки психічного благополуччя має включати комплекс психологічних, соціальних та організаційних заходів: індивідуальні та групові консультації, тренінги з розвитку адаптивності, комунікативних навичок, профілактику вигорання, розвиток професійної самореалізації. Вдосконалення інформаційних потоків, прозорість кадрової політики, покращення соціально-побутових умов є важливими складовими створення сприятливого середовища і зниження стресових факторів. Освітні заклади можуть стати центрами відновлення, сили і зміцнення психічного здоров’я для своїх працівників і студентів, допомагаючи будувати майбутнє на основі взаємної підтримки, емпатії та розуміння.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адаптація: психолого-медичні проблеми: колект. монограф./за заг.ред. Л.М.Прісняковоï. Дніпро: Дніпров.гум.ун-т, 2022. 275 с.

2. Ажажа М., Несторенко Т., Пеліова Я. Управління релокованими університетами в умовах підвищеної невизначеності. Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки: зб. наук. пр. 2023. Вип. 2. С. 27-40. DOI:10.31494/2412-9208-2023-1-2.

3. Алещенко В.І. Інформаційно-психологічна складова безпеки особистості в умовах війни. Вісник Національного університету оборони України. 2022. № 2 (66). С. 5-17.

4. Бацилєва О.В., Пузь І.В., Єрмішев О.В. Життєстійкість як внутрішній ресурс особистості та шляхи її підвищення під час професійного становлення. Габітус. 2021. № 22. С. 52–56

5. Березовська Л. Вплив соціальних мереж на психологічне благополуччя особистості. Вісник Національного університету оборони України, 2020. №55(2). С. 28–36. URL: https://doi.org/10.33099/2617-6858-2020-55-2-28-36

6. Блинова О.Є. Психологічні чинники стресу акультурації. Наука і освіта. 2010. № 3. С. 12-15.

7. Бондарчук О. Професійне психологічне благополуччя освітян та особливості його підтримки в кризових умовах сьогодення. Вісник Університету менеджменту освіти. 2023. Вип. 31. С. 5-14.

8. Бондарчук О.І., Пінчук Н.І. Психологічне здоров’я особистості: сутність, індикатори, умови підтримки та відновлення під час війни і в повоєнний час. Вісник післядипломної освіти. Серія "Соціальні та поведінкові науки". 2023. Вип. 25 (54). С. 28-43.

9. Борець Ю.В., Кухар Т.В., Палагнюк О.В. Теоретичний аналіз проблеми психологічного благополуччя та смисложиттєвих орієнтацій майбутніх фахівців соціономічного профілю. Проблеми гуманітарних наук.

Психологія. 2023. Випуск 51. С. 19-24.

10. Бочелюк В. Структура психологічного благополуччя та його роль в життєздійсненні в різних періодах дорослості. Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2020. С. 17-33. DOI: 10.33216/2219-2654-2020-51-1-17-33.

11. Власенко І.А. Конфліктологічна компетентність студентів: умови та програма формування. Теорія і практика сучасної психології. 2020. Т.1, №1. С. 155-160.

12. Волинець Н.В. Психологічні особливості особистісного благополуччя в професійній сфері життєдіяльності: монографія. Хмельницький: Видавництво НАДПСУ, 2019. 620 с.

13. Гребенюк Т.В. Академічна доброчесність: навчальний посібник для студентів 1-го курсу всіх спеціальностей медичних та фармацевтичних факультетів. Запоріжжя: ЗДМУ, 2021. 108 с.

14. Гуляєва О.В. До проблеми структурного аналізу поняття «психологічного благополуччя». Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія. 2016. Вип. 59. С. 15-20. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhIPC_2016_59_4

15. Гуляєва О.В., Поліванова О.Є. До проблеми визначення психологічного змісту поняття «психологічного благополуччя». Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія: Психологія. 2015. №1150. С. 34–39.

16. Діагностика професійного «вигорання» (К.Маслач, С.Джексон в адаптації Н.Е.Водоп’янової. URL: https://vugoraniya.blogspot.com/2017/12/blog-post_57.html

17. Дзюба У., Балашов Е. Взаємозв’язок комунікації, комунікативних здібностей та саморегуляції. UNIVERSUM. 2024. №6. С. 154–161. URL: https://archive.liga.science/index.php/universum/article/view/833

18. Дідух М.М. Проблеми й основні напрями адаптації студентів до умов навчання в закладах вищої освіти. Юридична психологія. 2019. №25(2). С. 61-

69.

19. Еколого- психологічні детермінанти суб'єктивного благополуччя особистості: монографія / за ред. Ю. М. Швалба. Київ – Львів: Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 234 с.

20. Жарікова С.Б. Гендерна специфіка взаємозв'язку психологічного благополуччя та диференційних типів рефлексії у студентів-першокурсників. Теорія і практика сучасної психології. 2019. Т.1, № 6. С. 43– 46.

21. Забаровська С.М., Кресан О.Д. Методика дослідження психологічного благополуччя особистості. Психологічний часопис, 2021. №7 (9). С. 99-107. URL: https://doi.org/10.31108/1.2021.7.9.8

22. Завгородня О.В., Краєва О.А. Психологічні проблеми осіб, вимушено переміщених внаслідок російської агресії. Вісник Національного університету оборони України. 2023. № 3 (73). С. 73-82.

23. Засєкіна Л.В., Малімон Л.Я. Адаптивність як чинник психічного здоров'я персоналу організації. Український психологічний журнал. 2021. № 2 (16). URL: https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1572804

24. Зінченко С.М. Індивідуальна траєкторія професійної адаптації студентів-військовослужбовців (учасників бойових дій) до продуктивної діяльності у сфері послуг. Професіоналізм педагога: теоретичні й методичні аспекти. Слов'янськ. 2020. Вип. 12. С. 199–215.

25. Ільїна Ю.Ю. Адаптивність особистості як умова перцептивно інтерактивної компетентності. Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави. Харків, 2018. С.315-317. URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/30_11_2018/pdf/158.pdf

26. Інформаційно-аналітичний збірник «Освіта України в умовах воєнного стану». Київ, 2022. 358 с. URL: https://iea.gov.ua/5648-2/

27. Кайманова Я.В., Рябоконь Н.С. Вплив академічних стресів на психологічне благополуччя здобувачів вищої освіти та способи їх зменшення. Психологічні студії. 2024. №2. С. 42–47. URL: https://doi.org/10.32782/psych.studies/2024.2.5

28. Каменщук Т. Роль і місце психологічної допомоги для внутрішньо переміщених сімей в умовах воєнного часу. Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Серія «Педагогіка. Психологія». 2022. №1. С.21-27. URL: https://doi.org/10.32782/academ-ped.psyh-2022-1.04

29. Каменщук Т., Коритчук Н. Загальні засади організації першої психологічної допомоги постраждалим в умовах надзвичайних ситуацій. Вісник студентського наукового товариства факультету права, публічного управління та адміністрування. Збірник наукових праць. Вінниця: ТОВ «Друк», 2022. Вип.1. С. 74–78.

30. Карамушка Л., Креденцер О., Терещенко К., Лагодзінська В., Івкін В., Ковальчук О. Особливості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2022. № 1(25). С. 62−74. URL: https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.7

31. Карамушка Л., Шевченко А. Емпіричне дослідження особливостей психічного здоров'я керівників та педагогічних працівників закладів освіти в умовах війни. Київський журнал психології та психотерапії. 2022. № 1(3). С. 29-42. URL: https://mpp-journal.com/index.php/journal/issue/view/3/3-2022

32. Карамушка Л.М. Психічне здоров'я особистості під час війни: як його зберегти та підтримати: метод. рекомендації. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2022. 52 с.

33. Карамушка Л.М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: основні вияви і ресурси. Вчені записки Університету «Крок». 2022. Вип. 3(67). С. 124−133. URL: https://doi. org/10.31732/2663-2209-2022-67-124-133

34. Карамушка Л.М., Карамушка Т.В. Емпіричне дослідження особливостей психічного здоров'я вимушених «внутрішніх» переселенців в умовах війни. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2022. № 2(26). С. 62−74. URL: https://doi.org/10.31108/2.2022.2.26.6

35. Каргіна Н.В. Зовнішні чинники психологічного благополуччя особистості. Матеріали всеукраїнської наукової конференції «Сьомі сіверянські соціально-психологічні читання», 14 грудня 2016 р. Чернігівський

національний педагогічний університет імені Т.Г. Шевченка. Чернігів, «Десна Поліграф». 2016. С.64-67.

36. Каргіна Н.В. Основні підходи до вивчення психологічного благополуччя: теоретичний аспект. Наука і освіта. 2015. № 3. С. 48–55.

37. Кашлюк Ю.І. Основні чинники, які впливають на психологічне благополуччя особистості. Проблеми сучасної психології. 2016. Вип. 34. С. 170-186. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2016_34_16

38. Кердивар В.В., Христенко В.Є. Синдром жертви у внутрішньо переміщених осіб із зони локального воєнного конфлікту. Харків, 2021. 143 с

39. Клибанівська Т.М. Професійна ідентичність: теоретичний аспект. Теорія і практика сучасної психології. 2020. Т.2, №1. С. 52–57.

40. Кобець О.В., Кузьменко Ю.В. Особисті ресурси як чинники підтримання психологічного благополуччя в умовах екзистенційних загроз. Вісник Національного університету оборони України. 2022. № 2 (66). С. 43-49.

41. Кокун О.М., Мельничук Т.І. Резилієнс-довідник: практичний посібник. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 25 с. ISBN 978-617-7745-24-1

42. Колоїз Ж.В. Основи академічного письма: практикум. Кривий Ріг: ФОП Маринченко С.В., 2019. 178 с.

43. Кордунова Н.О., Мудрак І.А., Дмитріюк Н.С. Особливості життєстійкості та адаптивності студентів у кризових ситуаціях. Психологічні перспективи. 2021. Вип. 38. С. 96-109. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppst_2021_38_10 (дата звернення: 07.01.2025).

44. Корнієнко І., Барчі Б. Концепція розвитку soft skills та емоційного інтелекту. Psychology Travelogs. 2023. №1. С. 16–26. URL: https://doi.org/10.31891/PT-2023-1-2

45. Корнят В.С., Субашкевич І.Р. Дослідження особливостей комунікативної компетентності сучасного вчителя. New impetus for the advancement of pedagogical and psychological sciences in Ukraine and EU countries: research matters: Collective monograph. Riga, Latvia : «Baltija

Publishing». 2021. С. 228–242.

46. Костирко Т.М., Ларенкова С.В., Бондар І.В., Жигалкіна М.С. Академічне письмо: навчальний посібник. Миколаїв: НУК, 2022. 116 с.

47. Котлова Л.О., Тичина І.М., Дранківська А.П. Особливості психологічного благополуччя особистості з різними захисними механізмами. Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І.Вернадського. Серія: Психологія.2021. Т. 32(71), № 1. С. 45-50. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sntnvusp_2021_32%2871%29_1_10

48. Кочубей А.В. Методичні вказівки до лабораторних занять з дисципліни «Комунікативна діяльність викладача вищої школи» для здобувачів ІІ (магістерського) рівня освіти усіх спеціальностей НУВГП денної форм навчання. Рівне: НУВГП, 2018. 32 с.

49. Ляска О., Чаграк Н., Стриженко Т. Оцінювання ефективності технологій викладання в умовах дистанційної освіти. Український педагогічний журнал. 2021. №3. С. 106-115. DOI: https://doi.org/10.32405/2411-1317-2021-3-106-115

50. Мацюк З., Хвесик О. Комунікативні здібності як домінантна характеристика мовленнєвої особистості дитини. Педагогічний часопис Волині. 2017. №1(4). С. 88-94.

51. Методики дослідження психічного здоров’я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум /за ред. Л.М.Карамушки. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.

52. Могильник А., Яцухненко М. Психолог на зв’язку. Порадник для людей, які обирають жити Життя у війну. Київ: Приватне підприємство «Рекламна агенція Да Вінчі», 2023. 172 с.

53. Можаровська Т. Психологічне благополуччя: теоретичні підходи до визначення поняття. Психологічні перспективи. 2021. №37. С.155–167. DOI: https://doi.org/10.29038/2227-1376-2021-37-155-167

54. Методичні вказівки до самостійної роботи з дисципліни «Соціальні комунікації в управлінні» для студентів всіх спеціальностей заочної форми

навчання. Укладач: О.М. Шеломовська. Дніпродзержинськ, ДДТУ, 2015.

55. Нові виклики перед роботодавцями щодо роботи з наслідками впливу війни на психічне здоров'я персоналу. URL: https://sostav.ua/publication/nov-vikliki-pered-robotodavtsyami-shchodo-roboti-znasl-dkami-vplivu-v-jni-na-psikh-94311.html

56. Оверчук В.А. Соціально – психологічна адаптація особистості: дослідження феномену. URL: http://tpppjournal.com.ua/n50y2k19_tom_3_a23.html

57. Олефір В., Боснюк В.,Базові психологічні потреби як предиктори суб'єктивного благополуччя. Вектори соціальної, організаційної та економічної психології [Електронне видання]: тези доп. III Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 23 лют. 2024 року). 2024. С. 222-226.

58. Особистісні та ситуативні детермінанти благополуччя особистості в сучасних умовах життєдіяльності:кол. монографія /за заг.ред. В.А.Оверчук. Вінниця, 2023. 380 с.

59. Павлик Н.В. Структура й критерії психологічного здоров'я особистості. Психологія і особистість. 2022. № 1(21). С. 34–59.

60. Павлюк М., Шопша О., Ткачук Т. Психологічне благополуччя як передумова розвитку особистісної самостійності майбутнього фахівця. Наука і освіта. 2018. №1. С. 149– 156.

61. Пєтухова І.О., Заушнікова М.Ю., Каськов І.В. Психологічне благополуччя особистості в умовах війни. Вісник Національного університету оборони України. 2023. № 3 (73). С. 124-129.

62. Пляка Л.В. Психологічні особливості формування комунікативних здібностей у майбутніх провізорів. Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна, серія Психологія. 2008. Вип. 39, № 793. С. 351–354.

63. Поспелова І., Касьянова О., Клос Г, Особливості соціально – психологічної адаптації осіб із різним ставленням до невизначеності. Наука і освіта. URL: https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2023/2_2023/17.pdf

64. Предко В., Предко Д. Особливості психічного стану українців в умовах війни. Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія. 2022. Вип. 3(56). С. 78−84.

65. Прищак М.Д., Залюбівська О.Б. Педагогіка, психологія та методика викладання у вищій школі: навчальний посібник. Вінниця: ВНТУ, 2020. 160 с.

66. Проблеми психології діяльності в особливих умовах. Матеріали ІІ Всеукр. наук.-практ. конф. м.Черкаси, 23 квітня 2024 р. 2024. К.: 7БЦ. 350 с.

67. Психологічна енциклопедія. URL: https://www.psykholoh.com

68. Психологічні аспекти формування комунікативних навичок – ключові принципи і методи. URL: https://fact-news.com.ua/psixologichni-aspekti-formuvannya-komunikativnix-navichok-klyuchovi-printsipi-i-metodi

69. Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості: монографія /за ред. Л.М. Карамушки. Київ–Львів: Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 278 с.

70. Психосоціальний стрес: прояви та техніки його подолання /уклад. Т.І.Неудачина; відп.ред.О.Г.Коробкіна. Харківський національний педагогічний університет імені Г.С.Сковороди, наукова бібліотека. Харків: ХНПУ, 2020. 49 с.

71. Пуздрач Ю.М., Мірошник З.М. Методи і засоби психологічної допомоги вимушеним переселенцям. Кривий Ріг: КДПУ, 2023. 34 с.

72. Ревасевич І. Особистісна адаптованість як багатопараметричне психодуховне утворення. Психологія і суспільство. 2019. №3-4. С. 132-45. DOI: https://doi.org/10.35774/pis2018.03.132.

73. Релокація навчальних закладів: як прижитися на новому місці. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3720701-relokacia-navcalnih-zakladiv-ak-prizitisa-na-novomu-misci.html (дата звернення: 07.01.2025).

74. Романюк В.Л. Стресореактивність і стресостійкість та психічне здоров'я особистості. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія». 2022. Вип. 14. С. 9-15.

75. Самодетермінація психологічного благополуччя особистості: монографія / за ред. Л.З.Сердюк. Київ – Львів: Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 236 с.

76. Санжаровець В.М., Шатило Ю.П. Комунікативна соціалізація студентів. Соціальні комунікації в інноваційному освітньому просторі: теоретичні та прикладні аспекти: колективна моногрфія. 2020. С. 78-97.

77. Сердюк Л.З. Структура та функція психологічного благополуччя особистості. Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія, Кив, 2017. Вип. 17. С. 124- 133.

78. Сидоренко О.Б., Ханецька Т.І. Вплив адаптаційного потенціалу на психологічне благополуччя особистості. URL: http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/42828

79. Сікора Я.Б. Адаптація як об’єкт наукового дослідження: психолого-педагогічний аналіз. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота». 2022. № 2(51). С. 135-139.

80. Смирнова О.В., Гармаш С.М., Герасименко В.О. Адаптація учасників освітнього процесу до дистанційного навчання в період воєнного стану. Український журнал будівництва та архітектури. 2024. №5 (023). С. 133-141.

81. Смовж М., Балабушка Є., Петрушина, М. Особливості розвитку комунікативних здібностей психологів. Вісник Національного університету оборони України. 2023. №*74*(4). С. 119–129. URL: https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-74-4-119-129

82. Спіріна Т.П. Адаптація першокурсників до умов вищого навчального закладу як соціально-педагогічна проблема. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/4195/1/T_SPIRINA_NP_1_KSP%26SR_IL.pdf

83. Терещенко К.В. Детермінанти забезпечення психологічного здоров’я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості. Актуальні

проблеми психології. 2020. Т.І, Вип. 55. С. 59–65.

84. Титаренко Т. Практики самовідновлення мирних мешканців України на початку війни: субкультурні відмінності. Інсайт: психологічні виміри суспільств . 2024. №12. С. 338–357. URL: https:// doi.org/10.32999/2663-970X/2024-12-4

85. Ткачук І.І., Луценко Ю.А. Психосоціальна підтримка учасників освітнього процесу в закладах професійної освіти. URL: https://lib.iitta.gov.ua/.../%D0%A2%D0%BA%D0%B0%D1%87%D1

86. Формування безпечного освітнього простору закладу освіти в діяльності працівників психологічної служби /за наук. ред. Н.В.Лунченко, І.І.Ткачук. Київ: УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2023. 111 с.

87. Целюк Т.Л. Західні підходи до визначення психологічного благополуччя. URL: https://www.inforum.in.ua/conferences/15/18/114 (дата звернення: 07.01.2025).

88. Чуйко Г.В., Чаплак Я.В., Комісарик М.І. Психологічна безпека особистості в нестабільному світі. Psychological Journal. 2021. Vol. 7, iss. 1 (45). С. 65-81.

89. Чумаєва Ю., Малиш В., Іванова О., Крицька В. Вплив адаптаційного потенціалу особистості на психологічне благополуччя переселенців. Перспективи та інновації науки. 2023. DOI: 10.52058/2786-4952-2023-16(34)-662-673.

90. Шарова Т.М. Навчальний процес релокованого закладу вищої освіти в умовах воєнного стану. Удосконалення освітньо-виховного процесу в закладі вищої освіти: зб. наук.-метод. праць. Запоріжжя: ТДАТУ. 2023. Вип. 26. С. 280–296.

91. Шаронова І.В. Психічне здоров’я особистості як предмет психологічного дослідження. Проблеми сучасної психології. 2019. Вип. 20. С. 738–747.

92. Штепа О. Ресурсний стан: психологічний аналіз та інтерпретація.

Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2017. Вип.1. С. 142–149.

93. Ягупова Ю., Кушнір Ю. Психологічні особливості адаптації особистості до екстремальних ситуацій. Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса. 2022. Т.2, №14. С. 174–177. URL: https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/12874.

94. Яковенко О.В. Психологічне благополуччя як особистісний феномен. Науково-практична конференція «Особистість у просторі проблем XXI століття»: програма і матеріали, 25 лютого 2021 року, Київ, Україна. Національний університет "Києво-Могилянська академія". Київ: НаУКМА. 2021. С. 97-100.

95. Ямполь Ю., Косенюк Г., Жукова Г., Булгакова Т. Розвиток комунікаційного простору закладу освіти: світовий досвід розвитку професійного спілкування в умовах цифровізації освітнього процесу. Академічні візії: ЗВО «Львівський університет бізнесу та права». 2023. № 18. С. 1-12.

96. Угрин О.Г. Психологія управління: практичний посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 164 с.

97. Університет як простір психосоціальної підтримки та турботи про психічне здоров’я. URL: https://howareu.com/static-objects/howareu/media/PDF/gaid-universitet-iak-prostir-psixosocialnoi-pidtrimki-ta-turboti-pro-psixicne-zdorovia.pdf

98. Воронов О.І. Методика діагностування соціально-психологічних впливів на прийняття державно-управлінських рішень в індетермінованих умовах: навчально-методичний посібник. Київ: НАДУ, 2017. 271 с.

99. Deineko O. War in Ukraine: a sociological srudy. Oslo, Norwegian Institute for Urban and Regional Research, Metropolitan University. 2022. DOI: 10.1192/bjp.bp.110.084764.

100. Hozak S., Yelizarova O., Stankevych T., Chorna V., Tovkun L., Lebedynets N., Parats A., Bondar O. The impact of communication features on the

mental health of higher education students during the war. SWorldJournal. 2024. №4(24-04). P. 9–17. URL: https://doi.org/10.30888/2663-5712.2024-24-00-078

101. Khomenko Y.H., Shevchuk V.V., Sedykh K.V. Study of the psychological well-being of academic staff under martial law. The importance of pedagogy and psychology in the modern world: Scientific monograph. Riga, Latvia: Baltija Publishing. 2024. P. 254–275.

102. Overchuk V., Shindirovskaya O. Social-psychological adaptation of the applicants of higher education in the conditions of social instability. Visnyk of the Lviv University. Series Psychological science. 2021. Issue 9. P. 178–185. DOI: https://doi.org/10.30970/PS.2021.9.23

103. Riva E., Lister K., Jeglinska W. Student and staff mental well-being in European higher education institutions. DOI: 202410.2766/146281.

104. Tytarenko T., Vasiutynskyi V., Hubeladze I., Chunikhina S., Hromova H. War-Related Life-Making Landscapes: Ukrainian Context. Journal of Loss and Trauma. 2023. №29(2) P. 154–178. URL: https://doi.org/10.1080/15325024.2023.2256219

105. Upsher R., Percy Z., Cappiello L., Byrom N., Hughes G., Oates J., Nobili A., Rakow K., Anaukwu C., Foster J. Understanding how the university curriculum impacts student wellbeing: a qualitative study. High Educ (Dordr). Dec, 2022. №2. P. 1-20. DOI: 10.1007/s10734-022-00969-8.

ДОДАТКИ

Додаток А

Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність»

Опитувальник містить 165 тверджень і має наступні шкали:
«достовірність» (Д);
«комунікаційний потенціал» (КП);
«поведінкова регуляція» (ПР);
«моральна нормативність» (МН);
«особистісний адаптаційний потенціал» (ОАП).

Інструкція: Вам буде запропоновано відповісти на ряд питань, що стосуються деяких особливостей вашого самопочуття, поведінки, характеру. Будьте відверті, довго не роздумуйте над змістом питань, давайте природний відповідь, який першим прийде вам в голову. Пам'ятайте, що немає «хороших» або «поганих» відповідей на кожне твердження досліджуваний повинен відповісти «так» чи «ні». Відповідати потрібно на всі питання поспіль, нічого не пропускаючи.

Текст опитувальника:
1. Буває, що я серджуся.
2. Зазвичай, кожного ранку я почуваю себе бадьоро.
3. Зараз я майже так само працездатний, як і завжди.
4. Доля явно не справедлива до мене.
5. Запори в мене бувають дуже рідко.
6. Часом мені дуже хотілося б залишити свій будинок.
7. Часом у мене бувають напади сміху або плачу, з якими я ніяк не можу впоратися.
8. Мені здається, що мене ніхто не розуміє.
9. Вважаю, що якщо хтось заподіяв мені зло, то я повинен відповісти йому тим же.
10. Іноді мені на думку спадають такі негарні думки, що краще про них нікому не розповідати.
11. Мені буває важко зосередитися на якому-небудь завданні або роботі.
12. У мене часто бувають дивні і незвичайні переживання.
13. У мене не було неприємностей через мою поведінку.
14. У дитинстві я деякий час робив дрібні крадіжки.
15. Буває, що в мене з'являється бажання ламати чи трощити все навколо.
16. Бувало, що цілими днями чи навіть тижнями нічого не міг робити, тому що ніяк не міг змусити себе взятися за роботу.
17. Сон у мене переривчастий і неспокійний.

18. Моя родина не схвалює ту роботу, яку я вибрав.
19. Бували випадки, що я не стримував обіцянок.
20. У мене часто болить голова.
21. Раз на тиждень чи частіше я без будь-якої видимої причини раптово відчуваю жар у всьому тілі.
22. Було б добре, якби майже всі закони скасували.
23. Стан мого здоров'я майже такий самий, як у більшості моїх знайомих, принаймні, (не гірший).
24. Зустрічаючи на вулиці своїх знайомих чи шкільних друзів, з якими я давно не бачився, я волію проходити мимо, якщо вони зі мною не заговорять першими.
25. Більшості людей, що мене знають, я подобаюся.
26. Я людина товариська.
27. Іноді я так наполягаю на своєму, що люди втрачають терпіння.
28. Більшу частину часу настрій у мене пригнічений.
29. Тепер мені важко сподіватися на те, що я чого-небудь досягну в житті.
30. У мене мало впевненості в собі.
31. Іноді я говорю неправду.
32. Зазвичай я вважаю, що життя - це те, що коштує дорого.
33. Я вважаю, що більшість людей здатні збрехати, щоб піднятися по службі.
34. Я охоче беру участь у зборах й інших суспільних заходах.
35. Я дуже рідко сварюся з членами моєї родини.
36. Іноді я відчуваю сильне бажання порушити правила пристойності або кому-небудь нашкодити.
37. Найважча боротьба для мене - це боротьба із самим собою.
38. М'язові судоми чи посмикування в мене бувають украй рідко (чи майже не бувають).
39. Я досить байдужний до того, що зі мною буде.
40. Іноді, коли я себе погано почуваю, я буваю дратівливим.
41. Часто в мене виникає таке почуття, що я зробив щось не те чи навіть щось погане.
42. Деякі люди до того люблять «командувати», що мене так і тягне робити все всупереч, навіть якщо я знаю, що вони праві.
43. Я часто вважаю себе зобов'язаним відстоювати те, що знаходжу справедливим.
44. Моя мова зараз така ж, як завжди (ні швидша, ні повільніша, немає ні хрипоти, ні невиразності).
45. Я вважаю, що моє сімейне життя таке ж хороше, як у більшості моїх знайомих.
46. Мене жахливо обурює, коли мене критикують чи лають.
47. Іноді в мене буває відчуття, що я просто повинен завдати ушкодження собі чи кому-небудь іншому.
48. Моя поведінка великою мірою визначається звичками тих, хто мене оточує.

49. У дитинстві в мене була компанія, де всі намагалися стояти один за одного.
50. Іноді мене так і підмиває з ким-небудь утнути бійку.
51. Бувало, що я говорив про речі, в яких не тямлю.
52. Звичайно я засинаю спокійно і мене не тривожать ніякі думки.
53. Останні кілька років я почуваю себе добре.
54. У мене ніколи не було ні нападів, ні судом.
55. Зараз моя вага постійна (я не худну і не повнію).
56. Я вважаю, що мене часто карали незаслужено.
57. Я легко плачу.
58. Я мало стомлююся.
59. Я не надто хвилювався б, якби в кого-небудь з моєї родини трапилися неприємності через порушення закону.
60. З моїм розумом діється щось недобре.
61. Щоб приховати свою сором'язливість, мені доводиться докладати багато зусиль.
62. Напади запаморочення в мене бувають дуже рідко (чи майже не бувають).
63. Мене турбують сексуальні питання.
64. Мені важко підтримувати розмову з людьми, з якими я щойно познайомився.
65. Коли я намагаюся щось зробити, часто помічаю, що в мене тремтять руки.
66. Руки в мене такі ж спритні і моторні, як і колись.
67. Більшу частину часу я відчуваю загальну слабкість.
68. Іноді, коли я збентежений, я сильно упріваю, і мене це дуже дратує.
69. Буває, що я відкладаю на завтра те, що повинен зробити сьогодні.
70. Думаю, що я людина приречена.
71. Бували випадки, що мені було важко утриматися, щоб що-небудь не вкрасти в кого-небудь чи де-небудь, наприклад, у магазині.
72. Я зловживав спиртними напоями.
73. Я часто про що-небудь тривожуся.
74. Мені б хотілося бути членом різних суспільних груп.
75. Я рідко задихаюся, і в мене не буває сильного серцебиття.
76. Усе своє життя я суворо дотримуюся принципів, що базуються на почутті відповідальності.
77. Траплялося, що я перешкоджав чи суперечив людям просто з принципу, а не тому, що справа була дійсно важливою.
78. Якщо мені не загрожує штраф і поблизу немає міліціонера, я можу перейти вулицю там, де мені хочеться, а не там, де потрібно.
79. Я завжди був незалежним і вільним від контролю з боку родини.
80. У мене бували періоди такого сильного занепокоєння, що я навіть не міг усидіти на місці.
81. Найчастіше мої вчинки неправильно тлумачилися.
82. Мої батьки і (чи) інші члени моєї родини чіпляються до мене більше, ніж потрібно.
83. Хтось керує моїми думками.

84. Люди байдужі до того, що з тобою трапляється.
85. Мені подобається бути в компанії, де всі жартують один з одного.
86. У школі я засвоював матеріал повільніше, ніж інші.
87. Я цілком упевнений у собі.
88. Нікому не довіряти - це найбезпечніше.
89. Раз на тиждень чи частіше я буваю дуже збудженим і схвильованим.
90. Коли я знаходжуся в компанії, мені важко знайти придатну тему для розмови.
91. Мені легко змусити інших людей боятися себе, й іноді я це роблю заради забави.
92. У грі я волію вигравати.
93. Нерозумно засуджувати людину, яка обдурює того, хто сам дозволяє себе обдурювати.
94. Хтось намагається впливати на мої думки.
95. Я щодня випиваю багато води.
96. Найщасливішим я буваю наодинці.
97. Я обурююся щоразу, коли довідуюся, що злочинець з якої-небудь причини залишився без покарання.
98. У моєму житті був один чи кілька випадків, коли я відчував, що хтось за допомогою гіпнозу змушує мене робити ті чи інші вчинки.
99. Я рідко заговорюю з людьми першим.
100. У мене ніколи не було зіткнень із законом.
101. Мені приємно мати серед своїх знайомих значущих людей - це ніби додає мені ваги у власних очах.
102. Іноді, без усякої причини, в мене раптом настають періоди надзвичайної веселості.
103. Життя для мене майже завжди пов’язане з напругою.
104. У школі мені було дуже важко говорити перед класом.
105. Люди виявляють щодо мене стільки співчуття і симпатії, наскільки я заслуговую.
106. Я відмовляюся грати в деякі ігри, тому що в мене це погано виходить.
107. Мені здається, що я завожу друзів з такою ж легкістю, як і інші.
108. Мені неприємно, коли мене оточують люди.
109. Мені, як правило, щастить.
110. Мене легко збентежити.
111. Дехто з членів моєї родини робили вчинки, які мене лякали.
112. Іноді в мене бувають напади сміху чи плачу, з якими я ніяк не можу справитися.
113. Мені буває важко взялися за виконання нового завдання чи почати нову справу.
114. Якби люди не були налаштовані проти мене, я в житті досягнув би набагато більшого.
115. Мені здається, що мене ніхто не розуміє.
116. Серед моїх знайомих є люди, що мені не подобаються.

117. Я легко втрачаю терпіння з людьми.
118. Часто в новій обстановці я відчуваю тривогу.
119. Часто мені хочеться вмерти.
120. Іноді я буваю таким збудженим, що мені важко заснути.
121. Часто я переходжу на інший бік вулиці, щоб уникнути зустрічі з тим, кого я побачив.
122. Бувало, що я полишав почату справу, тому що боявся, що не впораюся з нею.
123. Майже щодня трапляється що-небудь, що лякає мене.
124. Навіть серед людей я почуваю себе самотнім.
125. Я переконаний, що існує лише одне-єдине правильне розуміння сенсу життя.
126. У гостях я частіше сиджу осторонь і розмовляю з ким-небудь одним, не беру участі в загальних розвагах.
127. Мені часто говорять, що я запальний.
128. Буває, що я з ким-небудь пліткую.
129. Часто мені буває неприємно, коли я намагаюся застерегти кого-небудь від помилок, а мене розуміють неправильно.
130. Я часто звертаюся до людей за порадою.
131. Часто навіть тоді, коли для мене все складається добре, я почуваю, що мені все байдуже.
132. Мене досить важко вивести із себе.
133. Коли я намагаюся вказати людям на їхні помилки чи допомогти, вони часто розуміють мене неправильно.
134. Звичайно я спокійний і мене нелегко вивести з щиросердної рівноваги.
135. Я заслуговую суворого покарання за свої провини.
136. Мені властиво так сильно переживати свої розчарування, що я не можу змусити себе не думати про них.
137. Часом мені здається, що я ні на що не здатний.
138. Бувало, що під час обговорення деяких питань я, особливо не задумуючись, погоджувався з думкою інших.
139. Мене дуже турбують усілякі нещастя.
140. Мої переконання і погляди непохитні.
141. Я думаю, що можна, не порушуючи закону, спробувати знайти в ньому лазівку.
142. Є люди, які мені настільки неприємні, що я в глибині душі радію, коли вони «отримують наганяй» за що-небудь.
143. У мене бували періоди, коли через хвилювання втрачав сон.
144. Я відвідую всілякі суспільні заходи, тому що це дозволяє побувати серед людей.
145. Можна пробачити людям порушення правил, які вони вважають нерозумними.
146. У мене є деякі звички, які настільки сильні, що боротися з ними просто даремно.

147. Я охоче знайомлюся з новими людьми.
148. Буває, що непристойні жарти викликають у мене сміх.
149. Якщо справа в мене йде погано, мені відразу хочеться все кинути.
150. Я волію діяти відповідно до власних планів, а не виконувати вказівки інших.
151. Хочу, щоб навколишні знали мою точку зору.
152. Якщо я поганої думки про людину чи навіть нехтую її, то майже не намагаюся приховати це.
153. Я людина нервова і легко збудлива.
154. Усе в мене виходить погано, не так, як потрібно.
155. Майбутнє здається мені безнадійним.
156. Люди досить легко можуть змінити мою думку, навіть якщо до цього вона здавалася мені остаточною.
157. Кілька разів на тиждень у мене буває почуття, що повинно трапитися щось страшне.
158. Найчастіше я почуваю себе втомленим.
159. Я люблю бувати на вечорах і просто в компаніях.
160. Я намагаюся уникати конфліктів і скрутних ситуацій.
161. Мене часто дратує, що я забуваю, куди кладу речі.
162. Пригодницькі розповіді мені подобаються більше, ніж про любов.
163. Якщо я захочу зробити щось, але навколишні вважають, що цього робити не варто, я легко можу відмовитися від своїх намірів.
164. Нерозумно засуджувати людей, що прагнуть узяти від життя все, що можуть.
165. Мені байдуже, що думають про мене інші.

Інтерпретація результатів

Обробку результатів проводять за чотирма «ключам» відповідних шкалами: «достовірність», «комунікаційний потенціал», «поведінкова регуляція», «моральна нормативність» та «особистісний адаптаційний потенціал».

На кожне питання тесту обстежуваний може відповідати «так» або «ні», тому при обробці результатів враховується кількість відповідей, що співпали з «ключем». Кожне збіг з ключем оцінюється в один «сирий» бал.

Шкала достовірності оцінює ступінь об’єктивності відповідей. У разі, якщо загальна кількість «сирих» балів перевищує 10, то отримані дані слід вважати недостовірними внаслідок прагнення військовослужбовця відповідати соціально бажаного типу особистості.

При масовому обстеженні, а також при дефіциті часу процес визначення соціально-психологічної адаптації може бути прискорений. Для цього достатньо мати два «ключа» для шкали достовірності та шкали особистісного адаптивного потенціалу. Шкала ОАП є більш високого рівня. Вона включає в себе шкали «комунікаційний потенціал», «поведінкова регуляція», «моральна нормативність» і дає уявлення в цілому про адаптивних можливостях

особистості, але не дозволяє отримати додаткову інформацію про психологічні особливості обстежуваних.

Ключі до багаторівневого особистісного опитувальником «Адаптивність» (МЛО-АМ)

Найменування шкали	Номер питання з відповіддю «так»	Номер питання з відповіддю «ні»
Достовірність (Д)		1, 10, 19, 31, 51, 69, 78, 92, 101, 116, 128, 138, 148
Особистісний адаптивний потенціал (ОАП)	4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 33, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 46, 47, 50, 56, 57, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 67, 68, 70, 71, 72, 73, 75, 77, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 96, 98, 99, 102, 103, 104, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 117, 118, 119,120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 129, 131, 133, 135, 136, 137, 139, 141, 142, 143, 145, 146, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162, 164, 165	2, 3, 5, 13, 23, 25, 26, 32, 34, 35, 38, 44, 45, 48, 49, 52, 53, 54, 58, 62, 66, 74, 76, 85, 87, 97, 100, 105, 107, 127, 130, 132,134, 140, 144, 147, 159, 160, 163
Поведінкова регуляція (ПР)	4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 28, 29, 30, 37,39, 40, 41, 47, 57, 60, 63, 65, 67, 68, 70, 71, 73, 75, 80, 82, 83, 84, 86, 89, 94, 95, 96, 98, 102, 103, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 129, 131, 135, 136, 137, 139, 143, 146, 149, 153, 154, 155, 156,157, 158, 161, 162	2; 3, 5, 23, 25, 32, 38, 44, 45, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 87, 105, 127, 130, 132,134, 140

Комунікативні здібності (КЗ)	9, 24, 27, 33, 43, 46, 61, 64, 81, 90, 99, 104, 106, 114, 121, 126, 133, 142, 151, 152	26, 34, 35, 48, 74, 85, 107, 130, 144, 147, 159
Моральна нормативність (МН)	14, 22, 36, 42, 50, 56, 59, 72, 77, 79, 91, 93, 125, 141, 145, 150, 164, 165	13, 76, 97, 100, 160, 163

Переклад в Стен результатів, отриманих за шкалами методики «Адаптивність»

Найменування шкали та кількість відповідей, співпавших з ключем				Стени
ОАП	ПР	КП	МН	
62 - >	46 - >	27 – 31	18 - >	1
51 – 61	38 – 45	22 – 26	15 – 17	2
40 – 50	30 – 37	17 – 21	12 – 14	3
33 – 39	22 – 29	13 – 16	10 – 11	4
28 – 32	16 – 21	10 – 12	7 – 9	5
22 – 27	13 – 15	7 – 9	5 – 6	6
16 – 21	9 – 12	5 – 6	3 – 4	7
11 – 15	6 – 8	3 – 4 2	2	8
6 – 10	4 – 5	1 – 2	1	9
1 - 5	0 – 3	0	0	10

Підсумкову оцінку за шкалою «Особистісний адаптивний потенціал» можна отримати шляхом простого підсумовування сирих балів за трьома шкалами «комунікаційний потенціал», «поведінкова регуляція», «моральна нормативність» з подальшим переведенням отриманої суми.

Інтерпретація адаптивних здібностей за шкалою «ЛАП» методики «Адаптивність»

Рівень адаптивних здібностей (стени)	Інтерпретація
5 - 10	Групи високої і нормальної адаптації. Особи цих груп достатньо легко адаптуються до нових умов діяльності, швидко входять у новий колектив, достатньо легко і адекватно орієнтуються у ситуації, швидко виробляють стратегію своєї поведінки. Як правило, не конфліктні, мають високу емоційну стійкість.
3 - 4	Група задовільної адаптації. Більшість особистостей цієї групи

	мають ознаки різних акцентуацій, які в звичних умовах частково компенсовані і можуть проявлятися при зміні діяльності. Тому успіх адаптації залежить від зовнішніх умов середовища. Ці особистості, як правило, мають не високу емоційну стійкість. Можливі асоціальні зриви, прояв агресії та конфліктності. Особи цієї групи потребують індивідуального підходу, постійного спостереження, корекційних заходів.
1-2	Група низької адаптації. Особи цієї групи мають ознаки наочних акцентуацій характеру і деяких ознак психопатії, а психічний стан можна охарактеризувати , як граничне. Можливі нервово-психічні зриви. Особи цієї групи мають низьку нервово-психічну стійкість, конфліктні, можуть здійснювати асоціальні вчинки. Вимагають нагляду психолога і лікаря (невропатолога, психіатра).

Інтерпретація основних шкал методики «Адаптивність»

Найменування шкали	Рівень розвитку якостей	
	Нижче середнього (1 – 3 стена)	Вище середнього (7 – 10 стенів)
ПР	Низький рівень поведінкової регуляції, певна схильність до нервово-психічних зривів, відсутність адекватності самооцінки і реального сприйняття дійсності.	Високий рівень нервово-психічної стійкості і поведінкової регуляції, висока адекватна самооцінка і реальне сприйняття дійсності.
КП	Низький рівень розвитку комунікативних здібностей, труднощі в побудові контактів з оточуючими, прояв агресії, підвищена конфліктність.	Високий рівень розвитку комунікативних здібностей, легко встановлює контакти зі співробітниками, оточуючими, не конфліктний.

МН	Не може адекватно оцінювати своє місце і роль в колективі, не прагне дотримуватися суспільні норми поведінки.	Реально оцінює свою роль в колективі, орієнтується на дотримання суспільних норм поведінки.

Додаток Б

Опитувальник «Адаптивні стратегії поведінки» М. Мельникової

Методика «Адаптивні стратегії поведінки» М. Мельникової спрямована на вивчення індивідуальних переваг у виборі стратегій поведінки в проблемних ситуаціях соціальної взаємодії. Поєднання стратегій в індивідуальній поведінці характеризує стиль адаптації особистості.

Інструкція: Перед Вами життєві ситуації, які можуть статися з будь-якою людиною. Уявіть, що це сталося саме з Вами. Вам пропонується 7 варіантів поведінки в кожній ситуації. Кожен із способів поведінки по-своєму гарний і може сприяти вирішенню ситуації. Уважно прочитайте всі запропоновані стратегії і оберіть ту, яка, на Ваш погляд, більше відповідає даній ситуації, частіше використовується і виглядає для Вас звичайною. Номер обраної стратегії обведіть на бланку в кружечок. Після цього виберіть стратегію, яка, на Вашу думку, не припустима в даній ситуації, практично ніколи Вами не використовується і виглядає неприродною. Номер цієї стратегії закресліть. Потім, необхідно подивитися, які ще стратегії можна використовувати в даній ситуації (додаткові), крім обраної, і підкреслити в бланку їх номери (не більше двох). Обов'язково, перед тим як зробити вибір, прочитайте всі 7 варіантів. Пам'ятайте, що варіанти відповідей підібрані таким чином, що серед них немає «неправильних».

Текст опитувальника:

1. Склалося так, що Ви змушені виконувати значущу для Вас справу спільно з іншою людиною, але Ваші точки зору на саму проблему і на спосіб вирішення не збігаються.

1) Така ситуація приносить мені багато неприємних переживань, але я не наважуся висловити своє незадоволення вголос.
2) Постараюся наполягти на своєму способі рішення, переконати партнера.
3) Думаю, якщо немає узгодженості, для користі справи краще змінити партнера.
4) Спробую прийняти на точку зору партнера, може це допоможе мені переглянути мої позиції.
5) Якщо немає узгодженості, я не буду умовляти, просто буду робити по-своєму для користі справи.
6) Думаю, краще відкласти справу на більш пізній термін, може, позиція мого партнера дещо зміниться або я буду готовий працювати разом з цією людиною.
7) Швидше за все, доведеться погодитися із запропонованим мені способом роботи.

2. Вам важко підтримувати стиль спілкування, прийнятий у Вашому колективі.
1) Постараюся обмежитися тільки необхідними формальними контактами, а для спілкування знайти інше місце, до душі.
2) Постараюся зробити так, щоб колеги змінили свій стиль спілкування на більш прийнятний для мене.
3) В такому випадку я просто відчуваю себе «самотнім серед людей». Це може тривати досить довго.
4) Буду спілкуватися так, як я звик (звикла) і вважаю правильним. Нехай підлаштовуються під мене.
5) Треба змінити своє ставлення до цього і докласти зусиль, щоб змінити свій стиль спілкування.
6) Постараюся тимчасово поменше вступати в контакти, почекаю, може щось зміниться.
7) Думаю, треба прийняти цей стиль спілкування, щоб просто бути з усіма.
3. Ви завершили роботу, в яку вклали багато сил і часу. Робота вийшла, на Ваш погляд вдалою, але Вас оцінили набагато нижче того, що Ви заслуговуєте, не помітивши основних достоїнств роботи.
1) Вважаю, що оцінка повинна бути переглянута.
2) Якщо ситуація буде повторюватися, постараюся знайти нове місце роботи, де мене більше цінуватимуть.
3) Зазвичай я сильно переживаю, але нічого не кажу.
4) Потрібно почекати. Можливо, пізніше мою працю помітять і оцінять по достоїнству.
5) Постараюся ще раз показати всі позитивні сторони моєї роботи, переконати в тому, що оцінка неадекватна, докладу всіх зусиль для досягнення мети.
6) Навряд чи можна щось виправити, доведеться погодитися з тим, що є.
7) Постараюся розібратися в чому полягають зауваження до мене, щоб ситуація не повторювалася.
4. Ви повинні брати участь в заході, який Вам абсолютно не цікавий.
1) Доведеться прийти на захід, щоб уникнути конфлікту.
2) Буду активно протестувати проти такого розпорядження, доб'юся того, щоб відвідування подібних заходів стало добровільним.
3) Сьогодні піду, а завтра подивлюся.
4) Просто не піду на цей захід.
5) Постараюся знайти в запропонованому заході щось цікаве для себе.
6) Постараюся уникнути участі в заході, пославшись на зайнятість в іншому місці.
7) Перебуваючи на подібних заходах, я просто «відсутня», займаюся своїми справами, думаю про своє.
5. Ваш друг (подруга) вимагає до себе постійної уваги, ревнує Вас, коли Ви спілкуєтеся з іншими людьми. Вас це стомлює.
1) Постараюся пояснити цій людині його неправоту і переконати припинити подібну поведінку.

2) Постараюся уникати з ним (з нею) розмов на цю тему, може проблема вирішиться сама по собі.
3) Буду робити так, як вважаю за потрібне. Ніхто не має права мені вказувати.
4) Я мимоволі починаю уникати контактів з цією людиною, намагаюся рідше зустрічатися, щоб не провокувати з'ясування відносин.
5) Я відчуваю себе дуже незатишно в такій ситуації, сильно переживаю.
6) Якщо ця людина мені дорога, швидше за все, буду менше зустрічатися з іншими людьми, як він (вона) хоче.
7) Подумаю, може, я дійсно міг (могла) б приділяти йому (їй) більше уваги.
6. Ви перейшли на нове місце роботи і відчуваєте, що колектив не приймає Вас, Ви – чужий для них.
1) Постараюся повернутися на колишнє місце роботи або перейти в якусь іншу організацію, де обстановка буде краще.
2) Постараюся зробити так, щоб мною зацікавилися. Постараюся зрозуміти «їх» закони і навчитися їх використовувати.
3) Нічого не буду робити; згодом, думаю, все налагодиться.
4) Швидше за все, замкнуся в собі і буду жити своїм життям, майже ні з ким не спілкуючись.
5) Вважаю, що новий колектив теж повинен рахуватися з моїм характером і з моїми інтересами. Буду вести себе так, як завжди.
6) Треба виконувати всі вимоги і правила нового колективу, щоб стати «своїм». Так і зроблю.
7) Не буду чекати, зроблю спеціальні кроки, щоб мене помітили і змінили до мене ставлення.
7. Ваш керівник (адміністратор) досвідчена і компетентна людина, чудово володіє промовою. Однак він дуже владний і наполегливий і під час бесіди з Вами постійно ставить Вас в незручне становище, як би некомпетентність в окремих питаннях. підкреслюючи Вашу
1) Швидше за все, попрошу його змінити свій стиль спілкування зі мною, поясню, що мені складно працювати в такій атмосфері.
2) Не треба витрачати нерви і піддавати себе зайвим стресам. Постараюся рідше з ним зустрічатися або, при слушній нагоді, зміню місце роботи.
3) Буде спокійніше, якщо просто вислуховувати його, приймаючи запропоновану позицію.
4) Я важко переживаю такі ситуації, пропадає бажання спілкуватися, швидше за все, замкнуся в собі, внутрішньо відгородившись від нього.
5) Якщо я йому потрібен як фахівець, нехай приймає мене таким, яким я є.
6) Постараюся підвищити свій рівень компетентності та відпрацювати відповідний стиль спілкування, щоб розмовляти з ним на рівних.
7) Можливо, з часом, коли у нас буде більше спільного досвіду роботи, ситуація зміниться.
8. Переможцю конкурсу була обіцяна грошова премія. Ви виграли конкурс, але чомусь винагороди до сих пір не отримали, про неї буцім-то забули.
1) Це звичайна історія, доведеться залишитися без винагороди.

2) Потрібну винагороду, не мають права не виплатити.
3) Спробую по-іншому поставитися до цього, адже і сама перемога в конкурсі може бути не менш цінна.
4) Якщо обіцяне не виплачують, більше не буду брати участь в подібних конкурсах.
5) Це мене сильно засмучує, але, незважаючи на внутрішні переживання, нікуди не піду.
6) Думаю, зможу домовитися і отримати належне, використовуючи для цього всі можливі засоби.
7) Треба почекати, сподіваючись, що винагороду виплатять пізніше.
9. У Вашого приятеля (приятельки) є деякі звички (риси характеру), які Вас дратують і доставляють масу неприємностей.
1) Нічого не поробиш, буду терпіти його недоліки, хоча це і неприємно.
2) Коли це починається знову, краще просто піти.
3) Коли це набридає, треба сказати, щоб він перестав вести себе подібним чином, постаратися пояснити йому його помилки.
4) У неприємний занурившись в свої думки. момент можна «відключитися»,
5) Треба почекати, рано чи пізно він сам зрозуміє свою помилку.
6) Мої друзі повинні знати, що мені не подобається їхня поведінка і доцільно це відкрито демонструвати.
7) Треба розібратися, чому він поводиться саме таким чином і що можна зробити, щоб не провокувати неприємну мені поведінку.
10. У Вас є недоброзичливці в колективі, з якими дуже напружені стосунки.
1) Я важко переживаю таку ситуацію, відчуваю себе ніяково, непевно, замикаюся в собі.
2) Треба знайти засоби зробити так, щоб вони змінили свою думку про мене.
3) Пошукаю нове місце роботи, де б у мене не було конфліктів.
4) Буду весь час намагатися налагодити з ними стосунки, демонструючи доброзичливість.
5) Не завжди все в житті гладко, доведеться з цим змиритися.
6) Кожен має право думати те, що він хоче. Буду таким (такий) як я є, не дивлячись ні на що.
7) Вважаю, що нічого страшного не відбувається, треба не вступати в конфлікт, поступово все налагодиться.
11. Ваше керівництво контролює буквально кожен Ваш крок.
1) У такій ситуації краще якомога рідше зустрічатися з адміністрацією.
2) Треба незважаючи ні на що робити по-своєму, в кінці кінців, вони зрозуміють, що жорсткі рамки не для мене.
3) Залишається тільки створити свій світ, внутрішньо відгородитися, інакше це витримати дуже складно.
4) Треба почекати кілька років, все само собою стане на свої місця.
5) Цілком ймовірно, треба змінитися самому, і тоді зміниться ставлення до мене.

6) Постараюся переконати, довести, що такий контроль зайвий і в ньому немає потреби.
7) Швидше за все, доведеться з цим змиритися, щоб не створювати напруги.
12. У Вашій організації ввели додаткові семінарські заняття. Вони досить нудні і Ви вважаєте, що Вам немає необхідності відвідувати їх. Але введені вимоги потребують обов'язкової присутності на семінарах.
1) Швидше за все, буду ходити на заняття для того, щоб не псувати відносини.
2) Знайду причину, щоб уникнути відвідування семінарів.
3) Постараюся взяти з цих занять максимум.
4) Я можу відвідувати семінар формально, проводячи час у своїх роздумах і займаючись своїми справами.
5) Поговорю з адміністрацією, постараюся переконати їх, буду вимагати добровільного відвідування.
6) Такі заняття слід ігнорувати. Ніхто не має права ставити такі умови.
7) Може трохи походжу, якщо буде настрій, можливо, через деякий час вже не буде таких жорстких вимог.
13. Ваш близький друг (подруга) запросив (а) Вас на день народження. Ви дізнаєтеся, що серед запрошених буде людина, до якої Ви відчуваєте явну антипатію.
1) Мені буде неприємно там перебувати, буду відчувати себе скуто, у мене зіпсується настрій, але другу (подрузі) нічого не скажу.
2) Швидше за все, не піду на день народження.
3) З цим я не можу нічого вдіяти, доведеться терпіти.
4) Можливо, поспілкувавшись з цією людиною, зможу переглянути своє ставлення до неї.
5) Постараюся переконати друга заради гарного вечора переглянути список гостей і не запрошувати цю людину.
6) До дня народження ще є час, може щось зміниться.
7) Мій друг повинен враховувати мої інтереси. Поставлю умову: або я, або він.
14. У Вашому колективі є певні неформальні правила, які Ви вважаєте важливими, але деякі члени Вашого колективу не виконують їх.
1) Мені потрібні ці правила, я дотримуюся їх для себе, але навряд чи я буду втручатися в чуже життя.
2) Треба почекати, якщо норми потрібні, то, врешті-решт, всі їх будуть дотримуватися.
3) Постараюся переконати в необхідності відповідності загальним нормам, пояснити їх доцільність.
4) Тут я нічого не можу вдіяти. Нехай вчиняють так, як вважають за потрібне.
5) Можливо, мої власні уявлення про ці норми не зовсім вірні. Постараюся переглянути їх.
6) З такими людьми досить важко, я буду всіляко уникати спілкування з ними.
7) Правила є правила. Всі це повинні розуміти.

15. Ви отримали розпорядження від Вашого керівництва використовувати нові методи роботи. Але Ви усвідомлюєте, що введення цих нових методів недоцільно і буде коштувати Вам багато витрачених сил і часу.

1) Постараюся потягнути розчиниться само по собі. час, може нововведення

2) Постараюся відстояти своє право вибирати, постараюся переконати керівництво в недоцільності нововведення, докладу до цього всіх зусиль.

3) Якщо мене змусять займатися тим, чим я не хочу, це виведе мене з рівноваги на довгий час, я замкнуся в собі і все одно не зможу добре виконати роботу.

4) Просто відмовлюся і буду робити так, як вважаю за потрібне.

5) Спокійніше буде просто виконати те, що вимагають.

6) Швидше за все, зміню місце роботи: краще знайти нове місце роботи, ніж витрачати час на марне переучування.

7) Розгляну цю пропозицію, постараюся знайти в ній позитивні моменти, можливо, перегляну свою думку.

16. У черговий раз змінився режим роботи. Новий графік надзвичайно незручний для Вас. Через це порушується весь ритм повсякденного життя і не залишається часу для відпочинку.

1) Доведеться багато від чого відмовитися і перейти на новий розклад.

2) Буду шукати можливості змінити незручний для мене графік, думаю, мої зусилля не пропадуть даремно.

3) Буду сильно переживати з цього приводу, але що я можу зробити?

4) Думаю, що можливо швидко перебудувати своє життя, пристосуватися до цієї ситуації.

5) Не погоджуся на зміни. Мої інтереси теж повинні враховувати.

6) Треба почекати. Можливо, з'являться якісь компромісні варіанти.

7) Коли така ситуація виникне не в перший раз, я серйозно подумаю про пошук нового місця роботи.

17. Один з Ваших знайомих дуже любить критикувати інших.

1) Краще перечекати такий момент. Рано чи пізно він все одно заспокоїться.

2) Постараюся пояснити йому непродуктивність його поведінки.

3) Спробую зрозуміти, що він від нас хоче; може варто поводитися з ним по-іншому.

4) Мені це дуже неприємно, я сильно переживаю, хоча висловити це вголос мені важко.

5) Якщо його критика несправедлива, я зможу протистояти йому в суперечці.

6) Йому все одно нічого не доведеш, краще просто піти і надалі менше з ним спілкуватися.

7) Правильніше буде вислухати критику, мабуть, для неї є підстави.

18. Цінності групи людей, з якими Ви зазвичай проводите вільний час, чужі Вам.

1) Я вмію не помічати таких протиріч, живу в своєму світі, який цінний і значущий для мене.

2) Буду спокійно чекати, може, наші цінності з часом і зблизяться.

3) Думаю, зможу вплинути на оточуючих і зробити так, щоб вони зрозуміли, що для мене важливо.
4) Постараюся зрозуміти, що подобається їм і, можливо, зміню свої уявлення.
5) Не піду на поступки, буду жити так, як я вважаю правильним.
6) Ймовірно, залишу цю групу і пошукаю для себе більш прийнятний варіант.
7) Не слід показувати свою незгоду. Правильніше буде слідувати правилам групи, коли Ви перебуваєте в ній.

19. Зазвичай, важливі рішення у Вашій організації приймаються без Вашої участі.

1) Навіть якщо мене це не зовсім влаштовує, доведеться змиритися з цим.
2) Треба просто не погоджуватися з рішеннями прийнятими таким чином, в кінці кінців, наша думка теж чогось варта.
3) Необхідно змінити ситуацію, переконати адміністрацію прислухатися до нашої думки, погоджувати прийняті рішення.
4) Зараз такий період, можливо, з часом ситуація сама собою зміниться.
5) Можливо, я не вмію донести свою думку, треба над цим попрацювати.
6) Якщо тут не хочуть зі мною рахуватися, то можна знайти інше місце роботи, де моя думка буде враховуватися.
7) Це дуже ображає мене, але щось говорити марно і я переживаю все всередині себе.

20. У Вашої організації існують деякі формальні вимоги, яким важко відповідати.

1) Думаю необхідно наполегливо домагатися зміни прийнятих правил, що я і буду робити.
2) Буде спокійніше, якщо просто виконувати ці вимоги.
3) Якщо так буде продовжуватися, то, в крайньому випадку, можна поміняти місце роботи.
4) Нічого робити не буду, думаю, поступово вимоги самі по собі стануть більш лояльними.
5) Перебуваючи в таких умовах, я відчуваю себе дуже погано, мені тривожно, я переживаю, але навряд чи буду щось говорити вголос.
6) Буду просто ігнорувати недоцільні вимоги, і ніхто мене не зможе змусити.
7) Необхідно зрозуміти, що саме від нас хочуть, може тоді легше буде змінити свою поведінку.

Інтерпретація результатів

Ступінь переваги різних стратегій в індивідуальній поведінці визначається через підрахунок частоти вибору окремих стратегій в якості основних, додаткових або тих, що відхиляються за всіма 20 ситуаціями. У підсумку кожна стратегія набирає певну кількість балів, що залежить від того, скільки разів вона була обрана або відкинута. Обробка результатів передбачає кілька кроків.

Крок 1. За допомогою ключа (табл. 2) визначається відповідність зазначених на бланку номерів відповідей певним стратегіям поведінки. Для цього під кожним зазначеним (обведений в кружечок, підкресленим або

закресленим) вибором зчитується номер відповідної стратегії. При цьому для кожної стратегії окремо підраховується кількість трьох категорій виборів: – основних позитивних – стратегії, обрані в першу чергу (обведені в кружок), – додаткових позитивних – стратегії, які, на думку випробуваного, також можна використовувати в даній ситуації (підкреслені), – негативних – стратегії, які відкидаються випробуваним (закреслено). Отримані величини заносяться в клітини підсумкової таблиці, яка розташована безпосередньо під бланком (табл. 1). У цій таблиці колонки відповідають номерам стратегій (від 1 до 7), рядки – категоріям виборів («+», «дод.», «-»). Зручно працювати з бланком, якщо бали для різних категорій виборів підраховувати послідовно (спочатку заповнити 1-й рядок підсумкової таблиці, потім 2-й, потім – 3-й). Для цього спочатку слід переглянути весь бланк, звертаючи увагу тільки на відповіді, обведені в кружок (основний вибір), в результаті чого заповнюється перший рядок. Потім розшифровуються відповіді, які підкреслені, і в останню чергу – ті, які закреслено.

Крок 2. Для кожної з семи стратегій підраховується сумарний бал за всіма ситуаціями. Попередньо кожній групі виборів приписуються умовні бали: – стратегіям, обраним в першу чергу (основний позитивний вибір), як найбільш переважаючим, приписується по 2 бали, – додаткові отримують по 1 балу, – стратегії, що відкидаємо (негативний вибір) оцінюються в -2 бали. Щоб обчислити підсумковий бал для кожної стратегії: а) кількість виборів, позначене в клітинах, множиться на відповідну величину: основні позитивні – на 2, негативні – на -2, (додаткові не змінюються); б) числа в стовпцях підсумовуються.

Приклад (табл. 1)

	1	2	3	4	5	6	7	
+	6	2	1	0	10	1	2	x 2
доп	4	2	8	1	7	0	1	x 1
-	0	1	3	4	0	9	4	x (-2)
Σ	16	4	3	-7	27	-16	-3	

Ключ (табл.2)

1	1 2 3 4 5 6 7 **4 1 3 2 5 7 6**	11	1 2 3 4 5 6 7 **3 5 4 7 2 1 6**
2	1 2 3 4 5 6 7 **3 1 4 5 2 7 6**	12	1 2 3 4 5 6 7 **6 3 2 4 1 5 7**
3	1 2 3 4 5 6 7 **5 3 4 7 1 6 2**	13	1 2 3 4 5 6 7 **4 3 6 2 1 7 5**
4	1 2 3 4 5 6 7 **6 1 7 5 2 3 4**	14	1 2 3 4 5 6 7 **4 7 1 6 2 3 5**
5	1 2 3 4 5 6 7 **1 7 5 3 4 6 2**	15	1 2 3 4 5 6 7 **7 1 4 5 6 3 2**
6	1 2 3 4 5 6 7 **3 2 7 4 5 6 1**	16	1 2 3 4 5 6 7 **6 1 4 2 5 7 3**

7	1 2 3 4 5 6 7 **1 3 6 4 5 2 7**	17	1 2 3 4 5 6 7 **7 1 2 4 5 3 6**
8	1 2 3 4 5 6 7 **6 5 2 3 4 1 7**	18	1 2 3 4 5 6 7 **4 7 1 2 5 3 6**
9	1 2 3 4 5 6 7 **6 3 1 4 7 5 2**	19	1 2 3 4 5 6 7 **6 5 1 7 2 3 4**
10	1 2 3 4 5 6 7 **5 1 3 2 6 5 7**	20	1 2 3 4 5 6 7 **1 6 3 7 4 5 2**

У верхньому рядку кожного осередку позначені номери відповідей, безпосередньо під ними – номери відповідних стратегій. Крок 3. Відзначаються переважаючі та стратегії, що відкидаються (стратегії, які набрали максимальну і мінімальну кількість балів з відривом). Наприклад, для випадку, наведеному в табл. 2, переважаючі стратегії – це стратегії № 5 і № 1; ігноруюча стратегія – № 6.

Крок 4. Для кожної стратегії отримані сирі бали переводяться в стандартні (станайни). Для цього слід скористатися спеціальною таблицею (табл. 3). У клітинах кожної таблиці є такі інтервали сирих балів, що відповідають тому чи іншому станайну.

Стандарти до опитувальника АСП

Стандартні величини представлені в станайнах.

1-3 станайна трактуються як показники нижче середнього;

4-6 станайнів – середній рівень;

7-9 станайнів – вище середнього.

Переклад сирих балів у стандартні (табл.3)

Стратегія	Станайн								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	–7 та нижче	–6-(-2)	–1-2	3-8	9-13	14 -18	19-21	22-26	27 і вище
2	1 та нижче	2-5	6-9	10-13	14-17	18- 21	22 -25	26 -30	31 і вище
3	–18 та нижче	–17-(-12)	–11-(–8)	–7-(–3)	–2-1	2-5	6-9	10 -15	16 і вище
4	–16 та нижче	–15-(–13)	–12-(–9)	–8-(-5)	–4-(–1)	0-3	4-7	8 -11	12 і вище
5	–15 та нижче	–14-(–11)	–10-(–8)	–7-(–3)	–2-1	2-5	6-9	10 -14	15 і вище
6	–13 та нижче	–12-(–10)	–9-(–6)	-5 –(-2)	–1-2	3-5	6 -10	11 -14	15 і вище
7	–6 та нижче	–5-(–3)	–2-0	1-4	5-7	8-9	10 -12	13 -15	16 і вище

Інтерпретація результатів

Оцінка результатів проводиться за двома лініями вимірювання. 1) Аналіз індивідуального поєднання стратегій для конкретного випробуваного, що показує відносну вираженість різних стратегій в індивідуальній поведінці. Ця лінія відповідає якісному аналізу, коли виділяються переважаючі і

відкидаючі стратегії. 2) Порівняння індивідуальних результатів по кожній стратегії з нормативами, отриманими на відповідній віковій групі (кількісний аналіз). Дві лінії оцінки не завжди збігаються. Є випадки, коли деяка стратегія поведінки, займаючи в індивідуальній структурі проміжне положення, виходить за межі норми; з іншого боку, будучи провідною в індивідуальній структурі, стратегія може залишатися в нормативних межах за абсолютною величиною.

Короткий опис стратегій адаптивної поведінки

1. *Активна зміна середовища (активна, контактна, спрямована на зовні).* Для першої стратегії характерно прагнення активно впливати на середовище або партнера з метою змінити їх, «пристосувати» до своїх особливостей і потреб. Дана стратегія передбачає широкий арсенал засобів і може реалізуватися через активний тиск на партнера, перетворення середовища, а також різні види маніпуляції.

2. *Активна зміна себе (активна, контактна, спрямована всередину).* Друга стратегія будується на активній зміні себе таким чином, щоб середовище перестало сприйматися як фрустрируюче. Такий ефект може досягатися через зміну сприйняття ситуації, системи потреб і цінностей, відпрацювання адекватних форм поведінки і реагування. Ця стратегія передбачає (на відміну від стратегії пасивного підпорядкування) саме свідомо і довільно досягнуті зміни в собі. Як правило, такі зміни стійкі і пов’язані з внутрішньою перебудовою особистості.

3. *Відхід із середовища і пошук нового (активна, уникаюча, спрямована на зовнє).* Третя стратегія являє собою прямий відхід індивіда із ситуації з метою пошуку нового середовища, яке б більше гармоніювало з його властивостями. Людина йде від контакту з фрустрируючим середовищем і зосереджує сили на пошуку нового, більш прийнятного середовища (або партнера). У цьому випадку можливі зміни місця проживання, роботи, навчання, зміна кола друзів, створення нової сім’ї.

4. *Відхід від контакту з середовищем і занурення у внутрішній світ (активна, уникаюча, спрямована всередину).* Можна піти від контакту з фрустрируючим середовищем, фізично не віддаляючись від нього. Четверта стратегія – це уникнення контакту з середовищем за допомогою замикання у внутрішньому, «своєму» світі. Прояви стратегії досить різноманітні і включають, зокрема, пошук альтернативи реального світу у власних фантазіях, а також в релігійних і філософських системах. Стратегія характеризується концентрацією на внутрішніх станах і переживаннях, може супроводжуватися психологічним пригніченням, витісненням фрустрируючих факторів, використанням психоактивних засобів (алкоголю, наркотиків) для зміни внутрішнього стану.

5. *Пасивна репрезентація себе (пасивна, контактна, спрямована на зовні).* Прагнення самоствердитися, відстояти своє «Я» часто реалізується

через стратегію пасивної репрезентації себе. Стратегія проявляється у впертій демонстрації своєї позиції. Як правило, тут відсутня активність, спрямована на зміну ситуації: людина не прагне впливати на партнера, так само як і відмовляється від перегляду своєї власної позиції. Випадки прихильності жорстким життєвим принципам, впертість та іноді фанатизм є проявами п'ятої стратегії адаптивної поведінки.

6. *Пасивне підпорядкування умовам середовища (пасивна, контактна, спрямована всередину).* Шоста стратегія визначається тенденцією до пасивного підпорядкування умовам середовища. Зміни відбуваються під впливом ззовні, без самостійного свідомого аналізу ситуації і, в більшості випадків, не передбачають глибокої особистісної перебудови. Найбільш яскравий прояв цієї стратегії – зовнішня конформна поведінка. Стратегія може проявлятися в формі пасивної згоди із зовнішніми вимогами, поступливості, підпорядкування авторитету, іноді – у формі наслідування.

7.1. *Пасивне вичікування зовнішніх змін (пасивна, уникаюча, спрямована на зовне).* У проблемній ситуації індивід може зайняти позицію вичікування. Реалізуючи сьому стратегію, людина прагне уникнути неприємних впливів середовища, просто вичікуючи, коли зовнішні умови самі зміняться в більш сприятливу для нього сторону. Відкладаючи рішення проблеми на більш пізній термін, людина тимчасово обмежує свої контакти з середовищем, залишаючись, по можливості, непомітним, «замороженим» до появи умов, що його задовольняють. Така стратегія передбачає надію на сприятливі зміни середовища або сподівання на те, що все вирішиться само по собі.

7.2. *Пасивне очікування внутрішніх змін (пасивна, уникаюча, спрямована всередину).* Зовні восьма стратегія схожа на попередню, але керуючись цією стратегією, людина очікує сприятливих змін не зовні, а всередині себе. Це може бути зміна настрою, дозрівання, поява відчуття внутрішньої готовності. Відкладаючи рішення проблеми на більш пізній термін, людина подумки апелює до того, що вона ще не готова, але через деякий час внутрішні умови складуться на її користь.

Додаток В

Методика оцінки комунікативної компетентності

Мета даної методики дослідити соціально-комунікативну компетентність особистості. Під нею розуміється здатність індивіда ефективно взаємодіяти з оточуючими людьми в системі міжособистісних відносин. Цей вид компетентності формується в ході освоєння індивідом систем спілкування і включення в діяльність. До її складу входять: 1) вміння орієнтуватися в соціальних ситуаціях; 2) вміння правильно визначати особистісні особливості та емоційні стани інших людей; 3) уміння вибирати адекватні способи поводження з ними і реалізовувати їх у процесі взаємодії; 4) особливу роль відіграє вміння поставити себе на місце іншої людини (ідентифікація), відчувати його почуття, співпереживати йому (емпатія), передбачати і прогнозувати поведінку інших і свою власну в процесі спілкування (соціальна інтуїція і соціальна рефлексія).

Інструкція: Нижче ви знайдете ряд висловлювань про особливості поведінки, звички і погляди людей. Уважно їх прочитайте і визначте для кожного висловлювання, чи згодні ви з ним чи ні. Якщо згодні, то відповідайте «Так», якщо не згодні - «Ні». Відповідайте по порядку, не пропускаючи жодного питання і не намагаючись справити гарне враження. Давайте першу відповідь, яка приходить вам в голову.

Текст опитувальника:

1. Якщо в розмові несподівано виникає велика пауза, мені часто нічого не спадає на думку, щоб врятувати ситуацію.
2. Мені прикро, що інші більш щасливі, ніж я.
3. Мені приємно, якщо я повинен висловлювати свою думку з певної справі, не знаючи, що інші думають про це.
4. Я швидко втрачаю самоконтроль, але і швидко знову беру себе в руки.
5. Людина з неясною або гугнявою вимовою дратує мене.
6. На вечірці в колі малознайомих людей я теж можу зробити внесок у те, щоб вечір вдався.
7. Я ще не досяг тієї посади, яку заслуговую за результатами моєї роботи.
8. Я ніяковію, коли мене представляють відомому діячеві, бо не знаю, що він про мене подумає.
9. Я можу так розлютитися, що, наприклад, б'ю посуд.
10. Я часто пасую перед труднощами ще перш, ніж візьмуся за справу.
11. У відпустці я рідко знайомлюся з іншими людьми.
12. Я не люблю бути в центрі уваги.
13. Якщо я сам не можу прийняти рішення по важливому особистому питанню, то дію за порадою шанованої людини похилого віку.

14. Якщо я приходжу в лють, то розряджаюся, виконуючи таку фізичну роботу, як, наприклад, рубка дров.
15. Я надаю велике значення тому, що інші про мене думають.
16. Мені легше тоді, коли мені кажуть, що потрібно зробити, ніж у тому випадку, коли я сам повинен керувати.
17. Мені важко подружитися з ким-небудь.
18. У більшості випадків я завжди бачу спочатку хороші сторони людини або справи.
19. Приймаючи рішення, я спокійно зважую всі «за» чи «проти».
20. Час від часу я втрачаю терпіння і лютую.
21. Я із задоволенням беруся за такі завдання, при яких інші люди перебувають у моєму підпорядкуванні.
22. Я легко відмовляюся від намірів, якщо інші про це невисокої думки.
23. Я можу невимушено розмовляти з людьми, яких я ніколи не бачив.
24. У мене немає справжніх друзів.
25. Я часто бачу спочатку погані або слабкі сторони людини або справи.
26. Мені було б приємно, якби інші захоплювалися мною.
27. У мене часто буває поганий настрій.
28. Мені краще, якщо я можу приєднатися до думки інших.
29. В цілому я спокійний і мене нелегко вивести з себе.
30. У мене рідко бувають гості.
31. Я відчуваю себе ущемленим, коли інших підвищують на посаді.
32. У рішучих ситуаціях часто внутрішній неспокій змушує мене приймати швидке рішення.
33. Я приєднуюся до думки мого трудового колективу, як правило, лише тоді, коли більшість його схвалить.
34. Мене рідко запрошують в гості.
35. Як правило, я ставлюся до людей скептично і недовірливо.
36. Я із задоволенням ходжу на карнавал або інші веселі святкування.
37. Найчастіше я впевнено дивлюсь у майбутнє.
38. На виробничих нарадах я охочіше приєднуюся до думки керівництва.
39. У поїздці я майже ніколи не розмовляю з попутником.
40. Мене пригнічує, якщо я повинен відкладати прийняті рішення.
41. Я охоче даю вказівки.
42. При розбіжностях в трудовому колективі, я тримаюся осторонь.
43. Якщо я здорово розлютуюся, то часто втрачаю самовладання.
44. Найчастіше я вважаю, що життя варте того, щоб жити.
45. Я охоче проводжу своє дозвілля з друзями або в групах за інтересами.
46. Мене турбує та обставина, що я не знаю, що мене чекає в житті.
47. Якщо я добре подумаю, то я скоріше схильний щось критикувати, ніж визнавати.
48. Мені подобається, що інші роблять те, що я від них вимагаю.
49. Мені не подобається, коли в книгах чи фільмах дія наприкінці залишається незавершеною або кінчається інакше, ніж я очікував.

50. Я - оптиміст.
51. Часто у мене вискакують зауваження, які я найкраще проковтнув би.
52. Мені важко встановити контакт між людьми, які не знають один одного.
53. Коли я розлючений, то говорю нечувані речі.
54. Я сумую, коли інші веселяться.
55. Найчастіше я знаходжу безглуздим переслідувати особисті цілі: все одно все виходить інакше.
56. Я уникаю спілкування з людьми, про яких не знаю, що про думати.
57. У мене немає ніяких особливих інтересів, так як мені ніщо по-справжньому не приносить задоволення.
58. Часто я не можу впоратися зі своїм роздратуванням і сказом.
59. Я - комунікабельна і відкрита людина.
60. Я прагну перевершувати інших.
61. По відношенню до інших я чуйний і обов'язковий.
62. Я скрізь швидко зав'язую знайомства.
63. Щоденні труднощі часто позбавляють мене спокою.
64. Перш ніж висловлювати свою думку, я спочатку перевіряю, що про це думають інші.
65. Несподіваний гість часто буває для мене недоречним.
66. На посаді, яка відповідає моїм претензіям, я міг би по-справжньому розвернутися.
67. Я вважаю, що краще нікому не довіряти.
68. Я можу добре налаштуватися на несподіваний візит.
69. На жаль, я ставлюся до тих, хто часто приходить в сказ.
70. Я рідко буваю в пригніченому, поганому настрої.
71. Я легко втрачаю холоднокровність, коли на мене нападають.
72. Я думаю, що популярність мене б не обтяжувала.
73. Я можу у всіх сторонах життя знайти щось хороше.
74. Часто я сам відмовляю собі у виконанні бажань, уникаючи розчарувань.
75. Я краще примирюся з чимось, ніж дам дійти справі до спору.
76. Я рідко знаходжу потрібні слова, коли мені когось представляють.
77. Я не люблю ще раз обмірковувати рішення.
78. Я рідко можу по-справжньому радіти.
79. Мені неважко внести пожвавлення в суспільство.
80. Якщо щось мені не вдається, я думаю: наступного разу вийде краще.
81. Мені подобається, коли інші просять у мене поради.
82. Я буду краще сам по собі, тоді мені не доведеться розчаровуватися.
83. Я не люблю справ, вирішення яких залишають на майбутнє і вичікують, як вони будуть розвиватися.
84. При хороших новинах я завжди боюся, що при найближчому розгляді в справі виявиться заковика.
85. До нових колег я частіше можу звикнути через лише тривалий час.
86. Часто я висловлюю загрози, які не приймаю всерйоз.

87. Коли мене несправедливо критикують, я швидше з цим погоджуюся, ніж захищаюся.
88. Часто я, не подумавши, кажу щось, а потім каюсь.
89. Мене турбує, що я не знаю точно, що інші про мене думають.
90. Коли на мене навалюються події, на які я не маю впливу, то я люблю сюрпризи.
91. Я найчастіше визнаю правоту інших, хоча й не поділяю їх думки.
92. Я радію спілкуванню.
93. Для мене обтяжливо, якщо мій розпорядок дня порушують непередбачені події.
94. Я швидко капітулюю, якщо щось не вдається.
95. Мої будні в цілому цікаві й насичені.
96. Непередбачені події найчастіше приводять мене у розгубленість.
97. Коли мені хтось щось обіцяє, я побоююся, що це не вийде.
98. Мені не подобається, що я за статусом повинен виконувати розпорядження людей, які менше мене розуміють.
99. Незручну ситуацію, в яку хто-небудь потрапляє, я можу обіграти таким чином, що іншим це не кинеться в очі.
100. Часто я нервую через кого-небудь.
101. Я люблю знати заздалегідь, хто буде на званому вечорі, на який я запрошений, і як він буде проходити.
102. Я уникаю критикувати свого начальника, хоча іноді це необхідно.
103. Мене турбує, коли у знайомих або друзів, до яких я запрошений, я зустрічаю незнайомих людей.
104. Часто я занадто швидко серджуся на інших.
105. Коли зі мною заговорює незнайома людина, я часто не знаю, що я повинен сказати.
106. При невдачах я, як правило, боюся за свій авторитет.
107. Я часто сумніваюся в своїх здібностях.
108. Я охоче став би знаменитістю.
109. Почуття переповнюють мене, і я, як порохова бочка, готовий до вибуху.
110. Мені неприємно, коли чоловік(дружина) запрошують гостей без мого відома.
111. Коли я отримую нове завдання, то часто думаю, що я його не впораюся з його виконанням.
112. Я охоче розмовляю з іншими людьми, коли надається можливість.
113. Я не приховувати своєї думки.
114. Я думаю, що інші ставляться до мене упереджено.
115. Я охоче пробую щось, коли з самого початку невідомо про результат.
116. Мені подобається, коли дають відчути, що без мене не обійтися.
117. Я можу втягнути в розмову незнайомих людей.
118. Я спокійно очікую вирішення будь-якого питання, навіть якщо він дуже важливий для мене.
119. Я швидко капітулюю.

120. У порівнянні з тим, що я роблю, я заслуговую більшого визнання.
121. Мені важко вести бесіду з незнайомою людиною.
122. Мої почуття легко образити.
123. Перш ніж зайняти позицію в якомусь питанні, я чекаю, поки не дізнаюся думку інших.
124. Найчастіше мені важко спокійно вибрати з кількох речей або можливостей.
125. Зі знайомими, яких я довго не бачив, я неохоче заговорюю першим.
126. Я схильний під час суперечки говорити голосніше, ніж зазвичай.
127. Найчастіше я дотримуюся прислів'я: «Сміливість міста бере».
128. Я охоче увійшов би в коло людей, які приймають важливі рішення.
129. Я схильний до того, щоб швидко або засуджувати, або захищати.
130. Якби я міг повторити своє становлення, то я швидше досяг би того становища, яке сьогодні мені ще не дано.
131. Я можу пригадати, що якось раз був так розлютований, що взяв першу-ліпшу мені річ і розгриз або розбив її.
132. Я, як правило, дотримуюся принципу: спочатку подумай, потім зроби.
133. Я повинен би більше робити для того, щоб отримати те визнання, якого заслуговую.

Інтерпретація результатів

З погляду гуманістичної концепції соціально-комунікативної компетентності, на якій побудована дана методика, перешкодами спілкування, що знижують його ефективність, є соціально-комунікативна незграбність, нетерпимість до невизначеності, надмірний конформізм, підвищене прагнення до переваги над іншими людьми, переважання мотивації уникнення невдач і низький поріг чутливості до блокування потреб, прагнень і бажань, підвищена нетерпимість в спілкуванні (фрустраційна нетолерантність).

За кожний збіг з ключем поставте собі 1 бал. Порахуйте загальну суму балів за кожною шкалою окремо. Порівняйте отримані суми з даними у шкалі нормативів.

Ключ

1. Соціально-комунікативна незграбність (СКН): 1+, 6–, 11+, 17+, 23–, 24+, 30+, 34+, 36–, 39+, 45–, 52+, 59–, 61–, 62–, 65+, 68–, 76+, 79–, 85+, 92–, 99– ,103+, 105+, 110+, 112–, 117–, 121+, 125+ (29 питань).

2. Нетерпимість до невизначеності (НН): 5+, 8+, 13+, 19-, 32+, 40+, 46+, 49+, 56+, 77+, 83+, 89+, 90-, 93+, 96+, 101+, 115–, 118–, 124+, 129+, 132– (21 питання).

3. Надмірне прагнення до комфортності (К): 3–, 15+, 16+, 22+, 28+, 33+, 38+, 42+, 64+, 75+, 87+, 91+, 102+, 113–, 123+(15 питань).

4. Підвищене прагнення до статусного росту (ПСР): 2+, 7+, 12-, 21+, 26+, 31+, 41+, 48+, 60+, 66+, 72+, 81+, 98+, 106+, 108+, 116+, 120+, 128+, 130+, 133+(20 питань).

5. Орієнтація на уникнення невдач (УН): 10+, 18-, 25+, 27+, 35+, 37–, 44–, 47+, 50–, 54+, 55+, 57+, 67+, 70–, 73–, 74+, 78+, 80–, 82+, 84+, 94+, 95–, 97+, 107+, 111+, 114+, 119+, 127– (28 питань).

6. Фрустраційна нетолерантність (ФН): 4+, 9+, 14+, 20+, 29-, 43+, 51+, 53+, 58+, 63+, 69+, 71+, 86+, 88+, 100+, 104+, 109+, 122+, 126+, 131+ (20 питань).

Шкала нормативів:
СКН 4-13,
НН 7-13,
К 3-9,
ПСР 6-12,
УН 4-12,
ФН 5-11

Додаток Г

Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н.Е. Водоп'янової)

Призначення – вивчення ступеня професійного «вигорання2.

Інструкція: дайте відповідь, будь ласка, як часто у Вас виникають почуття, перелічені нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для питань відмітьте з кожного пункту варіант відповіді: «ніколи»; «дуже рідко»; «деколи»; «часто»; «дуже часто»; «кожний день».

Текст опитувальника:

1. Я почуваю себе емоційно знищеним.
2. Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон.
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я упевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю.
11. Я помічаю, що моя робота дратує мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Я думаю, що дуже багато працюю.
15. Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх підлеглих і друзів.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього.
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі.
18. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення.
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.
20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.
21. На роботі спокійно справляюсь з емоційними проблемами.
22. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків.

Інтерпретація результатів

Опитувальник має три шкали: «емоційне виснаження» (9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень) і «редукція особистих досягнень» (8 тверджень).

Варіанти відповідей оцінюються так:

«Ніколи» – 0 балів;

«Дуже рідко» – 1 бал;

«Інколи» – 3 бали;

«Часто» – 4 бали;

«Дуже часто» – 5 балів;

«Кожний день» – 6 балів.

Ключ до опитувальника

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника.

«Емоційне виснаження» – відповіді «так» на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54).

«Деперсоналізація» – відповіді «так» на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30).

«Редукція особистих досягнень» – відповіді «так» на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

Чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим більше в опитуваного виражені різні сторони «вигорання». Про важкість «вигорання» свідчить сума балів усіх шкал.

Додаток Д

Методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі»

Методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (The Modifi ed BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, & M. Kinderman) включає три субшкали: 1) «психологічне благополуччя» (здатність контролювати своє життя, відчувати оптимізм з приводу майбутнього, впевненість у своїх власних думках і переконаннях, рости і розвиватися як особистість тощо); 2) «фізичне здоров'я та благополуччя» (задоволеність фізичним здоров'ям, якістю сну, здатністю працювати та здійснювати свою повсякденну життєву активність, займатись спортом і відпочивати, відсутність депресії, тривоги тощо); 3) «стосунки» (комфортність у ставленні та спілкування з іншими людьми, наявність щасливих дружніх і особистих відносин, здатність звернутись за допомогою до інших, задоволеність своїм сексуальним життям тощо) (Pontin, Schwannauer, Tai, & Kinderman, 2013). Як і оригінальна методика «The BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)», модифікована методика складається з 24 пунктів, але на відміну від неї використовується не 4-бальна, а 5-бальна оціночна шкала.

Інструкція: Дайте відповідь на наведені нижче запитання, використовуючи шкалу (Зовсім ні, Трохи. Середньо, Дуже сильно, Надзвичайно сильно).

Текст опитувальника:

1. Чи задоволені Ви своїм фізичним здоров'ям?
2. Чи задоволені Ви якістю свого сну?
3. Чи задоволені Ви своєю здатністю виконувати свою повсякденну життєву активність?
4. Чи відчуваєте Ви депресію або тривогу?
5. Чи відчуваєте Ви здатність насолоджуватися життям?
6. Чи вважаєте Ви, що у Вас є мета в житті?
7. Чи відчуваєте Ви оптимізм з приводу майбутнього?
8. Чи відчуваєте Ви, що контролюєте своє життя?
9. Чи відчуваєте Ви задоволення собою як особистістю?
10. Чи задоволені Ви своєю зовнішністю і зовнішнім виглядом?
11. Чи відчуваєте Ви, що в змозі прожити своє життя так, як хочете?
12. Чи впевнені Ви в своїх власних думках і переконаннях?
13. Чи відчуваєте Ви себе в змозі робити те, що Ви хочете робити?
14. Чи відчуваєте Ви себе в змозі рости і розвиватися як особистість?
15. Чи задоволені Ви собою і своїми досягненнями?
16. Чи задоволені Ви своїм особистим і сімейним життям?

17.Чи щасливі Ви у Ваших дружніх і особистих відносинах?
18. Чи комфортно Ви почуваєтесь стосовно того, як Ви ставитеся до інших і спілкуєтеся з іншими?
19. Чи задоволені Ви своїм сексуальним життям?
20. Чи в змозі Ви звернутися за допомогою з проблемою?
21. Чи щасливі Ви, що у Вас є достатньо грошей, щоб задовольнити Ваші потреби?
22. Чи задоволені Ви вашими можливостями для занять спортом / відпочинку?
23. Чи задоволені Ви своїм доступом до медичних послуг?
24. Чи задоволені Ви своєю здатністю працювати?

Інтерпретація результатів

Опитувальник включає три субшкали: «психологічне благополуччя», «фізичне здоров'я та благополуччя» та «стосунки». Всі запитання, окрім пункту № 4, мають прямий порядок нарахування балів, запитання № 4 – зворотний. Загальний показник суб'єктивного благополуччя рахується як сумарний бал по всіх пунктах методики. Мінімальний показник суб'єктивного благополуччя дорівнює 24 балам, максимальний показник дорівнює 120 балам. Показники по субшкалах розраховуються як сумарні бали по відповідних пунктах методики:

Субшкала «психологічне благополуччя» – пункти №№ 4–15.

Субшкала «фізичне здоров'я та благополуччя» – пункти №№ 1–3, 21–24.

Субшкала «стосунки» – пункти №№ 16–20.

Отримані показники порівнюються з нормативними. Нормативні дані за рівнями суб'єктивного благополуччя представлені у таблиці нижче.

Субшкали та загальний показник суб'єктивного благополуччя	Норми		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Психологічне благополуччя	12–39	40–47	48–60
Фізичне здоров'я та благополуччя	7–20	21–25	26–35
Стосунки	5–16	17–20	21–25
Суб'єктивне благополуччя	24–76	77–91	92–120

Додаток Е

Методика «Шкала негативного впливу роботи»

Методика складається з 10 питань та вимірює рівень негативного впливу роботи на психологічний стан співробітника.

Інструкція: Прочитайте уважно кожне питання. Потім оберіть одну найбільш точну на нього відповідь (ніколи або дуже рідко, рідко, періодично, часто, дуже часто).

Текст опитувальника:

1. Як часто Ви почуваєте себе на роботі наляканим?
2. Як часто Ви почуваєте себе на роботі розстроєним?
3. Як часто Ви почуваєте себе на роботі нервовим?
4. Як часто Ви почуваєте себе на роботі винним?
5. Як часто Ви почуваєте себе на роботі ворожим?
6. Як часто Ви почуваєте себе на роботі сторожким?
7. Як часто Ви почуваєте себе на роботі виснаженим?
8. Як часто Ви почуваєте себе на роботі засмиканим?
9. Як часто Ви почуваєте себе на роботі присоромленим?
10. Як часто Ви почуваєте себе на роботі роздратованим?

Інтерпретація результатів

Для оцінки досліджуваному пропонується п’ятибальна шкала. Сума набраних балів за вищенаведеними 10 питаннями складає рівень негативного впливу роботи на психологічний стан співробітника. Його мінімальне значення дорівнює 10 балам, а максимальне – 50 балам.

В таблиці вказано нормативні дані (показники чоловіків та жінок за цієї методикою також виявилися дуже близькими). Коефіцієнт внутрішньої узгодженості Кронбаха (α) за цією методикою склав 0,94.

Нормативні дані показника рівня негативного впливу роботи на психологічний стан

Рівень	Значення показника у балах
Низький	10–13
Нижчий за середній	14–17
Середній	18–26
Вищий за середній	27–38
Високий	39–50

Додаток Є

Методика «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)»

Індекс напруженості в організації складається з 30 тверджень, які описують вияви організаційної напруженості. Респондентів просять оцінити, як часто їх турбує кожний вияв напруженості, за 5-бальною шкалою.

Інструкція: Надайте відповідь до кожного пункту, обираючи одну з п’яти варіантів: ніколи, рідко, іноді, часто, завжди.

Текст опитувальника

1. Ви відчуваєте, що у вас недостатньо повноважень для виконання своїх робочих обов’язків
2. Ви не розумієте обсяг роботи та власні робочі обов’язки
3. Ви не знаєте, які існують для вас можливості для зростання та просування по службі
4. Ви відчуваєте занадто велике робоче навантаження, з яким не можете впоратися протягом звичайного робочого дня
5. Ви відчуваєте, що не можете задовольнити конфліктуючі вимоги різних людей, що займають вищу посаду
6. Ви відчуваєте, що недостатньо кваліфіковані, щоб впоратися з роботою
7. Ви не знаєте того, що ваш начальник думає про вас, як він оцінює вашу діяльність
8. Ви констатуєте, що не можете отримати інформацію, необхідну для роботи
9. Ви відчуваєте, що вас можуть не любити і не приймати люди, з якими працюєте
10. Ви відчуваєте, що не здатні вплинути на рішення та дії вашого безпосереднього керівника щодо вас
11. Ви не знаєте, що очікують від вас люди, з якими працюєте
12. Ви маєте відчуття, що завеликий обсяг роботи, яку ви виконуєте, може впливати на її якість
13. Ви відчуваєте, що на роботі маєте виконувати речі, що суперечать вашим переконанням
14. Ви відчуваєте, що ваша робота заважає вашому сімейному життю
15. Ви відчуваєте, що ваша робота пов’язана з постійним введенням необґрунтованих та непідготовлених реформ
16. Ви відчуваєте, що ваша робота вимагає введення інноваційних змін (нових напрямків роботи, нових технологій, методів роботи та ін.), однак у вашій організації не створюються необхідні для цього умови

17. Ви відчуваєте, що ваша робота потребує поліпшення професійного здоров'я (створення умов для відпочинку, профілактики та подолання професійного стресу, синдрому професійного вигорання тощо)
18. Ви відчуваєте, що робота, яку ви виконуєте, потребує значно вищої заробітної плати
19. Ви відчуваєте, що потребуєте поліпшення житлових умов
20. Ви відчуваєте необхідність зміни порядку атестації працівників та присвоєння вищої категорії
21. Ви відчуваєте, що у вашій організації існує невідповідність між вимогами щодо підвищення кваліфікації працівників (проходження стажування в інших організаціях, участь в дистанційних курсах навчання, в міжнародних семінарах, конференціях тощо) та наявними умовами для її здійснення
22. Ви відчуваєте протиріччя між вашою потребою в управлінні освітньою організацією (визначення політики освітньої організації, введення інноваційних напрямків діяльності тощо) та реальною вашою участю в цьому процесі
23. Ви відчуваєте протест проти авторитаризму керівників вашої організації
24. Ви відчуваєте, що умови вашої роботи (забезпечення канцтоварами, комп'ютерною технікою, періодичними виданнями, книгами та ін.) не відповідають інноваційним вимогам, які висуваються до вашої роботи 25. Ви відчуваєте, що скорочення працівників у вашій організації не дає можливість успішно реалізувати освітні реформи та негативно позначається на ефективності роботи
26. Ви відчуваєте, що профспілковий комітет вашої організації не сприяє захисту ваших професійних інтересів і не створює достатньо умов для вашого соціального забезпечення
27. Ви відчуваєте, що напруженість на роботі не дає вам розвиватися в інших сферах вашого життя (турбота про ваше здоров'я, хобі, подорожі тощо)
28. Ви відчуваєте, що поєднання основної роботи з роботою за сумісництвом (в одній або в кількох організаціях) обумовлює високий рівень вашої професійної напруженості і негативно позначається на інших сферах вашого життя
29. Ви відчуваєте, що у вашій організації присутнє явище мобінгу (психологічного терору, агресивної поведінки окремих працівників до інших працівників тощо)
30. Ви відчуваєте, що у вашій організації не достатньо умов для професійної мобільності працівників, оскільки діяльність працівників жорстко підпорядкована певним правилам і нормам

Інтерпретація результатів

Оцінки від 1 до 5 балів приписуються відповідям від «ніколи» до «завжди».

Підраховується сумарний індекс організаційної напруженості за всіма пунктами, після чого цей показник ділиться на кількість пунктів (усереднений показник індексу організаційної напруженості). Також підраховуються

сумарні показники за шкалами організаційної напруженості, після чого вони діляться на кількість пунктів у кожній окремій шкалі, що дозволяє отримати усереднені показники за шкалами організаційної напруженості.

Ключ до шкал:

1. Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу – 1; 2; 3; 4; 6; 8; 12.

2. Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі» – 5; 7; 9; 10; 11; 13; 29.

3. Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації –14; 15; 23; 24; 26; 27; 28; 30.

4. Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією – 16; 20; 21; 22; 25.

5. Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов – 17; 18; 19.

Нормативні показники за індексом та шкалами організаційної напруженості наведено в таблиці нижче.

Нормативні показники організаційної напруженості

Шкали та індекс організаційної напруженості	Норми		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу	1,0–1,7	1,8–2,4	2,5–5,0
Напруженість у взаємодії персоналу по «вертикалі» та по «горизонталі»	1,0–1,9	2,0–2,5	2,6–5,0
Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації	1,0–1,9	2,0–2,7	2,8–5,0
Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією	1,0–1,8	1,9–2,6	2,7–5,0
Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов	1,0–3,1	3,2–4,1	4,2–5,0
Індекс організаційної напруженості	1,0–2,0	2,1–2,6	2,7–5,0

Методика дозволяє визначити рівень (низький, середній або високий) організаційної напруженості в цілому та за окремими шкалами.

StrikePlagiarism.com

Дата звіту 11/18/2025
Дата редагування ---

Звіт не був оцінений

Звіт подібності

Метадані

Назва організації
Melitopol State Pedagogical University named after B.Khmelnytskyi
Заголовок
Огнєва_магістерська робота
Автор Науковий керівник / Експерт
ОгнєваОлександр Непша
підрозділ
Melitopol State Pedagogical University named after B.Khmelnytskyi

Обсяг знайдених подібностей

Коефіцієнт подібності визначає, який відсоток тексту по відношенню до загального обсягу тексту було знайдено в різних джерелах. Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.

КП 1

КЦ

20658
Кількість слів

166264
Кількість символів