**Профилактика дезадаптации педагога в ДОУ.**

Подбор и прием на работу представляет собой довольно длительный и дорогостоящий процесс — к первому дню работы нового сотрудника учреждение уже затрачивает на него значительные средства. Поэтому администрация учреждения заинтересована в том, чтобы принятый на работу сотрудник не уволился через несколько месяцев. Однако, как показывает статистика, наиболее высокий процент принятых на работу покидает организацию именно в течение первых трех месяцев. Основные причины ухода — несовпадение реальности с ожиданиями и сложность интеграции в новую организацию. Помочь сотруднику успешно влиться в новую организацию — важнейшая задача его руководителя, коллектива.

 Управление процессом адаптации — это «активное воздействие на факторы, предопределяющие ее ход, сроки, снижение неблагоприятных последствий и т. п.».

Необходимость управления адаптацией предопределяется большим ущербом как для учреждения, так и для работников, а его возможность доказана опытом отечественных и зарубежных предприятий и организаций.

Разработка мер, положительно влияющих на адаптацию, предполагает знание как субъективных характеристик рабочего (пол, возраст, его психофизиологические характеристики, а также образование, стаж и др.), так и факторов производственной среды, характера их влияния (прямое или косвенное) на показатели и результаты адаптации.

Поэтому при оптимизации процесса адаптации следует исходить из имеющихся возможностей учреждения (в части условий труда, гибкого рабочего времени, организации труда и т.д.) и ограничений в изменении рабочего (в развитии тех или иных способностей, в освобождении от отрицательных привычек и т.п.), необходимо также учитывать различия на новом и на прежнем месте работы, особенности новой и прежней профессий, ибо они могут быть существенными, что послужит серьезным барьером для профессиональной мобильности и проведения кадровой политики учреждения.

Помочь педагогу лучше адаптироваться может организованное в ДОУ методическое сопровождение начинающих педагогов, задачи которого - учесть факторы, влияющие на успех адаптации, а также развить личностные и профессиональные качества педагогов.

Проблема адаптации:

• с трудом применяют полученные теоретические знания на практике;

• неадекватно оценивают свои возможности;

• имеют слабую мотивацию труда и дальнейшего профессионального роста,

• дезадаптация, низкий психологический климат (стрессы, конфликты).

 Изучение творческого потенциала, педагогического статуса, затруднений, которые испытывают начинающие педагоги, показало, что все перечисленные причины ведут зачастую к уходу из ОУ.

Существуют различные способы методического сопровождения специалистов, которые можно использовать для адаптации педагогов. Так же существуют анкеты, которые можно использовать при приёме на работу. Мы предлагаем некоторые из них (см. приложение 1,2).

**Приложение 1**

**Анкета для определения профессиональных потребностей педагогов**

(заполняется новым сотрудником в начале испытательного срока)

Уважаемые коллеги!

Как известно, успех овладения профессиональным мастерством во многом зависит от личности педагога, его интересов и потребностей. Для того чтобы определить ваши профессиональные потребности, пожалуйста, ответьте, на вопросы данной анкеты. Полученная информация позволит заместителю заведующего по УВР составить перспективный план методической работы по повышению вашего профессионального мастерства.

1. С какой целью вы пришли работать в дошкольное образовательное учреждение? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Что побудило вас выбрать профессию педагога? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Каких профессиональных высот хотите вы достигнуть через 10 лет? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Какое у вас образование, квалификация? Вы считаете ваше образование и квалификацию достаточными для осуществления воспитательной работы? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Какими профессиональными и личными качествами должен обладать педагог (воспитатель)?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6.Какими профессиональными знаниями и умениями должен обладать педагог (воспитатель)?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7.Какими знаниями, умениями, профессиональными качествами обладаете вы?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. Какой у вас характер? Какими личностными качествами вы обладаете? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9. С детьми какого возраста вы предпочитаете работать? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

10. Чему вы хотели бы научить детей? Какие качества и умения стремитесь в них воспитать?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

11. Чем вы можете увлечь детей? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12. Какой стиль общения с детьми вы предпочитаете? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13. На каких принципах необходимо строить работу с детьми в группе? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

14. Вы самокритичный человек? Как вы анализируете свою работу? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

15. Кто является для вас авторитетом в профессиональной деятельности? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

16. Что вы предпочитаете: действовать самостоятельно или в коллективе? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

17. Каких профессиональных знаний (умений) вам не хватает, в чем вы испытываете затруднения?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

18. Как вы считаете, необходим ли вам профессиональный рост? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

19. Кто может вам в этом помочь? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

20. Какие курсы повышения квалификации, семинары, тренинги и т.п. вам интересны? \_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

21. Какие курсы повышения квалификации, семинары, лекции и т.п. вы недавно посещали (посещаете сейчас)?

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

22. Занимаетесь ли вы самообразованием? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

23. Какие книги, методические пособия и т.п. вы недавно прочли (читаете сейчас)?

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

24. Какие профессиональные журналы вы читаете? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

25. Есть ли у вас возможность знакомиться с интересным педагогическим опытом? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

26. Насколько активно вы используете в своей работе информационные технологии?

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

27. Насколько активно вы используете в своей работе современные педагогические разработки, новый ценный педагогический опыт? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

28. Вы состоите в каких-либо профессиональных объединениях, творческих группах и т.п.?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

29. Вы сейчас работаете над каким-либо профессиональным проектом? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

30. Что вы понимаете под "профессиональным ростом воспитателя"? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

31. Какие нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность дошкольного образования, Вы рассматривали

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Благодарим за сотрудничество, искренность в ответах!

# Приложение 2

# Опросник «Оценка профессиональной дезадаптации»

Равновесие между человеком и профессиональной средой, достигнутое в процессе профессиональной адаптации, не представляет собой некоего статичного состояния. Изменение профессиональной среды, связанное, например, с изменением технологии, с приходом нового руководителя, с приобретением новой профессии или вступлением в новую должность, с переходом в другой цех или на другое предприятие, а также изменение потребностей, возможностей и целей самого человека могут привести к серьезным изменениям в отношении человека к профессии и даже к такому явлению, как профессиональная дезадаптация. Поэтому все чаще руководители сталкиваются с необходимостью проведения адаптации сотрудников к новой профессии или профессиональной реадаптации к изменившимся условиям труда.

Дезадаптация может возникнуть вследствие кратковременных и сильных воздействий среды на человека или под влиянием менее интенсивных, но продолжительных воздействий. Дезадаптация проявляется в различных нарушениях деятельности: в снижении производительности труда и его качества, в нарушениях дисциплины труда, в повышении аварийности и травматизма. Критериями психофизиологической адаптации считаются состояние здоровья, настроение, тревожность, степень утомляемости, активность поведения. Стойкие нарушения психической адаптации проявляются в клинически выраженных психопатологических синдромах и/или отказе от деятельности.

Подчас менеджеру по персоналу требуется оценить уровень психологической и физиологической профессиональной дезадаптации. Для этого можно использовать опросник «Оценка профессиональной дезадаптации». Этот опросник разработан О. Н. Родиной для оценки рабочего состояния сборщиц микросхем и адаптирован для широкого применения (оценки состояния рабочих различных профессий) М. А. Дмитриевой. Опрос может проводиться как индивидуально, так и в группе. Испытуемым зачитывают инструкцию и просят заполнить бланки для ответов.

**ОПРОСНИК ДЛЯ ОЦЕНКИ ПРОЯВЛЕНИЙ**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЗАДАПТАЦИИ**

**Инструкция.** Пожалуйста, внимательно прочитайте утверждения. Оцените, насколько они соответствуют вашему состоянию. Проставьте отметку (+) в соответствующей колонке. Постарайтесь не тратить много времени на обдумывание, отвечайте быстро. Возможно, некоторые утверждения вызовут у вас затруднение, в этом случае поставьте отметку в графе «Соответствует частично». Но старайтесь давать более определенный ответ.

**Бланк ответов**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п**  | **Утверждение**  | **Соответствуетполностью**  | **Соответствуетчастично**  | **Не** **соответствует**  |
| 1 | Чаще всего у меня хорошее самочувствие |  |  |  |
| 2 | Обычно у меня хорошее настроение |  |  |  |
| 3 | У меня много различных интересов помимо работы |  |  |  |
| 4 | Я стал раздражительным |  |  |  |
| 5 | Я стал чаще болеть в последнее время |  |  |  |
| 6 | Мне нравится работать в коллективе |  |  |  |
| 7 | У меня постоянно меняется настроение |  |  |  |
| 8 | В последнее время я чувствую общее недомогание |  |  |  |
| 9 | У меня ровный и спокойный характер |  |  |  |
| 10 | Меня часто одолевают мрачные мысли |  |  |  |
| 11 | Мои близкие стали замечать, что у меня портится характер |  |  |  |
| 12 | Мне стало трудно общаться с новыми людьми |  |  |  |
| 13 | У меня часто бывает подавленное настроение |  |  |  |
| 14 | В последнее время меня стали раздражать вещи, к которым я раньше относился спокойно |  |  |  |
| 15 | Я стал вялым и безразличным |  |  |  |
| 16 | Я часто бываю веселым и общительным |  |  |  |
| 17 | Мне стало неприятно бывать в местах, где собирается много людей |  |  |  |
| 18 | Я стал часто ссориться со своими родными и коллегами |  |  |  |
| 19 | В последнее время мне реже, чем обычно, хочется встречаться со своими знакомыми |  |  |  |
| 20 | Я с удовольствием прихожу на работу |  |  |  |
| 21 | Моя работа мне перестала нравиться |  |  |  |
| 22 | Обычно я работаю легко, без напряжения |  |  |  |
| 23 | В начале смены мне трудно собраться с силами, чтобы начать работу |  |  |  |
| 24 | Во время работы я часто отвлекаюсь и забываю, что нахожусь на рабочем месте |  |  |  |
| 25 | Мне всегда хочется как можно быстрее закончить работу и уйти домой |  |  |  |
| 26 | Мой рабочий день обычно пролетает незаметно |  |  |  |
| 27 | Я без труда справляюсь с нормой |  |  |  |
| 28 | Мне часто приходится заставлять себя работать внимательнее |  |  |  |
| 29 | В последнее время мне стало труднее работать |  |  |  |
| 30 | Я часто ловлю себя на мысли, что мне просто ничего не хочется |  |  |  |
| 31 | Я стал пассивным |  |  |  |
| 32 | Я стал забывчивым |  |  |  |
| 33 | Мне трудно удержать в памяти даже те дела, которые надо сделать сегодня |  |  |  |
| 34 | После работы я всегда чувствую себя разбитым |  |  |  |
| 35 | В свободное время мне ничем не хочется заниматься, а только лечь и отдохнуть |  |  |  |
| 36 | При чтении книги на меня нападает сонливость |  |  |  |
| 37 | Когда я читаю, мне приходится напрягать глаза |  |  |  |
| 38 | Я постоянно испытываю неприятные ощущения в глазах |  |  |  |
| 39 | В последнее время я стал хуже видеть |  |  |  |
| 40 | Меня мучают боли в висках и во лбу |  |  |  |
| 41 | Когда я работаю, у меня почти все время болят спина и шея |  |  |  |
| 42 | У меня отекают ноги |  |  |  |
| 43 | У меня иногда возникает ощущение тошноты |  |  |  |
| 44 | У меня часто болит голова |  |  |  |
| 45 | У меня бывают головокружения |  |  |  |
| 46 | Я чувствую постоянную тяжесть в голове |  |  |  |
| 47 | У меня бывает ощущение шума или звона в ушах |  |  |  |
| 48 | Иногда у меня перед глазами как будто летают блестящие мушки |  |  |  |
| 49 | У меня бывают приступы сердцебиения |  |  |  |
| 50 | У меня появилась одышка |  |  |  |
| 51 | Иногда у меня бывает ощущение, что мне трудно вдохнуть |  |  |  |
| 52 | Я стал часто покрываться испариной |  |  |  |
| 53 | У меня легко потеют ладони |  |  |  |
| 54 | У меня часто выступают красные пятна на шее и щеках |  |  |  |
| 55 | Я легко засыпаю ночью |  |  |  |
| 56 | Я постоянно хочу спать днем |  |  |  |
| 57 | Обычно я сплю крепко |  |  |  |
| 58 | У меня чаще всего беспокойный сон |  |  |  |
| 59 | После пробуждения я засыпаю с трудом |  |  |  |
| 60 | Утром мне трудно проснуться |  |  |  |
| 61 | После сна я обычно встаю вялым, плохо отдохнувшим |  |  |  |
| 62 | У меня часто бывает бессонница |  |  |  |
| 63 | Я все время чувствую себя усталым |  |  |  |
| 64 | Я чувствую себя абсолютно здоровым человеком |  |  |  |

**Обработка результатов**

Сопоставьте ответы испытуемого с ключом. Каждый совпадающий с ключом ответ оценивается двумя баллами, ответ «Соответствует частично» оценивается одним баллом.

**Ключ для подсчета результатов**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | нет | 9 | нет | 17 | да | 25 | да | 33 | да | 41 | да | 49 | да | 57 | нет |
| 2 | нет | 10 | да | 18 | да | 26 | нет | 34 | да | 42 | да | 50 | да | 58 | да |
| 3 | нет | 11 | да | 19 | да | 27 | нет | 35 | да | 43 | да | 51 | да | 59 | да |
| 4 | да | 12 | да | 20 | нет | 28 | да | 36 | да | 44 | да | 52 | да | 60 | да |
| 5 | да | 13 | да | 21 | да | 29 | да | 37 | да | 45 | да | 53 | да | 61 | да |
| 6 | нет | 14 | да | 22 | нет | 30 | да | 38 | да | 46 | да | 54 | да | 62 | да |
| 7 | да | 15 | да | 23 | да | 31 | да | 39 | да | 47 | да | 55 | нет | 63 | да |
| 8 | да | 16 | нет | 24 | да | 32 | да | 40 | да | 48 | да | 56 | да | 64 | нет |

Подсчитайте количество баллов по отдельным признакам:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Признак**  | **Номера утверждений**  | **Сумма баллов**  |
| 1 | Ухудшение самочувствия: |  |  |
| • эмоциональные сдвиги | 2, 4, 7, 10, 13, 14, 15, 31 |  |
| • особенности отдельных психических процессов | 24, 28, 32, 33 |  |
| • снижение общей активности | 22, 23, 27, 29, 36 |  |
| • ощущение усталости | 1, 8, 30, 34, 35, 63 |  |
| 2 | Соматовегетативные нарушения | 5, 37–54, 64 |  |
| 3 | Нарушение цикла «сон — бодрствование» | 55–62 |  |
| 4 | Особенности социального взаимодействия | 3, 6, 9, 11, 12, 16–19 |  |
| 5 | Снижение мотивации к деятельности | 20, 21, 25, 26 |  |
|  | **Всего баллов** |  |  |

Подсчитайте общее количество баллов. (Максимально возможное количество баллов — 128)

**Оценка уровня профессиональной дезадаптации**

Степень выраженности дезадаптации определяется количеством набранных баллов:

96 баллов и более — **высокий** уровень дезадаптации, требует принятия неотложных мер (психологических и медицинских);

от 65 до 95 баллов — **выраженный** уровень дезадаптации, требует обязательного вмешательства специалистов, смены профессии или проведения программы по реадаптации;

от 32 до 64 баллов — **умеренный** уровень дезадаптации, требует оказания помощи специалистов по проведению реадаптации;

до 32 баллов — **низкий** уровень дезадаптации, полезно проведение консультативной работы специалистов.

Сумма баллов по отдельным признакам определяет степень их влияния на общий уровень профессиональной дезадаптации.

**Список литературы**

1. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом М., 1998, стр. 237-242.
2. Волина В. Методы адаптации персонала // Управление персоналом, 1998, №13.
3. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала, М., 1998. Стр. 206-224.
4. Карастелин С.А., Поляк Г.Б. Социальное развитие трудовых коллективов. – М., 1998. стр.200].
5. Коханов Е. Ф. Отбор персонала и введение в должность. М., 1996.
6. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. М., 1999. Стр.169-177.
7. Сымыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала. Р-н-Д., 1997. Стр. 122-125.
8. Плешин И.Ю.. Управление персоналом. Спб, 1995. Стр. 74-77
9. Поршнева А.Г., Румянцевой З.П., Саломатина Н.А. Управление организацией. М., 1999. Стр. 428-445.
10. Материалы сети Интернет.