

УДК 377.1

## **ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВІДБІР НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ТА ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

**Пахомов І.В., Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України (м. Біла Церква, Україна)**

**Постановка проблеми.** В наш час постає актуальна проблема психологічного забезпечення роботи педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, які безпосередньо працюють зі студентами. Робота цих працівників може викликати негативні психологічні реакції та явища: професійне та емоційне вигорання, стрес, фрустрацію, депривацію тощо, тому постає проблема надання їм психологічної підготовки, яка повинна починатися з їх психологічного відбору.

**Основна мета виступу.** Визначити основні психологічні вимоги до педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти.

**Виклад основного матеріалу з повним обґрунтуванням отриманих результатів.**

Функціональні обов'язки педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти регламентуються численними нормативно-правовими актами Міністерства освіти і науки України. Для їх професійної діяльності притаманні: стрес, можливість професійного та емоційного вигорання, фрустрації та депривації. Тому психологічні вимоги до них повинні бути досить суворими.

Психологічне забезпечення як студентів, так і педагогічних працівників закладів вищої освіти, здійснюють психологи цих закладів, діяльність яких регламентується «Положення про психологічну службу у системі освіти України», яке затверджено наказом Міністерства освіти і науки України №509 від 22.05.2018 року, яке передбачає насамперед психологічну роботу зі здобувачами освіти, а не з педагогічними працівниками.

Нажаль, дане Положення не містить конкретних психологічних вимог до кандидатів на певні посади, в тому числі і на посади педагогічних та науково-педагогічних працівників. Тому визначення цих вимог та психодіагностичних методик покладається на самого психолога закладу вищої освіти, який може не мати для цього необхідних компетентностей.

Прикладом для психологів закладів вищої освіти можуть служити конкретні психологічні вимоги до кандидатів на посади, передбачені наказами силових структур (Міністерства внутрішніх справ, Міністерства з надзвичайних ситуацій, Державної прикордонної служби, Національної Гвардії, Міністерства оборони України тощо). Усі кандидати на посади цих міністерств та відомств обов'язково проходять обласну військово-лікарську комісію, де є психофізіологічна лабораторія. Як правило, вони проходять тест ММРІ, який

визначає певні психопатичні та невротичні тенденції, але не визначає придатність саме до цієї посади.

На наш погляд, у педагогічного (науково-педагогічного) працівника закладу вищої освіти повинні бути розвинені пізнавальні психічні процеси (увага, відчуття, сприйняття, пам'ять, мислення, мова, уява). Щодо емоційно-почуттєвих процесів, у нього не повинно бути виражених негативних почуттів до здобувачів освіти чи персоналу. Рівень волевого самоконтролю також повинен бути високим.

Також у них не повинно бути схильності до негативних психічних станів (депресивності, агресивності тощо). Щодо психічних станів, у нього повинен бути сильний тип нервової системи (бажано сангвінічний темперамент), рішучий та врівноважений характер без виражених акцентуацій, комунікативні та організаторські здібності, позитивний життєвий та професійний досвід, професійна спрямованість.

Для вимірювання уваги кандидатів на посади педагогічних (науково-педагогічних) працівників ми радимо застосовувати методики «Коректурна проба» та таблиці Шульте. Якщо кандидат показує низькі показники за цими методиками, це свідчить про низький рівень концентрації уваги, що може призвести до помилок при складанні документів.

Для діагностики рівня інтелекту кандидатів ми радимо використовувати прогресивні матриці Равена, які вимірюють рівень логічного мислення. Якщо кандидат покаже низькі показники за цією методикою, він не зможе вирішувати професійні завдання, аналізувати та прогнозувати поведінку здобувачів освіти. Наш досвід показує, що виконання інших методик вимірювання інтелекту (ШТУР, тести Амтхауера, Векслера, Айзенка тощо) відбувається кандидатами досить складно.

Також педагогічним (науково-педагогічним) працівникам важливо не мати схильності до негативних психічних станів (депресивності, надмірної тривожності, агресивності тощо). Рівень їх нервово-психічної стійкості можна визначати за методикою «Прогноз», рівень тривожності – за опитувальниками Спілбергера-Ханіна та Тейор, агресивності – за опитувальником Баса-Даркі, депресивності – за Невротично-депресивний опитувальник Т. Ташева.

Звичайно, всі ці методики є опитувальниками, які дуже легко обійти, тому для діагностики психічних станів кандидатів на посаду краще застосовувати проєктивні тести: «Неіснуюча тварина», тест кольорових виборів Люшера, тематичний апперцептивний тест, «Дім-дерево-людина» тощо, які здійснюють комплексну діагностику психічних станів. Якщо у кандидата виявлено низький рівень нервово-психічної стійкості і високий рівень вираженості негативних психічних станів, він має низький рівень стресостійкості і може піддаватися негативному впливу професійного та емоційного вигорання.

Тип темпераменту кандидатів на посади педагогічних (науково-педагогічних) працівників доцільно діагностувати за допомогою опитувальника структури темпераменту (ОСТ) або опитувальник темпераменту Айзенка (FPI). Оптимальним для педагогічного працівника є саме сангвінічний темперамент,

який характеризується рівновагою процесів збудження та гальмування нервової системи. Кандидат, який має холеричний темперамент, характеризується підвищеною збудливістю, неврівноваженістю та імпульсивністю, що може призвести до конфліктів зі здобувачами освіти та персоналом. Кандидат-флегматик, навпаки, характеризується підвищеною загальмованістю та повільністю. Кандидат-меланхолік характеризується слабким типом нервової системи, чутливістю та вразливістю, що може дозволити студентам здійснювати на нього вплив і маніпулювати ним.

Характерологічні особливості кандидатів на посади педагогічних (науково-педагогічних) працівників варто визначати за допомогою опитувальника Леонгарда-Шмішека. На наш погляд, кандидат не повинен мати жодної вираженої акцентуації характеру. Наявність вираженої тої чи іншої акцентуації характеру може призвести до конфліктів зі студентами.

На наш погляд, для кандидата на посаду педагогічного (науково-педагогічного) працівника наявність комунікативних та організаторських здібностей є обов'язковою. Без них він не зможе ефективно формувати компетентності здобувачів освіти та організовувати їх діяльність. Для визначення рівня цих здібностей можна застосовувати опитувальник «Комунікативні та організаторські здібності». Але опитувальник легко обійти, тому ми рекомендуємо перевірити рівень сформованості цих здібностей шляхом спостереження за спілкуванням кандидата зі студентами, а також за організацією ним певних заходів для них.

Також важливою якістю для педагогічних (науково-педагогічних) працівників є високий рівень вольового самоконтролю. Кандидат з низьким його рівнем легко підпадає під вплив здобувачів освіти і може навіть скоїти правопорушення. Для його визначення доцільно застосовувати опитувальник «Рівень суб'єктивного контролю». Якщо у кандидата екстернальний локус контролю (причиною всього він бачить зовнішні чинники, якими не в змозі керувати), він не буде самокритично оцінювати власні дії, і тому робитиме багато помилок. Оптимальним для кандидата на посаду педагогічного (науково-педагогічного) працівника є інтернальний локус контролю (причину бачить у собі, у власних діях), який сприяє самокритичній оцінці власних дій, яка не сприяє повторенню власних помилок.

Відомо, що професія викладача закладу вищої освіти тісно пов'язана із конфліктами, тому він повинен застосовувати оптимальні стратегії їх подолання. Для цього доцільно застосовувати опитувальник Томаса-Кілмена, який дозволяє діагностувати частоту застосування різних стратегій: компромісу, суперництва, співробітництва, ухилення та пристосування. Оптимальними для викладача є стратегії співробітництва та компромісу, інші є небажаними.

### **Висновки з дослідження і перспективи подальших розробок.**

Таким чином, з метою підвищення ефективності психологічного супроводу педагогічних (науково-педагогічних) працівників закладів вищої освіти необхідно внести зміни до існуючого Положення про психологічну службу у системі освіти України або затвердити нове, в якому буде розділ про психологічну допомогу педагогам.