

*As a result of carried out experiment, it has been noted that feminine women adapt better to stressogenic life and work conditions than masculine men, however androgenic men and women adapt at approximately the same level which is related to the particularities of this kind and to the fact that it is characterized by the presence of typically women's and typically men's features what helps better to humans to overcome stress events. Identified particularities don't exhaust all aspects of their studying and contribute to the research of new forms of explanation.*

**Keywords:** stress management, stress, adaptability, anxiety, gender, sex, stress management determinants.

УДК 159.922

В. В. КИРИЧЕНКО

### ІНВАРІАНТНА МОДЕЛЬ ФАХОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

*У статті представлені результати теоретичного дослідження, виконаного в рамках проекту «Оцінювання ринку управлінських державних послуг та функціональної й компетентнісної спроможності державної служби та держслужбовців в Україні». Нами була обґрунтована інваріантна модель професійної компетентності державного службовця, описано базові інваріанти та створено методику оцінки компетентнісної спроможності. Визначено провідні професійні та особистісні компетентності, які пов'язані з аналізом та обробкою інформації. До базових інваріантів професійної діяльності державного службовця ми відносимо ті професійні компетенції, які реалізуються у типових ситуаціях виробничої взаємодії та є мінімально-достатніми для виконання професійної діяльності.*

**Ключові слова:** професійна діяльність, державна служба, інваріанти професійної діяльності, компетенція, інформаційна культура

*В статье представлены результаты теоретического исследования, выполненного в рамках проекта «Оценка рынка управленческих государственных услуг и функциональной и компетентностной способности государственной службы и госслужащих в Украине». Нами была обоснована инвариантная модель профессиональной компетентности государственного служащего, описаны базовые инварианты и создана методика оценки компетентностной способности. Определены ведущие профессиональные и личностные компетенции, связанные с анализом и обработкой информации. К базовым инвариантам профессиональной деятельности государственного служащего мы относим те профессиональные компетенции, которые реализуются в типичных ситуациях производственного взаимодействия и являются минимально достаточными для выполнения профессиональной деятельности.*

**Ключевые слова:** профессиональная деятельность, государственная служба, инварианты профессиональной деятельности, компетенция, информационная культура

**Постановка проблеми.** У ХХ столітті відбулася кардинальна зміна у системі відносин особистості та держави (у якості осіб, які виконують державні функції). Держава існує для людей, а не навпаки, що впливає на рольові очікування громадян по відношенню до тих осіб, які займаються державною службою (В.В. Кириченко) [1]. У державному класифікаторі професій вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) відносяться до найвищого кваліфікаційного рівня; вони повинні не лише бездоганно орієнтуватися у специфічному виді соціально-економічної діяльності, а й уміти налагоджувати роботу інших з метою реалізації кінцевої соціально-орієнтованої мети. Робота державного службовця пов'язана з розробкою, постановкою, реалізацією та контролем управлінських рішень, ефективність яких залежить від професійної

компетентності працівника і його соціально-досвідних властивостей та рольової компетентності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У затвердженому 3 жовтня 2018 року Національним агентством України з питань державної служби переліку вимог до державних службовців однією з восьми базових інваріантів професійної діяльності є робота з інформацією, яка передбачає здатність працювати з базами даних законодавства та аналітичною інформацією, запроваджувати та використовувати електронне урядування<sup>1</sup>. Державний службовець як посередник між державою та пересічним громадянином (громадянами) зобов'язаний здійснювати свою професійну діяльність як у фізичному просторі функціонування держави та її соціальних інститутів так і у віртуальному. Також до них висувається вимога уміти налагоджувати комунікацію у локальному та транскультурному масштабі, аналізувати та обробляти великі масиви інформації, шукати інформацію та верифікувати її. На Всесвітньому економічному форумі у Давосі 2016 року багато уваги було приділено питанням сучасної освіти та її актуальності не лише на момент підготовки але й у майбутньому. До ключових умінь, яким мають володіти майбутні працівники більшості професій належать критичність мислення, креативність, складання суджень і ухвалення рішень, когнітивна гнучкість [6].

У сучасному суспільстві виникає необхідності розвитку певного рівня інформаційної культури особистості, яка проявляється у різних сферах соціальної життєдіяльності та формує основу особистісної успішності суб'єкта соціальних відносин у соціальному середовищі (Е.П. Семанюк) [4]. До одного з завдань соціалізації особистості формування здатності оперувати інформацією, орієнтуватися в ній та створювати на основі результатів власної індивідуальної активності знання, які мають певний смисл та суспільну цінність. Інформаційна культура включає у себе, на нашу думку, ряд соціально-професійних інваріантів, які використовуються людиною у процесі розв'язання професійних та побутових завдань. На сьогоднішній день, за результатами дослідження психографічних описів більшості професій соціономічного та технономічного циклу, ми можемо зробити висновок, що інформаційні компетентності стають інваріантною складовою професії, а отже без їх якісного володіння суб'єкт соціальних відносин не зможе ефективно виконувати трудові обов'язки та здійснювати інші види соціальної активності [3, 2].

**Формулювання цілей статті.** У роботі представлена інваріантна модель компетентнісної спроможності державних службовців. У межах реалізованого нами у складі науково-дослідної групи (Балакірева О.М., Дмитрук Д. А., Кириченко В.В., Левін Р.Я., Локтева І.І., Тітар І.О., Романовська Л.С., Афонін Е.А., Алюшина Н.О.) наукового проекту «Оцінювання ринку управлінських державних послуг та функціональної й компетентнісної спроможності державної служби та держслужбовців в Україні» (2018 р.)» (шифр 12.30.03; за Постановою Бюро відділення економіки НАНУ від 24.07.2018, Постанова № 81, Протокол № 10, КПКВК 6541230) була розроблена методика компетентнісної спроможності державних службовців.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Інваріативна складова підготовки суб'єкта праці включає у себе формування відповідних професійних, соціально-досвідних та індивідуально-психологічних особистісних властивостей, які є професійно-важливими у більшості виробничих ситуацій та використовуються працівниками у процесі розв'язання типових виробничих завдань (Н.Ф. Тализіна) [5]. У межах компетентнісного підходу підготовки спеціалістів – інваріанти професійної діяльності складають основу предметного поля діяльності працівника. Залежно від якісного складу компетенцій, якими володіє працівник, відбувається окреслення його професійних повноважень, межі професійного втручання та відбувається передбачення отриманих результатів: наданих послуг, виготовленої продукції. Соціально-психологічний аналіз професії як суспільно-необхідного виду активності дає можливість виокремити базові інваріанти професійної діяльності та

<sup>1</sup> <https://nads.gov.ua/news/sogodni-na-zasidanni-uryadu-zatverdzheno-novi-vymogy-do-derzhavnyh-sluzhbovciv-kategoriyi>

імплементувати їх у складі освітньої програми підготовки державних службовців. Кожна професія має свою процесуально-організаційну характеристику, яка впливає на баланс та перерозподіл інваріативної та варіативної складової професійної компетенції. Інваріативна складова професійної діяльності є основою професії, її також можна вважати кваліфікаційним мінімумом, яким має володіти працівник у певній галузі. Реорганізації у системі соціальних зв'язків та інші геополітичні та науково-технічні зміни призвели до посилення варіативної складової підготовки спеціалістів.

Ми виокремлюємо наступні інваріанти професійних компетенцій державних службовців.

**Управління змінами та проектна діяльність** – вміння планувати діяльність, управляти та оцінювати ефективність змін. Державний службовець здійснює професійну діяльність в умовах постійного соціокультурного та державного перетворення. Державний службовець повинен самостійно ініціювати зміни, бути готовим вийти за межі комфорту та організовувати перетворювальну діяльність у межах структурних підрозділів, які він очолює або у межах яких здійснює професійну діяльність. У системі державних відносин державний службовець стоїть на чолі змін та є персоною, яка сприймається громадськістю як їх ініціатор та виконавч. Також оволодіння цією компетентністю передбачає здатність планувати діяльність та намічати стратегічні цілі діяльності. Основна мета професійної діяльності державного службовця полягає у забезпеченні реалізації функцій держави та здійснення сервісного посередництва між державою та пересічними громадянами. Управління державними змінами передбачає зміни функцій держави з метою забезпечення загального благополуччя. Стратегічне управління – це процес організації діяльності з метою досягнення далеко перспективних цілей, які забезпечують стабільне функціонування держави як соціального інституту та забезпечує максимально комфортні умови існування пересічних громадян.

Організація цілеспрямованої активності передбачає **прийняття ефективних рішень** та перерозподіл владних повноважень. Державний службовець використовує функціональні засоби діяльності з метою здійснення управління. Прийняття управлінських рішень відбувається на основі розуміння посадовцем кінцевих цілей діяльності, стратегічних цілей функціонування організації та власних меж компетенції. Також це передбачає прийняття відповідальності за результати не лише власної професійної активності але й групи загалом. Державний службовець має зважено оцінювати потенційні ресурси (матеріальні, часові, людські), яким він володіє та орієнтуватися на найбільш реалістичний план реалізації цілей. Робота в ускладнених умовах або у ситуації невизначеності державний службовець повинен володіти операціональною гнучкістю та бути готовим до зміни алгоритму діяльності або орієнтуватися на нестандартний інноваційний спосіб виконання діяльності, що змусить певним чином реорганізувати групову активність та наділяти членів колективу новими повноваженнями. На кожному етапі групового виконання діяльності має відбуватися аналітична оцінка ефективності його реалізації та проблемні моменти, які подальшому можуть вплинути на загальні результати роботи колективу та якість отриманого результату.

З метою ефективно організації групової активності державний службовець має володіти певними особистісними характеристиками, які сприятимуть активному включенню колективу у спільну діяльність. **Лідерські якості (публічна діяльність)** державного службовця визначатимуть ступінь довіри до нього підлеглих та потенційних замовників державних послуг. Не менш важливу роль також відіграє вміння державного службовця формувати мотиваційний потенціал діяльності колективу, стежити за соціально-психологічним кліматом колективу, підтримувати продуктивний інтерес до роботи та результатів праці. Мотиваційний потенціал діяльності залежить від того, наскільки діяльність, яку виконує працівник задовольняє його актуальні та потенційні потреби. Лідер групи повинен постійно знаходити шляхи для розвитку не лише зовнішньої мотивації, яка пов'язана переважно з досягненням утилітарних цілей, але й розвивати організаційну культуру у напрямку пошуку внутрішніх активаторів активності.

Однією з найбільш вагомих професійних компетенцій державного службовця є уміння здійснювати комунікацію та налагоджувати взаємодію з іншими суб'єктами державних відносин та пересічними громадянами як споживачами державних послуг. Державний службовець повинен володіти ефективними прийомами налагодження комунікації та організації соціальної взаємодії, методами подолання конфліктних ситуацій. У нього має бути неупереджене ставлення до усіх представників соціального середовища, розвинуті ділові риси характеру, які дозволять налагодити комунікацію з соціально ізольованими групами. Розвиток цієї компетенції також передбачає уміння налагоджувати взаємодію з потенційними стейкхолдерами, агентами змін, громадським організаціями, іншим державними органами законодавчої та виконавчої влади. З метою реалізації кінцевої мети завдання державний службовець повинен уміти формувати команду виконавців на не лише з числа підлеглих, але й інших осіб, що передбачає ефективне мотивування їх до участі у проєкті. Державний службовець повинен уміти налагоджувати взаємодію з ЗМІ; коректно представляти інформацію у соціальних мережах, брати участь у публічних заходах та доступно представляти власну думку під час публічних виступів, інтерв'ю, наданні експертної оцінки, взаємодії з замовниками державних послуг. Це передбачає високий рівень мовної підготовки та бездоганного володіння державною мовою та офіційними мовами Європейського союзу, які входять до складу мовної компетенції, які діагностуються в екзаменаційних умовах.

Професійна діяльність державного службовця в умовах інформаційного суспільства передбачає професійну здатність обробляти великі масиви інформації, орієнтуватися в інформаційному просторі, уміти керувати інформаційними потоками. Державний службовець має орієнтуватися у правовому полі діяльності держави, знати українське законодавство у межах компетенції професійної діяльності. **Уміння працювати з інформацією** є однією з ключових компетенцій працівників у системі людина-соціальне середовище. Більшість завдань, які виконує державний службовець мають пошуковий характер, для їх успішного виконання необхідно уміти швидко знаходити актуальну інформацію. Розвиток цієї компетенції передбачає уміння працювати з базами даних, здійснювати аналіз інформації, верифікувати інформацію. Соціальна віртуалізація у інформаційному суспільстві явище яке можна означити як одну з норм життєдіяльності особистості. Взаємодія між різними суб'єктами суспільних та державних відносин, опосередковується цифровою мережею та сервісами, які вона надає. Для забезпечення доступу до інформації та водночас з метою її ефективного збору держава утворює цілу систему електронного урядування, яке допомагає налагоджувати комунікацію між людиною (групою) до державними інституціями. Як виявилось, електронні сервіси, що опосередковують зв'язки між суб'єктами соціальних відносин та органами державної влади виявилися зручними та ефективними у використанні. Державний службовець повинен уміти користуватися сервісами електронного урядування, уміти надавати державні послуги у віртуальному інформаційному просторі та уміти користуватися сучасними комп'ютерними технологіями та засобами теле-комунікації.

Державний службовець має бути орієнтованим на результат та **досягнення поставлених цілей**. Це передбачає розвиток здатності до цілепокладання та формування вольових рис особистості. Психологічна регуляція професійної діяльності державного службовця здійснюється за рахунок розвитку ціннісно-мотиваційних підструктур особистості. Вольові риси особистості та здоровий професійний інтерес до виконуваної діяльності допомагають боротися з труднощами, здійснювати самомотивацію діяльності, контролювати процес виконання роботи. Державний службовець має бути вимогливим по відношенню до себе та оточуючих, брати відповідальність на себе за отримані результати діяльності. До ключових інваріативних компетенцій державного службовця також можна зарахувати уміння здійснювати ефективно управління. Професійна діяльність передбачає виконання управлінських функцій та організацію колективної діяльності, що не може обійтися без оволодіння методами здійснення ефективного менеджменту. Це стосується уміння організовувати спільну діяльність та розподіляти обов'язки та повноваження між

членами групи, стимулювати команду до досягнення поставлених цілей, уміння керувати ресурсами та заощаджувати їх, формувати командний дух та розвивати організаційну культуру.

В умовах постійної зміни та необхідності реагувати на них а також у ситуації виробничої невизначеності у працівників можуть виникати додаткові психічні навантаження, які можуть призвести до втрати психічного та фізичного здоров'я та знизити загальний рівень працездатності та професійної ефективності. **Стресостійкість** як здатність протистояти труднощам, підтримувати власну працездатність та опиратися негативним виробничим подразникам має діагностуватися у період відбору претендентів на оволодіння фахом державного службовця. Ефективність діяльності державного службовця, який володіє базовими інваріантами професійної діяльності, залежить від того наскільки він зможе підтримувати оптимальний рівень працездатності. Стресостійкість пов'язана з умовами праці, ставленням до власного здоров'я, фізкультурною активністю, становищем у родині та умінням організувати особистий простір, керувати часом та особистими ресурсами.

Оскільки економічна діяльність держави напряму впливає на добробут пересічних громадян та інші види суспільної діяльності державний службовець повинен здійснювати ефективно управління фінансами та іншим матеріальними, інтелектуальними (духовними) ресурсами. В останній час функція фінансового навантаження лягає на територіальні громади. Державний службовець стає одним з основних розпорядників державних коштів, що вимагає від нього певного розуміння того як «працюють гроші», яким чином їх можна інвестувати у економіку регіону, як розробляється підприємницька стратегія тощо. Вона може бути включеною до інваріативного переліку компетенцій (проте, ми вважаємо це не є обов'язковим).

До ключових умінь, яким мають володіти майбутні працівники більшості професій належать критичність мислення, креативність, складання суджень і ухвалення рішень, когнітивна гнучкість. Цифрова революція стала точкою неповернення на ринку праці. Більшість технологічних процесів виробництва переведені у віртуальну площину, тому звичний світ професій скоро перестане функціонувати натомість з'являться нові види зайнятості, які будуть пов'язані з переробкою інформаційних потоків та обслуговуванням шляхів їх циркуляції. Критичність мислення є однією з основних компетентностей працівника, виробнича діяльність якого пов'язана з обробкою великих масивів інформації та прийняттям певних рішень на основі отриманих висновків. Діяльність державного службовця відбувається в умовах постійної інформатизації, яка вимагає професійного, неупередженого ставлення до фактів та нових знань.

Виклики інформаційного суспільства також призвели до необхідності використання ІКТ у професійній діяльності. Вони дозволяють отримувати нову інформацію та здійснювати більш ефективну комунікацію у соціальному середовищі за допомогою засобів цифрового та телекомунікаційного зв'язку. Ця інваріантна компетенція пов'язана зі здатністю суб'єкта праці використовувати цифрові технології у професійній діяльності, позитивним налаштуванням на їх залучення у повсякденну діяльність та здатністю до організації виробничого процесу з урахуванням можливості залучення новітніх цифрових технологій. У професійній діяльності державного службовця ця компетенція пов'язана зі здатністю використовувати сервіси електронного урядування, професійні бази даних, засоби електронного зв'язку та мережеві online-сервіси.

Вище зазначені професійні компетенції є базовими інваріантами професійної діяльності державного службовця не залежно від займаної посади та особливостей структури (підрозділу) у якому він працює. Їх формування має бути здійснене у межах професійної підготовки та імплементації у ході викладання дисциплін професійно-орієнтованого циклу. Діагностика властивості (притаманності) вищезазначених професійних компетенцій має проводитися у процесі професійної атестації державних службовців та під час підвищення їх кваліфікації.

Також варто звертати увагу наявність у представників державної служби ряду індивідуально-психологічних властивостей, які опосередковують професійну діяльність та

впливають на ефективність її виконання. До найбільш важливих особистісних компетенцій державного службовця слід віднести: 1) принциповість, рішучість і вимогливість під час прийняття рішень; 2) особистісна спрямованість на служіння суспільству, захист національних інтересів; 3) системність; 4) інноваційність та неупередженість; 5) здатність до самоорганізації та саморозвитку; 6) вміння працювати в стресових ситуаціях; 7) політична нейтральність

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.** Більшість професійних компетенцій державних службовців викладені у професіограмі, вони залишаються бажаними проте не обов'язковими властивостями суб'єктів цієї професійної діяльності в силу того, що їх діагностика відсутня у процесі професійного відбору державних службовців. Особистісні компетенції державних службовців є основою ціннісно-рольової готовності до виконання цього суспільно-необхідного виду активності. Психосоціальна суть ролі державного службовця пов'язана з діяльністю її носія, в першу чергу, на благо суспільства. Тому суспільство ініціює утворення складної системи правил (законодавчих актів та традицій), які обмежують доступ членів суспільства до окремої групи ролей. Вибір ролі державного службовця накладає додатковий тягар відповідальності за благо та добробут інших людей, що змушує відмовитися від інших соціальних ролей, усталеного способу життя, матеріальних благ та збагачення.

#### Список використаних джерел

1. Кириченко В. В. Феноменологія ціннісно-рольової готовності до роботи у системі державної служби / В. В. Кириченко // Теоретичні та прикладні проблеми психології. – 2015. – № 3 (38), т. 2. – С. 165–173.
2. Класифікатора професій ДК 003:2010 (затверджений Наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 № 327) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ukrstat.gov.ua/klasf/nac\\_kls/op\\_dk003\\_2016.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/klasf/nac_kls/op_dk003_2016.htm)
3. Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы / Е. С. Романова. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 464 с.
4. Семенюк Э. П. Информатизация общества, культура, личность / Э. П. Семенюк // Научно-техническая информация. Серия 1. – 1993. – № 1. – С. 1–3.
5. Тализіна Н. Ф. Управління процесом засвоєння знань / Н. Ф. Тализіна. – М. : МДУ, 1975. – 343 с.
6. Януш О. Десять навичок, що врятують кар'єру в 2020-му / О. Януш [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://studway.com.ua/10-navichok/>

#### References

1. Ianush O. Desiat navychok, shcho vriatuiut karieru v 2020-mu / O. Yanush [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <https://studway.com.ua/10-navichok/>
2. Klyasyfikatora profesii DK 003:2010 (zatverdzhenyi Nakazom Derzhspozhyvstandartu Ukrainy vid 28.07.2010 № 327) [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : [http://www.ukrstat.gov.ua/klasf/nac\\_kls/op\\_dk003\\_2016.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/klasf/nac_kls/op_dk003_2016.htm)
3. Romanova E. S. 99 populjarnyh professij. Psihologicheskij analiz i professiogrammy / E. S. Romanova. – 2-e izd. – SPb. : Piter, 2008. – 464 s.
4. Semenjuk Je. P. Informatizacija obshhestva, kul'tura, lichnost' / Je. P. Semenjuk // Nauchno-tehnicheskaja informacija. Serija 1. – 1993. – № 1. – S. 1–3.
5. Talizina N. F. Upravlinnja procesom zasvoennja znan' / N. F. Talizina. – M. : MDU, 1975. – 343 s.
6. Janush O. Desjat' navichok, shho vrvatujut' kar'eru v 2020-mu [Elektronnij resurs] / O. Janush. – Rezhim dostupu : <https://studway.com.ua/10-navichok/>

### **V. V. Kyrychenko MODEL OF PROFESSIONAL COMPETENCIES OF THE STATE PROFESSIONAL SERVICE**

*In modern society there is a need for the development of a high level of information culture of the individual. The purpose of the article is development invariant model of professional competence of a civil servant and to describe the significance of information culture in its structure. It was implemented within the framework of the project Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine «Assessment of the market of managerial public services and functional and competency of the civil service and civil servants in Ukraine».*

*In the analysis of the current regulatory framework governing the activities of public servants in Ukraine and the European public administration experience, we have identified the following invariant functions and public service and the competence of public servants in Ukraine: Making effective decisions, Ability to work with information, Ability to manage effectively, Leadership (public activity), Stress resistance, Ability to use ICT in professional activities, Ability to learn and develop new knowledge and experience, Ability to communicate and interact, Critical thinking, Change Management and Project Activity, Ability to achieve the set goals, Management of finance and other material, intellectual (spiritual) resources.*

*As a result of the study, we determined that information culture is part of the professional competence of professions that are related to social communication and interaction with information systems.*

**Key words:** professional activity, public service, invariants of professional activity, competence, information culture.

УДК 159.922.7-053.6:[159.9.07:37.04]

М. О. КОЦЬ, Т. М. ЯТЧУК

### **СПЕЦИФІКА ДІАГНОСТИКИ ОСОБИСТІСНОЇ СФЕРИ ПІДЛІТКІВ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ ПОТРЕБАМИ**

*У статті проаналізовано особливості діагностики особистісної сфери підлітків, що мають особливі освітні потреби. Визначено основні напрямки корекційної роботи.*

*Доведено, що в учнів, які мають порушення в особистісній сфері, наявні проблеми у контролі власних дій та емоційних реакцій. Також присутні тривалі негативні переживання, пригнічений настрій та недостатня розвиненість волевих зусиль та наявні тривожні стани.*

*Визначені за результатами діагностики особливості особистісної сфери підлітків з особливими освітніми потребами створюють підґрунтя для розроблення програми корекційних занять з метою розвитку волевих зусиль та зняття тривожних станів.*

**Ключові слова:** особистісна сфера, підлітковий вік, особливі освітні потреби, діагностика, корекційна робота.

*В статье проанализированы особенности диагностики личностной сферы подростков, имеющих особые образовательные потребности. Определены основные направления коррекционной работы.*

*Доказано, что у учащихся, которые имеют нарушения в личностной сфере, существующие проблемы в контроле собственных действий и эмоциональных реакций. Также присутствуют длительные негативные переживания, подавленное настроение и недостаточная развитость волевых усилий и имеющиеся тревожные состояния.*

*Определены по результатам диагностики особенности личностной сферы подростков с особыми образовательными потребностями создают основу для разработки программы коррекционных занятий с целью развития волевых усилий и снятия тревожных состояний.*

**Ключевые слова:** личностная сфера, подростковый возраст, особые образовательные потребности, диагностика, коррекционная работа.