

ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ЗМІН: ГУМАНІСТИЧНО-ЦІННІСНИЙ ПІДХІД

У статті висвітлено сутність і специфіку психологічної підготовки керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін. Обґрунтовано гуманістично-ціннісний підхід до психологічної підготовки керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін, висвітлено соціально-психологічні засоби його впровадження в умовах післядипломної освіти.

Ключові слова: керівники освітніх організацій, психологічна підготовка до діяльності в умовах змін, гуманістично-ціннісний підхід, цінності, соціально-психологічні засоби.

Постановка проблеми. В умовах змін, властивих сьогоденню, у результаті яких створюється багатоманітність соціальної реальності в економічній (розвиток виробництва та виробничих сил); соціальній (ускладнення структури суспільства та його диференціація), культурологічній (прогрес в науці, техніці та технологіях); соціально-психологічній (зміна атитюдів, цінностей, мотивів, виникнення нових соціальних репрезентацій дійсності) сферах [6], важливого значення набуває психологічна підготовка фахівців до діяльності в умовах змін.

Особливо значущою є така підготовка для керівників освітніх організацій, діяльність яких спрямована на створення сприятливих умов навчання та виховання прийдешніх поколінь. Адже діти, розвиваючись у соціокультурних умовах ціннісно-нормативної нестійкості, є носіями потенціалу не лише прогресивних змін, але й соціальної нестабільності [7]. До того ж, як зазначають Л. Карамушка та В. Івкін, суспільні зміни можуть негативно позначитися на діяльності освітніх організацій через дестабілізацію існуючої системи; руйнацію традицій; тиск часу та термінів виконання завдання; виникнення бар'єрів у комунікаціях, постійну загрозу професійного стресу тощо [8; 9].

Тому керівники освітніх організацій мусять бути готовими діяти відповідно до вимог і запитів сучасності, забезпечуючи прогресивний розвиток кожного суб'єкта навчально-виховного процесу.

Слід зазначити, що окремі аспекти досліджуваної проблеми вже були предметом уваги науковців. Зокрема, розроблялися питання психології управління змінами загалом (В. Агеєв, М. Вест, Л. Карамушка, Дж. Ньюстром та ін.) і в освітніх організаціях зокрема (О. Бондарчук, Л. Карамушка та ін.). Досліджено проблеми психологічної підготовки особистості до професійної діяльності (Г. Балл, Е. Зеєр, Є. Клімов, С. Максименко, Л. Мігіна та ін.), психологічної готовності менеджерів освіти до здійснення управлінської діяльності, їх особистісного розвитку, в тому числі, в умовах післядипломної педагогічної освіти (О. Бондарчук, Н. Коломінський, Л. Карамушка та ін.). Визначено науково-методичні засади управління безперервною освітою дорослих загалом і керівників освітніх організацій, зокрема, на основі компетентнісного підходу (В. Маслов, В. Олійник, Є. Чернишова та ін.).

Водночас, проблема психологічної підготовки у системі післядипломної педагогічної освіти керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін, досліджена не достатньо, зокрема, невизначеними є концептуальні основи такої підготовки.

Мета статті: розкрити сутність гуманістично-ціннісного підходу до психологічної підготовки керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін.

Результати теоретичного дослідження. Психологічну підготовку керівників до професійної діяльності в умовах змін, на наш погляд, можна визначити як процес формування психологічної готовності до продуктивної участі в ній через становлення та розвиток психологічної грамотності, психологічної компетентності, психологічної культури особистості.

Опанування управлінням кожного з цих складників через ряд взаємопов'язаних етапів (підготовчий, діагностичний, праксеологічний, акмеологічний) уособлює собою набуття ними певного рівня психологічної готовності до діяльності в умовах змін: *мінімального* (психологічна грамотність), *достатнього* (психологічна компетентність), *творчого* (психологічна культура).

При цьому слід урахувати *специфічні особливості керівників освітніх організацій як суб'єктів психологічної підготовки* [4; 14]:

– мають ґрунтовні професійні знання, що більш-менш упорядковані на етапі попереднього навчання;

- спираються на власний управлінський досвід, що може не збігається з пропонованими теоретичними знаннями;
- часто мають високий рівень тривожності, комплекс "загрози авторитету", ознаки "емоційного вигорання" тощо;
- мають систему психологічних захистів, що спрямована на збереження сталості внутрішнього світу шляхом деструктування світу зовнішнього;
- мають систему смислів, цінностей, оцінних критеріїв, яка часто відрізняється певною інерційністю, обмеженою здатністю до змін тощо.

У результаті, якщо та інформація, яку здобувають керівники, узгоджується з їхніми поглядами, вони будуть схильні не лише взяти її до відома, але й використати в процесі діяльності, якщо ні – така інформація, як правило, відкидається.

З цього випливає *специфіка психологічної підготовки*, яка передбачає не стільки передачу певної кількості професійних знань, умінь, навичок, скільки орієнтацію управлінців на професійне вдосконалення, розвиток творчого потенціалу, особистісне зростання тощо. Останнє означає необхідність впливу на слухачів переважно на особистісному рівні, зміну установок керівників через розвиток мотивації, особистісне зростання тощо; асиміляцію нових знань, умінь, навичок у структуру їх життєвого досвіду через множинну презентацію будь-якого факту, окреслення інваріантних та варіативних смислів професійної діяльності тощо [14].

Слід також зважити на те, що ми увійшли в епоху так званої префігуративної культури або "антиципаторної" соціалізації [13; 15], коли носіями нових зразків поведінки стають, насамперед, представники нового покоління. Дорослі ж часто виявляються в ситуації, коли їх попередній досвід не лише не допомагає, а заважає конструктивно розв'язувати проблеми через різке виникнення нових соціальних сфер, нових професійних галузей, спеціальностей, підходів до організації повсякденної життєдіяльності тощо. Фактично, дорослі опиняються із власним соціальним досвідом в новому світі, в якому діти часто орієнтуються краще, "схоплюючи" оптимальні варіанти його функціонування в сучасних умовах.

Тому розвиток особистості дорослого багато в чому визначає його *позиція і власна суб'єктна активність* по відношенню до напрямку й можливостей прийняття змін, що стрімко розгортаються в сучасному світі, прагнення людини до постійного самовдосконалення та саморозвитку, збереження й розвитку духовних засад тощо.

Тим самим стверджується *парадигма індивідуального шляху розвитку*, що базується на визначенні неповторності та унікальності життєвого шляху кожної особистості (К. О. Абульханова-Славська [1], Г. М. Андреева [15], О. Г. Брім [20] та ін.), яка набуває особливої ваги в умовах змін у сучасному світі.

Відповідно *підвищення якості психологічної підготовки керівників освітніх організацій* можливе лише за рахунок активізації їх внутрішніх ресурсів, серед яких системостворювальним є, як свідчать результати теоретичного аналізу літератури [2; 6; 11 та ін.], система цінностей як один із центральних механізмів внутрішньої регуляції соціальної поведінки людини.

Під цінностями слідом за С. Лур'є [11], Г. Олпортом [17] та ін. розуміємо як установки особливого роду, які визначають особистісну структуру і сприймаються як стандарти, норми, що є основою для вибору, який здійснює людина.

Відповідно, за Г. Олпортом, людині необхідно упорядкувати знання про світ, досягти гармонії форми і цінностей на основі специфічного досвіду індивіда, що повторюється [17]. Важливість цього підтверджується у працях Л. Штрауса, який зазначав, що неможливо вивчати важливі соціальні феномени, не виносячи при цьому ціннісних суджень, саме завдяки їм людина здатна певним чином розуміти та інтерпретувати дії з огляду на їх правильність і справедливість [18, с. 19-20].

У розвиток цього можна стверджувати, що, як зазначає О. Балл, цінності є базою, без якої фахівець може бути носієм лише професійних функцій [2].

Ці положення узгоджуються з розробленою нами моделлю психологічної підготовки, згідно з якою про високий, творчий рівень психологічної готовності управлінців до діяльності в умовах змін можна говорити в разі сформованості в них психологічної культури, що базується на цінностях гуманізму, саморозвитку та самоактуалізації.

Водночас, структура ціннісних орієнтацій керівників освітніх організацій має досить суперечливий характер, до того ж йдеться про певну невідповідність ціннісних орієнтацій управлінців цілям і місії їх професійної діяльності, завданням освіти загалом. Так, за результатами проведеного нами факторного аналізу у ціннісних орієнтаціях досліджуваних керівників констатовано протиставлення: цікавої роботи і свободи; сфери сімейного життя та активного, продуктивного життя особистості; суперечність між патерналізмом керівників, прагненням опікуватися іншими, турбуватися про них і толерантністю, широтою поглядів. Цінності самодостатності протиставлено цінностям розвитку, роботи над собою, постійного фізичного і духовного вдосконалення; а прагнення особистості до досконалості в усьому – цінності здоров'я. Цінність сприяння розвитку інших в свідомості керівників освіти

поєднується з неможливістю розширення своєї освіти, світогляду, загальної культури, інтелектуального розвитку тощо [4].

Така суперечлива структура ціннісних орієнтацій є, на нашу думку, серйозною перешкодою на шляху до саморозвитку та самореалізації особистості керівників освітніх організацій.

Виходячи з вищезазначених міркувань і враховуючи, що актуальним напрямком суспільного розвитку є *гуманізація ціннісних орієнтацій особистості*, вважаємо за доцільне психологічну підготовку керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін здійснювати на основі гуманістично-ціннісного підходу.

В основу даного підходу покладено положення гуманістичної психології та розробки вітчизняних дослідників, насамперед, у галузі психології управління та організаційної психології [2; 8; 12; та ін.].

Як відомо, представники гуманістичної психології наголошують на таких головних аспектах розуміння сутності свого підходу [2; 12 та ін.]:

- 1) людина – це найвища цінність в існуючому світі;
- 2) кожна людина – унікальна, неповторна, своєрідна, тому необхідно визнавати автономію кожної людини, її право йти своїм шляхом і на цьому шляху розкривати свої смисли як безцінну потенційну можливість життя;
- 3) найціннішою властивістю психологічної організації людини є її намагання розвивати свої потенційні, творчі можливості, самозмінювати себе, управляти власним розвитком;
- 4) вільний вибір – основа розвитку особистості, позитивних особистісних змін;
- 5) необхідними і достатніми передумовами гуманізації будь-яких міжособистісних стосунків, які забезпечують конструктивні особистісні зміни є:
 - а) безоцінне позитивне прийняття іншої людини;
 - б) активне емпатійне переживання, слухання її;
 - в) конгруентне, тобто адекватне, справжнє і щире самовираження себе в спілкуванні з іншою людиною;
 - г) гармонізація стосунків особистості із своїм внутрішнім, автентичним Я.

При цьому психологічна підготовка має бути організована не як трансляція інформації, а як фасилітація професійного й особистісного розвитку в умовах постійних змін. Головними засадами в роботі педагога – фасилітатора, за П. В. Лушиним, є:

- 1) істинність і відкритість – відкрите сприйняття педагогом своїх власних думок і переживань, здатність відверто висловлювати і транслювати їх слухачам;
- 2) прийняття та довіра – особистісна впевненість педагога у можливостях і здібностях слухачів;
- 3) емпатійне розуміння – бачення педагогом внутрішнього світу й поведінки кожного слухача з його внутрішньої позиції, ніби його очима [10].

Отже, *сутність гуманістично-ціннісного підходу* полягає в гуманізації різноманітних аспектів психологічної підготовки, сприянні особистісному розвитку всіх її суб'єктів на основі актуалізації потреби в саморозвитку, розвитку ціннісного ставлення до особистісного розвитку і професійного вдосконалення, врахування індивідуально-психологічних особливостей, прийняття унікальної неповторності кожного учасника навчального процесу, створення умов для максимального вияву його творчих потенцій, вільного розвитку, самореалізації, самотворчості у процесі діяльності тощо.

У зв'язку з цим одним із важливих напрямків *реалізації гуманістично-ціннісного підходу* в процесі психологічної підготовки до діяльності в умовах змін є її побудова *на засадах партнерства, спільної діяльності всіх суб'єктів*. Дійсно, як зазначає Ю. Кулюткін: "Лише тією мірою, якою доросла людина отримує можливість реалізувати себе в системі соціально-трудова відносин, що визначають її статус, формується її потреба у все більш високих професійних досягненнях і в розвитку здібностей, що зумовлюють успішність діяльності" [9, с. 9].

Саме в цих умовах є можливим створення *розвивального соціального середовища*, в якому поступово складаються групові норми й цінності професійного вдосконалення, особистісного розвитку, психологічної культури загалом.

Не менш важливим є усвідомлення та врахування в процесі психологічної підготовки *специфічних особливостей навчання дорослих учнів* із спиранням на їхній професійний досвід; ціннісного ставлення слухачів до дійсності, показників їх психологічної готовності до діяльності в умовах змін.

Особливого значення при цьому набуває створення умов для *самоуправління* (самопізнання, самоаналіз, саморегуляція, самовдосконалення тощо) *розвитком психологічної готовності до діяльності в умовах змін* як результату психологічної підготовки керівників освітніх організацій.

Це передбачає [4; 14; 23]:

– розширення ступеня усвідомлення керівником різноманітних подій, що виникають і відбуваються на всіх напрямках та рівнях його взаємодії зі світом – загальнолюдських, особистісних, професійних, проникнення в їх глибинний зміст та значення;

– сприяння самопізнанню і самоприйняттю власної особистості; розвиток рефлексії, здатності до саморегуляції і самоконтролю, саногенного мислення тощо;

– усвідомлення особистістю смислу та значущості особистісного й духовного розвитку; прагнення до самоефективності;

– підвищення толерантності, розвиток неупередженого ставлення до інших людей та їх дій, прагнення до конструктивізму, співпраці, відмови від конфронтації;

– актуалізацію відповідних досягнень з боку оточуючих шляхом спеціально організованих соціальних впливів (заохочення, схвалення, підкреслення привабливості розвитку психологічної готовності до діяльності в умовах змін як важливого чинника професійного успіху), коли "підключаються" такі соціально-психологічні механізми, як соціальне порівняння, наслідування та ін.;

– забезпечення можливості моніторингу перебігу процесу розвитку психологічної готовності управлінців на основі самопізнання та рефлексивного аналізу його результатів;

– створення персонального навчального середовища на основі засвоєння ефективних стратегій та технік самореалізації, життєтворчості в провідних сферах життя (професійній діяльності, соціальному середовищі тощо), в якій органічно поєднуються індивідуальні якості особистості та нормативні вимоги.

У зв'язку з цим доцільним уявляється використання *інтерактивних форм і методів* психологічної підготовки, які мають різноманітні ресурси (засоби) формування психологічної готовності, забезпечують поєднання завдань психологічної підготовки керівників освітніх організацій з удосконаленням у професійній діяльності.

Саме завдяки таким методам можлива корекція вже сформованих якостей управлінців, а також розвиток тих з них, які розвинуті недостатньо. Спираючись на підхід Г. Олпорта, *корекцію особистісних якостей управлінців* у контексті нашого дослідження ми трактуємо як таку, що забезпечує редукцію їх негативних аспектів, насамперед, упереджень, а також сприяє саморозвитку якостей, які є професійно важливими для діяльності в умовах змін. Саме тому велике значення мають соціально-психологічні засоби корекції, які відповідно до моделі редукції упереджень Дж. Дакіта [22] можливо розглядати: на рівні 1) соціальної структури та міжгрупових стосунків, у ситуації спілкування рівних за статусом груп, що мають спільні цілі, досягнення яких вимагає спільної діяльності, і підкоряються єдиним правилам, 2) на рівні соціального впливу, якому підлягає індивід та 3) індивідуальному рівні.

На рівні міжгрупових стосунків у разі корекції стереотипів і упереджень особистості керівника освіти, коли, за П. Дівайн [21], культурні стереотипи обов'язково активізуються в ситуації сприйняття представника "чужої" групи доцільно використати прийоми "перехрещування категорій", коли, зокрема, представник "чужої" групи стає членом своєї групи при виконанні спільного завдання, особливо змагального характеру з іншими подібними групами. Тут важливе значення також має розширення репертуару ролей, програвання ролей, що традиційно вважаються властивим представникам "чужої" групи.

На *рівні соціальних впливів* ініціювання саморозвитку психологічної готовності управлінців до діяльності в умовах змін можливе через активізацію відповідних соціально-психологічних механізмів у процесі *інтеріоризації зовнішніх соціальних впливів*, у ролі яких можуть виступити [3; 4; 19 та ін.]:

1) *власний приклад* референтних для управлінця осіб, зданих діяти в умовах змін, коли інші шляхом *наслідування* або *свідомо*, на основі *порівняння* власних цінностей з тими, що демонструють "еталонні" управлінці, засвоюють зразки їх поведінки;

2) *пряме навчання* за рахунок розширення системи уявлень освітян завдяки доповненню новими елементами знань про специфіку управлінської діяльності в умовах змін та відповідну психологічну готовність;

3) так зване, "*психологічне щеплення*", іншими словами, надання індивіду інформації, що попередньо готує його до можливих негативних наслідків або труднощів на шляху інноваційної діяльності в умовах змін;

4) *пряме перенавчання*, коли відбувається трансформація акулатіних професійних установок управлінців в ідеальні;

5) *непряме перенавчання* шляхом інтерпретації результатів діяльності керівника таким чином, щоб сформувати у нього рефлексію, необхідну для усвідомлення та розвитку психологічної готовності до діяльності в умовах змін.

Ураховуючи, що згідно вищезгадуваної моделі Д. Дакіта, "... вільні від упереджень "відповіді" вимагають від людини:

а) обізнаності щодо своєї упередженості;

б) мотивації змінити свої переконання, виходячи з гуманістичних цінностей й т. п.;

в) володіння своїми когнітивними ресурсами [52]), визнаються відповідні засоби корекції та саморозвитку управлінців на *індивідуальному рівні*, які застосовуються, як правило, у процесі тренінгової роботи.

Саме такий підхід, як свідчить наша практика, сприятиме піднесенню рівня психологічної підготовки на якісно новий рівень.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Визначено зміст психологічної підготовки керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін з урахуванням їх специфічних особливостей (наявності ґрунтовних професійних знань, що більш-менш упорядковані на етапі попереднього навчання; управлінського досвіду, що може не збігатися з пропонованими теоретичними знаннями; високого рівня тривожності, комплексу "загрози авторитету", ознак "емоційного вигорання" у досить великої частини управлінців; системи смислів, цінностей, оцінних критеріїв, яка часто відрізняється певною інерційністю, обмеженою здатністю до змін тощо).

Обґрунтовано можливість психологічної підготовки керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін на основі гуманістично-ціннісного підходу, який передбачає побудову змісту психологічної підготовки на засадах партнерства, спільної діяльності; усвідомлення та врахування в процесі підготовки ціннісного ставлення слухачів до дійсності, інших індивідуально-психологічних особливостей й показників особистісного розвитку; створення умов для самоуправління (самопізнання, самоаналізу, саморегуляції, самовдосконалення тощо) розвитком психологічної готовності до відповідної діяльності.

У перспективі – розроблення та апробація технології психологічної підготовки керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін.

Використані джерела

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. Методологические проблемы психологии. / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991– 299 [2] с
2. Балл Г. О. Психология в рациогуманистической перспективе : избр. труды / Г. О. Балл. – К. : Основа, 2006. – 408 с.
3. Бондаренко О. Ф. Суб'єктність як етичний вимір: у пошуках вітчизняної традиції у психотерапії / О. Ф. Бондаренко // Людина. Суб'єкт. Вчинок : філософсько – психологічні студії : [зб. наук. праць / ред. В.О. Татенко]. – К. : Либідь, 2006. – С. 52-69.
4. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О. І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
5. Вербець В. В. Соціологія : навч. посібник / В. В. Вербець, О. А. Субот, Т. А. Христюк. – К. : КОНДОР, 2009. – 550 с.
6. Журавлева Н. А. Динамика ценностных ориентаций личности в российском обществе/ Н. А. Журавлева. – М. : Институт психологии РАН, – 2006. – 327 с.
7. Івкін В. М. Формування психологічної готовності менеджерів середньої освіти до управління змінами в освітніх організаціях : автореф. дис. канд. психол. наук : спец. 19.00.10 "Організаційна психологія, економічна психологія" / В. М. Івкін. – К., 2010. – 20 с.
8. Карамушка Л. М. Технології підготовки персоналу освітніх організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін / Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – 2008. – Т. I, Ч. 20. – С. 12-16.
9. Кулюткин Ю.Н. Психологические проблемы образования взрослых / Ю.Н. Кулюткин // Вопросы психологии. – 1989. – № 2. – С. 5-13.
10. Лушин П. В. Личностное изменение как управляемая метаморфоза / П. В. Лушин // Мир психологии. – 2002. – № 2. – С. 70–75.
11. Лурье С.В. Историческая этнология, С. В. Лур'є : учеб. пособие для вузов – 2-е изд. М. : Аспект Пресс, 1998. – 448 с.
12. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / А. Маслоу ; пер. с англ. и общ. ред. Г. А. Балла и др. – М. : Смысл, 1999. – 425 с.
13. Мид М. Культура и мир детства : избр. произведения / М. Мид ; пер. с англ. Ю.А. Алексеева. – М. : Наука, 1988 – 432 с.
14. Семиченко В. А. Психологічні проблеми навчання педагогічних працівників у системі післядипломної освіти / В. А. Семиченко, О. І. Бондарчук // Розвиток педагогічної і психологічної наук в Україні 1992-2002. Зб. наук. праць до 10-річчя АПН України / Академія педагогічних наук України. – Ч. 2. – Харків : ОВС, 2002. – С. 86-94.
15. Социальная психология в современном мире / Под ред. Г. М. Андреевой, А. И. Донцова. – М. : Аспект Пресс, 2002. – 335 с.
16. Формування психологічної компетентності керівників освітніх організацій в умовах післядипломної педагогічної освіти : наук.-метод. посіб; за наук. ред. О. І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2012. – 192 с.

17. Фрейджер Р. Личность. Теории, упражнения, эксперименты / Роберт Фрейджер, Джеймс Фейдимен ; пер. с англ. Е. Будаговой, М. Васильевой, В. Кучерявкина [и др.] – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. – 704 с. – (Большая университетская библиотека).
18. Штраус Л. Введение в политическую философию / Лео Штраус; пер. с англ. М. Фетисова. – М. : Логос, Праксис, 2000. – 364 с.
19. Янчук В. А. Введение в современную социальную психологию / В. А. Янчук. – Мн. : АСАР, 2005. – 768 с.
20. Brim O. G. Socialization after childhood / [eds. O. G. Brim, S. Wheeler]. – N.Y. : Wiley, 1996. – 116 p.
21. Devine P. G Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components/ P. G Devine //Journal of Personality and Social Psychology. – 1989. – Vol. 56. – P. 5-18.
22. Duckitt J. A dual-process motivational model of ideology, politics, and prejudice / John Duckitt, Chris G Sibley // Psychological Inquiry. – Т. 20. – № 2-3. – P. 98-109.
23. Kolb D. A. Learning styles and learning spaces: enhancing experiential learning in higher education / Kolb David A. Kolb Alice Y.; // Academy of Management Learning & Education. – 2005. – № 4. – P. 193. – 212.

Bondarchuk O.

HUMANISTIC VALUE-BASED APPROACH TO THE PSYCHOLOGICAL TRAINING OF HEADS OF THE EDUCATIONAL ORGANIZATIONS IN ACTIVITIES IN TERMS OF CHANGES

In the article are shown the content of the psychological training of managers of educational institutions to work in terms of changes with regard to their specific characteristics (presence of solid professional knowledge, more or less comfortable on the stage of preliminary training, managerial experience, which may not coincide with the proposed theoretical knowledge, a high level of anxiety, complex "threat credibility", signs of "emotional burnout" in a fairly large part of managers, system of meanings, values, evaluation criteria, which often differs certain inertia, limited ability to change, etc.)

The possibility of psychological training of managers of educational institutions to work in terms of changes based on humanistic values approach, which involves the construction of psychological training' content based on partnership, joint venture; awareness and consideration in the preparation of value attitude of students towards reality, other individual psychological characteristics and indicators of personal development; creating conditions for self (self-knowledge, self-awareness, self-regulation, self-improvement, etc.) development of psychological readiness for the relevant activities.

The social and psychological means introducing humanistic value approach in terms of postgraduate education, based on J. H. Duckitt's a dual-process motivational model of ideology, politics, and prejudice are highlights.

Key words: *managers of educational institutions, psychological training, activity in terms of changes, social and psychological means of psychological training.*

Стаття надійшла до редакції 29.10.2014