

ВИСНОВКИ

На основі здійсненого аналізу змісту тренінгу впливу організаційної культури вищих навчальних закладів на становлення професійної ідентичності студентів можемо зробити висновок, що проаналізовані методи та форми роботи сприяють здійсненню означеної мети тренінгу. Аналіз основних інтерактивних техник, що застосовувались у процесі проведення тренінгу, дозволив визначити їхню сутність, практичне та теоретичне значення, а також мету застосування кожної форми роботи. В результаті використання компонентів технологічного підходу вдалося здійснити обґрунтування теоретико-методологічних засад тренінгової програми впливу організаційної культури вищих навчальних закладів на становлення професійної ідентичності студентів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гапоненко Л.О. Модель розвитку рефлексивного спілкування в студентів-психологів та критерії її виміру / Л.О. Гапоненко // Проблеми сучасної психології : зб. наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка ; Інституту психології ім. Г.С.Костюка НАПН України. – 2011. – Випуск 12. – С. 201–210 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/pspl/2011_12/201-210.pdf
2. Карамушка Л.М. Психологія відданості персоналу організації (на матеріалі банківських структур) : монографія / Л.М. Карамушка, І.А. Андреева. – К.-Львів : Галицький друкар, 2012. – 212 с.
3. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств) : навч. посіб. / Л.М. Карамушка, І.І. Сняданко. – К.-Львів : Край, 2010. – 212 с.
4. Кипнис М. 128 лучших игр и упражнений для любого тренинга. Как зарядить, оживить, настроит и сплотит группу / М. Кипнис. – М. : АСТ ; СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009. – 317 с.
5. Ковальчук Г.О. Активізація навчання в економічній освіті : навч. посіб. ; [2-ге вид., доп.] / Г.О. Ковальчук. – К. : КНЕУ, 2003. – 298 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://readbookz.com/book/220/8558.html>
6. Психологія : навч. посіб. / [О.В. Винославська, О.А. Бреусенко-Кузнецов, В.Л. Зливков, А.Ш. Апішева, О.С. Васильєва]. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 351 с.
7. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій) : навч. посіб. / [Карамушка Л.М., Федосова Г.Л., Філь О.А. та ін.] ; за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2008. – 230 с.
8. Тренінг професійної ідентичності: Руководство для преподавателей вузов и практикующих психологов / [автор-сост. Л.Б. Шнейдер]. – М. : Изд-во Московского психолого-социального ин-та ; Воронеж : Изд-во НПО «МОДЭК», 2008. – 208 с.
9. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе. Психологические игры и упражнения / К. Фопель ; пер. с нем. – М. : Генезис, 2006. – 336 с.
10. Яблонська Т.М. Розвиток позитивної ідентичності старшокласників засобами тренінгу / Т.М. Яблонська // Проблеми сучасної психології : зб. наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка ; Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – К., 2011. – Випуск 14. – С. 879–887 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/pspl/2011_14/879-887.pdf

УДК:159.9.07:616

ОСОБЛИВОСТІ ТРАДИЦІЙНОГО ТА ІННОВАЦІЙНОГО ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Л.М. Карамушка

*член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор,
завідувачка лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

А.В. Вознюк

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології
Сумського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти*

У статті визначено два підходи (традиційний та інноваційний) до управління педагогічними працівниками в освітніх організаціях. Відповідно до цих підходів охарактеризовано такі складові управління педагогічними працівниками в освітніх організаціях, як підбір та відбір педагогічних працівників; професійна адаптація педагогічних працівників; оцінка педагогічних працівників; професійне навчання педагогічних працівників; особистісно-професійне зростання педагогічних працівників.

Ключові слова: управління педагогічними працівниками; традиційний підхід до управління педагогічними працівниками; інноваційний підхід до управління педагогічними працівниками; підбір та відбір педагогічних працівників; професійна адаптація педагогічних працівників; оцінка педагогічних працівників, професійне навчання педагогічних працівників; особистісно-професійне зростання педагогічних працівників.

В статье определены два подхода (традиционный и инновационный) к управлению педагогическими работниками в образовательных организациях. В соответствии с данными подходами охарактеризованы следующие составляющие управления педагогическими работниками в образовательных организациях: подбор и отбор педагогических работников; профессиональная адаптация педагогических работников; оценка педагогических работников; профессиональное обучение педагогических работников; личностно-профессиональный рост педагогических работников.

Ключевые слова: управление педагогическими работниками; традиционный подход к управлению педагогическими работниками; инновационный подход к управлению педагогическими работниками; подбор и отбор педагогических работников; профессиональная адаптация педагогических работников, оценка педагогических работников; профессиональное обучение педагогических работников, личностно-профессиональный рост педагогических работников.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Успішність діяльності та розвиток освітніх організацій у сучасних умовах залежать значним чином від ефективного управління педагогічними працівниками. Теоретичний аналіз проблеми управління педагогічними працівниками та практика роботи з керівниками освітніх організацій дозволяє констатувати низку *протиріч*: між необхідністю удосконалення процесу управління педагогічними працівниками та відсутністю інноваційних підходів, які були б зорієнтовані на реалізацію стратегії розвитку освітньої організації та особистісно-

професійне зростання педагогічних працівників в даній організації; об'єктивною необхідністю врахування професійних можливостей та інтересів педагогічних працівників для успішного управління педагогічними працівниками та практичною неготовністю (недостатністю знань, вмінь та навичок) керівників їх визначати і використовувати в такому процесі.

Вирішення визначених протиріч, у першу чергу, залежить, на наш погляд, від визначення інноваційного підходу до управління педагогічними працівниками в освітніх організаціях.

На основі аналізу наукової літератури [3; 8] *управління педагогічними працівниками* визначено нами як важливий напрямок управління освітніми організаціями, зорієнтований на задоволення потреб, інтересів та розвитку як освітньої організації, так і педагогічних працівників. За своєю структурою це управління включає такі *складові*: підбір та відбір педагогічних працівників, професійну адаптацію педагогічних працівників, оцінку педагогічних працівників, професійне навчання педагогічних працівників, особистісно-професійне зростання педагогічних працівників, які знаходяться у логічній послідовності й певній взаємодії.

Виходячи з актуальності та недостатньої розробленості цієї проблеми, **мета дослідження** полягає у визначенні та здійсненні порівняльного аналізу традиційного й інноваційного підходів до управління педагогічними працівниками в освітніх організаціях.

РЕЗУЛЬТАТИ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

Теоретичний аналіз проблеми дозволяє виокремити **два підходи** до управління педагогічними працівниками в освітніх організаціях: *традиційний* та *інноваційний*.

У рамках **традиційного підходу** управління педагогічними працівниками в освітніх організаціях здійснюється переважно через реалізацію його основних складових (підбір та відбір педагогічних працівників, професійна адаптація педагогічних працівників, оцінка педагогічних працівників, професійне навчання педагогічних працівників, особистісно-професійне зростання педагогічних працівників), які, у свою чергу, не пов'язані між собою. Як правило, процес управління педагогічними працівниками здійснюється переважно з метою вчасного виконання поставлених завдань освітньою організацією без урахування професійних можливостей та інтересів самих педагогічних працівників.

Інноваційний підхід вирізняється тим, що всі складові управління педагогічними працівниками в освітніх організаціях знаходяться в логічній послідовності та певній взаємодії. Відповідно до такого підходу, у процесі управління педагогічними працівниками відбувається гармонійне врахування, з одного боку, інтересів та потреб організації, створення умов для успішної реалізації стратегії розвитку освітньої організації, а, з іншого боку, врахування потреб і інтересів педагогічних працівників в певній організації та створення умов для їх особистісно-професійного зростання.

Ураховуючи особливість двох підходів до управління педагогічними працівниками в освітніх організаціях (традиційний та інноваційний), доцільно, на наш погляд, зупинитися детальніше на розкритті змісту кожної складової такого процесу.

Підбір та відбір педагогічних працівників є складовою процесу управління педагогічними працівниками в освітніх організаціях, яка передбачає виокремлення компетентних та ініціативних педагогічних працівників, здатних успішно вирішувати завдання, над якими працює освітня організація.

На основі аналізу наукової літератури [7; 8; 9; 15; 20], присвяченої проблемі підбору та відбору працівників, можна, на нашу думку, визначити певні особливості традиційного та інноваційного підходів до здійснення підбору та відбору педагогічних працівників керівниками освітніх організацій (див. *табл. 1*).

Таблиця 1

Порівняння традиційного та інноваційного підходів до здійснення підбору та відбору педагогічних працівників керівниками освітніх організацій

<i>Традиційний підхід до підбору та відбору педагогічних працівників</i>	<i>Інноваційний підхід до підбору та відбору педагогічних працівників</i>
Заміщення вакантної посади. Запровадження нових освітніх програм. Введення нових предметів чи збільшення годин з навчального предмета. Отримання посади чи надання місця роботи на основі симпатії та товариських стосунків тощо	Виокремлення компетентних та ініціативних педагогічних працівників, здатних вирішувати завдання, над якими працює освітня організація. Урахування стратегії розвитку освітньої організації. Підтримка позитивного іміджу освітньої організації. Створення команди для реалізації нововведень для успішного розвитку освітньої організації тощо

Необхідно також зазначити, що для успішного здійснення підбору та відбору педагогічних працівників керівники освітніх організацій використовують певні джерела інформації, які можна об'єднати у дві групи:

– перша група джерел інформації – це ті джерела, до яких має безпосередній стосунок керівник освітньої організації (кадровий банк даних всередині освітньої організації; кадровий банк даних в інших освітніх організаціях; інформування знайомих про вакантну посаду; рекомендації компетентних осіб чи освітньої організації);

– друга група джерел інформації – це ті джерела, до яких керівник освітньої організації не має стосунку (розповсюдження оголошення про вакантну посаду; заявка на випускника вишу; надання інформації в мережі ЗМІ (радіо, телебачення, газета тощо).

На ефективність підбору та відбору педагогічних працівників, на нашу думку, впливає певним чином вдале використання методів та засобів двох етапів здійснення формування педагогічних працівників керівниками освітніх організацій:

– перший етап формування педагогічних працівників стосується первинного підбору, який здійснюється опосередковано стосовно педагогічного працівника за допомогою таких методів та засобів, як: аналіз особових документів (резюме, анкети, аналіз педагогічного досвіду та ін.); аналіз даних згідно з професіограмою;

– другий етап формування педагогічних працівників стосується відбору у ході безпосередньої роботи з педагогічним працівником, з використанням, наприклад, таких методів і засобів: попередня телефонна розмова; індивідуальна співбесіда; тестування (аналіз даних відповідно до психограми); комплексна оцінка компетентних осіб.

Професійна адаптація педагогічних працівників – складова процесу управління педагогічними працівниками в освітніх організаціях, яка спрямована на визначення готовності педагогічних працівників до нововведень та сприйняття ними інноваційних завдань освітньої організації.

Аналізуючи наукову літературу [8; 10; 14], присвячену порушеній проблемі, можна, на нашу думку, визначити певні особливості традиційного та інноваційного підходів до здійснення професійної адаптації педагогічних працівників керівниками освітніх організацій (див. табл. 2).

Таблиця 2

Порівняння традиційного та інноваційного підходів до здійснення професійної адаптації педагогічних працівників керівниками освітніх організацій

<i>Традиційний підхід до професійної адаптації педагогічних працівників</i>	<i>Інноваційний підхід до професійної адаптації педагогічних працівників</i>
<p>Пристосування до змісту, характеру та умов праці на робочому місці в новій освітній організації. Засвоєння професійно-рольових, нормативних вимог, цінностей освітньої організації. Пристосування педагогічного працівника, враховуючи власні інтереси та ступінь його взаємодії й взаємсприйняття керівником освітньої організації тощо</p>	<p>Досягнення певного входження в окремі форми організаційної взаємодії на основі професіоналізму та особистісних інтересів педагогічних працівників, не порушуючи субординації. Узгодження завдань освітньої організації з особистісними мотивами та професійними можливостями педагогічних працівників. Готовність педагогічних працівників до нововведень та сприйняття ними інноваційних завдань освітньої організації. Пристосування педагогічних працівників до змін в освітній організації (вироблення організаційних форм і методів для отримання додаткового рівня компетентності (відповідних знань, вмінь, навичок) та психологічної підтримки) тощо</p>

Особливо слід підкреслити, що успішність здійснення професійної адаптації педагогічних працівників керівниками освітніх організацій значною мірою, на наш погляд, залежатиме від вдалого поєднання двох груп організаційних форм та методів:

– перша група організаційних форм та методів – це ті форми та методи, які відображають первинний етап здійснення професійної адаптації педагогічних працівників та розкривають ступінь входження педагогічного працівника до нової освітньої організації (створення школи молодого вчителя; індивідуальні консультації; різні форми контролю для визначення рівня компетентності; навчальні семінари);

– друга група організаційних форм та методів – це ті форми та методи, які розкривають вторинний етап здійснення професійної адаптації педагогічних працівників та відображають баланс між стратегічними завданнями освітньої організації та потребами й можливостями педагогічного працівника (майстер-класи; створення системи інформаційного середовища; тренінгові заняття).

Оцінка педагогічних працівників є однією зі складових процесу управління педагогічними працівниками в освітніх організаціях, за допомогою якої встановлюється рівень знань, вмінь, професійний досвід та сукупність психологічних компетенцій педагогічних працівників для вирішення стратегічних завдань освітньої організації.

Аналіз літературних джерел [2; 3; 6; 13] дає підстави визначити певні особливості традиційного та інноваційного підходів до здійснення оцінювання педагогічних працівників керівниками освітніх організацій (див. табл. 3).

Таблиця 3

Порівняння традиційного та інноваційного підходів до здійснення оцінювання педагогічних працівників керівниками освітніх організацій

<i>Традиційний підхід до оцінювання педагогічних працівників</i>	<i>Інноваційний підхід до оцінювання педагогічних працівників</i>
<p>Визначення результативності діяльності за певний проміжок часу. Визначення рівня професіоналізму. Встановлення резервів для професійного вдосконалення. Визначення рейтингу серед колег та учнів. Встановлення відповідності виконання професійних обов'язків на відповідній посаді тощо</p>	<p>Встановлення рівня знань, вмінь, навичок та рівня психологічних компетенцій педагогічних працівників для вирішення стратегічних завдань освітньої організації. Визначення потенціалу педагогічних працівників для особистісно-професійного зростання. Визначення рівня готовності педагогічних працівників до надання якісних сучасних освітніх послуг. Розкриття творчого прихованого потенціалу педагогічних працівників, враховуючи їх професійні можливості та здібності тощо</p>

Характеризуючи цю складову, доречно було б наголосити на тому, що успішність оцінювання педагогічних працівників залежить від умілого підбору керівниками освітніх організацій складових оцінювання. Нами було виокремлено дві групи складових щодо оцінювання педагогічних працівників керівниками освітніх організацій:

– перша група складових – це ті складові, які відображають відповідність виконання посадових обов’язків педагогічним працівником на відповідній посаді (навченість та вихованість учнів; результативність навчально-методичної діяльності; рівень виконання професійних обов’язків; рівень професіоналізму);

– друга група складових – це ті складові, які розкривають ступінь значущості педагогічного працівника для освітньої організації (перспектива особистісно-професійного зростання; психолого-педагогічні особливості; рейтинг серед колег та учнів; ставлення до освітньої організації; наявність творчих особистісно-професійних здібностей та рівень готовності висувати й реалізовувати нові нетрадиційні ідеї).

Необхідно також зазначити, що результати оцінювання педагогічних працівників залежать від вдалого поєднання керівниками освітніх організацій двох груп організаційних форм та методів:

– перша група організаційних форм та методів – це ті форми та методи, які передбачають встановлення рівня компетентності педагогічних працівників та визначення рейтингу серед колег і учнів (комплексна оцінка адміністрації освітньої організації; різні форми звітності за виконання посадових обов’язків; різні форми контролю для визначення рівня компетентності);

– друга група організаційних форм та методів – це ті форми та методи, які спрямовані на виокремлення творчого потенціалу педагогічних працівників з метою розробки програми як щодо особистісно-професійного зростання самих педагогічних працівників, так і для визначення їх ролі й значущості щодо реалізації стратегії розвитку освітньої організації (комплексна оцінка компетентної робочої групи; проведення творчих педагогічних вечорів; створення портфоліо; розробка нестандартних методів та засобів навчання, враховуючи інноваційні технології, та представлення творчих знахідок).

Професійне навчання педагогічних працівників – це складова процесу управління педагогічними працівниками в освітніх організаціях, яка передбачає створення оптимальних умов для неперервного професійного навчання педагогічних працівників, враховуючи їх професійні потреби та інтереси.

На основі спеціальної та наукової літератури [1; 2; 4; 12; 17; 19], можна визначити певні особливості традиційного та інноваційного підходів до здійснення професійного навчання педагогічних працівників керівниками освітніх організацій (див. *табл. 4*).

Таблиця 4

Порівняння традиційного та інноваційного підходів до здійснення професійного навчання педагогічних працівників керівниками освітніх організацій

<i>Традиційний підхід до професійного навчання педагогічних працівників</i>	<i>Інноваційний підхід професійного навчання педагогічних працівників</i>
Планове проведення підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Виробничо-необхідна перепідготовка окремих педагогічних працівників. Розширення професійних можливостей педагогічних працівників тощо	Створення умов для неперервного професійного навчання педагогічних працівників. Стимулювання освітніми організаціями педагогічних працівників до особистісно-професійного зростання. Реалізація професійних інтересів педагогічних працівників та впровадження їх у навчально-виховних процес. Виокремлення нового неординарного погляду на виконання професійних обов’язків тощо

Особливо слід підкреслити, що успішність здійснення професійного навчання педагогічних працівників керівниками освітніх організацій значною мірою, на наш погляд, залежатиме від вдалого поєднання двох груп організаційних форм та методів:

– перша група організаційних форм та методів – це ті форми та методи, які визначають планове проведення професійного навчання педагогічних працівників освітньою організацією, не враховуючи індивідуальних професійних потреб та інтересів самих педагогічних працівників (курси підвищення кваліфікації; навчальні семінари; педагогічні читання; лекторії; вивчення передового педагогічного досвіду відповідно до визначеної проблеми освітньої організації);

– друга група організаційних форм та методів – це ті форми та методи, які відображають створення умов для неперервного професійного навчання педагогічних працівників, враховуючи їх професійні потреби та інтереси (майстер-класи; тренінгові заняття; зустрічі з компетентними незалежними консультантами; участь у конференціях різного рівня).

Особистісно-професійне зростання педагогічних працівників – це складова процесу управління педагогічними працівниками в освітніх організаціях, яка передбачає створення умов для особистісно-професійного зростання кожного окремого педагогічного працівника, враховуючи його професійні потреби та інтереси.

Аналізуючи наукову літературу [6; 11; 16; 18], присвячену цій проблемі, можна, на нашу думку, визначити певні особливості традиційного та інноваційного підходів до здійснення особистісно-професійного зростання педагогічних працівників керівниками освітніх організацій (див. *табл. 5*).

Порівняння традиційного та інноваційного підходів до здійснення особистісно-професійного зростання педагогічних працівників керівниками освітніх організацій

<i>Традиційний підхід до особистісно-професійного зростання педагогічних працівників</i>	<i>Інноваційний підхід до особистісно-професійного зростання педагогічних працівників</i>
Створення якісних змін в особистісно-професійній сфері педагогічного працівника. Усвідомлення необхідності особистісно-професійного самовдосконалення педагогічного працівника. Створення ситуації успіху та активізації професійного вдосконалення тощо	Забезпечення просування педагогічного працівника від «перевідкриття» відомого до власних окремих творчих знахідок. Здатність до пошуку власних нестандартних рішень та відмови вибору наявних стандартних варіантів. Формування вміння прогнозувати майбутню професійну діяльність (розробляти програму особистісно-професійного зростання). Підвищення продуктивності праці сучасного педагогічного працівника в нових соціально-економічних умовах тощо

Успішність здійснення особистісно-професійного зростання педагогічних працівників керівниками освітніх організацій, на нашу думку, залежить від вдалого використання ними певних організаційних форм та методів:

– перша група організаційних форм та методів – це ті форми та методи, які передбачають поетапне здійснення особистісно-професійного зростання педагогічних працівників з метою успішного виконання поставлених завдань освітньою організацією (навчальні семінари; педагогічні читання; лекторії; вивчення передового педагогічного досвіду відповідно до визначеної проблеми освітньої організації; проведення творчих педагогічних вечорів);

– друга група організаційних форм та методів – це ті форми та методи, які відображають створення умов для особистісно-професійного зростання кожного окремого педагогічного працівника, враховуючи його професійні потреби та інтереси (презентація портфоліо; майстер-класи; тренінгові заняття; участь у конференціях різного рівня; зустрічі з компетентними незалежними консультантами).

ВИСНОВКИ

У ході теоретичного аналізу традиційного та інноваційного підходів щодо управління педагогічними працівниками в освітніх організаціях ми дійшли наступних висновків.

Традиційний підхід до управління педагогічними працівниками в освітніх організаціях здійснюється переважно через реалізацію складових, які, у свою чергу, не пов'язані між собою. Як правило, процес управління педагогічними працівниками здійснюється переважно з метою вчасного виконання поставлених завдань освітньою організацією без урахування професійних можливостей та інтересів самих педагогічних працівників.

Інноваційний підхід вирізняється тим, що всі складові управління педагогічними працівниками в освітніх організаціях знаходяться у логічній послідовності та певній взаємодії. Відповідно до такого підходу, під час управління педагогічними працівниками в освітніх організаціях відбувається пропорційне врахування потреби в успішній реалізації стратегії розвитку освітньої організації та в особистісно-професійному зростанні педагогічних працівників у цій організації.

Успішність здійснення складових управління педагогічними працівниками керівниками освітніх організацій значною мірою залежатиме від вдалого поєднання організаційних форм та методів.

ЛІТЕРАТУРА

- Белова І.С. Школа педагогического мастерства. Семинары-практикумы, фестиваль педагогических идей / И.С. Белова. – Волгоград : Учитель, 2009. – 201 с.
- Вакулєнко В. Проблеми підготовки та підвищення кваліфікації сучасного вчителя / В. Вакулєнко // Гуманізація навчально-виховного процесу. – Вип. LIII. – Ч. 1. – Слов'янськ, 2010. – С. 33–43.
- Вознюк А.В. Аналіз основних підходів до дослідження психологічних проблем управління персоналом в освітніх організаціях / А.В. Вознюк // Управління в освіті : зб. матеріалів V Міжнар. наук.-практ. конференції, 14–16 квітня 2011 р., Львів / [відп. ред. Л.Д. Кизименко]. – Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2011. – С. 56–58.
- Ганжа Н. Неперервна професійна освіта вчителя як фактор ціложиттєвого розвитку / Н. Ганжа // Гуманізація навчально-виховного процесу. – Вип. LVIII. – Ч. 1. – Слов'янськ, 2011. – С. 11–16.
- Горкуненко П. Управління інноваційною діяльністю педагога в умовах загальноосвітнього навчального закладу: теоретичний аспект / П. Горкуненко // Нова педагогічна думка : науково-методичний журнал / [відп. ред. М. Віднічук]. – Рівне : РОІППО, 2012. – №2 (70). – С. 106–108.
- Дем'яненко О. Оцінюємо професійний розвиток педагога / О. Дем'яненко // Директор школи. – №43 (667). – 2011. – С. 14–16.
- Казачінер О. С. Відбір та набір персоналу для роботи у закладах освіти / О. С. Казачінер // Управління школою. – 2007. – №30 (186). – С. 27–31.
- Карамушка Л.М. Психологічний аналіз інноваційної моделі управління персоналом в освітніх організаціях / А.В. Вознюк, Л.М. Карамушка // Інновації як чинник суспільного розвитку: теорія та практика : м-ли II Міжн. наук.-практ. конференції (19–20 травня 2011 року, м. Суми). – Суми : РВВ СОІППО, 2011. – С. 35–37.
- Корольчук М.С. Теорія та практика професійного психологічного відбору / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2010. – 536 с.
- Кулик С.М. Психологічні проблеми професійної адаптації вчителів / С.М. Кулик // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. – К. : Міленіум, 2002. – Ч. 2. – С. 201–204.
- Купрієва Н. Управління процесом професійного зростання вчителя / Н. Купрієва // Директор школи. – №7 (487). – 2008. – С. 16–19.

12. Кравченко Л.М. Неперервна педагогічна підготовка менеджера і освітнього лідера : монографія / Л.М. Кравченко. – Полтава : Техсервіс, 2006. – 420 с.
13. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи : монографія / за ред. І.А. Зязюна. – К. : ВІПОЛ, 2000. – 636 с.
14. Палагнюк В.В. Професійна адаптація викладача ВНЗ: підходи до аналізу / В.В. Палагнюк // Вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Психологія. – Харків : ХНПУ, 2011. – Вип. 38. – С. 52–60.
15. Румянцева Е. Как найти идеального сотрудника / Е. Румянцева. – М. : Вершина, 2007. – 114 с.
16. Світлична В.М. Управління процесом розвитку професіоналізму вчителя в умовах інноваційної діяльності навчального закладу / В.М. Світлична // Завуч. Усе для роботи. – 2012. – № 3–4 (75–76). – С. 2–10.
17. Сологуб А. Діяльність вчителя: готовність до інновацій / А. Сологуб, А. Остапчук // Завуч. Шкільний світ. – 2006. – №10. – С. 28–34.
18. Сорочан Т. Створити освітній простір професійного розвитку / Т. Сорочан // Управління освітою. – 2010. – №17 (245). – С. 13–15.
19. Шавровська В. Майстер-клас – ефективна форма навчання педагогів / В. Шавровська // Дошкільне виховання. – 2009. – №6. – С. 5.
20. Фрумкин А.А. Психологический отбор в профессиональной и образовательной деятельности / А.А. Фрумкина. – СПб. : Речь, 2004. – 210 с.

УДК 316.447

ТРЕНІНГ «ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТІВ ДО ЗДІЙСНЕННЯ МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ»: СТРУКТУРА, ЗМІСТ, ОСНОВНІ ІНТЕРАКТИВНІ ТЕХНІКИ

Л.М. Карамушка

*член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор,
завідувачка лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

Т.М. Канівець

*асистент кафедри практичної психології
Чернівецького національного університету імені Ю. Федьковича,
науковий кореспондент лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

У статті представлено мету, завдання, зміст та структуру тренінгу «Формування психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри», розробленого на основі технологічного підходу та апробованого в одному із вищих навчальних закладів. Описано інтерактивні техніки, які використовувались у процесі проведення кожної із восьми тренінгових сесій.

Ключові слова: студенти; професійна кар'єра; психологічна готовність; тренінг; інтерактивні техніки.

В статье представлены цель, задачи, содержание и структура тренинга «Формирование психологической готовности студентов к осуществлению профессиональной карьеры», разработанного на основании технологического подхода и апробированного в одном из высших учебных заведений. Описаны интерактивные техники, используемые в процессе проведения каждой из восьми тренинговых сессий.

Ключевые слова: студенты; карьера; психологическая готовность; тренинг; интерактивные техники.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Проблема підготовки майбутніх фахівців до здійснення майбутньої професійної кар'єри є, на наш погляд, однією із найбільш актуальних і, водночас, найменш розроблених у вітчизняній організаційній психології.

Сутність професійної кар'єри, її види, етапи та чинники становлення знайшли певне відображення в роботах західних [21; 22], російських [7; 8; 9; 14] та українських [1; 10; 12; 13; 18; 19] авторів. Але, разом із тим, ці розробки стосуються в основному «дорослої» аудиторії, тобто персоналу, який реально працює в організації. Проблема ж підготовки майбутніх фахівців з означеного напрямку є практично не розв'язаною, зокрема в контексті розробки тренінгових програм.

Мета дослідження: розробити та апробувати тренінг «Формування психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри».

МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Апробація тренінгу «Формування психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри» здійснювалась під час навчання зі студентами старших курсів факультету педагогіки, психології та соціальної роботи Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича у другому семестрі 2011–2012 н. р.

Використовувались інтерактивні методи навчання, метод опитування та метод тестів.

Дослідження виконано в рамках наукового проекту лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні засади забезпечення організаційного розвитку» (2008–2012 рр., науковий керівник – проф. Л.М. Карамушка).

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

1. Мета, завдання, структура та обсяг тренінгу

Мета тренінгу: формування у студентів психологічної готовності до здійснення майбутньої професійної кар'єри.

Завдання тренінгу: