

ДИЗАЙН ТА ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ «ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ В ОСВІТНІХ ОКРУГАХ»

Вознюк А.В.

Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти

У статті представлено загальний дизайн тренінгу «Психологічні особливості управління педагогічними працівниками в освітніх округах». Визначено мету, завдання, структуру та тривалість проведення тренінгу. Розкрито особливості впровадження тренінгової програми для психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками в умовах діяльності освітніх округів.

Ключові слова: тренінг, інтерактивні техніки, управління педагогічними працівниками, керівники освітніх організацій.

Постановка проблеми. Зростаючі вимоги з боку держави і суспільства до якості та доступності освітніх послуг, впровадження нових державних стандартів в освіті вимагають нових підходів до регіональної системи освіти. Одним із можливих шляхів вирішення цієї проблеми в сільській місцевості є створення освітніх округів, які спрямовані на забезпечення рівного доступу дітей відповідного віку до якісної дошкільної, загальної середньої, позашкільної освіти та допрофесійного навчання; створення необхідності й доступності умов для отримання освіти того чи іншого змісту і рівня; зосередження сучасних освітніх ресурсів. У даному контексті, мають відбуватися якісні зміни в способі діяльності педагогічних працівників, які повинні бути готові працювати в визначеній освітній мережі. Одним з важливих факторів успішної співпраці педагогічних працівників в освітньому окрузі є вдало організоване управління педагогічними працівниками, що вимагає від керівника не лише здійснення ефективного функціонування освітнього округу в цілому, але й налагодження конструктивної співпраці між педагогічними працівниками. Саме тому технологія психологічної підготовки керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками в умовах діяльності освітніх округів є актуальною та потребує детально вивчення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На основі аналізу літератури можна стверджувати, особливості створення та специфіка функціонування освітніх округів вивчалися в таких аспектах, як: освітні округи як чинники модернізації управління освітою [7]; порядок створення та основні завдання освітнього округу [11; 13]; науково-практичні основи розробки проективної моделі організації освітніх округів на регіональному рівні [12]; структурно-функціональна модель освітнього округу [4]; основні засади функціонування територіальних освітніх округів в сільській місцевості [9]; потенційні можливості освітнього округу для якісної підготовки учнів сільської місцевості до зовнішнього незалежного оцінювання [3] тощо. Водночас, у них не відображено особливостей управління педагогічними працівниками в процесі діяльності освітніх округів.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. У наших попередніх дослідженнях визначено психолого-організаційні особливості управління педагогічними працівниками в освітніх округах [1]. Здійснено аналіз психолого-організаційних проблем управління педагогічними працівниками в освітніх округах [2]. Разом із тим, залишаються не розкритими особливості впровадження тренінгової програми для психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками в умовах діяльності освітніх округів.

Мета статті – розробити та розкрити особливості впровадження тренінгової програми для психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками в умовах діяльності освітніх округів.

Виклад основного матеріалу досліджень. Розкриваючи особливості технології психологічної підготовки керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками в умовах діяльності освітніх округів, у першу чергу, необхідно зазначити, що психологічна технологія – це цілісна методична система, що складається з трьох основних частин: діагностичної, інтерпретаційної (або пояснювальної), корекційної [10].

На думку В.Г. Панка [10], розробка психологічної технології є, по суті, процесом психологічного проектування, що спрямований на вирішення конкретної ситуації індивідуального розвитку або соціальної взаємодії з використанням знань та досвіду.

Визначивши специфіку управління педагогічними працівниками в умовах діяльності освітніх округів, необхідно зазначити, що реалізація даного процесу залежить від цілеспрямованої підготовки керівників.

Одним з основних напрямів вирішення означеної проблеми є розробка навчального тренінгу «Психологічні особливості управління педагогічними працівниками в освітніх округах».

В основу визначення змісту та структури даного тренінгу було покладено технологічний підхід, який розроблено у лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України доктором психологічних наук, професором Л. М. Карамушкою [5]. Технологічний підхід розуміється, як розробка (проекування) та впровадження спеціальних технологій, спрямованих на: а) розв'язання конкретних проблем у діяльності організації; б) психологічну підготовку менеджерів та працівників організації [5].

Психолого-організаційну технологію, на думку автора підходу, можна визначити, як певну систему, яка включає: а) принципи (активності, самостійності, діалогічності, ситуативності, рефлексивності та ін); б) основні компоненти (змістовно-смісловий, діагностичний та корекційно-розвивальний); в) методи (проблемно-пошукові та інформаційні); г) інтерактивні техніки (організаційно-спрямовуючі і змістовно-сміслові); д) організаційні форми («комплексні», «локальні»; тренінги; навчальні курси та ін.) у діяльності організаційних психологів, «сфокусовані на практичне розв'язання конкретної проблеми в організації або в підготовці менеджерів та персоналу організації [5; 6].

Організаційною формою технології психологічної підготовки керівників освітніх організацій до

управління педагогічними працівниками є реалізація тренінгу «Психологічні особливості управління педагогічними працівниками в освітніх округах», який спрямований на розкриття інноваційного підходу до управління педагогічними працівниками в умовах діяльності освітніх округів.

Тренінг включає два розділи. Перший розділ тренінгу – «Психологічний аналіз управління педагогічними працівниками» – присвячено аналізу сутності управління педагогічними працівниками та ролі керівника в даному процесі. Другий розділ тренінгу – «Психологічні аспекти складових управління педагогічними працівниками» – стосується загальної характеристики складових управління педагогічними працівниками.

Обсяг тренінгу складає 54 акад. годин: а) основна частина (аудиторна) – 44 академічних годин (2 тренінгові сесії по 4 акад. год. на кожну сесію; 5 тренінгових сесій по 6 акад. год. на кожну сесію; 2 акад. год. – вступ до тренінгу; 4 акад. год. – завершальна частина тренінгу); б) додаткова частина (домашні завдання – 5 тренінгових сесій по 2 акад. год. на кожну сесію).

Слід звернути увагу на те, що домашнє завдання складається з двох частин, перша з яких передбачає виконання завдання до проведення тренінгової сесії, що спрямоване на визначення рівня компетентності керівників щодо здійснення складових управління педагогічними працівниками, а друга – передбачає виконання завдання після проведення тренінгової сесії, яке спрямоване на розробку програми успішного здійснення складових управління педагогічними працівниками.

Технологія психологічної підготовки керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками в умовах діяльності освітніх округів може здійснюватися за такою структурою:

а) інформаційно-смысловий компонент технології – визначає розуміння керівниками освітніх організацій сутності явища та його істотні характеристики (сутність управління педагогічними працівниками та психологічні особливості даного управління в умовах діяльності освітніх округів; психологічний аналіз основних складових інноваційної моделі управління педагогічними працівниками (підбір, відбір педагогічних працівників; адаптація педагогічних працівників; оцінка педагогічних працівників; професійне навчання та особистісно-професійне зростання педагогічних працівників);

б) діагностичний компонент технології – передбачає підбір та використання діагностичного інструментарію, який забезпечує діагностику керівника освітньої організації щодо виявлення його рівня готовності управління педагогічними працівниками, враховуючи потреби й інтереси як освітньої організації так і окремого працівника;

в) корекційно-розвивальний компонент технології – розкриває особливості розробки практичних занять щодо психологічної підготовки керівників освітніх організацій до використання інноваційної моделі управління педагогічними працівниками в умовах діяльності освітніх округів.

У рамках проведення практичних занять було виокремлено найбільш ефективні змістовно-смыслові інтерактивні техніки для психологічної підготовки керівників до управління педагогічними працівниками в умовах діяльності освітніх округів, а саме: метод незакінчених речень, «мозковий штурм», групові дискусії, аналіз управлінських ситуацій, психологічний практикум, творче завдання, робота в групах, метод асоціацій, вправа-креатив тощо.

Так, з метою вивчення основних понять використовується метод незакінчених речень. Особливість застосування цієї інтерактивної техніки полягала в тому, що учасники заняття готують свої відповіді на окремих папірцях та передають їх викладачу, який зачитує отримані відповіді. Завдяки цьому учасники заняття мають можливість не лише висловити власну думку щодо даних понять, а й познайомитися з поглядами своїх колег і виробити єдине правильне визначення.

«Мозковий штурм» як інтерактивна техніка дає можливість керівникам освітніх організацій у процесі роботи творчо аналізувати поставлені проблеми, використовуючи власний управлінський досвід, пропонувати якомога більше варіантів для їх вирішення, звертати увагу на нові сторони й підходи до вирішення даних питань.

Для опрацювання певної групи питань доречно використовувати групову дискусію. Групова дискусія є важливим засобом пізнавальної діяльності слухачів у процесі навчання. Вона значною мірою показує складність даної проблеми, передбачає виявлення різноманітних точок зору з однієї і тієї самої проблеми, поглиблює знання з обговорюваної проблеми, сприяє розвитку критичного мислення, дає можливість визначити власну позицію, формує навички відстоювати свою думку.

Деякі дискусійні питання можуть викликати бурхливе обговорення, що свідчить про їх особливу актуальність на сьогодні в освітній організації. Групова дискусія показує складність цієї проблеми та рівень інформованості самих керівників освітніх організацій. Поступово групова дискусія може переходити в дискусію з «відкритим кінцем», головним завданням якої буде формування толерантних установок стосовно різних позицій з даного питання.

Ще однією важливою інтерактивною технікою є робота в групах: робота в парах та робота в малих групах. Особливість застосування цієї техніки полягає в тому, що вона дає можливість час подумати, висловлюватись, обмінятися ідеями з партнером (партнерами) і лише потім озвучувати свої думки перед групою. Дана техніка сприяє розвитку навичок спілкування, критичного мислення, вміння переконувати і вести дискусію. Використання такого виду співпраці сприяє тому, що слухачі не можуть ухилитися від виконання завдання. Під час роботи в даних формах слухачі можуть виконувати швидко вправу, які за інших умов потребують великої затрати часу.

Робота в парах сприяє розвитку взаємодії учасників заняття, побудованої на основі партнерства. Робота в малих групах як інтерактивна техніка полягає в тому, що учасники заняття при виконанні відповідних завдань поділяються на групи (по 5-7 осіб). Дана робота дає можливість учасникам заняття опанувати прийоми спільної роботи (розподіляти між собою функції, необхідні для виконання завдання; спілкуватися при обговоренні тих чи інших аспектів проблеми; презентувати позицію групи тощо).

Психологічні практикуми спрямовані на визначення керівниками освітніх організацій своїх індивідуально-особистісних характеристик, пов'язаних з управлінням педагогічними працівниками. Це дає можливість керівникам освітніх організацій: а) звернути увагу на свої «сильні» та «слабкі» сторони; б) визначити особистісний профіль управлінської діяльності; в) «підштовхнути» до роздумів щодо самовдосконалення.

Для тренування певних управлінських навичок доречно використовувати аналіз управлінських ситуацій. Суть такої інтерактивної техніки полягає в тому, що учасники заняття в процесі сумісної гру-

пової діяльності оволодівають професійними знаннями шляхом самостійного вирішення проблем. Вана забезпечує розвиток абстрактного та творчого мислення, яке сприяє підготовці та ухваленню рішень у складних ситуаціях і формуванню вміння використовувати набуті на лекціях теоретичні знання.

Далі проаналізуємо особливості проведення техніки виконання творчих завдань, за допомогою яких учасники заняття відображають засвоєння теоретичних знань та практичних навичок.

Особливість виконання творчого завдання полягає в тому, що учасники поділяються на групи по 5-7 осіб і кожна група розробляє модель індивідуально-особистісних характеристик успішного керівника в освітній організації. Слід зазначити, що в ході презентації моделей кожної групи може бути виявлено багато спільних індивідуально-особистісних характеристик успішного керівника в освітній організації. Отримані індивідуально-особистісних характеристики ранжуються за якістю найбільших повторювань.

Досить цікавими формами роботи є метод асоціацій та вправа-«креатив».

Метод асоціацій, як інтерактивну техніку, використовують в індивідуальній формі, а саме кожному учаснику заняття запропонують визначити асоціації, які виникають у нього в зв'язку з певним поняттям. Особливість застосування цієї техніки полягає в тому, що учасники готують свої відповіді на окремих папірцях, які потім розміщують на дошці. Завдяки цьому учасники мають можливість не лише висловити власну думку щодо даного поняття, а й познайомитися з поглядами своїх колег. У результаті аналізу отриманих асоціацій виділяють найбільш характерні ознаки поняття.

Далі проаналізуємо особливості проведення техніки виконання вправа-«креатив» з наступним груповим обговоренням. Насамперед, слід зазначити, що дана вправа проводиться в груповій формі, тобто всіх учасників заняття були поділені на групи по 5-7 осіб і кожна група визначала психологічні умови формування готовності керівників освітніх організацій для успішного управління педагогічними працівниками.

У ході презентації своїх робіт кожна група намагається представити найбільш оптимальні психологічні умови формування готовності керівників освітніх організацій для успішного управління педагогічними працівниками, враховуючи індивідуально-особистісні характеристики керівника та особливості педагогічного колективу освітньої організації.

Висновки та пропозиції. Розроблена тренінгова програма щодо психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками в умовах діяльності освітніх округів буде сприяти формуванню позитивної мотивації у керівників освітніх організацій до здійснення інноваційної моделі управління педагогічними працівниками, глибокому засвоєнню знань, вмінь та навичок із психологічних аспектів управління педагогічними працівниками.

Використання визначених змістовно-сміслових інтерактивних технік в певній послідовності в процесі управлінської взаємодії дає можливість створити умови для формування основних компонентів психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками в умовах діяльності освітніх округів.

Список літератури:

1. Вознюк А. В. Психолого-організаційні особливості управління педагогічними працівниками в освітніх округах / А. В. Вознюк // Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук. праць / голова ред. колегії збірника Н. С. Завацька. – Луганськ: вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2014. – № 1(33). – С. 117-123.
2. Вознюк А. В. Аналіз психолого-організаційних проблем управління педагогічними працівниками в освітніх округах / А. В. Вознюк // Науковий вісник Херсонського державного університету: Серія: Психологічні науки: Випуск 1. Том 2. – Херсон, видавничий дім «Гельветика», 2014. – С. 111-116.
3. Глоба Л. І. Потенційні можливості освітнього округу для якісної підготовки учнів сільської місцевості до зовнішнього незалежного оцінювання / Л. І. Глоба // Освітні округи як чинники модернізації регіональної системи освіти. – Черкаси: видавництво ЧОІПОПП, 2012. – С. 19-24.
4. Григор'єва О. В. Структурно-функціональна модель освітнього округу / О. В. Григор'єва // Народна освіта: Електронне наукове фахове видання. Вип. № 2(20), 2013.
5. Карамушка Л. М. Сутність та особливості реалізації технологічного підходу в діяльності організаційних психологів / Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. Том 1. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К.: А.С.К., 2009. – Ч. 23. – С. 57-64.
6. Карамушка Л. М., Малигіна М. П. Види інтерактивних технік та особливості їх застосування у підготовці менеджерів та працівників освіти // Актуальні проблеми психології. Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К.: Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2002, част. 6. – С. 275-284.
7. Кульпін П. Освітні округи як чинники модернізації управління освітою <http://osvita.ua/school/manage/general/1741/>
8. Навчання в дії: Як організувати підготовку вчителів до застосування інтерактивних технологій навчання: Методичний посібник / А. Панченков, О. Помету, Т. Ремех. – К.: А.П.Н., 2003. – 72 с.
9. Осадчий І. Г. Основні засади функціонування територіальних освітніх округів в сільській місцевості / І. Г. Осадчий // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2001. – № 5-6. – С. 118-131.
10. Панок В. Г. До побудови теоретичних засад української практичної психології / В. Г. Панок // Проблеми розвиваючого навчання: матер. міжнар. конф. / за ред. академіка С. Д. Максименка. – К., 1997. – С. 344-351.
11. Положення про освітній округ. Постанова Кабінету міністрів України від 27.08.2010 р. № 777 // www.kmu.gov.ua
12. Проскурнін В. М. Науково-практичні основи розробки проєктивної моделі організації освітніх округів на регіональному рівні / В. М. Проскурнін // Освіта Донбасу. – 2007. – № 3(122). – С. 21-28.
13. Святенко О. Порядок створення та основні завдання освітнього округу / О. Святенко // Практика управління закладом освіти. – 2010. – № 11. – С. 23-25.
14. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти; за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: ІНРОС, 2005. – 366 с.

Вознюк А.В.

Сумской областной институт последипломного педагогического образования

ДИЗАЙН И ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ТРЕНИНГОВОЙ ПРОГРАММЫ «ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОКРУГАХ»

Аннотация

В статье представлено общий дизайн тренинга «Психологические особенности управления педагогическими работниками в образовательных округах». Определены цель, задачи, структура и продолжительность тренинга. Раскрыты особенности внедрения тренинговой программы для психологической готовности руководителей образовательных организаций к управлению педагогическими работниками в условиях деятельности образовательных округов.

Ключевые слова: тренинг, интерактивные техники, управления педагогическими работниками, руководители образовательных организаций.

Voznyuk A.V.

Sumy Regional Institute of Postgraduate Education

DESIGN AND IMPLEMENTATION FEATURES TRAINING PROGRAM «PSYCHOLOGICAL MANAGEMENT FEATURES PEDAGOGICAL WORKERS IN EDUCATIONAL DISTRICT»

Summary

The paper presents the overall design of the training «Psychological peculiarities of teaching staff in educational districts.» Defined goals, objectives, structure and duration of the training. The features of the implementation of a training program for psychological readiness of leaders and educational organizations in the management of teaching staff in terms of educational districts.

Keywords: training, interactive technology, management of teaching staff, heads of educational institutions.

УДК 159.923

САМОПРОЕКТУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ НА ОСНОВІ ПРОТОНАРАТИВНИХ ІСТИН

Гудінова І.Л.

Інститут психології імені Г.С. Костюка
Національної академії педагогічних наук України

Показано, як віртуальна реальність здатна впливати на самопроектування особистості. Подано короткий огляд нового Інтернет жанру людської творчості у блогосфері, а саме, мотиватори та демомотиватори (протонаративи). Обґрунтовано саме поняття протонаратив. Описані функції мотиваторів та демомотиваторів, такі як: ціннісно-смыслові регулювання при створенні особистісного життєвого проекту, оцінювачі істинності моральних домен соціокультурного знання, конструктори нових реальностей та ін. Визначені важелі впливу протонаративів на психологію людини.

Ключові слова: мотиватор, демомотиватор, протонаратив, самопроектування, віра, надія, мрія.

Постановка проблеми. Поява Інтернету дала людям небачені і незвідані раніше можливості доступу до інформації про буденні та небуденні події, що відбувалися в навколишньому. Але, найважливіша заслуга всесвітньої мережі на думку блогерів, є можливість вільно поширювати власну інформацію, роблячи її доступною для значної частини населення земної кулі. Одним з наймасовіших феноменів на сьогоднішній день є блоги і об'єднуюча їх в єдину систему блогосфера. Блогосфера – це щоденник епохи, а блоги його сторінки. Саме ці сторінки і наповнюються певною інформацією, а саме мотиваторами та демомотиваторами, які вважаються жанром мережової культури.

Наші спостереження за блогами в Інтернеті дозволили помітити, що активне і повсюдне використання афоризмів, цитат, крилатих висловів, виводять криву нерозуміння до однозначного розуміння.

Ці лаконічні тексти є міжнародними феноменами, бо мають в своїй основі загальнолюдські життєві смисли. В психології ці текстові мікроформи визначаються як *протонаратив* (*чи прецедентний текст*) (прото – від грец. protos – перший), частина складних слів, що вказує на первинність, першооснову вищій ступінь (напр., прототип прототипу), Також, «Мінімальний наратив завдяки редукованості своїх компонентів і принципів побудови, точніше називати протонаративом» [5]. Термін протонаратив вперше ввів Ф. Левін – це мінімальна історія, що складається з однієї події і двох станів особистості. Також протонаратив – це літературна мікроформа, яка має подієво-просторову часову організацію. Це розкриття однієї події, яка може відображатись в таких формулах: початок-середина-кінцівка; зав'язка-розв'язка; постановка проблеми-рішення; очікування-задоволення, питання-від-