

ТРЕНІНГ ВПЛИВУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ НА СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СТУДЕНТІВ

О.В. Іщук

викладач кафедри практичної психології Запорізького національного університету

У статті розкрито зміст, структуру та основні інтерактивні техніки, що застосовувались у процесі проведення тренінгу впливу організаційної культури вищих навчальних закладів на становлення професійної ідентичності студентів.

Ключові слова: вищі навчальні заклади; організаційна культура вищих навчальних закладів; професійна ідентичність студентів; психологічний тренінг; інтерактивні техніки.

В статье определены содержание, структура и основные интерактивные техники, которые применялись в процессе проведения тренинга влияния организационной культуры высших учебных заведений на становление профессиональной идентичности студентов.

Ключевые слова: высшие учебные заведения; организационная культура высших учебных заведений; профессиональная идентичность студентов; психологический тренинг; интерактивные техники.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Сучасна система вищої освіти має за пріоритетну мету різнобічний та гармонійний розвиток особистості студента. Від цілісної та компетентної підготовки студента як майбутнього фахівця залежить не тільки реалізація його власного потенціалу, але й держави в цілому. Тому кожен вищий навчальний заклад України, незалежно від форми власності, повинен сприяти формуванню особистості професіонала в рамках освітнього процесу.

Будь-який університет відрізняється унікальними складовими компонентами, цінностями, якостями, культурою тощо. Одним із найвиразніших показників неповторності вищого навчального закладу є його організаційна культура, яка впливає на становлення та розвиток багатьох феноменів. Становлення професійної ідентичності студентів є залежним від домінуючих уявлень стосовно існуючої організаційної культури вищого навчального закладу.

Метою статті є висвітлення змісту тренінгу впливу організаційної культури вищих навчальних закладів на становлення професійної ідентичності студентів.

Відповідно до означеної мети, нами було виділено такі **завдання**:

1. Обґрунтувати теоретико-методологічні засади тренінгової програми впливу організаційної культури вищих навчальних закладів на становлення професійної ідентичності студентів.

2. Визначити зміст, структуру та основні компоненти тренінгу впливу організаційної культури вищих навчальних закладів на становлення професійної ідентичності студентів.

3. Висвітлити основні інтерактивні техніки, що застосовувались в процесі проведення тренінгу усвідомлення впливу організаційної культури вищих навчальних закладів на становлення професійної ідентичності студентів.

РЕЗУЛЬТАТИ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

Тренінг впливу організаційної культури вищих навчальних закладів на становлення професійної ідентичності студентів ґрунтується на технологічному підході до психологічної підготовки членів освітніх організацій, розробленому в лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України під керівництвом Л.М. Карамушки [2; 3; 7]. До того ж, важливе значення мають праці таких авторів, як М. Кіпніс [4], К. Фопель [9], Л. Шнейдер [8] та ін. [10].

Базуючись на аналізі робіт Л.М. Карамушки та співробітників і аспірантів лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України [2; 3; 7], нами було розроблено загальну структуру тренінгу впливу організаційної культури вищих навчальних закладів на становлення професійної ідентичності студентів, яка включає три розділи та п'ять модулів, які представлено нижче.

Розділ 1. Організаційна культура вищого навчального закладу

Модуль 1. Сутність та зміст організаційної культури вищого навчального закладу.

Модуль 2. Психологічні особливості організаційної культури вищого навчального закладу.

Розділ 2. Професійна ідентичність студентів вищого навчального закладу

Модуль 3. Сутність та зміст професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу.

Модуль 4. Психологічні особливості професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу.

Розділ 3. Організаційна культура як чинник становлення професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу

Модуль 5. Психологічні особливості впливу організаційної культури вищого навчального закладу на становлення професійної ідентичності студентів.

Загальний обсяг тренінгу склав 24 години (по 4 години на кожен модуль та по 2 години на вступ та заключну частину).

Мета тренінгу полягала в усвідомленні студентами впливу організаційної культури вищого навчального закладу на становлення професійної ідентичності.

Мета означеного тренінгу конкретизувалася у таких **завданнях**:

1. Розкрити студентам сутність, зміст, основні психологічні особливості організаційної культури вищого навчального закладу та професійної ідентичності.

2. Продемонструвати студентам взаємозв'язок між домінуючим типом організаційної культури вищого навчального закладу та типом і статусом професійної ідентичності.

3. Проаналізувати зі студентами безпосередній вплив організаційної культури вищого навчального закладу на становлення їхньої професійної ідентичності.

Слід зазначити, що відповідно до технологічного підходу [7], тренінг усвідомлення впливу організаційної культури вищого навчального закладу на становлення професійної ідентичності студентів включає три основні компоненти:

а) *інформаційно-смісловий компонент* – використання методів і форм роботи, що сприяють розумінню студентами сутності, змісту, основних психологічних особливостей організаційної культури вищого навчального закладу та професійної ідентичності; що розкривають взаємозв'язок між організаційною культурою вищого навчального закладу та професійною ідентичністю студентів тощо;

б) *діагностичний компонент* – використання методів і форм роботи, які забезпечують діагностику уявлень студентів щодо особливостей організаційної культури вищого навчального закладу та власної професійної ідентичності тощо;

в) *корекційно-розвивальний компонент* – використання методів і форм роботи, що допомагають усвідомленню впливу організаційної культури вищого навчального закладу на становлення професійної ідентичності студентів.

Задля реалізації тренінгових модулів було використано систему інтерактивних методів та форм роботи як, наприклад, міні-лекції, «криголами», мультимедійні презентації, групові обговорення, «мозковий штурм», метод незавершених речень, різний діагностичний інструментарій, корекційно-розвивальні вправи, рефлексивний аналіз, аналіз професійних ситуацій, фотоколажі тощо.

Отже, охарактеризуємо більш детально методи та форми роботи, що використовувались у тренінгу усвідомлення впливу організаційної культури вищого навчального закладу на становлення професійної ідентичності студентів.

Міні-лекція – вербальне представлення інформації ведучим тренінгу за короткий проміжок часу. Характеризується значною ємністю та складністю логічних побудов, образів, доказів та узагальнень. Доцільно використовувати фактичні, документальні, статистичні дані тощо, які можуть бути подані у вигляді схем, таблиць, графіків, діаграм, ілюстрацій та за допомогою різноманітних засобів візуалізації. Мета проведення міні-лекції – подання навчальної інформації, установа прямого зв'язку між тренером і студентами, визначення напрямків самостійної роботи практичного значення, мотивація до подальшої роботи у тренінгу [3; 5].

«Криголам» – нескладні вправи, які позитивно впливають на виявлення активності учасників тренінгу [7]. Мета проведення «криголамів» – сприяти встановленню позитивного психологічного контакту між студентами та тренером; зняти напругу; створити атмосферу довіри, комфорту та творчого самовираження в групі.

Мультимедійні презентації – програма, що дозволяє одночасно задіяти графічну, текстову й аудіовізуальну інформацію. Мультимедійні презентації являють собою комбінацію найрізноманітніших засобів надання інформації, об'єднаних в єдину структуру. Мета застосування мультимедійних презентацій – донести інформацію студентам у максимально наочній та легко засвоюваній формі.

Групові обговорення – метод проведення дискусії, що дозволяє виявити весь спектр думок учасників тренінгу, а також знайти загальне групове рішення колективної проблеми. Мета проведення групових обговорень – виявити домінуючі позиції учасників тренінгової групи; продемонструвати різні точки зору учасників тренінгу щодо одного питання (проблеми), заданого тренером; отримати уявлення всебічного бачення предмета обговорення студентами.

«Мозковий штурм» – вільна форма дискусії, яка забезпечує генерацію ідей [3]. Зазвичай, «мозковий штурм» проводиться у два етапи: на першому етапі формулюють ідеї, на другому їх оцінюють. На першому етапі учасники тренінгу швидко висловлюють усі ідеї, що спадають їм на думку. Ці ідеї записуються без коментарів, аналізу та оцінок. Якщо деякі ідеї повторюються, вони позначаються відповідну кількість разів. На цьому етапі всі думки мають однакову цінність, тому що їх кількість поки що важливіша, ніж якість. На другому етапі подібні одна до одної ідеї об'єднуються в групи, обговорюються та оцінюються. Якщо в результаті обговорення та аналізу існуючих ідей деякі з них будуть визнані учасниками менш продуктивними, вони викреслюються з переліку, який у підсумку містить найкращі думки учасників. Мета застосування методу «мозкового штурму» – сформулювати якомога більше ідей на задану проблемну тему; стимулювати студентів до самостійного розв'язання проблем; розвинути креативність мислення; навчити слухати один одного задля забезпечення найкращого результату.

Метод незавершених речень – діагностична проективна методика, що використовується для вивчення суб'єктивних переживань, очікувань, психологічних станів особистості, а також проблем міжособистісного сприйняття і взаємодії. Мета застосування методу незавершених речень – виявити суб'єктивні уявлення студентів щодо запропонованої тренером теми; означити проблемні місця студентів у сфері, що цікавить тренера.

Діагностичний інструментарій – комплекс методів та методик, що дозволяють здійснити аналіз основних показників феноменів, що досліджуються у процесі тренінгової роботи. Мета використання діагностичного інструментарію – ознайомлення студентів з методами, які можуть використовуватись для вимірювання означених у тренінгу феноменів [7]; актуалізація потреби у студентів самопізнання та аналіз психологічних особливостей власної особи та організаційної культури вищого навчального закладу; відображення результатів діагностики студентів; кількісна та якісна інтерпретація діагностичних даних.

Корекційно-розвивальні вправи – це система заходів, що дозволяють вирішувати завдання своєчасної допомоги студентам, що зазнають психологічних труднощів. При розробці корекційно-розвивальних вправ враховувалися: орієнтація на особистість студента; рефлексивна спрямованість і проблемність завдань; активізація взаємодії та співтворчість усіх учасників; розвивальний вплив тренінгової роботи; комплексність використаних засобів і прийомів [6]. Мета застосування корекційно-розвивальних вправ – сприяння розвитку особистості студента; актуалізація мотивації професійного розвитку; створення умов для реалізації особистісного потенціалу; усвідомлення впливу організаційної культури вищого навчального закладу як чинника становлення власної професійної ідентичності; допомога в подоланні й компенсації психологічних труднощів, що заважають повноцінному розвитку особистості студента.

Рефлексивний аналіз – переосмислення учасником тренінгу у проблемно-конфліктній ситуації власних стосунків з предметно-соціальним світом, актуалізованих унаслідок взаємодії з іншими учасниками. Завдяки рефлексивному аналізу розвивається конгруентна поведінка студентів, відбувається пізнання власного «Я» та «Я» іншого, виявляється здатність ідентифікувати власний психологічний стан, розуміти динаміку розвитку ситуації та поведінки інших тощо [1]. Мета впровадження рефлексивного аналізу – виявити внутрішньоособистісні протиріччя та вирішити їх шляхом переосмислення особистісного досвіду; побудувати адекватний «Я-образ»; стимулювати самопізнання учасниками тренінгової роботи внутрішніх психологічних актів, процесів, станів; проаналізувати власні почуття, потреби, думки, мотиви.

Аналіз професійних ситуацій – техніка навчання, що використовує опис реальних професійних ситуацій. Учасники тренінгу повинні проаналізувати ситуацію, розібратися в суті проблеми, запропонувати можливі рішення та обрати найкраще. Представлені професійні ситуації (кейси) базуються на реальному фактичному матеріалі або ж є наближеними до реальної професійної ситуації. Взагалі, професійні ситуації, що аналізуються під час тренінгового модуля, заздалегідь підготовлені тренером, але можна використовувати ситуації, запропоновані студентами-учасниками. Слід зважати на інтереси конкретної тренінгової групи та досвід тренера. Мета проведення аналізу професійних ситуацій – стимулювати вміння пов'язувати аналіз ситуаційної вправи з матеріалами тренінгу; навчити студентів відокремлювати суттєві факти від несуттєвих, робити висновки і ухвалювати рішення; сприяти об'єктивному аналізу професійних проблемних ситуацій студентами як майбутніми фахівцями.

Фотоколажі – це довільне поєднання декількох стилів фотозображення в одній картинці або фотографії. Ефект фотоколажу досягається за допомогою накладення одного зображення на інше, поєднання кількох фотозображень в одному або використанні хаотичного набору різноманітних зображень. Мета використання фотоколажу – узагальнення роботи тренінгової групи шляхом демонстрації фото- та відеоматеріалів, які були отримані під час тренінгу.

Основні методи та форми роботи, що використовувались у тренінгу усвідомлення впливу організаційної культури вищого навчального закладу на становлення професійної ідентичності студентів, дозволили ефективно поєднати теоретичний (міні-лекції, мультимедійні презентації) та практичний (вправи, що сприяють усвідомленню організаційної культури вишу як чинник становлення професійної ідентичності студентів) компоненти.

Психологічний тренінг усвідомлення впливу організаційної культури вищого навчального закладу на становлення професійної ідентичності студентів має забезпечувати:

- 1) вивчення теоретичного матеріалу, сутності, змісту, основних психологічних особливостей організаційної культури вищого навчального закладу та професійної ідентичності студентів;
- 2) формування усвідомленого ставлення студентів до організаційної культури вищого навчального закладу, власного типу і статусу професійної ідентичності;
- 3) аналіз студентами вищого навчального закладу домінуючого типу організаційної культури та взаємозв'язку з власною професійною ідентичністю;
- 4) наявність усвідомленого ставлення до організаційної культури вищого навчального закладу як чинника становлення професійної ідентичності студентів.

Для ефективного включення учасників в тренінгову роботу необхідно створити комфортні умови, забезпечити безпечний простір на фізичному та психологічному рівнях. Перш за все, потрібна велика кімната (кабінет), аби всі учасники могли вільно пересуватися під час проведення динамічних вправ тренінгу і мали окреме стабільне впродовж 4–6 годин робоче місце (стіл, стілець) для прослуховування та занотування певного обсягу інформації.

Для більш ефективного проведення тренінгу необхідно мати фліп-чарт дошку, проектор, магніти, кольорові олівці та маркери, папір формату А3 та А4, індивідуальні блокноти кожного учасника тренінгової роботи. Тренер повинен мати із собою необхідну кількість анкет, опитувальників, тестів, які учасники заповнюють у рамках тренінгової роботи. Бажано підготувати для всіх учасників тренінгу спеціальні картки («бейджі»), на яких кожен може вказати своє ім'я у будь-якій формі. Як зазначає колектив авторів лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, підготовка «бейджиків» – один із засобів, який надає можливість учасникам активно взаємодіяти між собою, маючи інформацію про ім'я кожного партнера з тренінгової роботи, а також враховувати побажання щодо взаємодії, виходячи з вказаної форми імені на картці (офіційна/неофіційна, скорочена/повна форма імені) тощо [7, 20].

На початку кожного тренінгового модуля тренер має оголосити регламент роботи групи, який передбачає перерви, обідні паузи, каву-брейк.

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-