

ПСИХОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ТА УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

УДК 37.07 : 005.95 + 159.98

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ТРЕНІНГУ «ЕТНОПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ»

Л.М. Карамушка

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

К.В. Терещенко

*кандидат психологічних наук, науковий співробітник лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

У статті розглянуто психологічні особливості реалізації тренінгу «Етнопсихологічні чинники організаційного розвитку освітніх організацій» у процесі підвищення кваліфікації менеджерів освітніх організацій. Висвітлено особливості сприйняття учасниками тренінгу окремих інтерактивних технік, які використовувалися під час тренінгу. Наведено оцінку ефективності тренінгу з боку учасників.

Ключові слова: тренінг, етнопсихологічні характеристики, організаційний розвиток, полікультурність.

В статье рассмотрены психологические особенности реализации тренинга «Этнопсихологические факторы организационного развития образовательных организаций» в процессе повышения квалификации менеджеров образовательных организаций. Раскрыты особенности восприятия участниками тренинга отдельных интерактивных техник, используемых во время тренинга. Приведена оценка участниками эффективности тренинга.

Ключевые слова: тренинг, этнопсихологические характеристики, организационное развитие, поликультурность.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Останніми десятиріччями в Україні набувають сили процеси глобалізації та інтеграції в європейський культурний простір, які знаходять своє відображення в діяльності вітчизняних освітніх організацій. Виникає необхідність упровадження інноваційних технологій в освітній сфері, систематизованого та планомірного розвитку освітніх організацій. У світлі концепції впровадження *полікультурної освіти* в Україні постає проблема врахування етнопсихологічних характеристик персоналу у процесі організаційного розвитку освітніх організацій.

Слід звернути увагу на те, що розвиток етнопсихологічних характеристик менеджерів та персоналу організацій набуває особливої актуальності в процесі організаційного розвитку, під яким розуміють систематичне й довготермінове застосування наукового знання про поведінку як засіб підвищення ефективності організації з точки зору її здатності пристосовувати до змін свої цілі, структуру, стиль роботи тощо [1; 7]. Отже, підготовка персоналу навчальних закладів до ефективної крос-культурної взаємодії в умовах полікультурного середовища стає важливим напрямом організаційного розвитку освітніх організацій.

На основі аналізу літературних джерел можна зробити висновок, що *етнопсихологічними характеристиками* особистості вважають психологічні характеристики, що пов'язані з належністю індивідуума до певної етнічної групи [6; 10]. До цих характеристик належать: етнічна ідентичність, етнічна толерантність, етнічні стереотипи, ставлення до національно-етнічних питань тощо. На необхідність розвитку етнопсихологічних характеристик, зокрема, етнічної толерантності персоналу освітніх організацій, вказують вітчизняні науковці [2; 3].

Одним із ефективних методів розвитку етнопсихологічних характеристик менеджерів та персоналу освітніх організацій, на наш погляд, виступає *соціально-психологічний тренінг*. Разом із тим, існуючі тренінгові програми стосуються в основному розвитку етнопсихологічних характеристик учнівської та студентської молоді [4; 5] й не спрямовані на персонал закладів освіти. Зокрема, О. Кихтук [4] розглядає соціально-психологічний тренінг як метод сприяння становленню етнічної толерантності молоді.

Отже, актуальність порушеної проблеми та її недостатня розробленість зумовлюють **мету** цього **дослідження**, яка полягає в аналізі психологічних особливостей впровадження тренінгової програми з розвитку етнопсихологічних характеристик менеджерів як чинників організаційного розвитку освітніх організацій.

МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Апробація тренінгу проводилася на базі ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України у 2010–2011 рр. У тренінгу взяли участь менеджери середньої освіти (директори та заступники директорів шкіл, методисти районних відділів освіти) різних регіонів країни. Зміст та структура тренінгу «Етнопсихологічні чинники організаційного розвитку освітніх організацій» представлені у попередніх публікаціях [8]. У процесі розробки тренінгу використовувався технологічний підхід [9].

Дослідження здійснено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні основи забезпечення організаційного розвитку» на 2008–2012 рр. (реєстраційний номер 0108U000292) під науковим керівництвом члена-кореспондента НАПН України, доктора психологічних наук, професора Л.М. Карамушки.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

У *змістовно-смісловій частині тренінгу* учасникам було запропоновано низку вправ, присвячених висвітленню проблеми полікультурності освіти та усвідомленню етнопсихологічних чинників, що впливають на організаційний розвиток освітніх організацій. Окрім міні-лекцій та мультимедійних презентацій, у цій частині тренінгу широко використовувалась метод незаврешених речень.

Наприклад, учасникам пропонувалось завершити речення *«Полікультурність – це...»*. Розкриваючи зміст поняття «полікультурність», учасники тренінгу зазначили, що полікультурність слід розуміти як «взаємопроникнення, поєднання різних культур на території однієї країни». Деякі сприймали полікультурність як «одну з цінностей, яка необхідна в житті: визнання людиною інших за націю (їхню мову, звичаї, обряди)».

Під час наступної вправи учасники на окремих аркушах виокремлювали *прояви полікультурності, з якими вони зустрічаються в закладах освіти*. Організаційні моменти полягали в тому, що учасники обмінювались власним досвідом у парах, після чого за бажанням мали змогу поділитися власними спостереженнями у великій групі. Оскільки присутні представляли різні регіони України, ця робота викликала неабиякий інтерес. Зокрема, серед присутніх виявилися представники освітніх організацій Центральної, Південно-Західної та Східної України, Криму, Закарпаття.

Учасники вказували, з одного боку, на переваги, з іншого – на проблеми, що пов'язані з полікультурністю суспільства. У якості переваг відмічалось взаємозбагачення культур. Так, за свідченнями присутніх, на Закарпатті існують як національні школи, в яких навчаються представники румунської меншини, так і мультикультурні загальноосвітні школи зі змішаними українсько-румунськими класами. У східних та південних областях у школах навчаються діти від змішаних шлюбів між українцями і росіянами, вірменами, азербайджанцями тощо. При цьому, за свідченням учасників тренінгу, відбувається успішна інтеграція представників національних меншин в українську культуру. Так, у сім'ях, де один або обоє батьків належать до національних меншин, всі діти вивчають мову батьків, між тим як в школі вони вивчають українську мову. На рівні навчальних закладів організовано проведення різних форм діяльності, спрямованих на вивчення і збереження культурного різноманіття регіону.

Указуючи на проблеми, з якими стикаються освітяни в полікультурних регіонах, учасники звертали увагу на можливість виникнення певної напруженості внаслідок зіткнення культур. Присутні навели приклад мультикультурної загальноосвітньої школи Харківської області, де навчається біля 70% турків-месхетинців та кримських татар, які оселилися на території області приблизно 15 років тому. Спочатку у закладі виникали проблеми з навчанням дітей. Зокрема, за національною традицією дівчата відвідували школу тільки до п'ятого класу, після чого готувалися до заміжжя. Нині, як зазначили учасники тренінгу, вдалося досягти порозуміння з батьками, всі діти ходять до школи, і навіть деякі після закінчення школи навчаються у ВНЗ.

Отже, учасники не тільки наводили приклади полікультурності в освіті, але й висвітлювали шляхи розв'язання проблем, пов'язаних із полікультурністю освітніх організацій. Під час виконання вправи присутні проявили значну активність і настільки захопилися цією темою, що перейшли до дискусії, у якій взяла участь більша частина групи.

У ході однієї з наступних вправ учасникам тренінгу було запропоновано завершити речення *«Толерантність – це...»*, *«Етнічна толерантність виражається у...»*. Присутні зазначали, що толерантність можна розглядати у кількох аспектах. З одного боку, це «терпиме ставлення до думок, переконань та поведінки інших людей», «терпимість у ставленні до загальнонародських та релігійних цінностей». З іншого боку, толерантність – це «здатність сприймати іншого таким, яким він є», «поважне ставлення до іншого», «людяність, уміння вести себе в суспільстві таким чином, щоб оточуючим було комфортно». Разом із тим, учасники підкреслили, що толерантне ставлення до іншої особи можливе за умови, якщо вона «не переходить межі загальнолюдських норм моралі».

Що стосується етнічної толерантності, то, на думку учасників тренінгу, етнічна толерантність виражається у «позитивному сприйнятті людей іншої національності», «поважному ставленні до традицій, звичаїв, уподобань, віросповідань представників інших етносів». Учасники наголошували на такому аспекті етнічної толерантності, як «сприйняття відносин з представниками інших національностей як рівноправних».

Корекційно-розвивальна частина тренінгу передбачала виконання вправ, що стосувалися аналізу проблемних ситуацій та інтеграції етнопсихологічних чинників організаційного розвитку освітніх організацій. Одне із завдань цієї частини тренінгу полягало в тому, що учасникам пропонувалось обміркувати *проблемну ситуацію*, згідно з якою до завуча школи звертається педагог, у якого в умовах змішаних класів постійно відбуваються конфлікти з учнями – представниками національної меншини – через їх неухважність, ізольованість, бажання спілкуватися у класі рідною мовою, хоча вони мають базові знання з української мови, незацікавленість брати участь у житті школи. Учасники тренінгу запропонували такі варіанти розв'язання проблеми: посилення індивідуальної роботи з учнями та батьками; рекомендації щодо організації позакласних заходів за участю всіх учнів (спортивні змагання, походи тощо); організація свят етнічної толерантності з презентаціями культури національних меншин. Прозвучали також і категоричні висловлювання щодо необхідності підвищення кваліфікації вчителя, який не може самостійно розв'язати подібні проблеми в класі.

Значний інтерес у учасників тренінгу викликала робота в малих групах: *творчий проект «Урахування етнопсихологічних чинників у процесі організаційного розвитку освітніх організацій»*.

Одна з малих груп представила «ієрархичний» проект організаційного розвитку (див. *рис. 1*). Згідно з цим проектом суб'єктами організаційного розвитку виступають мультикультурна школа, де навчаються представники різних національностей (українці, цигани, поляки, євреї) та методичний кабінет. Методкабінет видає рекомендації з основних напрямків розвитку освітньої організації: методичні рекомендації стосовно розвитку позитивної ідентичності персоналу та учнів; організація виховних заходів за участю представників

усіх національних меншин; ведення факультативів з вивчення мов національних меншин; проведення конкурсів, свят, де проявляють себе національні меншини; участь в експедиціях «Чуття єдиної родини». У свою чергу, школа у процесі організаційного розвитку реалізує вищезгадані напрямки діяльності. Результатом такої активності, на думку учасників тренінгу, виступає формування в учнів та персоналу толерантності, патріотизму, інтересу до культур національних меншин, дружніх відносин між представниками різних національних груп.

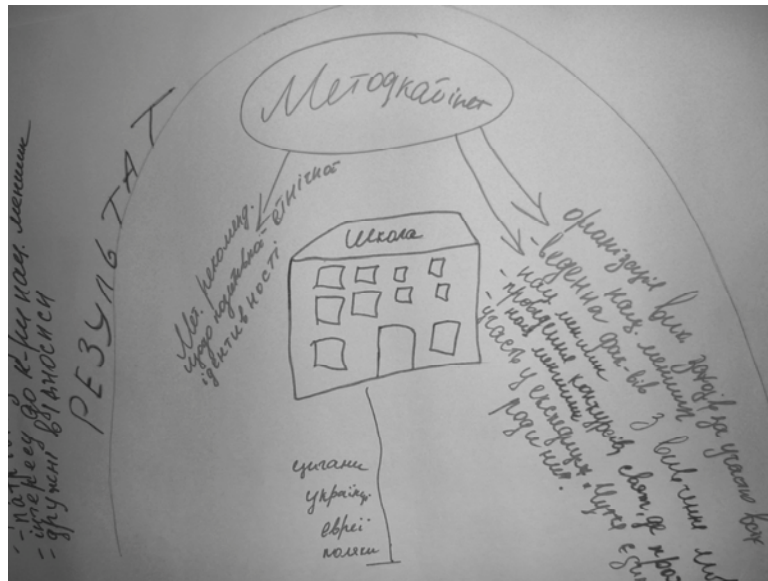


Рис. 1. Проект «Урахування етнопсихологічних чинників у процесі організаційного розвитку освітніх організацій» (група 1)

Інша мала група представила проект організаційного розвитку у вигляді піраміди (див. рис. 2). При цьому в основі піраміди – районні методичні кабінети та школи, які вирізняються багатоетнічністю та конструктивним рівнем розвитку. Наступний рівень піраміди займає робота зі створення виховної системи закладу: різноманітні проекти, формування батьківського колективу тощо. Наступний крок – організація спільних виховних заходів, зокрема спортивних змагань, фестивалів «Традиції мого народу», екскурсій. На ще вищому щаблі знаходиться «Формування толерантності, інтересу до інших». Нарешті, на верхньому рівні піраміди актуалізується позитивна етнічна ідентичність, відбувається гармонійний розвиток учнів. Піраміду вінчає букет квітів як символ розвитку, багатогранності та єдності.

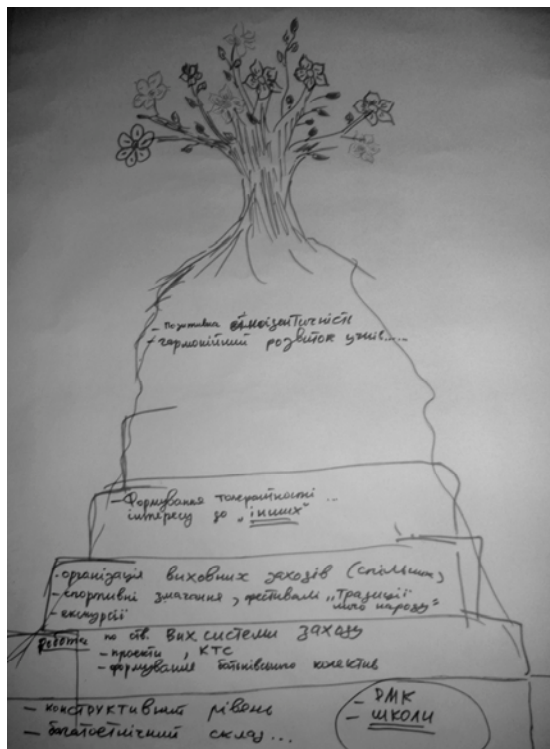


Рис. 2. Проект «Урахування етнопсихологічних чинників у процесі організаційного розвитку освітніх організацій» (група 2)

Після закінчення тренінгу учасники мали змогу *оцінити його ефективність* за допомогою спеціально розробленої анкети, яка включала міру виправдання очікувань учасників, міру ефективності тренінгу, оцінку можливості використання набутих знань та навичок у повсякденному житті. Результати анкетування показали, що 50,0% учасників вважають, що їх очікування виправдалися, 28,7% присутніх вважають, що вони скоріше виправдалися, 11,1% зазначає, що очікування і виправдалися, і не виправдалися, лише 5,6% зазначає, що їх очікування скоріше не виправдалися, ніж виправдалися, та 5,6% визнає, що вони не виправдалися взагалі.

Більше половини (55,6%) учасників вважають тренінг ефективним для них, 22,2% вважають тренінг скоріше ефективним, 16,6% зазначає, що тренінг був рівною мірою як ефективний, так і не ефективний, і лише 5,6% вважає тренінг скоріше не ефективним, ніж ефективним (див. *рис. 3*). Разом із тим, жоден із учасників не оцінив тренінг як неефективний.

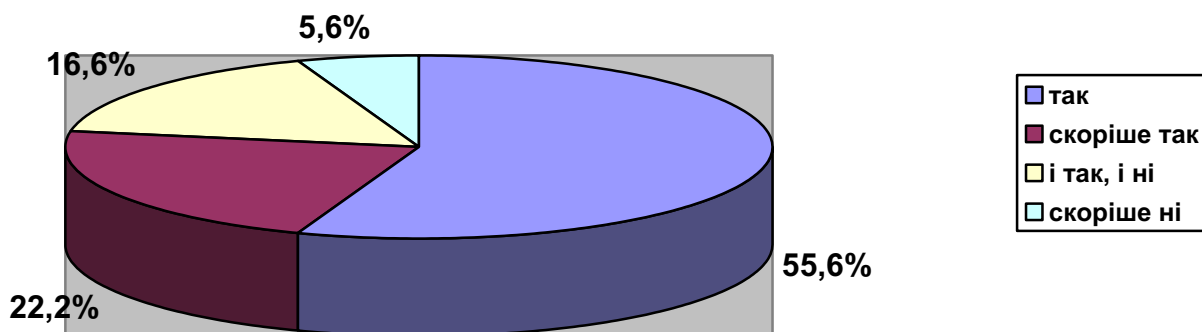


Рис. 3. Оцінка того, наскільки ефективним був тренінг для учасників

Констатовано, що 44,5% опитаних вважають, що зможуть використовувати набуті знання та навички у повсякденному житті. Понад чверті опитаних (28,7%) визнають, що скоріше зможуть використовувати набуті знання та навички у повсякденному житті, ніж не зможуть. У свою чергу, 22,2% респондентів вважають, що рівною мірою зможуть і не зможуть використовувати набуті знання та навички у повсякденному житті. Лише 5,6% відсотків зазначають, що скоріше не зможуть їх використовувати у повсякденному житті (див. *рис. 4*). Нарешті, відсутні респонденти, що вказують на неможливість застосування набутих знань та навичок у повсякденному житті.

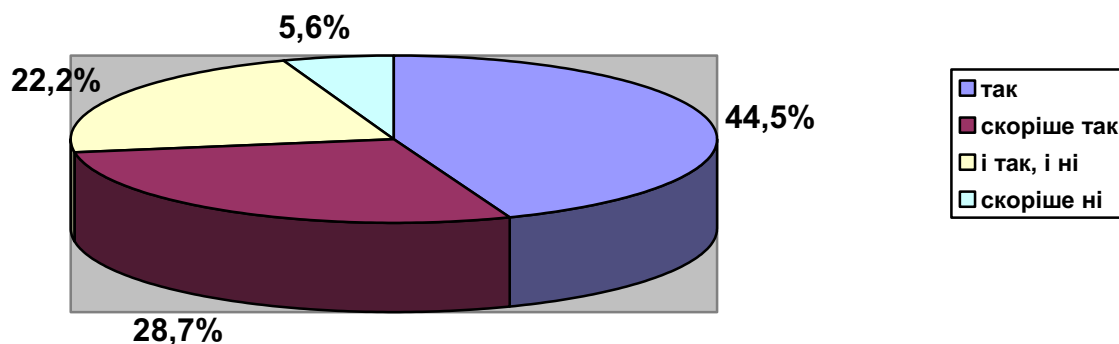


Рис. 4. Оцінка учасниками можливості використання набутих знань та навичок у повсякденному житті

Крім того, в результаті анкетування учасники тренінгу вказали методи та форми роботи, які їм сподобалися під час тренінгу. Серед них респонденти назвали роботу в парах та групах, дискусії, обговорення проблемних ситуацій, тестування, мультимедійний супровід.

Таким чином, аналіз психологічних особливостей реалізації тренінгу «Етнопсихологічні чинники організаційного розвитку освітніх організацій» довів ефективність його подальшого впровадження у процес підвищення кваліфікації менеджерів освітніх організацій.

ВИСНОВКИ

Аналіз психологічних особливостей реалізації тренінгу «Етнопсихологічні чинники організаційного розвитку освітніх організацій» вказує на ефективність його подальшого впровадження у процес підвищення кваліфікації слухачів післядипломних закладів освіти. Відмічено особливу актуальність запропонованого тренінгу для менеджерів закладів освіти полікультурних регіонів країни.

ЛІТЕРАТУРА

1. Геберт Д. Организационная психология. Человек и организация / Д. Геберт, Л. фон Розеншиль ; пер. с нем. – Л.-Х. : Изд-во «Гуманитарный центр» / О.А. Шпилова, 2006. – 624 с.
2. Даниленко Л. Інноваційний освітній менеджмент : навч. посіб. / Л. Даниленко. – К. : Главник, 2006. – 144 с.
3. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти / Л.М. Карамушка. – К. : Ніка-Центр, 2000. – С. 602–612.
4. Кихтюк О. Експериментальна програма з формування етнічної толерантності / О. Кихтюк // Соціальна психологія. – № 1. – 2010. – С. 152–160.
5. Кияшко Л.О. Подолання негативних етностереотипів та формування толерантної взаємодії молоді різних національностей / Л.О. Кияшко // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К., 2003. – Ч. 9. – С. 20–23.
6. Павленко В.Н. Введение в этническую психологию / В.Н. Павленко, С.А. Талгин. – Х. : Изд-во ХГУ, 1992.
7. Стюарт Дж. Тренинг организационных изменений / Дж. Стюарт. – СПб. : Питер, 2001. – 256 с.
8. Терещенко К.В. Зміст та структура тренінгової програми «Етнопсихологічні чинники організаційного розвитку освітніх організацій» / К.В. Терещенко // Актуальні проблеми психології. Том 1 : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011, част. 31. – С. 13–19.
9. Технології роботи організаційних психологів / за ред. Л.М. Карамушки. – К. : Інкос, 2005. – 366 с.
10. Шнейдер Л.Б. Социально-психологические особенности национального менталитета : учеб. пособие / Л.Б. Шнейдер, С.В. Вальцев. – М. : Изд-во Московского социально-психол. ин-та ; Воронеж : Изд-во НПО «МОДЭК», 2009. – 208 с.

УДК 331.56:334.72:005.332.4

РОЗВИТОК КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ У КОНТЕКСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

О.А. Філь

*кандидат психологічних наук, доцент,
старший науковий співробітник лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

У статті наведено основні вияви конкурентоздатності освітніх організацій. Також представлено результати дослідження взаємозв'язку між рівнем розвитку конкурентоздатності освітніх організацій та їх організаційним розвитком.

Ключові слова: конкурентоздатність освітніх організацій, організаційний розвиток освітніх організацій.

В статье поданы основные проявления конкурентоспособности образовательных организаций. Также представлены результаты исследования взаимосвязи между уровнем развития конкурентоспособности образовательных организаций и их организационным развитием.

Ключевые слова: конкурентоспособность образовательных организаций, организационное развитие образовательных организаций.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Посилення конкуренції обумовлює важливість розвитку конкурентоздатності організацій з метою забезпечення їх успішної діяльності на сучасному ринку праці, товарів та послуг. Підвищення психологічної культури суспільства, популяризація наукових розробок з психології, конкурентології посилюють роль та можливості психології для розвитку конкурентоздатності сучасних організацій. Отже, *актуальним стає психологічний аналіз проблеми розвитку конкурентоздатності організацій.*

Сучасні ринкові умови вимагають розвитку конкурентоздатності вітчизняної системи освіти, конкурентоздатності освітніх послуг та самих освітніх організацій, що виступають безпосередніми «виробниками» таких послуг, адже освіта «є основою інтелектуального, культурного, духовного, соціального, економічного розвитку особистості, суспільства, нації і держави, нарощення їх інтелектуального, духовного та економічного потенціалу». До того ж, як зазначає В.В. Олійник, «на сьогодні ідея конкурентоздатності поступово висувається на передній край суспільної свідомості в Україні, і тому її розвиток, її конкурентоздатність у світовому економічному просторі безпосередньо пов'язані з розвитком людського потенціалу, джерелом якого є система освіти з притаманними їй гнучкістю, відповідністю епохальним викликам, світовим тенденціям і національним інтересам» [8]. Це вказує на важливість дослідження психологічних особливостей розвитку конкурентоздатності всіх суб'єктів діяльності у сфері надання послуг освіти на різних освітніх рівнях (від початкової загальної освіти до повної вищої освіти). Тому *актуальним стає психологічний аналіз проблеми розвитку конкурентоздатності освітніх організацій.*

Однією з успішних умов діяльності освітніх організацій на висококонкурентному ринку освітніх послуг є забезпечення організаційного розвитку освітніх організацій, який «спонукає» освітню організацію до постійного руху, оновлення, пошуку, з метою витримування успішної конкуренції за реальних та потенційних клієнтів, за висококваліфікований персонал, за високий рейтинг на ринку постачальників високоякісних освітніх послуг населенню. З іншого боку, сама *конкурентоздатність* може виступати одним із суттєвих чинників здійснення *організаційного розвитку*. Тобто активність освітньої організації (постійний моніторинг потреб клієнтів, рівня їх задоволення, моніторинг ринку актуальних освітніх послуг, кваліфікаційного рівня персоналу, ефективності діяльності всієї організації та ін.) з метою забезпечення власної успішної діяльності в умовах конкуренції може «стимулювати» організаційний розвиток усієї організації. Тому *вивчення особливостей розвитку конкурентоздатності освітніх організацій у контексті організаційного розвитку є одним із актуальних та практично спрямованих напрямків досліджень у сфері організаційної та економічної психології.*