

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ» (м. КИЇВ)
Навчально-науковий інститут менеджменту та психології
Кафедра психології та особистісного розвитку
Центральний інститут післядипломної освіти
Кафедра психології управління
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ІМЕНІ Г. КОСТЮКА НАПН УКРАЇНИ (м. Київ)
Лабораторія організаційної і соціальної психології
УКРАЇНСЬКИЙ ФІЛІАЛ МІЖНАРОДНОГО ІНСТИТУТУ РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУ
«ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ ІНСТИТУТ РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУ»
(РЕСПУБЛІКА КОРЕЯ)
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЯНА ДЛУГОША В м. ЧЕНСТОХОВА
(РЕСПУБЛІКА ПОЛЬЩА)
ФАКУЛЬТЕТ ОСВІТИ ІНСТИТУТУ МАТЕЯ БЕЛА
(СЛОВАЦЬКА РЕСПУБЛІКА)

Матеріали

ІХ Міжнародної науково-практичної конференції
«ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ СУПРОВІД ПРОФЕСІЙНОЇ
ПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ФАХІВЦІВ В
УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ОСВІТИ»

18 грудня 2020 року



м. Київ

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ» (м. КИЇВ)
Навчально-науковий інститут менеджменту та психології
Кафедра психології та особистісного розвитку
Центральний інститут післядипломної освіти
Кафедра психології управління
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ІМЕНІ Г. КОСТЮКА НАПН УКРАЇНИ
(м. КИЇВ)
Лабораторія організаційної і соціальної психології
УКРАЇНСЬКИЙ ФІЛІАЛ МІЖНАРОДНОГО ІНСТИТУТУ РОЗВИТКУ
ІНТЕЛЕКТУ «ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ ІНСТИТУТ РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУ»
(РЕСПУБЛІКА КОРЕЯ)
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЯНА ДЛУГОША В м. ЧЕНСТОХОВА
(РЕСПУБЛІКА ПОЛЬЩА)
ФАКУЛЬТЕТ ОСВІТИ ІНСТИТУТУ МАТЕЯ БЕЛА
(СЛОВАЦЬКА РЕСПУБЛІКА)

Матеріали

ІХ Міжнародної науково-практичної конференції
«ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ СУПРОВІД ПРОФЕСІЙНОЇ
ПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ФАХІВЦІВ В
УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ОСВІТИ»

18 грудня 2020 року

м. Київ

УДК: 159.923.2:378.046.4

Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах трансформації освіти: Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції (18 грудня 2020 р., м. Київ). Київ: ДЗВО «УМО», 2021. 234 с. <http://umo.edu.ua/mizhнародni-naukovo-praktichni-konferenciji-2020-roku>

Рекомендовано до друку Вченою радою ДЗВО «Університет менеджменту освіти» (протокол № 1 від 18 січня 2021 р.)

Рецензенти:

Кокурн Олег Матвійович, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України з науково-інноваційної роботи.

Грубі Тамара Валеріївна, кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри практичної психології Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка,

Укладачі:

Бондарчук Олена Іванівна, докторка психологічних наук, професорка, завідувачка кафедри психології управління Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Брюховецька Олександра Вікторівна, докторка психологічних наук, доцентка, професорка кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Матеріали подані в авторській редакції.

У збірнику представлені матеріали доповідей учасників ІХ Міжнародної науково-практичної конференції «Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах трансформації освіти».

Збірник містить матеріали, що відображають концептуальні засади психолого-педагогічної науки та різнобічні її аспекти, що складають наукове підґрунтя практичних здобутків в психологічній практиці. Представлені матеріали стануть в нагоді науковцям, практичним психологам різних сфер професійної діяльності, та всім, хто цікавиться питаннями супроводу професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців.

ЗМІСТ

1	Алейнікова О. В. ЗАСТОСУВАННЯ ХОЛІСТИЧНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ.....	7
2	Балахтар К. С. ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КРЕАТИВНОСТІ ВИКЛАДАЧА ІНОЗЕМНИХ МОВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ.....	10
3	Березовська Л. І., Фегер А. І. РОЛЬ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ У ПСИХОЛОГІЧНОМУ БЛАГОПОЛУЧЧІ ОСОБИСТОСТІ.....	13
4	Березовська Л. І., Фортуна Л. І. ОКРЕМІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ АДАПТАЦІЇ СТУДЕНТІВ.....	17
5	Білоножко О. В. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ВЧИТЕЛЯ: ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ.....	21
6	Бондарчук О. І. ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА ОСВІТЯН ЯК ІНДИКАТОР ЇХНЬОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ.	25
7	Бондаревська І. О. ДОВІРА НОВИНИМ МЕДІА: МІЖНАРОДНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ЇХ УРАХУВАННЯ У РОЗВИТКУ МЕДІАКОМПЕТЕНТНОСТІ ОСВІТЯН.....	28
8	Брюховецька О. В. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО - ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ.....	31
9	Валантирець Н. В., Шмагун А. В. РОЗВИТОК МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ РЕАЛІЗАЦІЇ РЕФОРМИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ.....	34
10	Ведмеденко В. В., Дубовський С. О. ПІДГОТОВКА ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА ДО РОБОТИ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ З ІНКЛЮЗИВНИМ НАВЧАННЯМ.....	36
11	Власенко-Бернацька Я. Ю., Висоцька А. М. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ СУПРОВІД ДІТЕЙ ІЗ ЗАТРИМКОЮ ПСИХІЧНОГО РОЗВИТКУ В ІНКЛЮЗИВНОМУ НАВЧАННІ.....	39
12	Волинець Л. ОСВІТА МОЛОДІ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ ПОТРЕБАМИ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	43
13	Гудінова І. Л. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОГНІТИВНИХ ОПЕРАЦІЙ РОЗУМІННЯ ТЕКСТУ У МАЙБУТНІХ ОСВІТЯН В ЕПОХУ ЗМІН.....	49

14	Гурлева Т.С. ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА УЧАСНИКАМ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ У ПІДВИЩЕННІ МЕДІЙНОЇ ГРАМОТНОСТІ В КРИЗОВИХ УМОВАХ ЖИТТЯ.....	52
15	Даніленко О. М., Діденко Н.Г. ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В СФЕРІ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ (НА ПРИКЛАДІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ МОРСЬКОГО ТА РІЧКОВОГО ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ).....	57
16	Джохадзе Н. М., Діденко Н. Г. ОСНОВНІ ПРИЧИНИ ТА ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ.....	62
17	Зазимко О. В. РОЗВИТОК ЗДАТНОСТІ ДО КОНСТРУЮВАННЯ ДОСВІДУ ЯК ГОЛОВНЕ ЗАВДАННЯ ОСВІТИ.....	66
18	Зарецька О. О. МОЖЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ ЧЕРЕЗ ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДІВ НАРАТИВНОЇ ПРАКТИКИ...	70
19	Ісаєва Р. М. ПІДГОТОВКА ПЕДАГОГІВ ДО РОБОТИ В УМОВАХ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ.....	74
20	Івкін В. М. ВИКЛИКИ ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ ФАХІВЦІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	77
21	Інжиєвська Л. А. ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ ЯК ПРЕДМЕТ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	79
22	Казакова С. В. ОСОБЛИВОСТІ МОТИВІВ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ ДО МАРКЕТИНГУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ.....	81
23	Карамушка Л. М. ВПЛИВ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ НА ПОЗИТИВНЕ ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ОСВІТНЬОГО ПЕРСОНАЛУ.....	85
24	Клименко Н.Г. ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНИХ СТИЛІВ ПОВЕДІНКИ ЯК ЧИННИКА СТАВЛЕННЯ ЖІНОК ДО ГРОШЕЙ.....	89
25	Ковалішина Г. Ю., Ковтун О. А. ОРГАНІЗАЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ОСВІТНЬОГО ПЕРСОНАЛУ ЯК НАПРЯМ РОБОТИ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ.....	94
26	Котельчук О. А., Висоцька А. М. ОПТИМІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ У СПЕЦІАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ ОСВІТИ ДЛЯ ДІТЕЙ З ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМИ ПОРУШЕННЯМИ.....	99

27	Ковальчук А. С. ПРОБЛЕМИ СТАВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ДО ДІЙСНОСТІ ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН.....	103
28	Кошель Н. А. ЕКОФАСИЛІТАЦІЯ ЯК ДІЄВИЙ ШЛЯХ ПЕРЕХОДУ ВІД ТРАДИЦІЙНОЇ ОСВІТИ ДО ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В УМОВАХ ПЕРЕХІДНОГО ПЕРІОДУ	105
29	Кравчук О. П., Діденко Н.Г. ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ.....	109
30	Креденцер О. В. ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я В ЗАРУБІЖНІЙ ПСИХОЛОГІЇ.....	113
32	Кримлова Ю. М. ЕКОФАСИЛІТАТИВНІ АСПЕКТИ САМООРГАНІЗАЦІЇ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В УМОВАХ «КОВІДНОГО» ТРАНСФОРМАЦІЙНО-ПЕРЕХІДНОГО ПЕРІОДУ	116
33	Кубрак В. А., Карташов Є. Г. ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО ГАРАНТУВАННЯ НАДАННЯ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ОБМЕЖЕНОСТІ РЕСУРСІВ.....	119
34	Кушніренко К. О. ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ ЯК МОЖЛИВИЙ ЧИННИК ПСИХОЛОГІЧНОГО ДИСКОМФОРТУ ...	123
35	Лагодзінська В. І. АРТ-ТЕРАПІЯ ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	126
36	Лушин П. В. СКРИТІ РЕСУРСИ ТРАДИЦІЙНОЇ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЇ СИСТЕМИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ ПСИХОЛОГА.....	129
37	Маргітєч Ю.В., Брюховецька О.В. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КОМУНІКАТИВНИХ УМІНЬ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ	134
38	Мартинюк Т. І., Алейнікова О. В. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УКРАЇНІ	139
39	Мухіна Л. Я., Лушин П. В. ПСИХОЛОГІЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОЩЕННЯ В НАУКОВІЙ ПСИХОЛОГІЇ.....	141
40	Нестеренко О. О. ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ЯК ОСНОВА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ СПІВРОБІТНИКІВ CALL-ЦЕНТРІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ.....	146

41	Овдієнко І. М. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ.....	149
42	Павлусенко Т. Ф. Діденко Н. Г. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ СИСТЕМИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ.....	153
43	Пінчук Н. І., Пінчук О. І. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ІНФОРМАЦІЙНОГО СТРЕСУ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	156
44	Пономаренко В. О., Карташов Є. Г. ОХОРОНА НАВКОЛИШНЬОГО ПРИРОДНОГО СЕРЕДОВИЩА НА РЕГІОНАЛЬНОМУ ТА МІСЦЕВОМУ РІВНІ (НА ПРИКЛАДІ ЛУГАНСЬКОЇ ОБЛАСТІ).....	163
45	Прокопенко О. А. ОСОБЛИВОСТІ СМИСЛОЖИТТЄВИХ ОРІЄНТАЦІЙ УЧИТЕЛІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ.....	168
46	Савчук Л. М. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО І ЕФЕКТИВНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ.....	172
47	Сухенко Я. В. ІНДИВІДУАЛЬНА ОСВІТНЯ ТРАЄКТОРІЯ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА: ЕФЕКТИ ПРОЄКТУВАННЯ...	175
48	Сингаївська і. В. ПРИЙОМИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ПОЗИТИВНИХ ПСИХІЧНИХ СТАНІВ У ВИКЛАДАЧА В УМОВАХ ОНЛАЙН-ВИКЛАДАННЯ.....	179
49	Станкевич С. М., Алейнікова О. В. УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ ВРЯДУВАННЯ В КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ.....	183
50	Строяновська О. В. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ.....	188
51	Сухенко П. В. ПСИХОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ СТОМАТОЛОГА: ОРІЄНТИРИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ	191
52	Танасійчук В. І. ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ ЗАСОБАМИ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....	194
53	Терещенко К. В. ОЦІНКА ТОЛЕРАНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ.....	197

54	Тимко С. М., Букорос Т.О. УДОСКОНАЛЕННЯ НАДАННЯ МУНІЦИПАЛЬНИХ ПОСЛУГ НА ОСНОВІ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....	199
55	Тягур Л. М. ОСОБЛИВОСТІ ПІДТРИМКИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ВИКЛАДАЧА КОЛЕДЖУ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ.....	203
56	Усар Г.Я. ВПЛИВ МОДЕРНІЗМУ НА ОРГАНІЗАЦІЙНУ КУЛЬТУРУ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН.....	207
57	Феденко В. О., Діденко Н.Г. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОДІЇ ДЕРЖЕКОІНСПЕКЦІЇ З ОРГАНАМИ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ ЩОДО ПОВОДЖЕННЯ З МЕДИЧНИМИ ВІДХОДАМИ...	211
58	Фещенко О. Л. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ДІЯЛЬНОСТІ УСТАНОВ.....	215
59	Хілько С. В. СТАВЛЕННЯ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ В ПРОЦЕСІ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	217
60	Хлонь О. М. ПРАВОВА КУЛЬТУРА МОЛОДІ З ЮРИДИЧНИМ ПРОФІЛЕМ НАВЧАННЯ.....	222
61	Царицанська Н.М., Бережна Г. В. ПОВНОВАЖЕННЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ	224
62	Чубко О. М. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВОЇ ЛІТЕРАТУРИ ЩОДО ПОВЕДІНКОГО КОМПОНЕНТУ ПРАВОВОЇ АКТИВНОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ.....	226
63	Шиловська О. М. ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ ДО РОБОТИ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ.....	231
64	Швень Я. Л. ВАРІАТИВНІ ЕЛЕМЕНТИ ІНТЕГРАЦІЇ КЛЮЧОВИХ УМІНЬ ХХІ СТОЛІТТЯ В ПРОСТІР ФОРМАЛЬНОЇ І НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ: ПРАКТИЧНИЙ ДОСВІД.....	233

ПЕРЕДМОВА

Шановні колеги!

Перед Вами збірник матеріалів ІХ Міжнародної науково-практичної конференції «Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах трансформації освіти».

Конференція організована та проведена кафедрами психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології та психології управління Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» (м. Київ) за участю Міністерства освіти і науки України, Національної академії педагогічних наук України, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України (лабораторія організаційної та соціальної психології), Українського філіалу міжнародного інституту розвитку інтелекту «Всеукраїнський інститут розвитку інтелекту» (Республіка Корея), Університету імені Яна Длугоша в м. Ченстохова (Республіка Польща), Факультету освіти інституту Матея Бела (Словацька Республіка).

Оскільки сучасний період суспільного розвитку як в Україні, так і світі загалом, висуває принципово нові вимоги до підготовки та підвищення кваліфікації фахівців на основі особистісно-орієнтованого, компетентнісного та екофасилітативного підходів і потребує створення системи організаційно-психологічного та психолого-педагогічного супроводу даного процесу, конференція «Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах трансформації освіти» спрямована на обговорення актуальних проблем психології та педагогіки професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців, сприяння розвитку психолого-педагогічної науки в галузі післядипломної освіти, налагодження співпраці та обміну досвідом між науковцями, практичними психологами та здобувачами вищої освіти. Цінністю організованої та проведеної конференції є створення спільного науково-практичного простору для інтеграції наукових здобутків у практичну площину.

Організатори конференції висловлюють сподівання, що проведення ІХ Міжнародної науково-практичної конференції «Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах трансформації освіти» сприятиме професійному та особистісному зростанню фахівців в області психологічної практики та подальшій популяризації професії практичного психолога.

Алейнікова О. В., докторка наук з державного управління, професорка, директорка Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ЗАСТОСУВАННЯ ХОЛІСТИЧНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ

Постановка проблеми. Зростаючий темп процесів глобалізації світової економіки диктує сучасним організаціям нові вимоги корпоративної соціальної відповідальності та інноваційної діяльності.

Перехід вітчизняної економіки на ринкові умови господарювання принципово змінює характер діяльності сучасних організацій. Якщо в 80-і роки їх цільовим завданням було переважно вирішення проблем, пов'язаних з раціональною організацією всієї сукупності внутрішніх ресурсів і процесів для виконання встановлених вищими інстанціями планових показників діяльності, то до теперішнього часу ситуація зазнала принципових змін. Поступово до бізнес-спільноти приходить розуміння того, що організація – це живий організм, який необхідно розглядати цілісно. Тому особливої актуальності набувають питання розвитку холістичного підходу.

Мета даної публікації – обґрунтування необхідності застосування в управлінні холістичного підходу.

Викладення основного матеріалу. Для досягнення ринкового успіху необхідно, щоб забезпечення взаємодії із зовнішнім оточенням базувалося на дуже міцному фундаменті внутрішньо системних процесів і взаємодій в рамках самої організації. Перенесення уваги керівництва тільки на зовнішні проблеми без належного відповідного підкріплення ключовими внутрісистемними аспектами є необхідною, але недостатньою умовою життєдіяльності організації в умовах несформованого ринку.

Необхідно додати, що одна з найважливіших складових внутрішнього середовища – мета організації. Напрямами її холістичного розвитку є місія і бачення компанії. Бачення – це керівна філософія, обґрунтування існування організації. Місія організації – це призначення, роль в суспільстві [2]. Структура, як внутрішня складова організації, сама по собі є холістичним елементом, тому що представляє компанію комплексно. Завдання виражається цілісно у вигляді мети і місії організації, тому як окремий холістичний елемент її уявлення недоцільно.

Важливість персоналу як окремого фактора діяльності організації обумовлює особливість і складність вимог до його управління. У загальному вигляді сучасне управління персоналом є комплексом управлінських заходів,

що забезпечують відповідність кількісних і якісних характеристик і спрямованості його трудової поведінки цілям і задачам організації [3]. В даний час управління персоналом як одна з найважливіших складових частин управлінської діяльності ґрунтуються на концепції управління – узагальненому уявленні про місце людини в організації.

При визначенні персоналу як сукупності живих істот, необхідно враховувати, що він володіє певними психофізіологічними відмінностями і потребами; персонал як сукупність особистостей – має безліч особистісних цілей і інтересів, частина з яких реалізується, в тому числі, і в межах організації. Персонал, як сукупність суб'єктів виробничих функцій, вступаючи в виробничі відносини з організацією, інтереси якої представляє роботодавець, набуває в результаті цього певні виробничі функції, права та обов'язки; персонал як спільнота «громадян організації», носіїв відповідної корпоративної культури має лояльність, яку він визначає як усвідомлене дотримання прийнятих правил і відповідну вимогливість до інших [3].

Варто відзначити, що на ідеологічному рівні управління персоналом, або рівні корпоративної культури, реалізуються такі функції управління персоналом: – розробка ідеальної моделі корпоративної культури організації; – трансляція цінностей, що лежать в основі корпоративної культури організації; – аналіз ефективності «приживлюваності» корпоративної культури. Цей рівень управління персоналом є ідеологічною базою для проектування і реалізації всіх інших рівнів управління персоналом. Саме базові організаційні цінності визначають зміст діяльності на соціально-психологічному, оперативно-кадровому і соціально-побутовому рівнях управління персоналом.

На соціально-психологічному рівні здійснюються такі функції [3]: – соціально-педагогічна діяльність, орієнтована на адаптацію новачків до норм і правил організації, в тому числі і до норм, що стосуються якості виробленої продукції або наданих послуг; – соціальна робота, що дозволяє забезпечити виконання встановлених правил і норм і надати допомогу окремим категоріям працівників; – корекційний вплив на соціально-психологічний клімат колективу; – соціально-психологічне забезпечення трудової мотивації. Система мотивації повинна забезпечити мотиваційну орієнтацію працівника на якість продукції, а не на її кількість.

На оперативно-кадровому рівні здійснюються [3]: – розробка нормативів чисельності різних категорій персоналу; – планування чисельності та кваліфікаційних характеристик персоналу. Важливе місце тут відводиться кваліфікаційним характеристикам, що забезпечує якість

продукції та послуг; – професійний відбір претендентів на робочі місця, в рамках якого акцент робиться на здатність працівника виробляти якісну продукцію, здатність до навчання, а також систему ціннісних орієнтацій; – прийом, переміщення, звільнення працівників, що передбачає, що висока плинність кадрів згубно позначається на рівні якості продукції; – оцінка персоналу.

Особливістю оцінки в умовах тотального контролю якості є переміщення акцентів на відбір критеріїв, які свідчать про здатність працівника виробляти якісну продукцію; – організація системи професійного просування працівників організації, що враховує досягнення працівника в області якості виробленої продукції; – професійне навчання, спрямоване на поглиблене вивчення проблем управління якістю усіма категоріями керівників, в тому числі і керівниками низової ланки, а також на включення питань управління якістю в навчальні програми всіх категорій персоналу, від яких залежить якість виробленого продукту.

Соціально-побутовий рівень управління персоналом спрямований на створення оптимальних психофізіологічних та інших соціально-побутових умов, що задовольняють потреби працівника як живої істоти.

Відповідно має бути розроблена і структура служби управління персоналом організації, яка зможе керувати ними холістично. У кінцевому рахунку, ефективність управління персоналом залежить від того, наскільки забезпечено баланс інтересів самого персоналу та інтересів власне організації, носіями яких виступають власники і топ менеджмент організації.

Висновки. Таким чином, діяльність персоналу в організації є складна взаємодія працівників, що володіють певними психофізіологічними, психологічними, соціальними і професійними характеристиками, і організації, яка, в свою чергу, одночасно є технологічною машиною, соціальною системою і одиницею в світовому розподілі праці. Якщо управляти ними окремо, то втратиться єдність системи, яка і визначає холістичний розвиток даної галузі діяльності організації.

Література

1. Бех, Ю. В. Загальна теорія управління: тенденції і проблеми становлення [Текст] / Ю. В. Бех // Нова парадигма. Філософія. Політологія. Соціологія : [журнал наук. Праць] / Нац. Пед. Ун-т ім. М.П. Драгоманова, Творче об-ня "Нова парадигма". - К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2012. – Вип. 110. – С. 3-14.
2. Касич А. О., Харченко Т. О. Стратегічний менеджмент суб'єктів публічної сфери // А. О. Касич, Т. О. Харченко / Економіка та держава – К., 2017. – № 2. – С.16–18.

3. Харченко Т. О. Моделі управління персоналом в сучасних умовах / Т. О. Харченко, С. С. Бут // *Virtus: Scientific Journal*. – 2018. – # 28, November. – P. 212-216.

Балахтар К. С., асистент кафедри комунікативної лінгвістики та перекладу, Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, здобувачка вищої освіти PhD у галузі психології кафедри психології управління ДЗВО «Університет менеджменту освіти» м. Чернівці, Україна

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КРЕАТИВНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ ІНОЗЕМНИХ МОВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

Постановка проблеми. Проблема розвитку креативності викладачів іноземних мов закладів вищої освіти є досить актуальною в умовах реалій сьогодення. Креативність як одна з найбільш затребуваних якостей людини XXI століття [1] змушує освітнє співтовариство розвивати креативність, креативне мислення, залучаючи молодь до продукування творчих знань на всіх рівнях освіти [2]. Реалізація цього завдання ускладнюється з впровадженням інформаційних технологій в системі академічного навчання, а це потребує від викладача розробки електронних курсів, опанування новими онлайн інструментами, набуття мистецтва виступу перед камерою та ведення занять та ін.

Мета даної публікації – презентувати особливості розвитку креативності викладачів іноземних мов в умовах дистанційного навчання.

Викладення основного матеріалу. У мінливих умовах реального часу викладачам закладу вищої освіти відповідно до вимог міжнародних інституцій до формування загальних і спеціальних компетентностей випускників (*Tuning Educational Structures in Europe, 2006*) варто демонструвати високий рівень ефективного розроблення та упровадження інноваційних освітніх технологій, форм, методів і методик в організацію та зміст освітнього процесу (*Кульбашна, 2014*). Викладач змушений не лише творчо і продуктивно ставитися до будь-яких змін, але й ефективно взаємодіяти у соціумі, адекватно реагувати на виклики, активізувати власний

креативний потенціал, щоб сучасний випускник закладу освіти був готовий виконати нові несподівані професійні завдання, які перевищують набуті знання та досвід і потребують від них нестандартних креативних рішень.

Викладачам належить ключова роль у створенні якісного досвіду для студентів та забезпеченні умов для набуття нових знань, компетентностей і навичок (Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти, 2015). І зробити це неможливо без критичного й творчого мислення, високорозвиненої уяви, естетичного світосприйняття, відкритості новому життєвому і професійному досвіду, гнучкості, оригінальності тощо. Тому, формуючи креативну (творчу) особистість, важливо створити відповідне креативне середовище, сприяти розвитку високого рівня творчих здібностей, творчого потенціалу, бути схильними до творчої діяльності тощо (Петришин, 2012, с. 149-154).

Важливу роль у розвитку креативності викладачів іноземних мов має здатність до використання різних засобів в умовах онлайн освіти в умовах реалій сьогодення, які можна використовувати як в індивідуальній, так і груповій роботі. Так, Brainsparker дозволить придумати нове креативне рішення, популярною вправою якого для мозкового штурму є написання слів на аркушах паперу. Далі їх потрібно кинути в капелюх чи коробку та навмання витягувати. Кожне слово варто пов'язати з проблемою, яку намагаємося вирішити і шукаємо нові способи. На прикладі цієї креативної методики працює додаток Brainsparker, що пропонує випадкові слова, цитати, зображення, дії та запитання, які можуть допомогти викладачу генерувати творчі ідеї). Додаток SimpleMind (асоціативна мапа) дозволяє зібрати креативні ідеї докупи (у вигляді тексту, картинок, відеофайлів) і структурувати думки за допомогою діаграм та графіків, розширювати словниковий запас.

Додаток Notability (схоже до SimpleMind) замінює стандартні застосунки для нотатків і дозволяє записувати свої ідеї, коментувати документи, заповнювати таблиці, записувати лекції та навіть вести особистий щоденник. Його унікальність полягає в тому, що крім тексту, ви можете додавати фотографії, GIF-файли, посилання на веб-сторінки, а також створювати власні ескізи й текстові замітки у вигляді малюнків. Додаток працює з Apple Pencil, який спрощує роботу з кольорами, стилями та іншими інструментами, такими як гумка, кольорова палітра, пензлики тощо)

TED Talks (комунікативна компетенція TED Talks – це конференції, які охоплюють широкий спектр тем: від технології та дизайну до мистецтва, культури, бізнесу та глобальних проблем. У безоплатному додатку TED є сотні відеозаписів, які можна завантажити на пристрій та переглядати в режимі офлайн. Відео доступні із субтитрами на більш ніж 100 мовах. Також лекції можна відсортувати за рубриками та тегами або обрати функцію «Надихни мене», яка дає змогу обрати той «тип натхнення», який ви шукаєте).

FluentU (FluentU бере реальні відео - наприклад, музичні відео, трейлери фільмів, новини та надихаючі розмови - і перетворює їх на персоналізовані уроки вивчення мови) та ін.

Розвитку креативності викладачів іноземних мов сприяють опанування інтерактивними методами: ігровим (з відео застосуванням); придумування; метод гіперболізації; синектики; інверсії; інциденту; проектних завдань; повторювання; метод кейса; сторітеллінг; музичні діалоги тощо.

Висновки: Отже, розвиток креативності викладача іноземних мов в умовах дистанційного навчання передбачає здатність до створення і пошуку нових оригінальних ідей, задумів, відмінних від прийнятих схем мислення, а також конструктивного вирішення визначених завдань щодо викладання іноземної мови нестандартними (неординарними), унікальними способами (методами), знаходження незвичайних шляхів саморозвитку і самореалізації у професійній діяльності з використанням онлайн ресурсів.

Література:

1. Балахтар, К. (2020). Формування креативного мислення викладачів іноземної мови закладів вищої освіти засобами інноваційних технологій. *Проектування розвитку та психолого-педагогічного супроводу обдарованої особистості : матеріали XII Всеукраїнської науково-практичної онлайн конференції, (Київ, 20–21 трав. 2020 р.)*, 13-16. – Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України

2. Кульбашна, Я. (2014). Формування професійної компетентності майбутніх фахівців у галузі стоматології: міжнародний аспект. *Вища освіта України*, 2, 67-73. Доступ через: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vou_2014_2_12

3. Петришин, Л. Й. (2012). Формування креативності майбутніх соціальних педагогів в умовах професійної підготовки. Наукові записки Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя. Сер. : Психолого-

педагогічні науки, 4, 149-154. Доступ через:
http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzsp_2012_4_31

4. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG). (2015), К.: ТОВ "ЦС".

5. Tuning Educational Structures in Europe (2006). Доступ через:
<http://www.unideusto.org/tuningeu/>

Березовська Л. І., кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри теоретичної та практичної психології Національний університет «Львівська політехніка»;

Фегер А. І., студент 2 курсу, ОС «Магістр», гуманітарний факультет, Мукачівський державний університет.

РОЛЬ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ У ПСИХОЛОГІЧНОМУ БЛАГОПОЛУЧЧІ ОСОБИСТОСТІ.

Постановка проблеми. Особливої популярності серед населення нашої країни впродовж останнього часу набули соціальні Інтернет-мережі. Україна ввійшла в п'ятірку країн, Інтернет-користувачі яких найактивніше відвідують соціальні мережі.

Соціальні мережі, віртуальне спілкування мають як позитивний, так негативний вплив на психологічне благополуччя. Про це свідчать ряд як зарубіжних, так і вітчизняних дослідників.

Мета нашого дослідження полягає у емпіричному розгляді впливу соціальних мереж на психологічне благополуччя особистості.

Викладення основного матеріалу. Дослідженню психологічних особливостей тих, хто проводить у віртуальному спілкуванні значний час присвячено ряд сучасних вітчизняних та зарубіжних досліджень. В основному вони присвячені патологічному використанню Інтернету, Інтернет-залежності. Так, Дж. Волам та К. Мітчел [1] зазначають, що підлітки з проявами високого рівня тривожності або перебуваючи у конфлікті з батьками з більшою ймовірністю встановлювали близькі стосунки з іншими Інтернет-користувачами. Е. Губенко [2] встановлено, що ті, хто схильні до Інтернет-залежності, переживають більше суб'єктивних труднощів у спілкуванні в реальному житті, гірше оцінюють свою здатність

до прийняття рішень у складних ситуаціях, здатність до контролю власних дій та їхніх результатів. Ю. Кльоновою [4] виявлено значимі зв'язки між Інтернет-адикцією та ознаками негативного комунікативного настановлення: із завуальованою та відкритою жорстокістю у ставленні до людей, у судженнях про них, негативним особистим досвідом спілкування з навколишніми. В. Посохова [6] дійшла висновку, що у схильних до Інтернет-адикції молодих людей простежується брак тенденції до планування власного майбутнього. Х. Турецька [7] визначила, що у схильних до Інтернет-залежності осіб Я-віртуальне наближається до Я-ідеального, у несхильних – до Я-реального.

Щодо позитивного впливу соціальних мереж на психологічне благополуччя особистості, то є такі дані. Ю. Третьякова [1] зазначає, що досліджувані з високим рівнем прояву психологічного благополуччя використовують соціальні мережі для досягнення конкретної мети, а також відвідують соціальну мережу в позитивному настрої або з інтересом до чогось конкретного, витрачаючи там менше часу. Ті досліджувані, що мають низький рівень психологічного благополуччя частіше використовують соціальну мережу від нудьги, для того, щоб відволіктись, відвідують її переважно у поганому настрої. А. Коброслі [5] зазначає, що соціальні мережі можуть бути ефективною платформою для позитивного самовираження, що дозволяє пропонувати свої кращі якості. А. Гонзалез та Дж. Хенкок [9] спростували положення, що демонстрація власної інформації онлайн через розходження індивідуальних та соціальних стандартів призводить до зниження самооцінки. Навпаки, соціальні мережі створюють сприятливі умови для «керування враженнями». Отже, перегляд та редагування власної інформації та профілю у соціальних мережах можуть прогнозувати підвищення самооцінки.

У зарубіжних дослідженнях зазначається, що користувачі соціальних мереж отримують значну соціальну підтримку, почуття спільності та покращення благополуччя. В той же час більшість досліджень вказують на деякі негативні сторони, пов'язані з використанням соціальних мереж, таких як: збільшення нарцисизму, поверхневих зв'язків, підвищення напруги, тривожності та порушень сну, особливо якщо платформи використовуються з високою частотою та надмірною кількістю часу [9].

В даний час в США діє масштабний науковий проєкт «World Well-Being Project» (Пенсильванія), в якому об'єднані спеціалісти в сфері психології, лінгвістики, програмування. В його рамках науковці займаються

оцінкою психологічного благополуччя та фізичного здоров'я у зв'язку з використанням соціальних мереж. [8]

Отже, соціальні мережі, віртуальне спілкування впливають та психологічного благополуччя як негативно, так і позитивно.

Емпіричне дослідження впливу соціальних мереж на психологічне благополуччя здійснено за допомогою психодіагностичних методик: анкета «Соціальні мережі у нашому житті», «Шкала психологічного благополуччя» (К. Ріфф) адаптована Л. В. Жуковською и Е. Г. Трошихиною. В опитуванні взяло участь 126 осіб. Опитування проводилося як під час безпосередніх контактів з досліджуваними та через соціальну мережу Facebook.

Для визначення взаємозалежностей було застосовано кореляційний аналіз (лінійна кореляція Пірсона). Всі досліджувані були поділені в групи: 1 група (64 особи) – ті, хто перебуває не більше 4 годин у день у соціальних мережах, 2 група (62 особи) – ті, хто перебуває в них більше 4 годин.

Таким чином, у групі, що перебуває в соціальних мережах до 4 годин тривалість віртуального спілкування має прямі помірні кореляційні зв'язки з такими шкалами психологічного благополуччя, як: автономність ($r = 0,300$, при $p = 0,015$) та компетентність ($r = 0,388$, при $p = 0,001$). Тобто, якщо досліджувані перебуватимуть у соціальних мережах, віртуальному просторі більше часу, то вони будуть проявляти більш високі показники психологічного благополуччя, і навпаки. Якщо порівняти отримані дані двох груп, то варто відмітити, що середні значення у групі з більшим часом перебування у віртуальному просторі показники компетентності є вищими.

У тих, хто спілкується у віртуальному просторі до 4 годин у день зі збільшенням цього часу підвищується автономність та компетентність. Однак, варто зауважити, що ми не можемо зробити однозначне припущення, бо кореляційний аналіз нам говорить про наявність зв'язку, а не про причинність.

Результати кореляційного аналізу групи, що перебуває у соціальних мережах більше 4 годин свідчать, що зі збільшенням тривалості віртуального спілкування знижуються показники психологічного благополуччя за шкалами: компетентність ($r = -0,531$, при $p = 0,001$), позитивні стосунки ($r = -0,509$, при $p = 0$), життєві цілі ($r = -0,339$, при $p = 0,008$) (помітні та помірні зворотні кореляційні зв'язки). Отримані від'ємні кореляційні зв'язки між тривалістю перебування у віртуальному просторі та показниками психологічного благополуччя свідчать про те, що зі збільшенням часу перебування знизиться переживання психологічного благополуччя. Очевидно є певний пороговий показник часу, за яким перебування у віртуальному

середовищі негативно впливатиме на суб'єктивне психологічне благополуччя.

Отже, тривалість перебування у соціальних мережах впливає на психологічне благополуччя особистості.

Висновки. Дослідження зарубіжних та вітчизняних психологів свідчать, що соціальні мережі, віртуальне спілкування впливають та психологічного благополуччя як негативно, так і позитивно

Емпірично визначено, що у тих, хто спілкується у віртуальному просторі до 4 годин у день зі збільшенням цього часу підвищується автономність та компетентність. А у тих, хто спілкується у соціальних мережах більше 4 годин на день зі збільшенням часу перебування знижується компетентність, позитивні стосунки та стають нечіткими життєві цілі. Тривалість перебування у соціальних мережах впливає на психологічне благополуччя особистості. Але ми не можемо зробити однозначне припущення, бо кореляційний аналіз нам говорить про наявність зв'язку, а не про причинність.

Перспективами дослідження вбачаємо вироблення корекційно-розвивальних заходів допомоги особистості з оптимізації психологічного благополуччя та зниження залежності від соціальних мереж.

Література.

1. Березовська Л.І. Психологічне благополуччя та задоволеність життям: емпіричний ракурс. // Вісник Національного університету оборони України. 2019. – № 3 (53). – С. 24-32

2. Губенко Э.В. Психологические аспекты интернет-аддикции: Интернет-аддикция и трудности межличностного общения / Э. В. Губенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

<http://psynet.carfax.ru/texts/gubenko.htm>.

3. Карсканова С.В. Психологічне благополуччя особистості як основа фахового зростання : автореф. дис канд. психол. наук / С.В. Карсканова 19.00.01 «загальна психологія; історія психології» - К., 2012 - 18 с.

4. Кленова Ю. Экспериментальное исследование взаимосвязи интроверсии и коммуникативной настановления с Интернет-зависимостью / Ю. Кленова. - [Електронний ресурс] – Режим доступу :

http://flogiston.ru/articles/netpsy/ia_klenova.

5. Коброслі А. Х. Соціальні мережі та психологічне благополуччя підлітків: переваги та ризики. / А. Х. Коброслі. // Теоретичні і прикладні проблеми психології. – 2019. - № 2. - С. 194-203. - Режим доступу:

http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipp 2019_2_18

6. Посохова В.В. Комунікативні характеристики особистості, схильної до інтернет-залежності. / В. Посохова // Наук. студії із соц. та політ. психології : зб. ст. - К. : Міленіум, 2005. - Вип. 10 (13). - С. 209-219.

7. Турецька Х.І. Особистісна ідентичність схильних до Інтернет-залежності осіб : дис. канд. псих. наук : 19.00.05 / Х.І. Турецька – Київ, 2011. – 225 с.

8. Jaidka K., Giorgi S., Schwartz A., Kern L. M., Ungar H. L., Eichstaedt C. J. Estimating geographic subjective well-being from Twitter: A comparison of dictionary and data-driven language methods. doi.org/10.1073/pnas.1906364117

9. Gonzales, A., & Hancock, J.T. (2011). Mirror, mirror on my Facebook wall: Effects of exposure to Facebook on self-esteem. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 14, 79-83. doi:10.1089/cyber.2009.0411

Березовська Л. І., кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри теоретичної та практичної психології Національний університет «Львівська політехніка».

Фортуна Л. І., студент 2 курсу, ОС «Магістр», гуманітарний факультет, Мукачівський державний університет.

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ АДАПТАЦІЇ СТУДЕНТІВ

Постановка і стан розробленості проблеми. Проблема адаптації особистості є актуальною в сучасному просторі у зв'язку зі зростом можливостей і свободи самовизначення особистості. Феномен адаптації розглядаються в багатьох науках: філософії, медицині, психології, соціології.

Дослідження проблем адаптації здійснили ряд зарубіжних та вітчизняних вчених, серед яких Ф.Б. Березін, Л.І. Березовська, Т.Б. Буяльська, Л.В. Даниш, В.П. Казміренко, М.С. Корольчук, С.Д. Максименко, В.І. Медведєва, Г.М. Шевандрін та інші. Питаннями загальної адаптації як до навчального процесу, як до нового колективу, соціально-психологічних чинників, створення сприятливих умов, питаннями дезадаптації, дезадаптаційних чинників цікавилися Т.Алексєєва, О.Венгер, В.Гамов, Л.Гармаш, О.Гречишкіна, Н.Дятленко, В.Каземіренко, Н.Коцур, Л.Клочек, Л.Косарева, Г.Левківська, Н.Любченко, Є.Резнікова, О.Солодухова, Ф.Хайруллін, А.Фурман та ін.

Питанню адаптації в юнацькому віці, а саме студентства до умов навчання у закладі вищої освіти в сучасній психологічній літературі приділяється значна увага. Зокрема, це наукові пошуки Т.Алексєєвої, Л. Березовська, Ю.Бохонкової, Н.Герасимової, В.Демченка, О.Кузнєцової, Л.Литвинової, В.Скрипник, І.Соколової та ін.

Мета дослідження – аналіз результатів емпіричного дослідження адаптації студентів до закладу вищої освіти.

Викладення основного матеріалу. Науковці виділяють три головних аспекти адаптації першокурсника:

- дидактичний, який є пов'язаним з пристосуванням до нової дидактичної ситуації, що від шкільної вона відрізняється формами та методами організації навчального процесу. Новизна та ті труднощі, що виникли ніби створюють дидактичний бар'єр, який треба подолати. Головні труднощі: зростання обсягу та складності навчального матеріалу, збільшення питомої ваги самостійної роботи, а також невміння працювати самостійно, планувати та розподіляти свій час та інше;

- професійний, який передбачає формування любові професії, яку вибрала молода людина, а також поступове набуття професійних умінь і навичок;

- соціально-психологічний, що пов'язаний з тими труднощами, що виникають у засвоєнні нових соціальних норм, встановленні та підтриманні студентом певного соціального статусу в новому колективі і т. ін. [1; 4].

Емпіричне дослідження адаптації студентства до закладу вищої освіти здійснено за методикою дослідження адаптованості студентів у ВУЗі (Т.Д.Дубовицька, А.В. Крилова) [3] та методикою діагностики соціально-психологічної адаптації запропонована в 1954 р. К. Роджерсом і Р. Даймондом [2].

Аналізуючи результати за методикою дослідження адаптованості студентів у ЗВО (Т.Д.Дубовицька, А.В. Крилова) було з'ясовано, що студенти проходять процес адаптації до колективу закладу вищої освіти, а саме: до навчальної групи та навчальної діяльності.

За шкалою адаптація до навчальної діяльності визначено 20 (30,7%) студентів-першокурсників з низьким рівнем адаптованості до навчальної діяльності ($M = 6,10$; $\sigma = 1,17$). Тобто ці студенти важко засвоюють навчальні предмети і виконують навчальні завдання; їм важко виступати на заняттях, висловлювати свої думки. При необхідності вони не можуть задати запитання викладачеві. З багатьох предметів, що вивчаються вони

потребують додаткових консультацій, не можуть проявити свою індивідуальність і здібності на навчальних заняттях.

Більше є студентів, що є адаптованими до навчальної діяльності. Так, 24 (36,9%) студентів-першокурсників проявляють високий рівень адаптованості до навчальної діяльності ($M = 13,42$; $\sigma = 1,56$). Тобто вони легко засвоюють навчальні предмети, успішно і вчасно виконують навчальні завдання; при необхідності можуть звернутися за допомогою до викладача, вільно висловлюють свої думки, можуть проявити свою індивідуальність і здібності на заняттях.

Так, в цілому на високому рівні 39 (60,0%) студентів-першокурсників є адаптованими до навчальної групи ($M = 13,36$; $\sigma = 1,31$). У них проявляється високий рівень адаптації. Вони відчують себе в групі комфортно, легко знаходять спільну мову з однокурсниками, дотримуються прийнятих в групі норм та правил. За необхідності можуть звернутися до однокурсників за допомогою, здатні проявити активність і взяти ініціативу в групі на себе. Однокурсники також приймають і підтримують їхні погляди та інтереси.

Однак, 9 (7,8%) студентів-першокурсників не адаптовані до навчальної групи ($M = 7,1$; $\sigma = 1,90$). Ці студенти мають труднощі у спілкуванні з однокурсниками. Студенти тримаються в стороні, проявляють стриманість у відносинах. Їм важко знайти спільну мову з однокурсниками, вони не поділяють прийняті в групі норми і правила, їхні погляди однокурсники не розуміють і не приймають їх, вони не можуть звернутися до одногрупників за допомогою (див. табл. 2.1).

Отже, частина студентів-першокурсників проявляє високий рівень адаптованості до навчальної групи, в той же час частина їх низький рівень адаптованості.

Порівняння індивідуальних даних адаптованості показало, що ті студенти, що мають низький рівень адаптованості до навчальної діяльності проявляють і низький та середній (але наближений до низького рівня значень) рівні адаптованості до навчальної групи.

Отже, отримані результати спонукають нас зробити певні висновки. В цілому тільки близько 30% студентів мають високий рівень адаптованості до навчальної групи та навчальної діяльності. Не великий відсоток (7,8%) студентів, що проявляють низький рівень адаптованості до навчальної групи. Значна частина студентів-першокурсників (30,8%) не є адаптованими до навчальної діяльності на даному етапі. А це свідчить про те, що дані студенти потребують комплексної допомоги психологів, кураторів, викладачів.

За методикою діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда визначено, що за всіма шкалами даної методики відмінності між групами з різним рівнем адаптації є на статистично значимому рівні. За шкалою «адаптивність» студенти з високим рівнем адаптованості середні значення - $62,04 \pm 6,98$ ум. од. проти $48,45 \pm 5,32$ ум. од. в групі з низьким рівнем адаптації; за шкалою «прийняття себе» ($65,75 \pm 11,91$ ум. од. проти $53,60 \pm 7,83$ ум. од. відповідно); за шкалою «прийняття інших» ($64,58 \pm 11,91$ ум. од. проти $51,75 \pm 11,06$ ум. од. відповідно); за шкалою «емоційний комфорт» ($61,42 \pm 10,69$ ум. од. проти $52,80 \pm 8,38$ ум. од. відповідно); за шкалою «внутрішній комфорт» ($63,50 \pm 12,76$ ум. од. проти $54,50 \pm 7,92$ ум. од. відповідно), за шкалою «домінування» ($60,00 \pm 9,44$ ум. од. проти $45,85 \pm 13,97$ ум. од. відповідно).

За шкалами прийняття інших та емоційний контроль у групі з середнім рівнем адаптованості середні значення навіть є нижчими, ніж у групі опитаних з низьким рівнем. За шкалою «домінування» середні значення є близькими у групі з високим та середнім рівнем адаптованості. Найвищі середні значення у групі з високим рівнем адаптованості за шкалою «прийняття себе». Очевидно прийняття себе, своїх переваг, своїх недоліків дозволяє їм розуміти себе, відчувати себе, приймати себе з усіма непацками. А це приводить до того, що дані особистості легше адаптуються до нових умов діяльності та до нових колективів.

Висновки. Отже, отримані результати свідчать, що ті, хто має високий рівень адаптації до навчальної діяльності, до навчальної групи, також мають високий рівень адаптованості, прийняття себе та інших, проявляють емоційний комфорт, внутрішній комфорт та домінування. А ті, хто має низький рівень адаптованості навпаки.

Перспективами дослідження вбачаємо дослідження психологічних характеристик студентів з різним рівнем прояву адаптованості.

Література.

1. Березовська Л.І. Психологічні особливості адаптації школярів до навчання / Л.І. Березовська, М.А. Смоляк // Вісник Національного університету оборони України. – 2014. – Вип. 4 (41). – С. 157 – 162.
2. Бурлачук Л.Ф. Психодіагностика : учебн. для вузов. / Л.Ф. Бурлачук – СПб. : Питер, 2006. 351 с.
3. Дубовицкая Т.Д. Методика исследования адаптированности студентов в вузе [Электронный ресурс] / Т.Д. Дубовицкая, А.В. Крылова. // Электронный журнал «Психологическая наука и образование psyedu.ru»,

2010, № 2 – Режим доступа:
http://psyedu.ru/journal/2010/2/Dubovitskaya_Krilova.phtml

4. Кашлюк Ю.І. Основні чинники, які впливають на психологічне благополуччя особистості / Ю.І. Кашлюк. // Проблеми сучасної психології. – 2016. – Вип. 34. – С. 170-186. - Режим доступу:

http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2016_34_16

Білоножко О. В., директор Кременчуцької гімназії № 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ВЧИТЕЛЯ: ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ

Постановка проблеми. В умовах розвитку інформаційного суспільства зростає вага духовних та матеріальних цінностей освіти і виховання, а також способів творчої педагогічної діяльності, необхідних для супроводження історичного процесу зміни поколінь, соціалізації особистості і здійснення освітнього процесу.

Аналіз наукової спадщини філософів, психологів, педагогів дозволяє нам стверджувати, що педагогічна культура та її розвиток згадується у різних контекстах. Однак предметом цілеспрямованих наукових досліджень вона стала лише наприкінці ХХ століття. Так, з початком активної розробки культурологічного напрямку у філософії, соціології, педагогіці та її окремим аспектам: методологічному; гуманітарному; морально-естетичному; технологічному; духовному та іншим здійснено дослідження, присвячені загальнотеоретичним основам педагогічної культури.

Мета даної публікації – теоретичний аналіз проблеми розвитку педагогічної культури вчителя.

Викладення основного матеріалу. Про значення педагогічної культури вчителя в різних її проявах висловлювали думки П. Блонський, А. Макаренко, К. Ушинський, В. Сухомлинський.

У своєму дослідженні «Розмова з молодим директором школи» В. Сухомлинський вперше звернувся до терміну «педагогічна культура». Вчений підкреслював, що дана культура означає достатньо високий рівень опанування соціокультурними цінностями людства [7, с. 46].

В останні роки проблеми педагогічної культури досліджувалися українськими науковцями. Зокрема помітний внесок у розв'язання певних завдань розвитку педагогічної культури учителів внесли вітчизняні та зарубіжні вчені С. Гончаренко, В. Гриньова, І. Зязюн, І. Золкіна, М. Євтух,

С. Мельничук, О. Мороз, Л. Мітіна, З. Паршикова, С. Сисоєва, Г. Шевченко, Є. Щербань та ін.

В усі часи вчитель повинен був бути висококультурною людиною. Варто зазначити твердження І. Зязюна про звання «вчитель», яке набуває свого змісту, коли воно єдине з поняттям «культура» [4, с. 147].

І. Золкіна присвячує своє дослідження проблемі розвитку особистості вчителя як суб'єкта педагогічної культури. Вона підкреслює, що педагогічна культура вчителя виступає інтеграційною якістю особистості, яка включає достатньо високий рівень засвоєння психолого-педагогічних наук, систему загальнолюдських ціннісних орієнтації, активно-творчих сил. Науковець зазначає, що учитель є суб'єктом спеціалізованої галузі культури, а саме культури педагогічної, стрижнем особистості якої є його суб'єктивні властивості [3, с. 46].

Показником загального розвитку педагога є рівень його пізнавальних процесів: мислення, уваги, пам'яті та уяви. Щодо результативності педагогічної діяльності, то вона визначається також ступенем емоційно-вольової сфери.

На думку В. Гриньової, педагогічна культура вчителя є діалектичною інтегрованою єдністю педагогічних цінностей: цінностей-цілей й цінностей-мотивів; цінностей знань; технологічних цінностей; цінностей-властивостей; цінностей відношень. Вони є осями координат, на основі яких і викреслюється модель педагогічної культури, яка спрямовує і коригує у соціальному, духовному, професійному, особистісному просторі діяльність учителя, його професіоналізм [2, с. 17]. Тобто, педагогічна культура вчителя розглядається елементом інших, більш складних систем, які функціонують в освіті і суспільстві.

Варто зазначити, що у контексті проблеми розвитку педагогічної культури вчителя важливе значення має співвіднесення понять «педагогічна компетентність» і «педагогічна культура». В. Адольф, Ю. Варданаєв, В. Козаков, І. Міщенко, С. Перрі та ін. в своїх дослідженнях наголошують, що педагогічно компетентний учитель здатний організувати педагогічну діяльність з метою отримання усвідомленого результату. Отже, учитель із достатнім рівнем педагогічної культури здійснює свою професійну діяльність з орієнтацією на усвідомлений професійний результат (відповідно до рівня своєї педагогічної культури).

Наукові розвідки О. С. Газмана стали основою для досліджень українських науковців Л. Кайдалової та Т. Лутаєвої, які вказують, що педагогічна культура є гармонією культури творчих знань, творчої дії, почуттів і спілкування [5, с. 12].

П. Щербань основними компонентами педагогічної культури вважає педагогічну майстерність і прагнення до постійного самовдосконалення; культуру мовлення і педагогічного спілкування; досконале володіння всіма складовими педагогічної техніки; педагогічну етику і педагогічний такт; духовну культуру вчителя, в основі якої лежить його художньо-естетична культура; любов до дітей і педагогічної праці, здатність до педагогічної імпровізації; уміння і навички вільно поводитися, емоційно висловлювати свої почуття, думки, радість, гнів, захоплення тощо; перцептивні та сугестивні здібності; педагогічний оптимізм, об'єктивність, урівноваженість та вимогливість [8, с. 22].

Отже, у соціально-педагогічному аспекті педагогічна культура досліджується як сфера людської практики, «концентрований досвід людських сутнісних потенцій» з виховання молодого покоління, сфера взаємин, спосіб трансляції культурних цінностей. У соціально-історичному аспекті вона визначається як універсальна характеристика педагогічної реальності, сукупність педагогічного досвіду, що набуто за час існування всіх наявних світових цивілізацій і історичних періодів їх розвитку.

Є. Бондаревська [1] наголошує, що педагогічна культура вчителя має розглядатись як головна характеристика особистості, діяльності і педагогічного спілкування вчителя. Вона реалізується як динамічна система педагогічних цінностей, творчих способів педагогічної діяльності, особистих досягнень учителя щодо створення зразків педагогічної практики та їх цінності з позиції людини культури.

В. Сластьонін називає цей феномен способом життєдіяльності, інструментом реалізації індивідуальних творчих сил у людській діяльності [6, с. 6].

Сутність педагогічної культури також розглядається в аспекті, який пов'язаний з визначенням її прогностичної і рефлексивної функцій, що підкреслює здатність носіїв педагогічної культури до передбачення, прогнозування педагогічних дій. У такому разі педагогічна культура науковцями розуміється як ступінь усвідомлення вчителями своєї діяльності і особливостей співпраці й взаємодії з усіма учасниками освітнього процесу, рефлексивне ставлення до навчання і виховання, результатів їх зв'язку із життям.

Зазначені дослідники розглядають педагогічну культуру як складну відкриту систему, яка здатна до самоорганізації, забезпечення інформацією та спрямовується наукою, морально-етичними постулатами суспільства, релігією, мистецтвом, практичним досвідом людства. Разом із тим, вона

репродукує і транслює новим поколінням духовно-естетичні, морально-етичні цінності окремої людини, нації, суспільства у цілому.

На основі аналізу проблеми розвитку педагогічної культури вчителів ми виділили основні системні характеристики, серед яких структурованість, єдність, взаємодія, взаємозалежність та різноаспектність.

Отже поняття педагогічної культури вчителя має виражений системний характер (сукупність взаємопов'язаних складових перебувають в єдності; у процесі динамічних змін настають зміни в змісті інших елементів; кожен з елементів має свою специфіку, що визначається його завданням в загальній структурі).

За такою специфікою особистісного й діяльнісних аспектів розвитку педагогічної культури вчителя, ми встановлюємо її залежність від загального рівня компетентності педагога – загальнокультурної, спеціальної, професійної, комунікативної та інших. Тому важливим елементом методологічного підґрунтя нашого дослідження вважаємо компетентнісний підхід до розвитку педагогічної культури вчителя.

Проаналізувавши дослідження щодо компетентнісного підходу провідних вчених (І. Бех, О. Бондарчук, В. Луговий, О. Пометун, Т. Сорочан, Л. Хоружа та ін.) зазначаємо що він активно застосовується в європейській системі освіти та задекларований в Концепції нової української школи як реалізація цілей Болонського процесу.

Висновки. Таким чином, узагальнення результатів наукових досліджень, присвячених проблемі педагогічної культури вчителя та її розвитку дозволило систематизувати її за такими категоріальними ознаками як: структурованість, єдність, взаємодія, взаємозалежність, різноаспектність та визначити відповідно них сутність та надати узагальнюючу характеристику. Встановлено взаємозв'язок компетентнісних засад та розвитку педагогічної культури вчителя щодо здатності до самостійної праці; покладання на себе відповідальності за зміст та результати педагогічної діяльності, спроможності визначати проблеми та знаходити шляхи їх вирішення; аналізувати педагогічні ситуації; конструктивно взаємодіяти з іншими суб'єктами педагогічної діяльності.

За своєю сутністю загальна культура вчителя: по-перше, сприяє його емоційній поліфонічності, а тому робить особистість більш відкритою, активізує інтелектуальну сторону її діяльності; по-друге, виступає провідною конструкцією духовності особистості, що характеризується ціннісною орієнтацією думок, бажань і шляхетності; по-третє, полегшує засвоєння

учнем системи знань, завдяки їй доступним стає пізнання логіки будь-якої навчальної справи.

Перспективними напрямами нашого дослідження є конкретизація та обґрунтування розуміння змістових складових педагогічної культури, виявлення шляхів її розвитку в учителів ліцеїв, зокрема у системі їх методичної роботи.

Література

1. Бондаревская Е.В. Педагогическая культура как общественная и личная ценность / Е.В.Бондаревская // Педагогика. 1999. №3. С. 37–43.
2. Гриньова В. М. Формування педагогічної культури майбутнього вчителя : автореф. дис... докт. пед. наук / В. М. Гриньова. - К., 2001. 38 с.
3. Золкина И.Г. Общее материаловедение [Электронный ресурс]: учеб.-метод. пособие для студентов специальности профессиональное обучение / И. Г. Золкина. Оренбург : Агентство "Пресса", 2011. 74 с.
4. Зязюн І.А., Нічкало Н.Г. Неперервна професійна освіта: теорія і практика : збірник наукових праць Ч. 1. - К., 2001. 392 с.
5. Лутаєва Т. В., Кайдалова Л. Г. Педагогічна культура: навчальний посібник.Х.: НФаУ, 2013. 156 с.
6. Сластенин В.А. Профессионализм учителя как явление педагогической культуры / В.А. Сластенин // Педагогическое образование и наука. 2004. № 5. С. 4–16.
7. Сухомлинський В. О. Розмова з молодим директором школи^ / В. О. Сухомлинський // Вибрані твори: у 5 т. - К. : Радянська школа, 1977. - Т. 4. 626 с.
8. Щербань П. М., С. В. Шейко, М. П. Щербань. Педагогічна культура вчителя: навч. посібник. К. : Вища шк., 2010. 167 с.

Бондарчук Олена Іванівна,

докторка психологічних наук, професорка,
завідувачка кафедри психології управління
Центрального інституту післядипломної
освіти ДЗВО «Університет менеджменту
освіти».

Київ, Україна.

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА ОСВІТЯН ЯК ПОКАЗНИК ЇХНЬОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ

Постановка проблеми. Психологічне благополуччя педагогічних працівників як умова їхнього психологічного здоров'я актуалізує ґрунтовне

вивчення даного феномену з метою вчасного виявлення і мінімізації негативних тенденцій під впливом складної ситуації сьогодення. Актуальність такого вивчення посилюється для освітян у зв'язку з тим, що вони, як свідчать численні дослідження, складають групу ризику у контексті невротичних розладів внаслідок професійних стресів (В. Пахальян, .), емоційного вигорання (Карамушка, Л., Зайчикова, Т., 2006 тощо. Саме тому важливо визначити чіткі індикатори психологічного благополуччя фахівця в організації, одним із яких може слугувати, на наш погляд, організаційна поведінка.

Мета даної публікації – презентувати результати дослідження особливостей організаційної поведінки освітян як індикатора їхнього психологічного благополуччя.

Викладення основного матеріалу. Феномен організаційної поведінки пов'язують із тим, як співробітники поведуться та працюють у робочому середовищі, що їх мотивує, сприяє підвищенню ефективності та якості праці, допомагає встановити міцні та довірчі стосунки зі своїми колегами керівниками тощо (Prabhu, J та ін., 2020). Відповідно може йтися про позитивну і негативну організаційну поведінку (Bondarchuk, O., Sorochan, T. & Olifira, L., 2019. Cunha, M. та ін., 2020). Така модальність поведінки, у свою чергу, може свідчити про рівень психологічного благополуччя фахівців.

З метою перевірки даного припущення було проведено емпіричне дослідження, в якому взяли участь 500 вчителів з різних регіонів України. В якості одиниць виміру організаційної поведінки освітян були обрані: мотивація інноваційної діяльності, редукція професійних обов'язків, контрпродуктивна поведінка. Про позитивну поведінку йшлося у випадку високого рівня мотивації інноваційної діяльності та низьких рівнів редукції професійних обов'язків і контрпродуктивної поведінки, а про негативну – у випадку низького рівня мотивації інноваційної діяльності й високих рівнів редукції професійних обов'язків та контрпродуктивної поведінки. Зазначені показники вимірялися за допомогою опитувальник К. Ріфф «Шкала психологічного благополуччя» (адаптація С. Карсканової, 2011), шкала «Редукція професійних обов'язків» опитувальника К. Маслач, «Емоційне вигорання» опитувальник К. Замфір, А. Реана «Шкала професійної мотивації» (модифікація О. Бондарчук, 2018), модифікації полягала у зосередженні питань опитувальника на мотивації освітян щодо впровадження інновацій у професійній діяльності), а також опитувальник Р. Беннета, С. Робінсона, «Шкала контрпродуктивної поведінки на роботі» (модифікація С. Тополова, 2011). Дані опрацьовувалися з використанням комп'ютерної

програми (SPSS-21.0), при цьому використовувалися процедура дисперсійного аналізу ANOVA.

Одержані результати свідчать про відповідність високих показників мотивації інноваційної діяльності практично всім високим показникам психологічного благополуччя досліджуваних освітян ($p < 0,01$), натомість високі показники психологічного благополуччя співвідносились із низькими показниками редукції професійних досягнень і контрпродуктивної поведінки ($p < 0,01$).

Висновки. Таким чином, чим вищий рівень психологічного благополуччя освітян, тим більш умотивованими є вони до інноваційної діяльності та менше схильні до редукції професійних обов'язків й контрпродуктивної поведінки. Відповідно аналіз зазначених вимірів організаційної поведінки дозволить виявити шляхи підвищення психологічного благополуччя освітян і, як наслідок, їх психологічного здоров'я.

Література

1. Карамушка, Л. М., Зайчикова, Т. В. (2006). Проблема синдрому «професійного вигорання» в педагогічній діяльності в зарубіжній та вітчизняній психології. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України*, 1, 210-217.
2. Карсканова, С. В. (2011). Опитувальник «Шкали психологічного благополуччя» К. Ріфф: процес та результати адаптації. *Практична психологія та соціальна робота*. 1, 1-10.
3. Кихтюк, О. (2019). Роль мотиваційних чинників в організаційній поведінці: теоретико-методологічний аналіз *Psychological Prospects Journal*, Вип. 33, 152-162.
4. Пахальян, В. Э. (2005). *Развитие и психологическое здоровье: Дошкольный и школьный возраст*. М.: Питер, 240.
5. Тополов, Є. В. (2011). Професійна агресивність особистості: монографія. К.: Слово, 382-385.
6. Bondarchuk, O., Sorochan, T., Olifira, L. (2019). Subjective well-being, organizational stressors and organizational behaviour of pedagogical employees. *Political and Economic Self-Constitution: Media, Citizenship Activity and Political Polarization: Proceedings of the VII international scientific and practical seminar, June 10th, 2019 Padua, Italy*; Ed. by Irina Bondarevskaya, Alessandro De Carlo, 131-135.

7. Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 915–934
8. Cunha, M. P., Rego, A., Simpson, A., Clegg, S. (2020). *Positive Organizational Behaviour A Reflective Approach*. Routledge, 570.
9. Goh, J., Pfefer, J., & Zenios, S. A. (2015). Workplace stressors & health outcomes: Health policy for the workplace. *Behavioral Science & Policy*, 1, 43–52.
10. Prabhu, J. (2020). International Journal of Trend in Scientific Research and Development (IJTSRD) 4(3). 671-676. Available Online: www.ijtsrd.com e-ISSN: 2456 – 6470

Бондаревська І. О., кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри психології управління Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ДОВІРА НОВИНИМ МЕДІА: МІЖНАРОДНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ЇХ УРАХУВАННЯ У РОЗВИТКУ МЕДІАКОМПЕТЕНТНОСТІ ОСВІТЯН

Постановка проблеми. Політична поляризація суспільства, політична і економічна невизначеність, військові загрози – все це актуалізує потребу громадян в якісних новинах. В той же час, життя сучасної людини пов'язано з використанням такої кількості гаджетів, за допомогою яких постійно надходить новинна інформація, що неминуче виникає питання про те, яким новинним медіа довіряти, а яким ні. Оскільки ритм життя не завжди дозволяє перевіряти новини, то мова часто йде про довіру певним джерелам.

Мета даної публікації – аналіз міжнародних тенденцій довіри до новинних медіа.

Викладення основного матеріалу. Сучасні дослідження свідчать про зростаючу недовіру новинним медіа в різних країнах світу. Інститутом вивчення журналістики Рейтер у 2017 році було проведено дослідження, метою якого було виявлення причин низької і падаючої довіри новинним медіа. В дослідженні споживання новинних медіа взяли участь 70 000 респондентів з 36 країн (в Україні дослідження не проводилося). В результаті дослідження було висунуто припущення про те, що джерелами переважної більшості споживаних новин є традиційні провідні медіа, і основна частина причин недовіри новинним медіа пов'язана саме з ними (Newman et al., 2017).

Найвищу довіру новинним медіа було виявлено в країнах Північної Європи та скандинавських країнах, а також в Португалії та Бразилії. Низька довіра новинним медіа характерна для країн Центральної, Південної, і Східної Європи, а також для деяких азіатських країн, в яких медіа вважають занадто близькими до уряду. У Греції та Південній Кореї менше чверті респондентів (23%) вважають, що більшу частину часу медіа можна довіряти (Newman et al., 2017).

Політична поляризація пов'язана з різницею в загальній довірі медіа та довірі джерелу. Так, в Угорщині, вельми поляризованій країні, спостерігається значний розрив між загальною довірою (31%) і довірою джерелу, яким користуються (54%). У США загальна довіра медіа становить 38%, а довіра джерелу – 53%. Також існують відмінності у використовуваних джерелах новин в залежності від політичних поглядів. У Великій Британії, наприклад, дебати щодо Брексита посилили недовіру провідним медіа у всіх учасників дебатів. Особливо під удар потрапив канал ВВС. Результати досліджень в 10 країнах за допомогою методу незакінчених речень виявили зв'язок між недовірою медіа і припущеннями з приводу політичної упередженості медіа (Newman et al., 2017).

Також були виявлені відмінності між довірою новинним медіа та соціальним медіа в їх здатності відрізнити факти від фікції. У таких країнах як США довіра новинним медіа в їх здатності відрізнити факти від фікції є лише у 38%, а довіра соціальним медіа складала 20%, в Канаді – 51% і 24% відповідно, у Великій Британії – 41% і 18%, тобто люди приблизно в два рази більше довіряють новинним медіа. Тільки в Греції більше людей довіряють соціальним медіа – 28%, в той час як довіра новинним медіа становить 19%, що пов'язано з низькою думкою щодо новинних медіа в цілому (Newman et al., 2017).

Соціологічні дослідження в Україні також доводять відсутність надмірної довіри до ЗМІ. К.М. Меткалф (Metcalf, 2018) зазначає такі виклики, що підбивають довіру до медіа в Україні, як боротьба з пропагандою, залякування журналістів і недостатній доступ до інформації.

В умовах низької довіри до медіа в Україні в контексті медіаграмотності актуальним є розгляд не лише рівня довіри, а й видів довіри. Крайню недовіру до всіх медіа навряд чи можна вважати успішним досягненням цілей медіаграмотності. Замість цього, формування обумовленої довіри, пов'язаної з раціональним міркуванням, у споживачів новинних медіа може

стати концептуальною основою проведення тренінгів медіаграмотності, тому що навик актуалізації обумовленої довіри є необхідною умовою медіаграмотності та медіакомпетентності.

Комуністичне минуле України залишило у частини населення довіру до ЗМІ, яку можна віднести скоріш до моралістичного виду довіри, ніж до стратегічного, тобто все, що є в новинах не піддається сумніву, або є список каналів, яким варто довіряти і список каналів, яким не варто довіряти. Перехід від моралістичної до стратегічної довіри по відношенню до інформації, що отримується з новин, є необхідною основою подальшого формування медіаграмотності, тому що від викривлень не може бути застрахований жоден з каналів.

Висновки. За умови всіх ризиків отримання викривленої та фейкової інформації генералізована довіра як сприятливий погляд на світ і на незнайомців скоріш є психологічним захистом при отриманні інформації про членів аут-групи, якими є, наприклад, мігранти. На наш погляд, генералізована довіра не суперечить формуванню обумовленого та стратегічного видів довіри.

В ситуації отримання сумнівної інформації, що може бути значно викривлена чи сфабрикована, споживачам новинних медіа необхідно задуматися над тим, з якою метою транслюється ця інформація, кому і для чого це вигідно.

На закінчення хотілося б відзначити, що демократична політика часто, хоча і не завжди, носить конфронтаційний характер, тобто демократія процвітає за рахунок недовіри (Warren, 1996).

Література

1. Metcalf K.N. Post-conflict reconstruction of trust in the media / K.N. Metcalf // *The Use of Force against Ukraine and International Law* / Ed. S. Sayapin, E. Tsybulenko. – The Hague, The Netherlands, 2018. – P. 425 – 445.
2. Newman N. Reuters Institute Digital News Report 2017 / N. Newman, R. Fletcher, A. Kalogeropoulos, D. A. L. Levy, R. K. Nielsen – Reuters Institute & University of Oxford, 2017.
3. Warren M.E. Deliberative democracy and authority / M.E. Warren // *American Political Science Review*, 1996, 90, 46 – 60.

Брюховецька О. В., докторка психологічних наук, доцентка, професорка кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ ОСВІТНЬОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Постановка і стан розробленості проблеми. Одним із напрямків реформування освіти є створення умов для професійної діяльності педагогічних працівників, забезпечення їх високого статусу в суспільстві, що вимагає сьогодні від адміністрації освітньої організації закладу спрямування всіх зусиль на реалізацію соціально-психологічних функцій управління, які спрямовані на створення сприятливого соціально-психологічного клімату, формування необхідного для ефективної роботи педагогічного колективу, який розв'язує складну проблему – формування особистості.

Підвищення ефективності діяльності освітніх організацій залежить від активізації людського фактору, зокрема мобілізації зусиль усіх педагогічних працівників закладу, спрямованість його керівників на створення сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

Аналіз літератури свідчить про те, що проблема формування соціально-психологічного клімату раніше виступала предметом уваги дослідників. На необхідності створення сприятливого соціально-психологічного клімату наголошували такі видатні науковці як Ф. Герцберг, Л. Девіс, Е. Мейо, Е. Пратканіс, які вважали, що якщо фактори мотивації адекватні, вони активно позитивно мотивують трудову діяльність та сприяють виконанню працівником своєї роботи якісно і професійно, якщо неадекватні – вони стимулюють невдоволення роботою та шкодять усій діяльності.

У вітчизняному просторі цій тематиці присвячені наукові праці С. Бочарова, С. Клімова, Н. Мельтюхової, Г. Одінцової, О. Оболенського, Ю. Падафет, Б. Савченка, О. Свенцицького, Г. Хорошева, Г. Щокіна та ін.

Найбільш вагомими доробками в дослідженні проблем соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі є роботи Н. Анікеєвої, Л. Карамушки, Н. Коломінського, О. Проскури, І. Сингаївської, Р. Шакурова та ін.

Мета дослідження полягає у визначенні особливостей формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі

освітньої організації.

Викладення основного матеріалу. Актуальність дослідження соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі освітньої організації пояснюється його впливом як на професійну діяльність педагогів, так і ефективність освітнього процесу. *Соціально-психологічний клімат* – це домінуючий у конкретному колективі (групі) відносно стійкий психічний настрій, який здійснює значний вплив на взаємини людей, їх ставлення до праці та навколишнього середовища.

Соціально-психологічний клімат педагогічного колективу освітньої організації як складна інтегрована характеристика колективу емпірично виявляється в домінуючому відносно стійкому груповому настрої, що є результатом відображення педагогічними працівниками міжособистісних і ділових взаємин у колективі, які опосередковані цілями та змістом спільної професійно-педагогічної діяльності в специфічних умовах освітньої організації.

Серед найважливіших *ознак сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі* ми виділяємо: 1) задоволеність приналежністю до конкретного педагогічного колективу, процесом і результатами праці; 2) можливість вільного висловлення власної думки при обговоренні професійних питань; 3) свідома дисципліна, визнання авторитету керівника освітньої організації, довіра і висока вимогливість членів педагогічного колективу один до одного; 4) можливість участі педагогів в управлінні і самоуправлінні педагогічним колективом, у прийнятті колективного рішення; 5) організованість членів педагогічного колективу, взаємодопомога і підтримка у важкій життєвій ситуації; 6) готовність прийняти на себе відповідальність за колективні рішення і організувати роботу по їх виконанню; 7) наявність необхідної інформації про цілі та завдання спільної діяльності; 8) практична відсутність плинності кадрів.

Характерними для педагогічних працівників у колективах з сприятливим соціально-психологічним кліматом є такі стани, як оптимізм, афіліація, довіра, почуття безпеки та захищеності тощо. Таким чином, *сприятливий соціально-психологічний клімат* – показник хорошої працездатності освітньої організації. Розвиток такого клімату це одна з найголовніших і основних завдань організації.

Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі освітньої організації визначається дією двох груп факторів, зв'язаних з макро- та мікросередовищем. До факторів

макросередовища, зумовлених характеристиками соціуму, в якому функціонує педагогічний колектив, належать: особливості розвитку суспільства в даний період; соціальний статус освіти в суспільстві; особливості діяльності та стилю керівництва вищих органів управління; соціально-психологічні особливості регіону, на території якого знаходиться освітня організація тощо. У групу *факторів мікросередовища*, які мають відношення безпосередньо до діяльності самого педагогічного колективу, входять: особливості матеріально-економічних, технологічних, санітарно-гігієнічних та організаційно-управлінських умов праці в педагогічному колективі; особливості його формальної структури та її співвідношення з неформальною структурою; стиль керівництва; міра психологічної сумісності членів педагогічного колективу; рівень психологічної культури керівників та працівників освітніх організацій.

З метою формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі і підвищення ефективності управління керівнику слід зважати на цілий комплекс *організаційно-психологічних умов*, до яких належать:

- забезпечення матеріально-технічних, технологічних, санітарно-гігієнічних та організаційно-управлінських умов, необхідних для виконання ефективної діяльності;
- реалізація гуманістичного підходу до управління освітньою організацією, використання демократичного стилю управління;
- забезпечення оптимального поєднання формальної та неформальної структури педагогічного колективу;
- реалізація науково-обґрунтованого добору працівників, що забезпечує їхню психологічну сумісність;
- створення умов для формування психологічної культури керівників та педагогічних працівників освітніх організацій.

Висновки. Отже, нами виявлені фактори і організаційно-психологічні умови формування сприятливого соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі освітньої організації: це і сумісність колективу, і позиція керівника і стиль управління педагогічним колективом, і характер комунікацій керівника з підлеглими, і організація праці, системи оплати праці, стимулювання в освітній організації та ін. Таким чином, розвиток освітньої організації та ефективність її діяльності нерозривно по'язані з управлінням динамікою її соціально-психологічного клімату.

Перспективними надалі вбачаються дослідження, які стосуються таких актуальних проблем, як підготовка педагогічного колективу до взаємодії з

керівником під час управлінського спілкування, управління освітньою організацією на основі людиноцентричного підходу тощо.

Валантирець Н.В., здобувач вищої освіти,
група ДС-19-Г1, ДЗВО «Університет
менеджменту освіти»

Науковий керівник: Шмагун А.В.,
кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри публічного управління і
проектного менеджменту ДЗВО
«Університет менеджменту освіти»

РОЗВИТОК МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ РЕАЛІЗАЦІЇ РЕФОРМИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Постановка проблеми. В Україні реформа децентралізації спрямована на створення сучасної системи місцевого самоврядування на основі європейських цінностей розвитку місцевої демократії, наділення об'єднаних територіальних громад ресурсами і повноваженнями які стимулюватимуть економічний розвиток громад, та забезпечать надання населенню високоякісних і доступних публічних послуг. Головною метою децентралізації є посилення ролі місцевого самоврядування, наділення представницьких органів територіальних громад більшим обсягом повноважень щодо управління місцевими справами, позбавлення місцевих органів державної влади повноважень щодо підготовки та виконання районних та обласних бюджетів.

Мета даної публікації – вивчення особливостей розвитку місцевого самоврядування в умовах реалізації реформи децентралізації.

Викладення основного матеріалу. Держава докладает значних зусиль у сприянні становленню, ефективному функціонуванню та розвитку місцевого самоврядування. Ратифікація Україною, 15 липня 1997р., Європейської хартії місцевого самоврядування виступила своєрідним каталізатором процесів відродження системи представницької влади. Імплементация положень хартії в українське законодавство зумовлює формування якісно нового місцевого самоврядування як системного суспільного явища. На цьому етапі було прийнято Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» який визначає конкретний механізм добровільного об'єднання територіальних громад, якого раніше не існувало.

Спроможна територіальна громада – територіальні громади сіл (селищ, міст), які в результаті добровільного об'єднання здатні самостійно або через відповідні органи місцевого самоврядування забезпечити належний рівень надання послуг, зокрема у сфері освіти, культури, охорони здоров'я, соціального захисту, житлово-комунального господарства, з урахуванням кадрових ресурсів, фінансового забезпечення та розвитку інфраструктури відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Після створення, ОТГ отримує ресурси населених пунктів та відповідні повноваження. Крім цього, ОТГ переходять на прямі бюджетні відносини із державним бюджетом, не підпорядковуються районній раді, а самі визначають напрямок розвитку та на що витратити зароблені гроші.

Об'єднані громади отримують такі ж доходи, які сьогодні отримують міста обласного значення, адже після об'єднання в бюджеті ОТГ залишається:

- 60 % податку на доходи фізичних осіб
- 100 % податку на майно
- 100 % єдиного податку
- 5 % акцизного податку з роздрібною торгівлі (тютюн, алкоголь, нафтопродукти)
- 100 % податку на прибуток установ комунальної власності ОТГ
- 100 % платежів за надання адміністративних послуг
- 25 % екологічного податку

З держбюджету ОТГ напряму отримують гроші на освіту, медицину, спорт, культуру, соціальний захист.

Останнім часом, в умовах здійснення реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади, що розпочалась в Україні у квітні 2014 року, дедалі більшої популярності набуває співробітництво територіальних громад. В контексті реалізації реформи органам місцевого самоврядування надано законне право співпрацювати на основі об'єднання власних ресурсів для розв'язання спільних проблем місцевого розвитку.

17 червня 2014 року був прийнятий Закон України «Про співробітництво територіальних громад», який визначив організаційно-правові засади співробітництва ТГ, принципи, форми, механізми такого співробітництва, його стимулювання, фінансування та контролю.

Законом визначено співробітництво територіальних громад як відносини між двома або більше територіальними громадами, що

здійснюються на договірних засадах у визначених цим Законом формах з метою забезпечення соціально-економічного, культурного розвитку територій, підвищення якості надання послуг населенню на основі спільних інтересів та цілей, ефективного виконання органами місцевого самоврядування визначених законом повноважень.

Висновки. Таким чином, муніципалітети отримали у розпорядження дієвий інструмент, використання якого сприяє забезпеченню спроможності та сталого розвитку територіальних громад. Варто зазначити, що співробітництво територіальних громад є досить інноваційним інструментом місцевого розвитку та ефективним механізмом муніципального управління, використання якого набуває все більшого поширення.

Запорукою підвищення рівня демократії в суспільстві є ефективна й максимально наближена до людей місцева влада, оскільки право громадян на управління державою реалізується насамперед на місцевому рівні. Саме через місцеве самоврядування можна втілити в життя ініціативу мільйонів громадян, залучити їх до активного громадського життя, ефективно використати їхні знання та життєвий досвід. Право громадян на участь в управлінні державою слушно вважається найважливішим правом людини та громадянина й гарантовано Конституцією України. Передумови, засоби впровадження механізму реалізації цього права, а також формування відповідної правової бази й перспектив розвитку місцевого самоврядування згідно з Європейською хартією місцевого самоврядування викликають постійний інтерес у науковців, політиків, представників органів влади й широких верств населення.

Ведмеденко В. В., здобувач вищої освіти,
016 “Спеціальна освіта”, група СО-18Г1,
ННІМП ДЗВО “Університет менеджменту
освіти”

Науковий керівник: Дубовський С. О.,
кандидат педагогічних наук, доцент, доцент
кафедри ННІМП ДЗВО “Університет
менеджменту освіти”

ПІДГОТОВКА ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА ДО РОБОТИ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ З ІНКЛЮЗИВНИМ НАВЧАННЯМ

Постановка і стан розробленості проблеми. Важливим кроком для переформатування української освіти стало прийняття Закону України “Про

освіту”(05.09.2017)У цьому законі було визнано усі заклади загальної середньої освіти інклюзивними. Завдяки цьому закону і низки інших нормативно –правових актів особи з особливостями психофізичного розвитку мають змогу навчатися на одному рівні з нормотиповими дітьми

Дослідженням проблеми про необхідність впровадження інклюзивного освітнього середовища та підготовленого до нього педагога займалися такі науковці Вознюк О., Гладуш В., Коврігіна Л., Колупаєва А., Захарчук М., Мартинчук О., Третяк Н., Софій Н.

Мета даної публікації – аналіз особливостей підготовки педагогічних працівників до роботи в закладах освіти з інклюзивним навчанням.

Викладення основного матеріалу. В успішності функціонування інклюзивних закладів важливу роль відіграє педагог. Він безпосередньо працює з дітьми, співпрацює з батьками та адміністрацією. Відповідно, професійна готовність може формуватися під час здобування освіти у закладах вищої ,так і через систему післядипломної освіти .На думку дослідниці Колупаєвої А.А, готовність педагога до безпосередньої діяльності являє собою системоутворюючу установку до неї з позитивним результатом і прагненням до вирішення педагогічних завдань, а відтак, дана готовність є складним багаторівневим, різноплановим особистісним утворенням людини. На сьогоднішній день заклади вищої освіти намагаються створити навчально-методичну базу. Яка б забезпечувала теоретичне підґрунтя для формування даної готовності не лише майбутнім педагогам ,а й практикам. На думку Лалак Н.В .ключовими ознаками толерантної взаємодії є прийняття різноманітних думок, здатність самостійно регулювати свої дії та відчуття, емоції ,вміння обирати самим та поважати вибір інших. Від педагога залежить наскільки здатними до сприйняття різноманітності будуть діти та їх батьки. Адже без налагодження стосунків довіри та орієнтації на успішний ефективний результат взаємодії, підтримки дитини з особливими освітніми потребами не може бути в закладі. Важливо також налагодити тісний контакт з батьками, вони саме ті люди ,які знають свою дитину з усіма її позитивними та негативними особливостями. На думку Альохіної С.І у педагога інклюзивного закладу повинні бути навички щодо прогнозування індивідуальних досягнень кожної дитини, вміння оцінювати реальні та потенційні її можливості, вміти формувати демократичний фон комунікації. Таким чином можна визначити орієнтовну структуру готовності педагога до роботи в закладі з, інклюзивним навчанням: афективний компонент, когнітивний, технологічний.

Афективний компонент – здатність педагога особисто сприймати психофізичні порушення через соціальну модель інклюзії.

Когнітивний компонент-знання педагога в галузі загальної педагогіки та психології, а також в галузі спеціальної психолого- педагогічної науки.

Технологічний компонент-вміння педагога застосовувати набуті знання ,компетенції в галузі методик та технологій організації освітнього процесу, так і здатність до рефлексії у власній педагогічній діяльності.

Висновки. Аналізуючи психолого-педагогічну літературу щодо вивчення питань готовності педагогічних працівників до роботи в інклюзивних закладах, можна зауважили, що переважна більшість праць стосується саме готовності педагога до роботи у школі ,а готовність дошкільного закладу освіти розглядається побіжно. Вихователь повинен вміти налагоджувати позитивне спілкування між дітьми, акцентуючи їхню увагу на особистості дитини, а не її порушенні. Таким чином, вихователь ЗДО повинен володіти основами гуманістичної педагогіки , спеціальної педагогіки та психології настільки ,щоб організувати ефективне середовище спілкування, налагодити позитивну комунікацію між дітьми та батьками. Виокремлюють два фактори готовності педагога до роботи з дітьми, які мають психофізичні порушення: професійна і особистісна. Зрозумілим фактом є той, що без спеціальних знань у галузі педагогіки та психології дитини педагог не зможе здійснювати кваліфіковану освітню діяльність. Проте визначальним фактором готовності дослідники визначають особистісну готовність педагога до здійснення професійної діяльності в умовах інклюзивного навчання. Від його внутрішньої мотивації, вміння акумулювати усі позитивні сторони для компенсації труднощів, викликані дефектом, вчасно зорієнтуватися та змінити стратегію діяльності у відповідності до викликів певної ситуації. Ось ці перелічені фактори є запорукою ефективності здійснення педагогічної діяльності у загальноосвітніх навчальних закладах і дошкільних. За умов правильної організації та кадрового забезпечення інклюзивна освіта ,буде корисною для всього громадського суспільства. Діти з особливими освітніми потребами будуть залучені до освітнього процесу, спілкуватимуться з однолітками, знайдуть нових друзів. Діти з нормотиповим розвитком вчать толерантності ,вмінню співчувати, допомагати. Успішне впровадження інклюзивної дошкільної освіти передбачає ефективне продовження освіти на інших ланках.

Література

1. Закон України “Про освіту”// Електронний посібник]/Режим доступу

2. Альохіна С. Інклюзивна освіта : здобутки проблеми та перспективи: резюме аналітичного звіту дослідження// Електронний посібник
3. Вознюк О.М. Готовність педагогічних працівників закладів загальної освіти до запровадження інклюзивної освіти// Електронний посібник
4. Гладуш В.А. До Питання формування професійної компетентності педагога інклюзивного закладу

Власенко-Бернацька Я. Ю., здобувачка вищої освіти, 016-«Спеціальна світа»/ група СО-18-Г2, кафедра ПАСР ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Наукова керівниця: Висоцька А. М., кандидатка педагогічних наук, старша наукова співробітниця, доцентка кафедри ПАСР, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ СУПРОВІД ДІТЕЙ ІЗ ЗАТРИМКОЮ ПСИХІЧНОГО РОЗВИТКУ В ІНКЛЮЗИВНОМУ НАВЧАННІ

Постановка і стан розробленості проблеми. Модернізація освіти в Україні, спрямована на демократизацію та гуманізацію, обумовлює необхідність впровадження інноваційних технологій, зокрема в освіті осіб з особливими освітніми потребами. Інклюзія є однією з основних тенденцій розвитку освіти в Україні. Розуміння інклюзивної освіти базується на переконаннях у необхідності зміни освітньої парадигми – реформуванні шляхом об'єднання двох традиційних систем (спеціальної і загальної освіти) в єдину освітню систему. Важливим у цьому контексті є вивчення позитивного досвіду країн світу, в яких вже впроваджена інклюзивна освіта.

Інклюзія передбачає не просто середовище, а й спеціально розроблені методики та необхідну підтримку особам з особливими освітніми потребами, що перебувають у закладах загальної середньої освіти. Однією з головних вимог до організації навчання такої категорії дітей є повне задоволення навчальних потреб, що й засвідчує міжнародний досвід впровадження інклюзивного навчання.

Досвід впровадження інклюзивного навчання засвідчує, що інтегрування осіб з порушеннями психофізичного розвитку у заклади загальної середньої освіти – це світовий процес, до якого залучені всі

високорозвинені країни. В основі концепції інклюзії лежить принцип дотримання прав дитини на здобуття якісної освіти. Це закономірний етап розвитку системи спеціальної освіти, пов'язаний з переосмисленням суспільством і державою ставлення до неповносправних, із визначенням їхнього права на одержання рівних можливостей в різних галузях життя, в тому числі й освіти.

Останніми десятиліттями у більшості країн Західної, а тепер і Центральної Європи, відбуваються докорінні зміни у законодавстві, розумінні та забезпеченні якісної освіти для дітей з особливими освітніми потребами. Досвід зарубіжних країн, зокрема у законодавчому, науково-методичному, кадровому, організаційному забезпеченні інклюзивного навчання, є надзвичайно важливим і може слугувати прикладом при проведенні освітнього реформування в Україні. Разом з вибором Україною незалежного та демократичного напрямку розвитку суспільства, у 1991 р. нашою державою визнано Конвенцію ООН «Про права дитини», посилено увагу до якості й доступності освіти для дітей з особливими освітніми потребами.

Відтак створення єдиного освітнього простору в Україні – сучасна тенденція його оновлення з урахуванням світового досвіду, реалій вітчизняного сьогодення, які відповідають потребам суспільства та передбачають поєднання зусиль фахівців загальної та спеціальної освіти. Поширення інклюзивної освіти, її поступове визнання у суспільстві, веде до залучення дітей з особливими потребами до процесу навчання у закладах загальної середньої освіти та вимагає від усіх учасників навчально-виховного процесу суттєвого перегляду традиційних підходів щодо мети, функцій, організації роботи закладу нового типу.

Реалізація інклюзивної освіти потребує суттєвого удосконалення нормативної бази, вирішення концептуальних теоретичних і організаційних питань, відповідної підготовки учасників освітньо-виховного процесу.

Останнім часом сутність теоретичних понять інклюзивної освіти розкривається у працях А. Гартнера, А. Дайсона, М. Кінг-Сірса, П. Мітлера, Д. Леско, М. Уїлл. Зарубіжний досвід упровадження інклюзивної освіти систематизовано у працях Д. Бішопа, Х. Вулі, М. Дарсі, М. Емітейдж, Р. Зіглера, Д. Камерон, Д. Кларка, Н. Клегга, Б. Крауфа, Д. Попойнта, Д. Річлера, М. Фореста, Д. Фрайзена, Р. Хайкі.

Вивченню даної проблеми у пострадянському науковому просторі чимало приділяють уваги такі вчені як: В. Ардзінба, Т. Бут, С. Колосов, А. Колупаєва, І. Ломакова, М. Сварник, В. Ткачук, О. Ярская-Смірнова та ін

Серед українських вчених питання інклюзивної освіти досліджують А. Колупаєва, М. Ворон, Е.Данілавічюте, С.Литовченко, Ю. Найда, Н.Софій; проблеми медико-соціальної реабілітації та реабілітаційний супровід детально розкривають у своїх працях В. Мартинюк, С. Зінченко, А. Луговський, О. Падалко; ідеї розвитку та виховання дітей та їх психолого-педагогічного супроводу висвітлюють В. Єрмаков, В. Кобильченко, І. Луценко, В. Мушинський та ін.

Проте проблема впровадження інклюзивного навчання дітей з особливими освітніми потребами потребує подальшого аналізу й конкретизації та пошуку шляхів удосконалення процесу його організації. Отже, актуальність проблеми та необхідність її подальшого теоретичного вивчення та практичного вирішення зумовила вибір теми нашого дослідження.

Метаю даної публікації є висвітлення основних результатів теоретичного обґрунтування та емпіричної перевірки ефективності командного підходу у психолого-педагогічному супроводі дітей молодшого шкільного віку з затримкою психічного розвитку в інклюзивному навчанні.

Викладення основного матеріалу. У ході проведеного теоретичного дослідження нами було проаналізовано феномен інклюзивного навчання, сучасні теоретичні та практичні тенденції впровадження інклюзивної освіти дітей з особливими освітніми потребами у закладах загальної середньої освіти. З'ясовано, що психолого-педагогічний супровід дітей з порушеннями психофізичного розвитку в умовах початкової школи розглядається як діяльність психологічної служби навчального закладу, спрямованої на створення комплексної системи медико-психологічних, психолого-педагогічних та психотерапевтичних умов, які б сприяли адаптації, реабілітації і самореалізації в соціумі таких дітей. Також психолого-педагогічний супровід розглядається як цілісна діяльність, командна взаємодія вчителів, асистентів учителя, батьків, практичного психолога, соціального педагога, логопеда, медпрацівників та інших фахівців задля створення соціально-психологічних та педагогічних умов для розвитку особистості учнів та їхнього успішного навчання.

Нами також було проаналізовано концептуальні положення інклюзивного навчання дітей з особливими освітніми потребами, з'ясовано сутність психолого-педагогічного супроводу дітей із затримкою психічного розвитку з урахуванням особливостей розвитку дітей даної категорії. Адже затримка психічного розвитку виявляється в темпі дозрівання як емоційно-вольової сфери, так і в інтелектуальній недостатності. Для дітей з затримкою

психічного розвитку перехід від нижчих форм мислення до вищих складних, що визначається недорозвиненням розумових дій, недорозвиненням логіки виконання завдання, порушенням цілісного аналізу умов окремих операцій, недорозвиненням контролю за власними розумовими діями.

На етапі емпіричного дослідження нами було підібрано психодіагностичний інструментарій. На емпіричному і статистичному рівнях перевірено ефективність мультидисциплінарного командного підходу у психолого-педагогічному супроводі дітей молодшого шкільного віку з затримкою психічного розвитку в інклюзивному навчанні. Узагальнено отримані результати дослідження.

Як засвідчили результати емпіричного дослідження, після проведеного формувального етапу, зміни відбулися у всіх складових інтелектуального розвитку молодших школярів. Статистично значущі зміни відбулися переважно у завданнях з опорою на наочність, просторові уявлення та просторову організацію та на класифікацію геометричних фігур. На статистично значущому рівні підвищився загальний показник інтелектуального розвитку молодших школярів з ЗПР. І хоча він залишився на рівні затримки психічного розвитку, але таке його підвищення для даної категорії молодших школярів є суттєвим.

Статистично значущі відмінності між констатувальним і контрольним етапами дослідження відбулися також у показниках соціально-психологічного розвитку дітей з ЗПР експериментальної групи, а саме: контакту і бажання співпрацювати з дорослими, у реакції на підтримку, відбулися зміни загального фону настрою і прояву емоцій, спілкування з дорослими.

Висновки. Проведене дослідження загального стану інклюзивного навчання дітей з особливими освітніми потребами у загальноосвітніх навчальних закладах показало, що існують певні проблеми у впровадженні інклюзивної освіти на місцевому рівні, які потрібно вирішувати та шукати адекватні шляхи.

Зроблено висновок про те, що впровадження мультидисциплінарної командної співпраці фахівців у організації та проведенні корекційно-розвиткової роботи в умовах інклюзивного навчання є ефективним і сприяє психічному, соціально-психологічному розвитку та соціальній адаптації дітей з особливими освітніми потребами.

Література

1. Актуальные проблемы диагностики задержки психического развития детей / Под ред. К.С. Лебединской. – М.: Педагогика, 1982.
2. Асистент учителя в інклюзивному класі: навчально-методичний посібник / Н.М. Дятленко, Н.З. Софій., О.В. Мартинчук, Ю.М. Найда, під заг. ред. М.Ф. Войцехівського. – К.: ТОВ Видавничий дім «Пляди», 2015. – 172 с.
3. Бастун Н.А. Діти із затримкою психічного розвитку та їх навчання / Н.А. Бастуй, Т.В. Сак. – К., 1997.
4. Данілавічюте Е.А., Литовченко С.В. Стретагії викладання в інклюзивному навчальному закладі: навчально-методичний посібник / За заг. ред. А.А. Колупаєвої. – К.: ТОВ «Фірма «Есе», 2013. – 224 с.
5. Колупаєва А.А. Діти з особливими потребами в загальноосвітньому просторі: початкова ланка. Путівник для педагогів: Навч.-метод. посібник. / Колупаєва А.А., Таранченко О.М – К.: «АТОПОЛ». – 2010. – 96 с.

Волинець Л.

ОСВІТА МОЛОДІ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ ПОТРЕБАМИ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Постановка і стан розробленості проблеми. У сучасному світі дедалі більшого розвитку набуває інклюзивна модель освіти – модель, що ґрунтується на соціальному й гуманістичному розумінні інвалідності, а не лише на підході як до медичної проблеми. Згідно з такою моделлю, суспільство повинно забезпечувати безперешкодну участь усіх громадян в реалізації своїх прав, зокрема на вищу освіту. У цьому контексті одним із завдань освітньої системи є забезпечення рівних прав студентів з інвалідністю на якісну професійну підготовку через інклюзію в освітнє середовище навчального закладу. З огляду на вищезазначене, актуалізується проблема модернізації освітньої галузі загалом і, зокрема, суттєвого оновлення системи освіти молоді з особливими освітніми потребами, введення інноваційних методик, психолого-педагогічного супроводу навчального процесу, нових комплексних програм професійної підготовки та найефективнішої та найоптимальнішої соціально-трудової адаптації. Заклад вищої освіти повинен забезпечити доступність і якість освітніх послуг людям з інвалідністю з урахуванням здібностей, можливостей, бажань та інтересів кожного студента шляхом запровадження інклюзивної освіти. Проте, не зважаючи до значну кількість нормативних документів щодо розвитку інклюзивної освіти в Україні, єдиної чіткої моделі державного забезпечення

процесу організації професійної підготовки молоді з особливими потребами, а також конкретних механізмів її впровадження та фінансової підтримки наразі ще не розроблено, що підкреслює актуальність теми статті.

Вивченню процесу державного управління вищою освітою присвячено праці багатьох українських (В. Астахова, К. Вашченко, О. Комарова, С. Кравченко, В. Кремень, В. Луговий, С. Пазиніч, А. Сбруєва, В. Філіпова) та ін.) та зарубіжних (П. Андрес, З. Бауман, П. Вервімп, А. Гіденс, В. Кньобл, К. Компбелла, В. Куклін, А. Мартіnellі, К. Росс, Р.Стьюарт, Б. Чарлтон та ін.) учених. Проте, не зважаючи на достатню кількість наукових розвідок з цього питання, висвітлення державницьких аспектів запровадження інклюзивної освіти студентів в межах професійної підготовки наразі потребує додаткової уваги.

Мета даної публікації – вивчення особливостей запровадження інклюзивної освіти студентів в межах професійної підготовки у закладах вищої освіти.

Викладення основного матеріалу. У Концепції розвитку інклюзивної освіти [4] зазначено, що її метою є: визначення пріоритетів державної політики у сфері освіти в частині забезпечення конституційних прав і державних гарантій дітям з особливими освітніми потребами; створення умов для вдосконалення системи освіти та соціальної реабілітації дітей з особливими освітніми потребами, в тому числі з інвалідністю, шляхом упровадження інноваційних технологій, зокрема, інклюзивного навчання; формування нової філософії суспільства щодо позитивного ставлення до дітей та осіб з порушеннями психофізичного розвитку та інвалідністю. Інклюзію необхідно розуміти і як політику, і як процес, які забезпечують всебічну участь усіх членів суспільства у будь-яких сферах життєдіяльності, зокрема, в освітній. Згідно з положеннями Саламанкської Декларації, інклюзивна освіта може трактуватися як система освітніх послуг, що ґрунтується на принципі забезпечення основного права людини на отримання якісної освіти у закладі будь-якого типу за власним вибором. У багатьох розвинутих країнах інклюзія (включення) осіб з інвалідністю в суспільство розглядаються як стратегічний напрям соціального інвестування для майбутнього [1]. З урахуванням зарубіжного досвіду щодо розвитку інклюзивної освіти в Україні взято курс на створення умов для інтегрованого навчання студентської молоді з особливими освітніми потребами. Сьогодні модель інклюзивної освіти розглядається як перспективний напрям державної політики у сфері освіти дітей та молоді з інвалідністю. Реалізація інклюзивного навчання у сфері професійної освіти України вимагає чіткого

керівництва держави узгодженими діями з боку Міністерства освіти і науки, Міністерства охорони здоров'я, Міністерства соціальної політики України, місцевих громад та інших організацій і товариств тощо. У «Національній стратегії у сфері прав людини» зазначено, що Стратегія спрямована на об'єднання суспільства довкола розуміння цінності прав і свобод людини, які захищаються на основі принципу рівності та без дискримінації. Метою реалізації Стратегії є забезпечення пріоритетності прав і свобод людини як визначального чинника під час визначення державної політики, прийняття рішень органами державної влади та органами місцевого самоврядування. Як зауважувалося в документі, результатом виконання Стратегії має стати запровадження системного підходу до виконання завдань та забезпечення узгодженості дій органів державної влади й органів місцевого самоврядування у сфері прав і свобод людини, створення в Україні ефективного (доступного, зрозумілого, передбачуваного) механізму реалізації та захисту прав і свобод людини [там само]. У контексті інклюзивної освіти актуальним є положення стратегії про забезпечення гарантованого доступу до якісної та конкурентоспроможної освіти, створення ефективної системи забезпечення всебічного розвитку людини відповідно до її індивідуальних здібностей і потреб [там само]. У статті 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» підкреслюється, що держава зобов'язана створити умови для реалізації особою з інвалідністю прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити їй соціальний захист.

У Державній цільовій програмі «Національний план дій з реалізації Конвенції про права інвалідів» на період до 2020 року вказується на те, що вирішення проблеми реалізації прав і задоволення потреб інвалідів нарівні з іншими громадянами, поліпшення умов їхньої життєдіяльності згідно з Конвенцією про права інвалідів передбачає, зокрема, на такі кроки державної політики в цьому контексті:

- підвищення рівня поінформованості населення про особливі потреби інвалідів, формування поваги до їх прав, особистості та гідності, популяризації положень Конвенції, зокрема проведення інформаційних кампаній;

- приведення національного законодавства у відповідність з Конвенцією;

- забезпечення доступу інвалідів до об'єктів громадського та цивільного призначення, благоустрою, транспортної інфраструктури, дорожнього сервісу, транспорту, інформації та зв'язку, а також з

урахуванням їх індивідуальних можливостей, здібностей та інтересів – до освіти, праці, культури, туризму, фізичної культури і спорту;

– вдосконалення умов оплати праці спеціалістів, які надають освітні, реабілітаційні та інші послуги інвалідам і дітям-інвалідам, у тому числі педагогічних працівників навчальних закладів, для роботи з дітьми з особливими потребами;

– посилення відповідальності за порушення прав інвалідів і задоволення не повною мірою їх потреб, бездіяльність у ліквідації перепон і бар'єрів, що перешкоджають таким особам реалізувати свої права тощо

На думку вчених К. Кольченко та Г. Нікуліної, інклюзивне навчання у вищій школі (за аналогією з середньою школою) можна визначити як комплексний процес забезпечення рівного доступу до якісної вищої освіти студентам з інвалідністю шляхом організації навчання з урахуванням індивідуальних особливостей їхньої навчально-пізнавальної діяльності.

Механізми державної політики у сфері інклюзивної освіти у вищій школі мають бути спрямовані на: державне регулювання процесу соціокультурної, фізичної, духовної реабілітації та широкої соціалізації студентів з обмеженими можливостями; створення інклюзивного освітнього середовища з педагогічно комфортним психологічним мікрокліматом на принципах гуманності й толерантності; модернізацію адаптованого навчального забезпечення для студентів з особливими потребами; державне управління процесом упровадження особистісно-орієнтованих та інноваційних освітніх технологій в інклюзивну освіту; вирішення кадрових питань – організацію системної підготовки і перепідготовки науково-педагогічних кадрів до роботи в інклюзивному середовищі, підвищення їхньої кваліфікації; розробку й запровадження спеціального сучасного методичного інструментарію щодо інклюзії у закладах вищої освіти; розкриття та розвиток творчих здібностей і можливостей студентів з обмеженими можливостями [2].

Державне управління з питань забезпечення прав осіб з інвалідністю та їхньої соціальної захищеності здійснюється в межах повноважень центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування (стаття 8 ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [там само]). У статті 21 вищезазначеного Закону вказується, що професійна підготовка або перепідготовка осіб з інвалідністю здійснюється з урахуванням медичних показань і протипоказань для подальшої трудової діяльності. Вибір форм і методів професійної підготовки провадиться згідно з висновками медико-соціальної експертизи. При

навчанні, професійній підготовці або перепідготовці осіб з інвалідністю поряд із загальними допускається застосування альтернативних форм навчання [там само, ст. 21]. Держава гарантує право на освіту людям з обмеженими можливостями: «Навчальні заклади надають освітні послуги особам з інвалідністю нарівні з іншими громадянами, в тому числі шляхом створення належного кадрового, матеріально-технічного забезпечення та забезпечення розумного пристосування, що враховує індивідуальні потреби особи з інвалідністю [там само, ст. 21].

Запровадження інклюзивної освіти вимагає посиленого контролю з боку органів державної влади за такими аспектами інклюзії в площині закладів освіти I–IV рівнів акредитації, як:

- створення у структурі освітнього закладу окремих структурних підрозділів з питань інклюзивного навчання студентів з інвалідністю та ради з питань інклюзивної освіти з залученням до неї батьків студентів з особливими потребами;

- розробка нормативно-правового забезпечення (положення про порядок організації інклюзивного навчання в закладі вищої освіти; пакет документів про прорядок та особливості впровадження системи супроводу навчання студентів з особливими освітніми потребами;

- забезпечення можливості створення індивідуальної траєкторії навчання та програми реабілітації студента з інвалідністю);

- розроблення навчально-методичного забезпечення освітнього процесу студентів в умовах інклюзивного навчання (особистісно-орієнтовані навчальні плани, індивідуальні графіки та програм навчання тощо); науково-методичні посібників щодо організації інклюзивного навчання; навчально-методичних матеріалів, адаптованих до потреб студентів з певним діагнозом);

- гарантування матеріальної доступності освітнього середовища (сучасні засоби реабілітації; Державна підтримка системної підготовки та перепідготовки науково-педагогічних кадрів до роботи в інклюзивному середовищі, підвищення їхньої кваліфікації; Державне управління процесом упровадження особистісно-орієнтованих та інноваційних освітніх технологій в інклюзію; Забезпечення розвитку творчих здібностей студентів з інвалідністю; Контроль за процесом модернізації адаптованого навчального забезпечення для студентів з особливими потребами; Розробка й запровадження спеціального сучасного методичного інструментарію щодо інклюзії в закладах вищої освіти; Державне регулювання процесу соціокультурної, фізичної, духовної реабілітації та широкої соціалізації

студентів з обмеженими можливостями; Створення інклюзивного освітнього середовища з педагогічно комфортним психологічним мікрокліматом на принципах гуманності й толерантності; Механізми державної політики у сфері інклюзивної освіти у вищій школі індивідуального та колективного призначення; пандуси, туалети, ліфти, звукові сигнали тощо; спеціалізоване технічне обладнання для забезпечення інформаційної доступності освітнього процесу тощо);

– забезпечення соціалізації та всебічного розвитку студентів з інвалідністю (залучення студентів з інвалідністю до науково-дослідної роботи, наукових заходів, конкурсів студентських наукових робіт, у творчих фестивалях, творчих святах; сприяння опублікуванню результатів наукових досліджень студентів у наукових виданнях; фізкультурно-спортивна реабілітація студентів; залучення студентів з інвалідністю до спортивних секцій, спортивних змагань різних рівнів, паралімпійського руху) тощо.

Висновки. Отже, інклюзивне навчання у вищій школі можна визначити як комплексний процес забезпечення рівного доступу до якісної вищої освіти студентам з інвалідністю шляхом організації навчання з урахуванням індивідуальних особливостей їхньої навчально-пізнавальної діяльності. Ефективність впровадження інклюзивного навчання залежить від багатьох чинників: від досконалості нормативно-правової бази, інформаційної підтримки, наукового, навчально-методичного, кадрового, матеріально-технічного забезпечення навчально-виховного процесу.

Література

1. Інвалідність та суспільство : навч. посіб. / заг. ред.: Л. Байда, О. Красюкова). Київ, 2011. 151 с.

2. Кольченко К. О., Нікуліна Г. Ф. Концептуальні підходи до впровадження інклюзивної освіти у вищих навчальних закладах. URL: <http://ap.uu.edu.ua/article/38> (дата звернення: 29.01.19).

3. Конвенція про права інвалідів. Резолюція Генеральної Асамблеї ООН №61/106, прийнята на Шістдесят першій сесії ГА ООН 13 грудня 2006 року (неофіційний переклад). Вид. Представництва ООН в Україні, 2008. 40 с.

4. Концепція розвитку інклюзивної освіти. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennyakontseptsii-rozvitku-inklyuzivnogo-navchannya> (дата звернення: 22.01.19).

Гудінова І. Л., наукова співробітниця
Інституту психології імені Г. С. Костюка
НАПН України

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОГНІТИВНИХ ОПЕРАЦІЙ РОЗУМІННЯ ТЕКСТУ У МАЙБУТНІХ ОСВІТЯН В ЕПОХУ ЗМІН

Постановка проблеми. В навчальному процесі центральне місце займає вміння працювати з навчальною та науковою літературою, як джерелом знань. Тобто, вміння сприймати, аналізувати, виокремлювати головний смисл, створювати мнемонічну схему зберігання в пам'яті. Майбутній вчитель чи вихователь повинен мати сформовану операціональну компетентність, як невід'ємну складову читацької компетентності.

Мета даної публікації – вивчення особливостей формування когнітивних операцій розуміння тексту у майбутніх освітян.

Викладення основного матеріалу. Однією з домінуючих цілей професійного зростання майбутнього педагога, є оволодіння когнітивними операціями розуміння тексту, які наблизять його до швидкого, повного, глибокого сприйняття смислу навчальної чи наукової інформації. Відтак, сформована здатність оволодівати смислом нової інформації, буде пропорційна здібності до когнітивної економії при її відтворенні. Добре володіння операційно технічним складом читання передбачатиме додатковий ресурс на подолання новизни.

Вчені відзначають, що в процесі розуміння тексту відбувається утворення деякої ментальної структури, тобто, «семантичного комплексу», що має функцію узагальнення і стає «опірним пунктом».

Жинкін Н.І. слушно наголошував, що слова можуть бути перетвореними у смисли, а смисл - це код. А.Р. Лурія, «схоплення смислу цілого тексту починається з пошуку та виділення окремих смислових текстових «ядер», «пакетів інформації» [4]

Далі ,володіння стратегіями переробки текстових форм потребують скоріш когнітивного, аніж абстрактно-семантичного опису. Тому дії й взаємодії, стратегічні організації потребують планування та контролю, інтерпретацій і розумових висновків стосовно попередніх, теперішніх, майбутніх текстів. Компетентний реципієнт чітко уявляє особистісні, життєві та пізнавальні цілі, внутрішню програму дій і разом з тим знає, як досягти цих цілей, як здійснити й коригувати за потребою програму своїх дій [1] Бо як відомо, добре володіння операційно-технічним складом розуміння передбачатиме додатковий ресурс на подолання новизни, тобто когнітивну економію.

А.А. Смирнов основними прийоми за допомогою яких здобувається найглибше розуміння вважав: 1) розбивка тексту на смислові частини

(виділення опірних пунктів); 2) співвідношення в розумі з уже існуючими знаннями; 3) співставлення, структурування частин тексту між собою; 4) використання наочних форм чи образів запису; 5) переклад на свою мову [5].

А.І. Луцьков підтримував цю ідею вважаючи, що створюється більша система зв'язків де відбувається краще засвоєння понять взятих в парі, так і на засвоєння самих елементів визначень “упакованих” в більш контрастні структури парного визначення [5]

В свою чергу Ч. Харіс виділяє 4 основні види операцій, за допомогою яких і здійснюється розуміння тексту: 1) переклад чи утворення метафоричних висловів та інше; 2) резюмування; 3) виявлення задуму автора; 4) зв'язок виконаних дій із значенням слів, установленими в процесі перекладу. Окрім того, що Ч. Харіс зводить розуміння цілого тексту до визначення значень слів, що складають його, ігноруючи їх контекстну детермінацію, і зовсім не конкретизує моменти інтелектуального циклу, які реалізують здійснення приведених операцій [8].

У спільній роботі А.А. Смирнов і Н.А. Менчинська вважають, що зрозуміти що-небудь це означає співвіднести предмет чи явище до певної категорії, з'ясувати причину та і наслідків явища, прослідкувати логічне підґрунтя сприйманого, розкрити об'єктивні дії людей, мотиви та їх, вчинки, зміст, який йому надається. Критеріями розуміння в цих випадках виступають: а) переказ словесного матеріалу своїми словами; б) відповіді на запитання, поставлені експериментатором; в) виконання дії у наслідок розуміння [6].

Далі, А.А. Смирнов, студентам для кращого запам'ятовування текстового матеріалу рекомендував користуватись наступними прийомами: 1. По - перше, складання плану, яке включає розбивку тексту на частини, групування думок і виокремлення смислових опірних пунктів, які утримують головне; 2) співвіднесення з досвідом та знаннями; 3) співвіднесення різних частин тексту одне з одним; 4) використання образів чи наочних матеріалів; 5) переведення на свою мову [7].

Н.І. Жинкін основним положенням своєї теорії вважав, що смислові структури існуючі в мисленні і сформульовані у досвіді реципієнта основані на системах денотатів і пов'язані між собою предметними відносинами. Вони не лінійні, а багаторівневі, один і той же денотат залучений до різних систем та відношень буде нести різні смисли. І запропонував алгоритм: 1) виділити іменні сполучення; 2) розбиття цілого тексту на фрагменти; 3) побудова іменних ланцюжків в середині фрагменту; 4) підбір цих ланцюжків.

Для нашого дослідження стають базальними складові когнітивних операцій переробки текстової інформації визначених Н.В.Чепелевою. А саме, такі обслуговуючі їх макрооперації: 1) семантичне орієнтування в змісті тексту; 2) структурування та переструктурування її; 3) згортання та розгортання смислу. І мікрооперації: 1) порівняння; 2) смислове групування матеріалу; 3) смислове членування; 4) стиснення та семантичне зважування інформації. Іншими словами відбувається структурування та переструктурування інформації, що є запорукою глибокого проникнення до смислу повідомлення.[7].

Тут відбуваються такі когнітивні операції розуміння тексту, як: порівняння (зіставлення, заміщення, ототожнення); аналіз, стратифікація (поділ інформації на основну і додаткову, вилучення третьорядної інформації); синтез (визначення місця частин у структурі цілого, поєднання частин на основі внутрішніх та зовнішніх зв'язків); узагальнення (виявлення смислових зв'язків між частинами, ієрархізація, стратифікація); трансформація та конкретизація (структурно графічні систематизатори, перелік об'єктів, пояснення через конкретні форми проявлення узагальненого); класифікація (поєднання в класи більш високого рівня, від якого легко перейти до підкласів).

Розуміння і смисл виступають засобами аналізу тексту.

При зверненні до тексту, смисл починає виступати як одна з фундаментальних категорій. Поняття смислу охоплює широке коло різноманітних явищ: від смислу життя до знакового відображення. Тому найбільш загальною ознакою даного поняття його віднесеність в першу чергу до ментальної, а не мовної царини.

Чим вищий рівень мовної одиниці, тим значимий смисловий компонент у семантичній сфері. Смисл виконує функцію значення.

1. При породженні тексту саме смисл програмує підбір та розподіл мовних одиниць, програмуючи тим самим увесь текст. 2. Смисл – результат декодування, та його засіб, тобто, при розумінні виникає потреба в осмисленні інформації. 3. Смисл інтердисциплінарне явище дійсності – матеріальної, ментальної, соціальної царини та ін. [2].

Висновки. Виникнення операціонального смислу стає необхідним для досягнення більш-менш лаконічного визначення – смислу та для дослідження його розвитку (смислоутворення). Смисл у здорової людини здатен тільки удосконалюватись і розширюватись, а не регресувати.

Саме навчальний текст стає базальним для студента по декільком причинам: 1. Це першоджерело з якого він дізнається про безліч фактів необхідних йому у навчанні та роботі. 2. В цих текстах існує перевага

когнітивного аспекту. 3. Відбувається здобуття комунікативної та мовної компетентності (створення свого галузевого “фонду текстів”). 4. Відбувається міжтекстовий діалог, який відзначений наявністю широкого діапазону смислових діалогічних взаємин текстів, що знаходяться не в єдиному (галузевому) смисловому просторі. 5. Риторичність таких текстів полягає у думці авторитетного вченого чи автора. 6. Універсальність практичного застосування теоретичних розробок, тобто, поєднання навчальної і практичної діяльності. 7. Очевидна актуальність здобутих знань.

Література

1. Исследование стратегий решения задач в зарубежной психологии. Вопросы психологии. 1972. №5. С.174 – 176.
2. Козиева И.М. “Смысл” и “значение” в наивной семиотике. Логический анализ языка. Культурные концепты. Москва: 1994. 85 с.
3. Луньков А.И. Учебный текст как объект восприятия и усвоения (построения методов понимания): Дис. канд. психол. наук: 19.00.01. Москва: 1988. С.74.
4. Лурия А.Р. Язык и сознание. Ростов н\Д.: “Феникс” 1998. -416 с.
5. Смирнов А.А. Избранные психологические труды: В 2 т. Педагогика, Москва: 1987. Т. 2: Психология запоминания. 294 с.
6. Смирнов А.А. Избранные психологические труды: В 2 т. Педагогика, Москва: 1987. Т. 2: Психология запоминания. 236 с.
7. Чепелева Н.В. Психологія читання тексту студентами вузів. Київ: Либідь, 1990. 100 с.
8. Harris Ch. Measurement of comprehension of literature. - In: School Report 1948 Vol. 51.

Гурлева Т. С., кандидатка психологічних наук, старша наукова співробітниця лабораторії консультативної психології і психотерапії Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА УЧАСНИКАМ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ У ПІДВИЩЕННІ МЕДІЙНОЇ ГРАМОТНОСТІ В КРИЗОВИХ УМОВАХ ЖИТТЯ

Постановка і стан розробленості проблеми. До складної соціально-політичної та економічної ситуації в Україні, війни на Сході країни, інфодемії додалася пандемія коронавірусної інфекції COVID-19, загроза довготривалого карантину і поширення мутованоно вірусу. У такий кризовий період надзвичайно гостро постало питання збереження психічного та психологічного здоров'я населення, зокрема учасників освітнього і

медіаосвітнього процесу. Це значною мірою залежить від рівня медіаграмотності українців, досягнення якої є мета медіаосвіти (А. Догг, І. Жилавська, В. Іванов, А. Федоров та ін.). Масова медіаосвіта розглядається як «процес розвитку й саморозвитку особистості за допомогою і на матеріалі засобів масової комунікації (медіа) з метою формування культури спілкування з медіа, розвитку творчих, комунікативних здібностей, критичного мислення, умінь повноцінного сприйняття, інтерпретації, аналізу й оцінки медіатекстів, навчання різних форм самовираження за допомогою медіатехніки» [1].

Втім, медіаосвіта у навчальних закладах, а також серед широких верств населення носить, на думку С. Бойко, точковий та несистемний характер. Це, вважає науковець, значною мірою пояснюється: інерцією системи освіти, яка на рівні основ навчального процесу успадкувала від радянських часів недостатню увагу до розвитку критичного мислення; швидкими темпами розвитку нових медіа й трансформації традиційних ЗМІ; браком матеріальних ресурсів тощо. Для того, щоб молодь вільно орієнтувалася в сучасному інформаційному просторі, вчителі, викладачі та батьки учнів середніх шкіл повинні мати належний рівень медіаосвіченості [Там само]. До переліку суб'єктів медіаосвітньої діяльності, носіїв медіаграмотності доцільно додати психологів, які працюють в освітніх закладах, й тих, хто надає консультативну/психотерапевтичну допомогу молоді і старшим людям у прямому, безпосередньому спілкуванні, а також тих, хто спілкується з громадянами опосередковано, в режимі онлайн, через буквенний текст.

Питання психологічної допомоги людині, зокрема стосунків психолог-клієнт як напряму, так і опосередковано розглядається через положення і принципи гуманістичної психології та психотерапії, представлені багатьма дослідниками (Ф. Василюк, Г. Костюк, Д. Леонт'єв, А. Маслоу, Р. Мей, К. Роджерс; С. Рубінштейн та ін.). Вивчаються аспекти психологічної допомоги різним категоріям постраждалих від воєнних дій, складного економічного стану та медіавпливу для збереження психічного здоров'я громадян (З. Кісарчук, О. Кокун, Л. Найдьонова, Т. Титаренко та ін.).

Вченими акцентується увага на психологічній теорії тексту; сприйнятті тексту; проблемі впливу тексту на свідомість людини; на питаннях культури спілкування, діалогу як співтворчості; авторської і читацької компетентності у сучасних соціокультурних умовах (Т. Ван, Л. Виготський, Х. Гадамер, Т. Дрідзе, О. Корніяка, О. Леонт'єв, Ю. Лотман, В. Різун, Н. Чепелева та ін.).

Перспективним вбачається визначення: специфіки друкованого, буквеного тексту, завдяки якому стає можливим конструктивний діалог між

автором і читачем; засобів підвищення читацької компетентності, медійної грамотності психолога і людини, яка, перебуваючи в кризових умовах, запобігає до психологічної допомоги через ДЗМІ та Інтернет.

Мета дослідження – визначити орієнтири психологічної допомоги громадянину у підвищенні медіаграмотності в кризових умовах життя.

Викладення основного матеріалу. Складовою комунікативної компетентності в інформаційному суспільстві вважається медіакомпетентність фахівця. Підвищення комунікативної, зокрема текстової компетентності тих, хто спілкується з громадянами через текст (журналістів, політиків, освітян, психологів тощо), сприяє правильному сприйняттю, розумінню та інтерпретації читачем різноманітних повідомлень, тобто підвищенню його читацької компетентності. За нашим дослідженням (Гурлева Т., 2015-2017), росту текстової компетентності психологів сприяють, зокрема, певні вимоги до їх авторських текстів з боку редакторів друкованих видань (журналів, газет тощо), а також діалогічна компетентність видавців, їх особистісні якості, такі, як самостійність, відповідальність, вимогливість тощо. Встановлена спрямованість редакторів на діалогічно зорієнтовані тексти, які готуються до друку, і необхідність методичного забезпечення для підвищення комунікативної компетентності психологів-авторів і клієнтів-читачів. Виявлено, що: діалогічне (на відміну від маніпулятивного чи інформативного) спілкування зокрема через друковані ЗМІ, вважають пріоритетним різні категорії українців, що виявляє їх потребу в інформації, повазі, рівних стосунках тощо.

Вирішення зазначеної проблеми базується на наукових ідеях про те, що психотерапевтичний процес залежить від того, чи виникне діалог, взаєморозуміння (М. Бахтін, Н. Чепелева та ін.) між людьми – психологом та клієнтом. Діалог є інструментом і умовою спілкування між психологом і громадянами дистантно, опосередковано, через ЗМІ. Діалог визначає культуру взаємодії психолога-автора і клієнта-читача, яка є ознакою загальної культури міжлюдського спілкування, що сприяє збереженню людського в людині, її особистісному розвитку в неблагополучних для психологічного здоров'я умовах, нейтралізації негативного інформаційно-психологічного впливу.

У критичній ситуації психологічна допомога спрямована на розширення у людини уявлення про себе, свої можливості й перспективи, про свою роль у власному житті та в житті суспільства, про простір життєвих пріоритетів і цінностей, які визначають вектор самопізнання, саморозвитку, самоздійснення. Психолог має актуалізувати потребу у смислі життя, його

вивищенні, підйому від тих смислів, що підтримують фізичне виживання, до задоволення вищих цінностей, таких як любов, гідність, справедливість, творчість та ін. (Гурлева Т., 2015). У діалозі величезне значення має опора на особистісні якості людини, як-от довіра до себе. Дані емпіричного дослідження [2] показали, що показники довіри до себе як до особистості у опитаних читачів текстових ЗМІ вищі, ніж до себе як до читача. Це пояснюється респондентами як: недостатність джерел і часу для порівняння інформації, нетерпимість до протилежних думок, брак досвіду, низький рівень довіри до ЗМІ. Також це може свідчити про відсутність психологічної допомоги читачеві у розвитку критичного, оцінювального ставлення до медіатекстів, формуванні довіри до себе як до особистості і читача. Тому продуктивна модель діалогічних стосунків у масмедійному просторі може бути інструментом зцілення і розвитку особистості, відновлення і зміцнення довіри людини до себе, а також до корисної інформації і її авторів, що підвищуватиме ефективність психологічної допомоги.

Діалогічність друкованого тексту, яка забезпечується різними засобами і прийомами писемного діалогічного мовлення, мотивує читача до співбесіди, спонукає його до роздумів, самостійних висновків (В. Біблер, О. Кочубей, В. Литовський, Н. Терновик, Н. Чепелева та ін.). За результатами емпіричного дослідження (Гурлева Т., 2015-2018 р.р.), доведена доцільність саме діалогічного (конструктивного, неманіпулятивного) спілкування через ЗМІ з усіма категоріями постраждалих в сучасній Україні. У вітчизняних реаліях спілкування з громадянами через ЗМІ здебільшого будуються на «суб'єкт-об'єктній» основі. Втім, без активної позиції самого громадянина суттєвого просування у подоланні негативної симптоматики у результаті кризових подій і шкідливої інформації, розвитку людини як суб'єкта не відбувається.

Автор будь-якого повідомлення виявляє власну медіаграмотність через текст, а також виступає певним зразком і джерелом медіакомпетентності. Текст, пише Н. Чепелева, не лише моделює взаємодію автора та реципієнта, відображаючи, з одного боку, задум автора, його комунікативний намір, з другого – програму діяльності того, хто його сприймає, а й здійснює вирішальний психологічний вплив на свідомість реципієнта, дозволяючи керувати процесами сприймання та розуміння повідомлення, впливати не лише на когнітивну, а й смислову сферу особистості [3].

Висновки. Орієнтирами психологічної допомоги учасникам освітнього процесу у підвищенні медіаграмотності у нинішніх кризових умовах життя вважаємо; вміння розрізняти на практиці різні види текстів – маніпулятивний, діалогічний, інформаційний; засвоєння навичок і вмінь діалогічного спілкування через текст. Для покращення медійної грамотності важливо звертатися до свідомості людини, її особистої відповідальності за осмислення і розповсюдження отриманої інформації, опиратися на її довіру до себе як до особистості. На етапі апробації технології психологічної допомоги користувачам текстових ЗМІ спостерігались певні позитивні зрушення у рівні їх довіри до себе як до особистості і до читача, в оцінювальному ставленні до різних медіатекстів, у розумінні особливостей діалогічного і маніпулятивного впливу через текст, що свідчить про певні успішні кроки у підвищенні рівня медіаграмотності сучасних читачів як учасників освітнього процесу.

Література

1. Бойко С.Т. Медіаосвіта дорослих як чинник збереження психологічного здоров'я в умовах інфодемії: URL: https://lib.iitta.gov.ua/722762/1/%D0%91%D0%BE%D0%B9%D0%BA%D0%BE%D0%9D%D0%A3%D0%A8_2020.pdf (дата звернення: 24.12.2020 р.).
2. Гурлева Т.С. Технологія психологічної допомоги громадянам у подоланні проявів ПТСР через текст у друкованих ЗМІ та Інтернет-ресурсах: *Технології психотерапевтичної допомоги постраждалим у подоланні проявів посттравматичного стресового розладу*: монографія, Р. 7, Київ, 2020. С. 159-177: URL: https://lib.iitta.gov.ua/722181/1/Monograph2020_labpsychother.pdf (дата звернення: 24.12.2020).
3. Чепелева Н.В. Текстова інформація як чинник психологічного впливу на свідомість реципієнта: URL: http://otherreferats.allbest.ru/psychology/00210435_0.html (дата звернення: 24.12.2020).

Даніленко О. М., магістр публічного управління та адміністрування ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Наукова керівниця: Діденко Н.Г., докторка наук державного управління,

професорка, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В СФЕРІ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ (НА ПРИКЛАДІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ МОРСЬКОГО ТА РІЧКОВОГО ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ)

Постановка і стан розробленості проблеми. Ефективність функціонування єдиної державної системи цивільного захисту залежить від якісного планування, зокрема, від розробки планів основних заходів цивільного захисту, дій органів управління та сил, реагування на НС та взаємодії. Важлива роль у цій сфері відводиться стратегічному плануванню превентивних (запобіжних, що носять попереджувальний характер) заходів, завдання яких полягає у зменшенні ризиків загрози виникнення надзвичайних ситуацій (далі – НС), а у разі їх виникнення – у пом'якшенні наслідків.

Під час організації планування заходів в сфері цивільного захисту нерідко не беруться до уваги результати прогнозу, рівень загроз виникнення НС, внаслідок чого реагування, запобігання та ліквідації наслідків НС є несвоєчасними.

В організації оперативного реагування на НС, проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт, а також у підготовці і прийнятті своєчасних і обґрунтованих управлінських рішень є певні недоліки, які свідчать про недостатній рівень організації державного управління у сфері НС.

Вищезазначені недоліки, обсяг і складність завдань, що постають перед керівниками державних органів вимагають підвищувати ефективність їх функціонування до рівня, що забезпечує виконання цих завдань.

Отже, виникає проблема, яка полягає в ускладненні змісту та обсягів завдань у сфері цивільного захисту, які постають перед керівником державного органу, та необхідності удосконалення алгоритмів роботи керівника з прийняття рішень спрямованих на запобігання і реагування на надзвичайні ситуації, а у разі відсутності таких алгоритмів – необхідність їх розробки.

Аналіз попередніх наукових праць за вищезазначеною проблематикою показує, що значний вклад дослідження планування діяльності єдиної державної системи цивільного захисту України внесли такі вітчизняні вчені: Гур'єв С. О., Іщенко Г. Г., Клименко Н. Г., Труш О. О., Шпільовий І. М. Борисова Л. В., Закора О. В., Селеєнко Є. Є., Лещенко А. Б. та інші.

Питання алгоритмізації прийняття управлінських рішень в умовах НС

різного характеру на сучасному етапі організації державного управління у НС досліджено недостатньо. Тому доцільно на підставі результатів попередніх наукових праць розглянути алгоритми прийняття управлінських рішень в процесі реагування на виникнення надзвичайних ситуацій різного характеру та дослідити напрями щодо їх удосконалення.

Мета даної публікації – визначення шляхів реформування державного управління в сфері цивільного захисту.

Викладення основного матеріалу. Аналіз загального стану та перспектив реформування управління цивільним захистом (далі – ЦЗ) в центральному органі виконавчої влади – Державній службі морського та річкового транспорту (Морська адміністрація) свідчить, що на сьогодні перед керівниками державних органів, які не належать до Переліку центральних органів виконавчої влади, що створюють функціональні підсистеми єдиної державної системи цивільного захисту, стоїть проблема щодо прийняття управлінських рішень для протидії виникненню НС та ліквідації їх наслідків, а найголовніше – це забезпечення захисту життя і здоров'я працівників і службовців державного органу в умовах сьогоденних реалій та можливих НС.

Проблема полягає у необхідності удосконалення алгоритмів роботи керівників з прийняття управлінських рішень, спрямованих на запобігання і реагування на надзвичайні ситуації, а у разі відсутності таких алгоритмів – необхідності їх розробки, в умовах ускладнення завдань за змістом та обсягами, які постають перед керівником державного органу сфері цивільного захисту.

Ефективність державного управління можливе за умови єдності підготовки якісних проектів управлінських рішень, виваженого їх прийняття та організації виконання і контролю за реалізацією.

Алгоритми прийняття управлінських рішень стосовно реагування на виникнення надзвичайних ситуацій різного характеру розробляються на основі плану реагування на загрозу виникнення конкретної НС, який в свою чергу розробляється на основі експертної оцінки, прогнозу чи результатів модельних експериментів, проведених кваліфікованими експертами.

Основним змістом плану реагування на НС є заходи щодо збереження життя та здоров'я працівників та службовців Морської адміністрації, питання термінової евакуації працівників та службовців з приміщення, яке розташовано у зоні небезпечної дії наслідків прогнозованої НС.

Основою управління в умовах виникнення НС є рішення Голови Морської адміністрації, який несе повну відповідальність за управління

підпорядкованими структурними підрозділами та успішне виконання ними завдань щодо захисту життя працівників та службовців в умовах НС.

З метою підготовки працівників та службовців Морської адміністрації до протидії надзвичайним ситуаціям в залежності від прогнозованих наслідків та можливого їх рівня розроблено та запропоновано реалізувати наступні Алгоритми дій Голови Морської адміністрації, зокрема:

- у режимі повсякденного функціонування;
- в умовах ускладнення оперативної обстановки;
- у режим підвищеної готовності;
- в режимі надзвичайної ситуації.

Алгоритм роботи Голови Морської адміністрації для переведення державного органу у режим підвищеної готовності:

- утворення оперативної групи для отримання інформації про виявлення причин погіршення обстановки та підготовки пропозицій щодо дій особового складу Морської адміністрації та підприємств установ і організацій, які належать до сфери управління;
- підготовка порядку та графіка чергування керівного складу Морської адміністрації у робочий та неробочий час;
- опрацювання доручення Міністра інфраструктури України щодо введення посиленого режиму несення служби в Морській адміністрації з визначенням часу, строку та межі території, на які вводиться посилений режим;
- підготовка та проведення інструкторсько-методичних занять з працівниками та службовцями Морської адміністрації з питань цивільного захисту населення та надання первинної медичної допомоги від наслідків НС;
- визначення та обладнання захисної споруди цивільного захисту для тимчасового укриття посадових осіб Морської адміністрації;
- уточнення плану евакуації працівників, службовців, матеріальних цінностей та документації Морської адміністрації;
- проведення перевірки готовності керівників структурних підрозділів та підприємств Морської адміністрації до дій в умовах НС;
- здійснення перевірки засобів пожежогасіння та протипожежного водопостачання об'єкту розміщення Морської адміністрації, вжиття заходів щодо усунення виявлених недоліків;
- підготовка проектів наказів Морської адміністрації щодо евакуації особового складу Морської адміністрації, введення карантинних заходів,

організації забезпечення працівників та службовців засобами індивідуального захисту;

- організація взаємодії Морської адміністрації зі службами цивільного захисту.

У режимі НС пропонується такий алгоритм роботи Голови Морської адміністрації:

- виконання визначених заходів щодо переведення Морської адміністрації у режим підвищеної готовності;

- організація отримання сигналів оповіщення про виникнення надзвичайної ситуації та інформування про дії в умовах такої ситуації та здійснення постійного прогнозування можливого її поширення та масштабів можливих наслідків;

- видання наказів щодо призначення керівника робіт з ліквідації наслідків НС та утворення у разі потреби спеціальної комісії з ліквідації наслідків НС, уточнення і затвердження графіка чергування керівного складу Морської адміністрації (у разі необхідності);

- проведення робіт з ліквідації наслідків НС із залученням сил ЦЗ;

- організація та здійснення заходів щодо життєзабезпечення працівників та службовців, організація та здійснення (у разі потреби) евакуаційних заходів;

- організація радіаційного, хімічного, біологічного, інженерного та медичного захисту працівників та службовців від наслідків НС, видача засобів індивідуального захисту;

- здійснення безперервного контролю за розвитком НС та обстановкою на аварійних об'єктах і прилеглих до них територіях;

- інформування органів управління ЦЗ та особового складу про розвиток НС.

Слід зазначити що виконання заходів, зазначених в алгоритмах дій Морської адміністрації у разі загрози виникнення або виникнення надзвичайних ситуацій та ліквідації їх наслідків, можливе за умови їх всебічного забезпечення, а саме:

- визначення за погодженням ДСНС та закріплення за Морською адміністрацією захисної споруди цивільного захисту;

- створення і використання засобів індивідуального захисту органів дихання для запобігання наслідків надзвичайних ситуацій;

- організація медичного обслуговування працівників апарату Морської адміністрації;

- організації стійкого зв'язку з підрозділом оперативно-рятувальною служби цивільного захисту та командиром формування з обслуговування захисної споруди (відповідальної особи);
- визначення порядку дій щодо евакуації працівників апарату Морської адміністрації у разі потреби.

Висновки. Запропоновані алгоритми роботи керівника державного органу з підготовки управлінських рішень у сфері цивільного захисту є універсальними, оскільки вони пов'язані з керівними нормативно-правовими актами з питань цивільного захисту України, тому можуть бути взяті за основу для практично всіх державних органів.

Перспективи подальших досліджень доцільно сконцентрувати на розробці алгоритмів роботи з підготовки управлінських рішень у сфері цивільного захисту керівників державних органів, яких належать до Переліку центральних органів виконавчої влади, що створюють функціональні підсистеми, оскільки є різниця в їх структурній організації, визначення кола компетенцій та повноважень, а також обсягів фінансування.

Література

1. Кодекс цивільного захисту України : Закон України від 20.06.2013 №353-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://goo-gl.su/A9eulUOa>.
2. Про затвердження Положення про єдину державну систему цивільного захисту : Постанова Кабінету Міністрів України від 09.01.2014 р. № 11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://goo-gl.su/A9eulUOa>.
3. Волянський П. Б. Деякі питання управління надзвичайними ситуаціями мирного типу // Демократичне самоврядування. Науковий вісник. – 2012. – № 9 [Електронний ресурс] / П. Б. Волянський. – Режим доступу: <https://goo-gl.su/xFVRh2X>.
4. Державне управління медичним захистом населення від наслідків надзвичайних ситуацій в Україні: становлення і розвиток: монографія / П. Б. Волянський. – К. : «Українська технологічна група», 2013. – 360 с.
5. Харчук А. І. Організація управління в надзвичайних ситуаціях. [Електронний ресурс] / Харчук А. І., Сукач Р. Ю., Колісник М. Я. – Режим доступу: <https://goo-gl.su/vcOPZL>.
6. Кузніченко С. О. Державне управління в надзвичайних ситуаціях: проблеми правового забезпечення // Юридичний вісник. – 2010. – № 3 (16) [Електронний ресурс] / С. О. Кузніченко. – Режим доступу: <https://goo-gl.su/VIUI9e>.

7. Потеряйко С. П. Організація державного управління у надзвичайних ситуаціях // Інвестиції: практика та досвід. – 2011. – № 2 [Електронний ресурс] / С. П. Потеряйко. – Режим доступу: <https://goo-gl.su/rhWH3S9X>.

8. Реагування на надзвичайні ситуації: Навч. посібник. – К. : Вид-во «Бланк-Прес», 2014. – 206 с.

9. Методологічні підходи до забезпечення дій сил цивільного захисту під час реагування на надзвичайні ситуації / М. Л. Долгий, П. Б. Волянський, А. В. Терент'єва // Мат. II Всеукр. наук.-практ. конф. «Проблеми цивільного захисту: управління, попередження, аварійно-рятувальні та спеціальні роботи» (25.10.2013). – Харків, 2013. – С. 125–130.

10. Волянський П. Б. Організація державного управління при загрозі виникнення та ліквідації надзвичайних ситуацій державного і територіального рівнів / П. Б. Волянський // Економіка та держава. – 2014. – № 8. – С. 96–99.

11. Кризовий менеджмент та принципи управління ризиками в процесі ліквідації надзвичайних ситуацій : монографія / С. О. Гур'єв, А. В. Терент'єва, П. Б. Волянський. – К. : [б. в.], 2008. – 148 с.

12. Про затвердження Положення про організацію оповіщення про загрозу виникнення або виникнення надзвичайних ситуацій та зв'язку у сфері цивільного захисту : Постанова Кабінету Міністрів України від 27.09.2017 № 733, [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://goo-gl.su/LWapTX>.

Джохадзе Н. М., магістр публічного управління та адміністрування ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник: Діденко Н. Г., докторка наук з державного управління, професорка, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ОСНОВНІ ПРИЧИНИ ТА ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

Постановка проблеми. На даний час більше 50% населення страждають професійним вигоранням та звертаються за допомогою до психологів та психотерапевтів. Професійне вигорання не вважається хворобою згідно з Міжнародною класифікацією хвороб (МКХ) це явище, що виникло через хронічний стрес на роботі [3].

Так, про професійне вигорання йдеться в розділі «Фактори, що впливають на стан здоров'я або контакт зі службами системи охорони здоров'я». У цьому розділі описані причини звернень пацієнтів за медичною допомогою. Ці причини не класифікуються як хвороби або стан здоров'я [3].

Отже, розглядаючи проблему професійного вигорання, варто встановити, що стає його причиною, які наслідки має професійне вигорання для професійної діяльності.

Мета даного дослідження – вивчення причин професійного вигорання та визначення шляхів його профілактики.

Викладення основного матеріалу. Аналіз наукових публікацій свідчить, що проблема професійного вигорання наразі активно обговорюється в наукових колах і досліджується не лише психологами, але і на основі міждисциплінарного підходу.

П. Сидоров вважає, що синдром вигорання – це процес поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що проявляється в симптомах емоційного, розумового виснаження, фізичної втоми, особистої відстороненості та зниження задоволення від виконуваної роботи [4].

В.В. Бойко розглядає вигорання як вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на деякі психотравмуючі дії, набутий стереотип емоційної, здебільшого професійної поведінки. За В. Бойком, вигорання – це частково функціональний стереотип, оскільки дає змогу людині дозувати й економно витратити енергетичні ресурси. Водночас, можуть виникати його дисфункціональні наслідки, коли вигорання негативно позначається на професійній діяльності [1, с. 384]

Основні ознаки професійного вигорання: втрачається енергійність, з'являється відчуття виснаження; підвищується психологічне дистанціювання від роботи, негативні і песимістичні думки про роботу; знижується професійна ефективність. В таблиці наведені основні симптоми професійного вигорання, які найчастіше виявляються у фахівця (табл. 1).

Н. Липовська зазначає, що профілактика професійного вигорання повинна передбачати:

– наявність системи заходів для навчання ефективним стилям комунікацій, вирішення конфліктних ситуацій (це можуть бути соціально-психологічні тренінги, ділові ігри тощо);

Таблиця 1

Основні симптоми професійного вигорання

Назва групи	Ознаки
-------------	--------

симптомів	
Фізичні	Фізична втома, виснаження, зміна ваги, безсоння, поганий загальний стан здоров'я, неритмічне дихання, нудота, запаморочення, підвищення артеріального тиску, виразка й запальні захворювання шкіри, хвороби серцево-судинної системи
Емоційні	Брак емоцій, песимізм, цинізм і черствість у роботі й особистому житті, байдужність, почуття безпорадності й безнадії, агресивність, дратівливість, тривожність, посилення ірраціонального занепокоєння, нездатність зосередитися, депресія, почуття провини, істерія, втрата ідеалів, професійних перспектив, збільшення деперсоналізації, почуття самотності
Поведінкові	Під час навчання з'являється втома; байдужність до харчування; бажання зменшити фізичне навантаження; виправдання вживання тютюну, алкоголю, ліків; поява нещасних випадків – падінь, травм, аварій тощо; імпульсивна емоційна поведінка
Інтелектуальні	Зниження інтересу до нових теорій та ідей у навчанні, альтернативних підходів у вирішенні проблем; нудьгування, туга, апатія, втрата інтересу до життя; більша схильність до шаблонного, ніж до творчого мислення; байдужість до нововведень; неактивна участь чи відмова від участі в розвиваючих експериментах; формальне виконання роботи
Соціальні	Низька соціальна активність; зниження інтересу до дозвілля, захоплень; обмеження соціальних контактів; відчуття ізоляції, нерозуміння інших; відчуття браку підтримки з боку родини, друзів, колег.

– організацію системи тренінгів, що сприяють мотивації саморозвитку, особистісному та професійному зростанню;

– упровадження антистресових програм із групами підтримки, які орієнтовані на особистісну корекцію самооцінки впевненості, соціальної сміливості, емоційної стійкості та психофізичної гармонії методом освоєння саморегуляції та планування професійної кар'єри [2, с. 99-100].

На її думку, до системи заходів попередження емоційного професійного вигорання слід також зарахувати:

- визначення короткострокових і довгострокових цілей;
- організацію відпочинку від роботи;
- оволодіння вміннями саморегуляції (релаксація, медитація);
- професійний розвиток і самовдосконалення за допомогою курсів підвищення кваліфікації, конференцій, круглих столів;
- емоційне спілкування;
- підтримання фізичної форми (посилують прояви професійного вигорання неправильне харчування, зловживання спиртними напоями, тютюном, зменшення ваги або ожиріння);
 - створення хоббі, яке не пов'язане із професійною діяльністю;
 - створення умов для нових проектів та їхньої реалізації без очікування санкцій з боку керівництва та осуду колег;
 - емоційне задоволення від соціального життя: наявність друзів (бажано інших професій) [2, с. 99-100].

Висновки. Таким чином, синдром професійного вигорання – це багаторівневий процес, що складається з негативних психологічних переживань та є реакцією на тривалі стреси. Повністю виключити професійний стрес і вигорання у сучасних умовах неможливо, але варто зменшувати руйнівний вплив на здоров'я працівників, для чого мають розроблятися комплексні заходи, які включають заходи особистого, професійного та організаційного рівнів.

Часто інтерес та захопленість роботою, її функціоналом, підтримка керівництва, згуртованість колективу і визнання цінності професійного внеску у спільну справу теж стають важливими факторами попередження професійного вигорання. Зазначені аспекти професійної діяльності необхідно враховувати у процесі впровадження заходів профілактики професійного вигорання працівників та запобігання проявам вигорання на організаційному рівні.

Література.

1. Бойко В.В. Синдром «емоціонального вигорання» в професіональному общении / В.В. Бойко. – М. : Наука, 1996. – 384 с.
2. Липовська Н.А. Особливості управління стресами у професійній діяльності державних службовців / Н.А. Липовська. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2007. – Вип. 2. – С. 99-100.
3. Міжнародна класифікація хвороб 11-го перегляду. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://icd.who.int/en/>

4. Сидоров П. Синдром эмоционального выгорания // Медицинская газета. – 2005. – № 43. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://medgazeta.rusmedserv.com/2005/43/article_1322.Htm

Зазимко О. В., кандидат психологічних наук, доцент, провідний науковий співробітник лабораторії когнітивної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

РОЗВИТОК ЗДАТНОСТІ ДО КОНСТРУЮВАННЯ ДОСВІДУ ЯК ГОЛОВНЕ ЗАВДАННЯ ОСВІТИ

Постановка проблеми. Оновлений зміст освіти (Закон «Про освіту» 2017 року) заснований на формуванні компетентностей, які є необхідні особистості для успішної самореалізації в суспільстві. У державному стандарті освіти визначено одинадцять ключових компетентностей, в яких відслідковується вміння здійснювати вибір та готовність брати відповідальність за здійснені рішення [1].

Здійснимо спробу проаналізувати шляхи досягнення ключових компетентностей у сучасних умовах організації та здійснення процесу навчання.

Мета даної публікації – вивчення особливостей розвитку здатності до конструювання досвіду.

Викладення основного матеріалу. З метою аналізу шляхів досягнення ключових компетентностей у сучасних умовах організації та здійснення процесу навчання акцентуємо увагу на наступних умовах, що склалися в сучасному освітньому просторі України.

1. Складність визначення необхідного і достатнього наповнення змісту навчальних дисциплін. Стрімкий науково-технічний прогрес не тільки розширив галузі діяльності людини, а й зробив їх взаємопроникливими. Практика життя вимагає не стільки конкретних ґрунтовних знань, скільки уміння оперувати ними в нетипових ситуаціях, об'єднувати у нові логічні схеми та нестандартно, з погляду академічної позиції, застосовувати, синтезуючи їх з різноманітних навчальних дисциплін. З іншого боку, галузі фактично всіх наук постмодерного періоду не мають єдиного погляду на предмет свого дослідження, сам предмет постійно зазнає змін. Питання про те, які знання варто освоювати здобувачам освіти, на сьогодні вже не може мати свого вирішення. Як наслідок, на сьогодні розроблено вже не малу

кількість різнотематичних підручників призначених для шкільного навчання, а для вищих навчальних закладів відкриті можливості планування навчання студентів безпосередньо самими педагогічно-науковими працівниками, які його здійснюють. Тож, вибір знань для їх освоєння здобувачами освіти в межах певних навчальних закладів залежить виключно від вчителів та викладачів, що, у свою чергу, вимагає від науково-педагогічних працівників високої професійної компетентності та особистісно-професійної відповідальності.

2. Можливість вибору знань тими, хто їх освоює. Окрім того, для здобувачів освіти є можливість самим обирати дисципліни, які їх найбільше цікавлять. Ця можливість забезпечується не лише навчальними закладами в межах очної освіти, а й пропозиціями різних дистанційних курсів. Розвинуті на сьогоднішній день цифрові технології інтенсифікували взаємодію та надали можливості учням самостійно вибирати, які знання отримувати, та до якого «вчителя» прислуховуватись. Знання на сьогодні не є культурно-науковим надбанням, яке правомірно споконвіку передавалось наступним поколінням. За умов сьогоднішньої соціокультурної ситуації знання – це товар, який можна вільно придбати. Тому, хто навчається, необхідно здійснити вибір із наявних різнопланових пропозицій.

3. Труднощі вибору здобувачами освіти навчальних дисциплін. Нині на терені інтернет-простору, та і у межах кожного вищого навчального закладу пропонується не мало плюральних пропозицій щодо різних навчальних дисциплін із різним тематичним наповненням. Здійснення адекватного власним потребам вибору здобувачами освіти стає неможливим, якщо вони не володіють базовою системою знань. Без отримання певної орієнтовної, початкової бази знань, подальше навчання є хаотичним, несистемним, а досвід еkleктичним, «мозаїчним».

4. Проблеми застосування особистісного підходу у сучасній системі навчання. З іншого боку, виринають проблеми методологічної бази організації освітнього процесу. Домінуючим на сьогодні є особистісний підхід при суб'єкт-суб'єктній взаємодії учителя і учня, викладача і студента. Втім, у ситуації сьогодення він також має проблеми у застосуванні. По-перше, такий підхід складно реалізувати в усій системі сучасної освіти, адже це вимагає підготовки спеціалістів, які б ґрунтовно володіли не лише педагогічними, а й певними психологічними компетентностями. Інший проблемний момент, який наразі яскраво проявляється, результатом застосування його є здебільшого вмотивація тих, хто навчається, до вивчення певної дисципліни. Безперечно, такий підхід має свої переваги [2; 5], та

спотвореність його реалізації призводить до протилежного результату – нівелювання індивідуальних особливостей учнів, фактично втрати самої особистості. Без спеціально проведених досліджень педагогічним працівникам та батькам учнів відомо, що учень уподобає той навчальний предмет, викладач якого намагається реалізувати до нього особистісний підхід. Іншими словами: школярам подобаються ті навчальні дисципліни, з яких «сподобався» вчитель. У такому ракурсі мета навчання – гармонійне формування і всебічний розвиток у сучасних реаліях – є недосяжною.

Отже, проблема кадрової підготовки педагогічних працівників на сьогодні має місце, і без її вирішення досягнення поставленої мети освіти є проблематичним.

Реалізація компетентнісного підходу потребує вирішення ще одного питання, а саме: психологічних механізмів формування компетентностей. «Компетентність» визначається як «динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність» [1]. Це підхід формування освітніх завдань, які орієнтовані не на запам'ятовування учнями суми фактів і даних, а на опанування дійсно потрібних у професійному та повсякденному житті речей.

Втім, «комбінація знань» – це суцільно індивідуальний когнітивний процес, у якому отримані знання, способи мислення, погляди тощо переломлюються через призму індивідуального досвіду і комбінуються на основі індивідуальних смислів особистості. Тому, можна передбачати, що широке застосування такого підходу в освітній системі може обмежитися давно вживаною формулою – «знання, уміння, навички».

З огляду на проаналізовані далеко не всі умови процесу навчання, які склалися на сьогодні, вважаємо, що одним із можливих напрямів досягнення мети освіти є формування здатності до конструювання учнями власного досвіду.

Конструювання досвіду розуміємо за визначенням Н. В. Чепелевої як засіб побудови смислової системи, що дозволяє впоратися з новими ситуаціями, для інтерпретації яких у особистості немає готових схем, тобто, приведення інформації про світ у систему, організацію цієї інформації в пов'язані структури, що допомагають збагнути її сенс [4].

Розвиток здатності до конструювання досвіду в освітньому процесі, в першу чергу, повинен ґрунтуватись на врахуванні вікових особливостей

учнів і соціокультурної ситуації їхнього розвитку, а вже потім – на індивідуально-особистісних.

Процес конструювання досвіду, як вслід за Д. А. Леонтьєвим стверджує Н. В. Чепелева, може відбуватись двома шляхами: варіант спрощення світу, ситуації (як це почасти відбувається при реалізації у навчанні особистісного підходу) та варіант ускладнення себе, тобто підвищення внутрішньої організації, розвиток нового розуміння, вибудовування нової структури: структури світу, пояснення своєї поведінки, управління собою і своїм життям, іншими словами, нової структури досвіду [4]. Останній варіант розвитку неможливо задати зовні, адже мотивація до його здійснення керується лише екзистенційною необхідністю особистості, що навчається. Та, за реалізації підходу з розвитку здатності до конструювання досвіду, особистість озброюється можливими індивідуальними техніками і прийомами самоорганізації, саморозвитку, що з певним часом та обставинами може призвести особистість до розвитку як «ускладнення себе».

Висновки. У попередніх дослідженнях було виокремлено особливості розуміння та інтерпретації життєвого досвіду як чинника розвитку особистості юнацького віку. Серед них виділяються наступні: самоцінність життєвого досвіду як результат розвитку самосвідомості в юнацькому віці (усвідомлення унікальності власної життєвої історії; відкритість новому досвіду; відносна незалежність особистості від навколишнього соціокультурного контексту; творче ставлення до соціокультурних дискурсивних практик), відповідальність за історію власного життя та вирішення проблеми його сенсу (відповідальність за власні історії, тексти; відчуття власного місця у глобальній соціокультурній системі), лабільність моделі життя залежно від змін соціокультурного контексту [3, 119-140]. Перспективою дослідження є з'ясування механізмів конструювання досвіду у процесі розвитку особистості юнацького віку.

Література

1. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2017, № 38–39, ст. 380.
2. Кремень В. Нові вимоги до якісної освіти. *Освіта України*. 2006. 20 червня (№ 45–46). С. 6–7.
3. Розуміння та інтерпретація життєвого досвіду як чинник розвитку особистості : монографія / за ред. Н. В. Чепелевої. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 276 с.
4. Чепелева Н. В. Дискурсивное конструирование опыта в кризисных ситуациях. *Віртуальний освітній простір: психологічні проблеми* : тези VIII

Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції, 15 травня – 15 червня, 2020 року. Київ. 2020. URL: http://www.newlearning.org.ua/system/files/sites/default/files/zagruzheni/cheperelieva_2020.pdf (дата звернення: 25.11.2020).

5. Якиманская И. С. Личностно-ориентированное обучение в современной школе. Москва : Сентябрь, 1996. 96 с.

Зарецька О. О., кандидатка філологічних наук, провідна наукова співробітниця лабораторії когнітивної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

МОЖЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ ЧЕРЕЗ ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДІВ НАРАТИВНОЇ ПРАКТИКИ

Постановка і стан розробленості проблеми. Про можливості, які надає використання наративних методів для розвитку особистості, згадується часто дослідниками, в експериментальній роботі яких задіяна наративна практика. Базовою тезою наративної психології є теза про те, що особистість не тільки розуміє себе за допомогою мови, а й конструює себе у мовленні, а наратив втілює і відображає базові життєві концепції людини, у тому числі його Я-концепцію. У парадигмі психолого-герменевтичного підходу наратив розглядається як засіб саморозуміння і самопрезентації, за допомогою якого людина усвідомлює себе, свій досвід, відтворює минуле, презентує певну особистісну позицію, проектує себе та власне майбутнє [2; 3; 8; 9; 11; 12]. Спеціально організована та зорієнтована наративна практика може зосередити людину на певних аспектах її досвіду, викликати рефлексію того, що досі нею не усвідомлювалось і не артикулювалось, і в результаті призвести до актуалізації раніше не доступних для самоусвідомлення і, відповідно, для дослідження аспектів її свідомості і самосвідомості [3; 5].

Незважаючи на усталеність цих вихідних положень, психологічні механізми того, як такі важливі для розвитку людини процеси працюють в реальному житті, ще залишаються малодослідженими. Зокрема, нема ґрунтовних досліджень можливостей наративної практики, що набула поширення в сучасних умовах, – дистанційне цілеспрямоване спілкування за допомогою засобів сучасної техніки, що широко практикується і в психології, і в педагогіці. Майже не дослідженими залишаються психологічні механізми діалогічної взаємодії такого плану.

Метою представленого матеріалу є обговорення деяких можливостей, які надає свідоме використання наративної практики при дистанційній роботі психолога і педагога для настановлення реципієнта (учня, клієнта психолога при наданні дистанційної психологічної підтримки, адресата дистанційного надання будь-яких знань тощо) до саморозвитку через конструювання досвіду.

Викладення основного матеріалу. Діалоги, які відбуваються між психологом-консультантом чи педагогом і абонентом під час дистанційної роботи, – це різновид дискурсивної практики, яку, виходячи з парадигми психогерменевтичних досліджень [2; 3], ми розуміємо як сукупність текстів (в широкому сенсі) в контексті їх ситуаційного використання особою чи певним колом осіб. У випадку дистанційної психологічної чи педагогічної роботи дискурсивна практика, як правило, складається з сукупності наративного плану монологів однієї з сторін діалогу з наступним доопрацюванням нових смислів, понять, ідей в діалогах інтерпретативного типу. Тому ми можемо говорити про наративну практику, що має місце в таких ситуаціях [4].

Розвиток особистості, як правило, супроводжується збагаченням її новими смислами. Процес вирощування нового смислу в особистості в ситуаціях, про які йдеться, базується на механізмі смислопередачі, що його Г. П. Мельников описав як цілеспрямоване використання «затравки» [7]. Як затравку доцільно використовувати спеціально підібраний текст, який з високою ймовірністю викличе в реципієнта відповідну хвилю текстопородження – ми її назвали «діалогічною хвилею» [4]. Це є «провокація», «провокування» текстом.

Текст, що має провокувати діалогічну хвилю, повинен мати певні особливості. В першу чергу це яскраво виражена внутрішня діалогічна структура, з наявністю відкритих і прихованих апеляцій до інших авторів, полеміки з їхніми поглядами. Принципи діалогічності тексту детально проаналізовані Н. Чепелевою [12]. Зіставлення різних точок зору і смислових позицій у діалогічному тексті, трансляція особистісних смислів автора через такий текст з високою ймовірністю призведуть до прийняття їх реципієнтом. Саме тому, робить висновок Н. Чепелева, діалогічний текст має своєю функцією не тільки інформування, але й розвиток особистості.

Діалогічність тексту визначається наявністю таких рис, як персоніфікованість, яка забезпечує його рефлексивно-інформаційний план; адресованість (за М. Бахтіним), яка втілює прагнення автора тексту враховувати інтереси, потреби, наявний рівень знань та інші характеристики

реципієнта; наявність у тексті «шпарин» (лакун) і «текстових пауз» [12], які можуть виконувати роль згаданої вище «затравки» для породження внутрішнього діалогу в читача.

Наші попередні емпіричні дослідження [5] показали, що діалогічний текст має торкатися смислів, безумовно не байдужих для даної особи. Можливо, це мають бути смисли, задіяні у верхні щабелі ієрархії цінностей даної особи. Емпіричні дані свідчать, що безумовно не байдужими для особи є смисли екзистенційного характеру, а також смисли, з яких складається і на яких ґрунтується ідентичність особистості, її «самість». Суттєво також, що текст має бути нарративного плану, адже впливає саме наратив, що втілює певну життєву концепцію, а не просто інформація. Бажано, щоб текст мав інтерпретуючий характер, – це викликає у реципієнта резонансну інтерпретацію. Ще одна бажана характеристика тексту – емоційність: емоційний текст гарантує відповідну реакцію читача.

Суттєво, що підключення іншої точки зору на предмет обговорення, «проживання» її в діалогічному дискурсі, реалізує підключення й актуалізацію мета-когнітивних інтелектуальних функцій особи, зокрема, такої мета-когнітивної функції, як децентрація [10].

Текст-«затравка», що має набір впливаючих чинників, перелічених вище, викликає у реципієнта у відповідь резонансну діалогічну хвилю, збагачену смислами, виробленими *вже самим адресатом* під час цієї діалогічної взаємодії. Ці смисли – це вже потенціал реципієнта, частина його власного дискурсу.

Згасання діалогічної хвилі відбувається, коли зникає внутрішня потреба хоча б у однієї із сторін діалогу. Важливо, *що* залишається після неї в учасників діалогу – які смисли ввійшли у смислове поле і змінили налаштування особистості, в даному випадку, щодо саморозвитку.

Бар'єри до виникнення діалогічної хвилі ми вбачаємо у (а) слабкій нарративній компетентності особи [11]; (б) нерозвинутих рефлексійних і метакогнітивних здатностях особи; (в) відсутності певної дози критичності у ставленні особи до інформації, яку вона сприймає, – прийнятті інформації на віру, без підключення власного досвіду, знань, тощо.

Ідея «провокації» текстом безумовно не нова. Ми вважаємо, що вся традиція виховання літературою побудована на цій технології (хоча це раніше ніким не формулювалося). Ідея провокації текстом має глибокі психогерменевтичні корені, адже тут іде безперервне звернення до власного досвіду особи, яку «провокують», інтерпретація і реінтерпретація особою свого досвіду під впливом нових смислів, актуалізованих провокуючим

текстом. Нами вироблено інноваційну методику провокації текстом [5]; проведено апробацію; технологія ще потребує вдосконалення.

Так само і нарративна психотерапія ґрунтується на ідеї про вплив тексту нарративу на свідомість особи [1; 6]. Цікаво, що впливає і «чужий» текст, що сприймається, і «свій» нарратив, коли його вибудовано автором і він стає «керуючим» для особи.

Висновки. Проведений теоретичний аналіз та апробація запропонованих нарративних методів свідчать про доцільність застосування методів такого плану до дискурсів, що породжуються під час дистанційного психологічного консультування, дистанційного навчання та інших форм роботи психолога чи педагога з використанням онлайн технологій. Використовуючи технології такого типу, ми спонукаємо, мотивуємо, провокуємо (механізми дії цих технологій трошки різні) нашого реципієнта до роботи над собою, своїм досвідом, перегляду його, переструктурування, реінтерпретації, конструювання, що безумовно сприятиме розвитку його особистості. Ми вважаємо, що на цих ідеях можуть бути побудовані тренінги розвитку особистості.

Література

1. Айві А. Цілеспрямоване інтерв'ювання і консультування: сприяння розвитку клієнта / Пер. з англ. О. Абесонової. Навч. посібник. Київ: Сфера, 1998. 342 с.
2. Дискурсивні технології самопроектування особистості: монографія / [Н. В. Чепелева, М. Л. Смульсон, С. Ю. Рудницька, О. В. Зазимко та ін.]; за ред. Н. В. Чепелевої. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2019. 170 с. URL : <http://lib.iitta.gov.ua/717132/> (дата звернення : 09.10.2020).
3. Зарецька О. О. Дискурсивні практики самопроектування дорослих. *Самопроектування особистості у дискурсивному просторі* / за ред. Н. В. Чепелевої. Київ: Педагогічна думка, 2016. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/704560> (дата звернення 03.05.2019).
4. Зарецька О. О. Особливості дискурсивної практики при наданні дистанційної психологічної підтримки. *Актуальні проблеми психології : Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Т. II : Психологічна герменевтика*. Вип. 12. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2020. С. 71–82.
5. Зарецька О. О. Провокація текстом як дієвий засіб розвитку індивідуального дискурсу самопроектування. *Актуальні проблеми психології : Т. II : Психологічна герменевтика*. 2018. Вип. 11. С. 73–86.

6. Кроссли М. Л. Нарративная психология. Самость, психологическая травма и конструирование смыслов. Харьков: Гуманитарный Центр, 2013. 284 с.
7. Мельников Г. П. Системология и языковые аспекты кибернетики. Москва: Сов. радио, 1978. 366 с.
8. Наративні психотехнології / [Чепелева Н. В., Смульсон М. Л., Шиловська О. М., Гуцол С. Ю.]. Київ : Главник, 2007. 144 с. (Серія «Психол. інструментарій»).
9. Проблемы психологической герменевтики : монография / Н. В. Чепелева, Т. М. Титаренко, М. Л. Смульсон и др.]. Киев : Изд-во Национального педагогического университета им. Н. П. Драгоманова, 2009. 382 с.
10. Смульсон М. Л. Психологія розвитку інтелекту : монографія. Київ: Нора-Друк, 2003. 298 с.
11. Чепелева Н. В., Рудницька С. Ю., Гуцол К. В. Теоретико-методичні основи та структурно-змістові складові програми тренінгу нарративної компетентності особистості. *Актуальні проблеми психології : Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Т. II : Психологічна герменевтика*. Вип. 12. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2020. С. 113–131.
12. Чепелева Н. В. Текст і читач: посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 124 с.

Ісаєва Р. М.

ПІДГОТОВКА ПЕДАГОГІВ ДО РОБОТИ В УМОВАХ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ

Постановка і стан розробленості проблеми. Підготовка майбутнього вчителя початкових класів до професійної діяльності в умовах інклюзивної освіти зумовлюється спеціальною організацією навчально-виховного процесу у вищій школі з урахуванням інклюзивного й корекційного компонентів його змісту з належним цілеспрямуванням, достатньою освітньою концептуалізацією, відповідною поетапною організацією.

Освіта є найвагомішою і найбільш проблемною сферою у житті дітей з особливими освітніми потребами (далі – з ООП). Вона виступає ніби індикатором кола інших проблем, адже виявляє такі проблеми, як: доступність архітектурних споруд, транспортування дітей з ООП, їхня

комунікаційна обмеженість, матеріальне забезпечення, працевлаштування у майбутньому. У зв'язку зі змінами в освіті змінюється і вимоги до навчальних закладів. Зокрема, з'явилося таке поняття як «інклюзивний заклад». У посібнику «Інклюзивна школа: особливості організації та управління» воно визначається так: «інклюзивний заклад» – це заклад освіти, який забезпечує інклюзивну модель освіти як систему освітніх послуг, зокрема: адаптує навчальні програми та плани, фізичне середовище, методи та форми навчання; використовує існуючі в громаді ресурси; залучає батьків; співпрацює з фахівцями для надання послуг відповідно до різних освітніх потреб дітей; створює позитивний мікроклімат у шкільному середовищі.

Саме в цьому напрямку особлива роль належить КЗВО КОР «Білоцерківський гуманітарно-педагогічний коледж», оскільки головною метою системи освіти студентів є: здобуття кваліфікації; ознайомлення з новітніми досягненнями методики навчання і виховання; поглиблення і розширення соціально-економічних знань студентів з усіх предметів.

Проблемі підготовки сучасного вчителя до роботи з дітьми, які мають особливі освітні потреби, присвячено багато досліджень вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема А. Колупаєвої, Л. Гречко, В. Засенка, Т. Сак, В. Тарасун, О. Таранченка, В. Синьова, В. Бондаря, В. Тищенко, Л. Яценюк, Л. Савчук, Н. Назарової, О. Ямбург, С. Митник, С. Альохіної, М. Алексеєвої, Є. Агафонової, О. Денисової, Л. Журавльова, В. Поникарової, О. Леханової, О. Хохліної, А. Шевцова, В. Зарецького, М. Гордона, О. Суворова, О. Кутепової, А. Шеманова, Н. Попової та ін.

Мета даної публікації – особливості підготовки педагогів до роботи в умовах інклюзивного навчання.

Викладення основного матеріалу. Вирішальною умовою інклюзивної освіти дітей з ООП є створення інклюзивного простору, який, насамперед, передбачає наявність як спеціально підготовлених педагогів, так і спеціально підготовленого освітнього середовища, матеріально-технічного забезпечення. Особливу увагу, на нашу думку, треба звертати на підготовку педагогічних працівників. Забезпечення освітнього процесу кваліфікованими кадрами передбачає наявність у педагогів готовності до роботи з дітьми з особливостями психофізичного розвитку. Це мають бути педагоги, які приймають нову систему цінностей, творчо реалізують нові технології навчання, здатні вирішити проблему соціалізації дітей з ООП, володіють методами психолого-педагогічної діагностики, стабільно прагнуть до високих результатів у своїй професійній діяльності, знають специфіку освітніх програм, володіють методиками і технологіями навчання дітей з

ООП, ефективно взаємодіють як у самому закладі, так із оточуючим соціумом.

Процес формування професійної підготовки вчителя до інклюзивного навчання – процес складний і багатоплановий, який відбувається протягом усього життя вчителя та розв’язується за допомогою школи, методичної служби, психологічного супроводу. Варто наголосити, що без позитивного ставлення педагога до дитини з ООП будь-які спроби залучення її до загальноосвітнього навчального простору приречені на невдачу.

Українські дослідники С. Міронова, О. Завальнюк зазначають, що за кордоном визначено такі необхідні умови забезпечення інтегрованого та інклюзивного навчання: позитивна налаштованість психолого-педагогічного персоналу закладів загальної середньої освіти, адекватне сприймання ним дітей з особливостями психофізичного розвитку, готовність до налагодження соціальної взаємодії вихованців з різними рівнями здоров’я і розвитку, вміння співпрацювати з батьками [3, с. 8].

Особливу роль КЗВО КОР «Білоцерківський гуманітарно-педагогічний коледж» приділяє формуванню готовності майбутнього педагога закладу загальної середньої освіти до роботи з дітьми, які мають особливі освітні потреби. Дослідники С. Альохіна, М. Алексєєва, Є. Агафонова готовність майбутнього педагога до роботи з дітьми з ООП розглядають через два показники:

- 1) професійна готовність;
- 2) психологічна готовність.

Структура професійної готовності має такі складові:

- інформаційна готовність;
- володіння педагогічними технологіями;
- знання основ психології та корекційної педагогіки;
- знання індивідуальних відмінностей дитини;
- готовність майбутніх педагогів моделювати урок і використовувати варіативність у процесі навчання;
- знання індивідуальних особливостей дітей з різними порушеннями у розвитку;
- готовність до професійної взаємодії і навчання.

Структура психологічної готовності:

- емоційне прийняття дітей з різними типами порушень у розвитку (прийняття – відторгнення);
- готовність залучати дітей з різними типами порушень до діяльності на уроці;

- задоволеність власною педагогічною діяльністю. [1, с. 85-86]

Висновки. Наше дослідження було спрямоване на такі аспекти: наявність правильних уявлень у студентів про дітей з особливостями психофізичного розвитку, їхнє ставлення до таких дітей, розуміння специфіки підходів до роботи з дітьми зазначеної категорії, з'ясування засобів формування професійної готовності майбутніх педагогів.

Література

1. Алехина С. В., Алексеева М. Н., Агафонова Е. Л. Готовность педагогов как основной фактор успешности инклюзивного процесса в образовании / С. В. Алехина, М. Н. Алексеева, Е. Л. Агафонова // Психологическая наука и образование. – 2011. – № 1. – С. 83-91.
2. Денисова О. А., Поникарова В. Н., Леханова О. Л. Стратегия и тактика педагогов инклюзивного образования / О. А. Денисова, В. Н. Поникарова О. Л. Леханова // Дефектология. – 2012. – № 3. – С. 81-89.
3. Миронова С., Завальнюк О. Ставлення студентів і педагогів до проблем інклюзивної освіти дітей з порушеннями психофізичного розвитку / С. Миронова, О. Завальнюк // Дефектологія. – 2011. – №1. – С. 8-11.
4. Савчук Л. Компетентнісний підхід у підвищенні кваліфікації педагогів до запровадження інклюзивної моделі навчання дітей з ООП / Л. Савчук // Нова педагогічна думка. – 2010. – №1. – С. 98-101.
5. Синьов В., Бондар В. Тищенко В. Чи приживеться північноамериканська модель інклюзії? / В. Синьов, В. Бондар, В. Тищенко // Рідна школа. – 2012. – № 8-9. – С. 20-27.

Івкін В. М., кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління і проектного менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ВИКЛИКИ ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ ФАХІВЦІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Постановка проблеми. Завдання освіти всіх рівнів – формування активного і ефективного члена суспільства. Ефективність є результатом сформованих виховань і освітою особистісних якостей, мотивів (пов'язані з індивідуальними цінностями), знань і вмінь особи, які визначають її соціальну корисність. Через постійне накопичення знань людством інтенсивність і тривалість освіти зростають, що висуває підвищені вимоги до стресостійкості студентів.

Мета даної публікації – висвітлення необхідності підготовки конкурентоспроможних фахівців в сучасних умовах.

Викладення основного матеріалу. Якщо метою є підготовка конкурентоспроможного фахівця, то в сучасних жорстких ринкових умовах викладач має стати не тільки передавачем інформації, але ще й вихователем, бо він має вчити студентів певному ставленню до світу, самих себе і інформації, яку вони отримують. Просте інформування студентів про факти, які є важливими для певної дисципліни, втратило своє значення. В наш час «період напіврозпаду» технологічних знань оцінюється спеціалістами у 1,5 — 3 роки. Через те, що інформація постійно оновлюється (щось відкидається, щось підтверджується), сучасна освіта все більше орієнтується на ранню і вузьку спеціалізацію. Але вузький спеціаліст, як правило, не здатний мислити міждисциплінарно і виходити за певні професійні рамки. За відсутності мотивації до професійного удосконалення спеціаліст поступово випадає з професії.

Інформація стає знанням для індивіда, коли вона їм приймається і перетворюється на його особистісну цінність. Ця цінність проявляється у переконаннях індивіда і його ставленні до світу. Звідси висновок: викладач повинен робити щось більше, ніж просто викладати свій предмет. Йому необхідно формувати у студентів цінності (переконання і ставлення) певної спрямованості, які зроблять їх автономними і будуть вести по життю, спонукаючи до неперервного професійного і особистісного самовдосконалення.

Викладач може сприяти перетворенню інформованості студентів на їхні знання через встановлення з ними емоційного контакту, формування в очах студентів свого особистісного і професійного авторитету, через позитивне ставлення до студентів і суб'єкт-суб'єктні стосунки з ними, використання евристичних методів навчання, розвиток критичного і діалектичного мислення студентів, а також зниження їхньої тривожності і підвищення самооцінки.

Важливим видається принцип: неможливо навчити, можна навчитися. Викладач повинен заохочувати самостійну дослідницьку роботу студентів, навіть якщо вони в сотий раз "винаходять велосипед". Роль викладача в цьому зводиться до консультанта і методиста. Через формування у студентів позитивного ставлення до самих себе і сприйняття ними себе як унікальність (тут важливо не перейти адекватність), вони зможуть навчитися не боятися помилок і виглядати не такими, як інші. Студенти мають навчитися помічати проблему у повсякденному і звичному і правильно її формулювати. Це –

шлях до відкриттів. Мистецтво викладача – розповідати цікаво про нецікаве (як може спочатку сприйматися навчальний матеріал).

Висновки. Система освіти вимагає постійного оновлення принципів і методів взаємодії між студентами і викладачами. Немає найкращого викладача на всі часи. Є викладач, який є ефективним у певний історичний період з точки зору конкретних студентів.

Інжиєвська Л. А., кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ ЯК ПРЕДМЕТ ДОСЛІДЖЕННЯ

Постановка проблеми. На теренах сьогодення, беручи до уваги неординарність епідеміологічної ситуації в Україні та світі, варто розуміти, що нинішні виклики супроводжуються змінами професійної діяльності освітян в умовах пандемії COVID-19.

Мета даної публікації – теоретичний аналіз концепції психологічних ресурсів, показано їх різновиди.

Викладення основного матеріалу. У ході свого історичного розвитку психологічні теорії науковці намагалися виявити і пояснити людський код виживання. Позаяк, ми можемо розглядати ситуації щодо змісту кризи в якій освітянський простір на даний період перебуває і зумовлений низкою суперечностей, зокрема між вимогами суспільства («працювати краще», «працювати по-новому», «реформуватись» тощо) і специфікою самої освітянської діяльності. Не дивно, що впродовж вже кількох років за результатами вивчення соціально-психологічного клімату у освітньому просторі, на думку самих працівників освіти, однією з головних проблем є «тривога і невпевненість у завтрашньому дні», що іноді зумовлює орієнтацію освітян не на розвиток, а на виживання. Із зазначеного можна уможливити ствердження що, стрес і криза – це не одне і те ж, і трагедія сама по собі ще не є причина кризи. Подія стає кризовою наскільки, наскільки людина надає їй відповідне значення. І оцінка такого стану цілком залежить від позиції спостерігача: це можуть бути і «опор інноваціям» і «прагнення до зрозумілості мети і стабільності праці». Але майже для будь-

якого освітянина наразі – це суб'єктивно складна життєва ситуація, що впливає на його задоволеність, ефективність та лояльність.

В психологічній науці останніми роками активно розвивається так званий ресурсний підхід, в межах якого робиться спроба пояснити джерела і механізми подолання особистістю складних життєвих ситуацій. Ресурс – це те, що людина вкладає в ситуацію, щоб адаптуватись до неї, або змінити її. Найбільш розробленою є класифікація ресурсів С. Хобфолла: матеріальні (житло, гроші, транспорт, одяг тощо) і нематеріальні об'єкти (інтереси, цілі, відносини тощо); зовнішні (підтримка референтної групи колег, друзів, соціальний статус, посада тощо) і внутрішні змінні (самоповага, самоконтроль, життєві цінності, система переконань тощо); психічні стани, вольові, емоційні та темпераментні характеристики, які прямо чи дотично використовуються особистістю для виживання чи збереження здоров'я [1].

На нашу думку, ці положення зводяться до шести основних складових, які й пояснюють факт виживання. Ці складові є основою моделі BASIC PH. Огляд наш буде носити історичний характер, так що почнемо з Фрейда. Емоційний підхід (AFFECT). Фрейд (1936) підкреслює важливість світу емоцій, одночасно внутрішнього (підсвідомість) і зовнішнього (проекція і трансфер). Він неодноразово заявляв, що первинні емоційні переживання, конфлікти і фіксації мають вирішальний вплив на ставлення людини до світу.

Соціальний підхід (SOCIAL): учні та колеги Фрейда Адлер (у Енсбахера, 1956) і Еріксон (1963) підкреслювали роль суспільства і соціального середовища в методах протистояння людини світу, але під дещо різними поглядами: Адлер - у своїй теорії неповноцінності і прагнення до влади; Еріксон - в теорії восьми етапів розвитку, увагу звертав на міжособисті зв'язки, як до джерела розуміння людського розвитку і подолання важких станів або небезпеки.

Підхід з використанням творчості і уяви (IMAGINATION) - Юнг (1923), що був на початку свого шляху учнем Фрейда, розробив згодом власну теорію особистості. Він підкреслює роль символів і архетипів, «культурного спадку», уяви та творчого духу як рушійної життєвої сили. У своїх моделях особистості Юнг розглядає інтуїцію, як засіб подолання і самопристосування. Юнг підкреслював центральну роль уяви в розумінні світу. Іншими словами, без уяви і архетипів людині важко зрозуміти світ у його емоційній та функціональній складності. Архетипи і символи дають світу значення, що знаходиться за межами особистості та її переживань, а головне - за межами прагнення людини до індивідуалізації. З першого погляду, описані підходи є повністю самобутніми.

Висновки. Насправді ж, вони засновані на декількох загальних поняттях. Наприклад: наявність внутрішньої сутності, усвідомленої чи ні; такі внутрішні сутності доповнюють одна одну і розширюють взаємно свої різні сторони. У зв'язку з цим, актуальним є дослідження психологічних ресурсів працівників освіти з таких позицій: 1) оцінка їх наявного стану у різних категорій працівників (вікових, статевих, професійних); 2) визначення чинників, що впливають на динаміку ресурсів; 3) оцінка ефективності стратегій використання особистістю ресурсів; 4) вивчення практик відновлення ресурсів та технологій їх розвитку.

Література

1. Практикум по психологии здоровья / под ред. Г. С. Никифорова. СПб. : Питер, 2005. 351 с.
2. Теорія і практика психологічної допомоги та реабілітації : підручник / за заг. ред. В. Осьодла. К. : НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2019. 460 с.

Казакова С. В., кандидатка психологічних наук, доцентка кафедри психології управління Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВІВ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ ДО МАРКЕТИНГУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

Постановка проблеми. Однією з важливих умов якості освітньої діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти є орієнтація персоналу і, насамперед, їх керівників на постійне професійне вдосконалення, важливою складовою якого є вдосконалення їх психологічної готовності до професійної, у тому числі, маркетингової діяльності у сфері освітніх послуг.

Мета даної публікації – вивчення особливостей мотивів розвитку психологічної готовності керівників закладів професійно-технічної освіти до маркетингу освітніх послуг.

Виклад основного матеріалу. Нами було здійснене дослідження мотивів маркетингової діяльності за модифікованою методикою «Мотиви професійної діяльності керівників професійно-технічних навчальних закладів» (автори – О. Бондарчук, Л. Карамушка). Суть модифікації полягала в тому, що зміст мотивів професійної діяльності був відкоригований з

урахуванням специфіки маркетингової діяльності у сфері освітніх послуг ПТО наступним чином:

1) *соціальні мотиви*: прагнення ефективно вирішувати проблеми діяльності професійного (професійно-технічного) навчального закладу на ринку освітніх послуг; бажання створити і просувати на ринку освітніх послуг заклад інноваційного типу, щоби краще готувати прийдешні покоління до життя в нових умовах; бажання мати широкі соціальні зв'язки та активно взаємодіяти зі споживачами освітніх послуг, партнерами та спонсорами;

2) *власне управлінські мотиви*: бажання ефективно управляти професійно-технічним навчальним закладом; прагнення сприяти впровадженню нових програм та технологій навчання з метою активного просування освітніх послуг у сфері професійно-технічної освіти; бажання підвищити якість вітчизняної професійної (професійно-технічної) освіти; прагнення працювати з командою професійного (професійно-технічного) навчального закладу щодо формування його позитивного іміджу;

3) *престижні мотиви*: бажання представляти на широкий загал успіхи в діяльності професійного (професійно-технічного) навчального закладу; прагнення ствердитися за рахунок позитивного іміджу в очах оточуючих людей; бажання підняти престиж професійного (професійно-технічного) навчального закладу в суспільстві; бажання ствердити репутацію керівника професійного (професійно-технічного) навчального закладу як одного з найкращих;

4) *мотиви особистісного та професійного самовдосконалення*: бажання реалізувати власний творчий потенціал у професійній діяльності; прагнення знати методики та умови формування позитивного іміджу професійного (професійно-технічного) навчального закладу та його керівника; бажання оволодіти методиками професійно-особистісного розвитку як керівника професійного (професійно-технічного) навчального закладу;

5) *прагматичні мотиви*: бажання мати гарні відгуки громадськості про діяльність керівника професійного (професійно-технічного) навчального закладу; прагнення поліпшити власне матеріальне становище; бажання мати впевненість у стабільності свого робочого місця; бажання забезпечити високий рівень матеріально-технічної бази професійного (професійно-технічного) навчального закладу.

Досліджуванним пропонувалося проранжувати сукупність представлених мотиви професійної діяльності за ступенем їх особистої значущості для

управлінців, поставивши на 1-е місце найбільш значущий для них мотив, на 2-е – менш значущий, на 3-є – ще менш значущий і т.д.

У процесі опрацювання результатів за перше місце мотиву привласнювалося 18 балів, за друге – 17, за третє – 16 і т. д, мотив на останньому, 18 місці, оцінювався в 1 бал.

За кожною групою мотивів (соціальних, власне управлінських, престижних, мотивів особистісного та професійного самовдосконалення, прагматичних) підраховувався середній бал, за яким здійснювався аналіз сформованості груп мотивів. *Високий рівень* їх прояву визначався відповідно до підходу О. Бондарчук у разі сформованості всіх груп мотивів за переважанням власне управлінських, соціальних і мотивів саморозвитку, *низький рівень* – у разі недостатньої сформованості зазначених мотивів, відносним переважанням прагматичних або престижних мотивів, середній – в усіх інших випадках.

У результаті аналізу отриманих даних виявлено значне переважання одних мотивів над іншими, а саме, *соціальних* (13,7 балів у середньому) і *власне управлінських* (12,5 балів у середньому) *мотивів*.

Це свідчить про виражене бажання досліджуваних мати широкі соціальні зв'язки та активно взаємодіяти зі споживачами освітніх послуг, партнерами та спонсорами і, як наслідок, ефективно вирішувати проблеми діяльності професійно-технічного навчального закладу на ринку освітніх послуг; бажання створити і просувати на ринку освітніх послуг заклад інноваційного типу, аби краще готувати студентів до життя в нових умовах.

Керівники професійно-технічних навчальних закладів мають прагнення сприяти впровадженню нових програм та технологій навчання з метою активного просування освітніх послуг у сфері професійно-технічної освіти; бажання підвищити якість вітчизняної професійної (професійно-технічної) освіти; прагнення працювати з командою професійного (професійно-технічного) навчального закладу щодо формування його позитивного іміджу.

Значно менше виражені *престижні мотиви* (8,0 балів у середньому), що свідчить про недостатньо сформоване бажання представляти на широкий загал успіхи в діяльності закладу освіти; прагнення ствердитися за рахунок позитивного іміджу в очах оточуючих людей; бажання підняти престиж професійного (професійно-технічного) навчального закладу в суспільстві; бажання ствердити репутацію керівника професійного (професійно-технічного) навчального закладу як одного з найкращих.

Викликає тривогу явно недостатній рівень вираженості мотивів *особистісного та професійного самовдосконалення* (7,9 балів у середньому), тобто бажання реалізувати власний творчий потенціал у професійній діяльності; прагнення знати методики та умови формування позитивного іміджу професійного (професійно-технічного) навчального закладу та його керівника; бажання оволодіти методиками професійно-особистісного розвитку як керівника професійного (професійно-технічного) навчального закладу.

Найменш вираженими є *прагматичні мотиви* (6,9 балів у середньому), отже, значна кількість досліджуваних управлінців не орієнтовані на отримання позитивних відгуків громадськості про їх діяльність; бачать обмеження у забезпеченні високого рівня матеріально-технічної бази професійного (професійно-технічного) навчального закладу тощо.

За результатами кластерного аналізу виявлено 3 кластери керівників за значущістю мотивів маркетингової діяльності.

До першого кластеру (68,7%) віднесено керівників із сильно вираженими соціальними і власне управлінськими мотивами, водночас, інші групи мотивів виражені значно менше, що відповідно до теоретичної моделі дає підстави говорити про середній рівень значущості мотивів маркетингової діяльності.

До другого кластеру (16,5%) увійшли досліджувані з переважанням престижних і власне управлінських мотивів. Натомість значущі для соціального маркетингу соціальні мотиви і мотиви саморозвитку виражені в них найменше. Відповідно йдеться про низький рівень значущості мотивів маркетингової діяльності.

Третій кластер (14,8%) склали управлінці, у яких доволі гармонійно представлені всі групи мотивів з відносним переважанням власне управлінських, соціальних і мотивів саморозвитку. Це дозволяє віднести їх до високого рівня значущості мотивів маркетингової діяльності.

Висновки. Таким чином, результати кластерного аналізу свідчать про те, що лише кожний шостий управлінець характеризується розвиненою мотиваційною сферою професійної діяльності загалом і у сфері маркетингової діяльності зокрема. Інші ж керівники потребують розвитку мотивів, що мають вагомий вплив на ефективність маркетингової діяльності, серед яких на особливу вагу заслуговує розвиток мотивів професійно-особистісного зростання.

Карамушка Л.М.,

дійсна членкиня НАПН України,
 докторка психологічних наук, професорка,
 завідувачка лабораторією організаційної та
 соціальної психології Інституту психології
 імені Г. С. Костюка НАПН України,
 професорка кафедри психології управління
 ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ВПЛИВ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ НА ПОЗИТИВНЕ ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ОСВІТНЬОГО ПЕРСОНАЛУ

Постановка проблеми. Високий рівень психологічного напруження персоналу освітніх організацій в умовах освітніх реформ та складні соціально-економічні умови, в яких функціонують заклади загальної середньої освіти, обумовлюють підвищення проблеми забезпечення його позитивного психологічного здоров'я. Одним із важливих чинників, які можуть впливати на його забезпечення, можуть виступати копінг-стратегії, які використовує персонал освітніх організацій для подолання ситуацій професійного та особистісного напруження. Дана проблема не виступала раініше предметом спеціального дослідження.

Мета дослідження: Дослідити вплив копінг-стратегій на позитивне психологічне здоров'я освітнього персоналу.

Методика та організація дослідження. Дослідження *копінг-стратегій* персоналу освітніх організацій здійснювалася за допомогою методики «Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях» (С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер; адаптація Т. Крюкової) [2].

Вивчення позитивного психологічного здоров'я здійснювалося за допомогою «Шкали позитивного психічного здоров'я» (Positive Mental Health Scale (PMH-scale) (J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W.M. van der Veld, E.S. Becker) [4].

Обробка результатів здійснювалася методами математичної статистики (описові статистики, кореляційний, дисперсійний аналіз) за допомогою програми SPSS (22 версія).

Вибірка дослідження. У дослідженні взяли участь 473 працівники закладів середньої освіти з різних регіонів України.

Щодо рівня освіти, то 93,5% опитаних мали вище освіти, 6,5% – середньо-спеціальну та незакінчену вищу освіти. За посадою респонденти були розподілені наступним чином: 20,8% – педагогічні працівники початкової школи, 29,6% – середньої школи, 24,5% – старшої школи, 14,4% – керівники, 10,2% – соціальні педагоги та психологи. За кваліфікаційною

категорією було виділено такі групи освітнього персоналу: 14,3% – спеціалісти, 18,5% – спеціалісти 1-ої категорії, 11,4% – спеціалісти 2-ої категорії, 55,8% – спеціалісти вищої категорії. 57,7% опитаних мали педагогічні звання «старший учитель» або «старший викладач», 42,3% – звання «вчитель-методист» або «викладач-методист» або «вихователь-методист». За віком опитані розподілились наступним чином: 11,4% – до 30 років, 27,7% – від 31 до 40 років, 34,3% – від 41 до 50 років, і 26,6% – понад 50 років. 12,0% – чоловіки, 88,0% – жінки; 76,0% були одруженими, 24,0% – неодруженими.

Викладення основного матеріалу. Розглянемо спочатку результати, які стосуються *рівня вираженості копінг-стратегій персоналу освітніх організацій*.

Аналіз отриманих даних показав, що значна частина персоналу освітніх організацій, в середньому половина, використовує *«активні» копінг-стратегії*. Про це свідчить той факт, що високий рівень вираженості «орієнтації на вирішення завдання» виявлено у 54,6% опитаних, а високий рівень «соціального відволікання» – у 44,1%. В той же час, «пасивні» копінг-стратегії застосовує значно менша кількість опитаних, в середньому вдвічі менше, про що говорять дані, які стосуються кількості осіб, для яких притаманний високий рівень вираженості таких копінг-стратегій, як «уникнення» (26,2%), «спрямованість на емоції» (21,3%) та «відволікання» (13,9%). Таку вираженість та співвідношення «активних» та «пасивних» копінг-стратегій можна оцінити, на наш погляд, позитивно, оскільки вони свідчать про активну позицію опитаних у протидії стресовим ситуаціям, що може сприяти збереженню та підтриманню їхнього психологічного здоров'я.

З урахуванням отриманих в дослідженні даних, можна також констатувати, що лише трохи більше, ніж половина, опитаних (54,6%) мають високий рівень вираженості такої продуктивної копінг-стратегії, як «орієнтація на вирішення завдання». Також певна частина учасників дослідження (44,1%) орієнтована на використання на високому рівні «проміжної» копінг-стратегії, а саме «соціальне відволікання». І в середньому для однієї п'ятої частини опитаних характерний високий рівень «непродуктивних» копінг-стратегій, таких, як «уникнення» (26,2%), «спрямованість на емоції» (21,3%) та «відволікання» (13,9%). Якщо взяти до уваги ще і кількість опитаних, які мають середній рівень вираженості «непродуктивних стратегій» (відповідно, «уникнення» – 40,7%, «спрямованість на емоції» – 38,6% та «відволікання» – 33,6%), то можна констатувати *необхідність підвищення персоналом освітніх організацій*

«продуктивних» та зниження рівня вираженості «непродуктивних» копінг-стратегій.

При цьому також слід враховувати, як ми уже зазначали [1], що суттєвим є гнучке використання копінг-стратегій в різних стресових ситуаціях. Як зазначає Н. Ярош [3], що в деяких випадках людина може самостійно подолати труднощі, що виникли, в інших випадках їй потрібна підтримка оточення, ще в інших – може просто уникнути зіткнення з проблемною ситуацією, наперед оцінивши негативні наслідки такого зіткнення.

Далі проаналізуємо зв'язок між копінг-стратегіями персоналу освітніх організацій та його позитивним психологічним здоров'ям.

У процесі дослідження констатовано позитивний статистично значущий кореляційний зв'язок між такими копінг-стратегіями, як «орієнтація на вирішення завдання» ($r=0,242$; $p<0,01$), «соціальне відволікання» ($r=0,317$; $p<0,01$), «уникнення» ($r=0,276$; $p<0,01$), «відволікання» ($r=0,189$; $p<0,01$) та позитивним психологічним здоров'ям освітнього персоналу. Це говорить про те, що підвищення рівня розвитку названих копінг-стратегій сприяє підвищенню рівня вираженості позитивного психологічного здоров'я освітнього персоналу.

Разом з тим, отримані дані свідчать про негативний статистично значущий кореляційний зв'язок між такою копінг-стратегією, як «спрямованість на емоції» та позитивним психологічним здоров'ям освітнього персоналу. ($r=-0,298$; $p<0,01$). Це проявляється у тому, що підвищення рівня розвитку цієї копінг-стратегії обумовлює зниження рівня вираженості позитивного психологічного здоров'я освітнього персоналу.

Окрім того, результати дисперсійного аналізу (ANOVA) також показали, що рівень розвитку копінг-стратегії «орієнтація на вирішення завдання» ($F=7,494$, $p<0,001$), «соціальне відволікання» ($F=7,882$, $p<0,001$), «уникнення» ($F=7,327$, $p<0,001$), «відволікання» ($F=10,479$, $p<0,001$) позитивно впливає на рівень вираженості позитивного психологічного здоров'я освітнього персоналу. Отже, отримані дані свідчать про те, що підвищення рівня розвитку копінг-стратегії «орієнтація на вирішення завдання», яка відноситься до «активних» та «конструктивних» копінг-стратегій, впливає на підвищення рівня вираженості позитивного психологічного здоров'я освітнього персоналу.

Разом з тим, результати дисперсійного аналізу (ANOVA) показали, що рівень розвитку копінг-стратегії «спрямованість на емоції» негативно

впливає на позитивне психологічного здоров'я освітнього персоналу ($F=18,795$, $p<0,001$). Це проявляється в тому, що найвищий рівень психологічного здоров'я спостерігається при низькому рівні вираженості цієї копінг-стратегії, а найнижчий рівень – при середньому рівні її вираженості і дещо вищий – при високому рівні.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Отримані дані свідчать про те, що копінг-стратегії виступають детермінантами розвитку психологічного здоров'я освітнього персоналу.

Перспективи дослідження полягають у вивченні інших психологічних характеристик освітнього персоналу, які можуть впливати на його психологічне здоров'я (мотиваційна спрямованість, наявність соціальної підтримки та ін.).

Література

1. Карамушка Л. М., Снігур Ю. С. Копінг-стратегії: сутність, підходи до класифікації, значення для психологічного здоров'я особистості та організації. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. 2020. Т. I. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія* / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Вип. 55. С. 23-30.
2. Крюкова Т. Л. Психологія совладаючого поведіння. Кострома, 2010. 296 с.
3. Ярош Н. С. Аналіз досліджень внутрішніх предикторів стрес-долаючої поведінки». *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Серія : Психологія. 2015. № 58. С. 60–64.
4. Lukat, J, Margraf, J., Lutz, R., van der Veld, W. M., Becker E S. Psychometric properties of the Positive Mental Health Scale (PMH-scale). *BMC Psychology*. 2016; № 4: 8. doi: [10.1186/s40359-016-0111-x](https://doi.org/10.1186/s40359-016-0111-x)

Клименко Н. Г., аспірантка Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНИХ СТИЛІВ ПОВЕДІНКИ ЯК ЧИННИКА СТАВЛЕННЯ ЖІНОК ДО ГРОШЕЙ

Постановка проблеми. Інтенсивні соціально-економічні трансформаційні процеси світового рівня вимагають від людини швидкої адаптації до постійних змін та активного способу життя. Важливою складовою функціонування будь-якого суспільства є гроші. Ставлення до грошей впливає на самооцінку, спосіб життя та реалізацію власних професійних та економічних потреб особистості. Ставлення жінок до грошей особливо важливе, адже низький рівень монетарної грамотності жінок у наш час негативно впливає на їхню адаптацію до соціально-економічних змін. Осмислення цієї проблеми потребує визначення методик для дослідження особистісно-професійних стилів поведінки як чинника ставлення жінок до грошей.

Стан розробленості проблеми. Проблеми психології грошей знайшли відображення в роботах, присвячених вивченню різних чинників, що впливають на ставлення до грошей, сутності грошей, їх роль в економічній соціалізації особистості, ставлення до грошей різних соціальних груп, ставлення до грошей персоналу комерційних організацій тощо. Дослідження представлені в роботах як зарубіжних (Furnham, & Argyle, 1998; Tang, 1993 та ін.) так і вітчизняних (Зубіашвілі, 2007, 2009; Карамушка, & Ходакевич, 2012, 2017; Паршак, 2018, 2020; Сімків, 2011, 2012, 2014 та ін.) вчених. Що до дослідження особистісно-професійних стилів поведінки, то слід зазначити, що дослідження окремих аспектів особистісно-професійних стилів знайшли відображення в роботах зарубіжних (Берн, 1999; Стюарт, & Джойнс, 1996; Харріс, 2020; Дж. Хей, 2020; та ін.) та вітчизняних (Горностаї, 2007; Костіна, 2011 та ін.) авторів.

Разом із тим, практично не дослідженою є проблема впливу особистісно-професійних стилів поведінки жінок на їх ставлення до грошей. Зокрема, не дослідженою є проблема розробки комплексу методик для вивчення особистісно-професійних стилів поведінки як чинника ставлення жінок до грошей.

Мета дослідження. Розробка комплексу методик для дослідження особистісно-професійних стилів поведінки як чинника ставлення жінок до грошей.

Викладення основного матеріалу. На основі аналізу літератури нами було підібрано «Комплекс методик для дослідження особистісно-професійних стилів поведінки як чинника ставлення жінок до грошей», який включає три групи методик, що були виділені та проаналізовані нами (табл. 1).

Комплекс методик для дослідження особистісно-професійних стилів поведінки як чинника ставлення жінок до грошей

Назва методик	Показники, що досліджуються
1. Методики для вивчення ставлення жінок до грошей:	
<i>1.1. Методики для вивчення монетарних установок особистості:</i>	
Методика А. Фернема «Шкала грошовий переконань та поведінки» (MBBS) (модифікований варіант М. Сімків) (Сімків, 2012)	Рівні враженості ставлення людини до грошей відповідно до 4 типів грошових настановлень: грошова одержимість; влада; економність; неадекватна поведінка з грошима
<i>1.2. Методики для вивчення переважajúчого типу ставлення до грошей:</i>	
Методика Т. Танга «Шкала монетарної етики» (MAS) (модифікований варіант М. Сімків) (Сімків, 2011)	Рівні враженості грошових установок за 6 шкалами: гроші як благо; гроші як зло; гроші як засіб досягнення успіху; гроші як чинник поваги до людей; планування видатків; гроші як засіб досягнення свободи та влади
<i>1.3. Методики для дослідження установок «праця-гроші»:</i>	
Методика О. Потьомкіної «Діагностика соціально-психологічних установок особистості у сфері мотивацій і потреб» (Потьомкіна, 2001)	Рівні враженості соціально-психологічних установок особистості у сфері мотивацій і потреб: «процес – результат», «альтруїзм – егоїзм»; «праця – гроші», «влада – свобода»
2. Методики для вивчення особистісно-професійних стилів жінок:	
<i>2.1. Методики вивчення життєвої позиції особистості:</i>	
Опитувальника Дж. Хей «Вікна у світ» (Хей, 2020)	Рівні враженості різних комбінацій життєвих позицій особистості, які є базовими світоглядними моделями ставлення людини як до себе, так і до інших
<i>2.2. Методики вивчення особистісних стилів взаємодії з іншими людьми:</i>	
Опитувальник Дж. Хей «Особистісні стилі» (Хей, 2020)	Рівні враженості внутрішніх Его-станів людини, які втілюються в особистісних стилях поведінки людини, таких як: «Батько-Контролер», «Батько-Вихователь»,

	«Функціональний Дорослий», «Адаптивна дитина» та «Природна дитина»
<i>2.3. Методики вивчення стилів поведінки у професійній діяльності:</i>	
Опитувальник Дж. Хей «Робочі стилі» (Хей, 2020)	Рівні враженості внутрішніх «драйверів», які формують «Робочі стилі» поведінки людини з відповідними характеристиками: («Поспішай», «Будь досконалим», «Радуй інших», «Намагайся», «Будь сильним»)
3. Методики для вивчення гендерних, соціально-демографічних, організаційно-професійних, соціально-економічних чинників, які впливають на ставлення жінок до грошей та використання ними особистісно-професійних стилів:	
<i>3.1. Методики для вивчення гендерного типу особистості:</i>	
Методика С. Бем (модифікований варіант О. Г. Лопухової «Маскуліність, фемінність та гендерний тип особистості») (Лопухова, 2003)	Рівні враженості маскуліності та фемінності, а також для визначення психологічної статі особистості
<i>3.2. Методики для вивчення соціально-демографічних, організаційно-професійних, соціально-економічних чинників ставлення жінок до грошей:</i>	
Анкета-паспортичка	Соціально -демографічні показники: стать, вік, місце проживання, сімейний стан, наявність дітей; організаційно-професійні: посада в організації, рівень освіти, загальний стаж роботи, стаж роботи на посаді; соціально- економічні: соціальне походження, економічний статус сім'ї, рівень доходу

Комплекс включає три групи методик. Першу групу складають методики для вивчення ставлення жінок до грошей. До другої групи входять методики для дослідження особистісно-професійних стилів жінок. Третя група методик спрямована на вивчення соціально-демографічних, організаційно-професійних, соціально-економічних та гендерних чинників,

які впливають на ставлення жінок до грошей.

Проаналізований комплекс методик може бути використаний для проведення діагностики особистісно-професійних стилів поведінки як чинника ставлення жінок до грошей.

Висновки:

1. У процесі дослідження визначено комплекс методик для дослідження особистісно-професійних стилів поведінки як чинника ставлення жінок до грошей.

2. Комплекс включає три групи методик: для вивчення ставлення жінок до грошей; методики для дослідження особистісно-професійних стилів жінок; методики для вивчення гендерних, соціально-демографічних, організаційно-професійних, соціально-економічних характеристик жінок, які впливають на їх ставлення до грошей.

3. У першій групі виділено методики для: визначення монетарних установок особистості; дослідження переважаючого типу ставлення особистості до грошей; вивчення соціально-психологічних установок особистості у сфері мотивацій і потреб.

4. До складу другої групи входять методики для: дослідження життєвої позиції особистості; вивчення особистісних стилів взаємодії з іншими людьми; аналізу стилів поведінки у професійній діяльності.

5. До третьої групи увійшли: методики для вивчення гендерного типу жінок; аналізу соціально-демографічних, організаційно-професійних чинників та соціально-економічних чинників, які впливають на ставлення жінок до грошей.

6. Використання комплексу вказаних методик дає можливість, на наш погляд, емпірично дослідити особистісно-професійні стилі поведінки як чинника ставлення жінок до грошей.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи дослідження ми вбачаємо у розробці тренінгової програми для жінок, яка спрямована на формування у жінок усвідомленого ставлення до грошей. Тренінгова програма може бути впроваджена для психологічної підготовки жінок, які працюють в державних та комерційних організаціях, є членами громадських організацій.

Література

1. Берн, Э. (1999). *Игры, в которые играют люди: Психология человеческих взаимоотношений; Люди, которые играют в игры: Психология человеческой судьбы.* Москва: ФАИР-ПРЕСС.

2. Горностай, П. (2007). *Личность и роль: Ролевой подход в социальной психологии личности*. Киев: Интерпресс ЛТД.
3. Зубіашвілі, І. К. (2009). *Ставлення до грошей як фактор економічної соціалізації старшокласників*. Автореф. дис. канд. психол. наук. Київ.
4. Зубіашвілі, І. К. (2007). Проблема монетарних відносин особистісно зрілих людей у сучасній психології. *Наукові записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України*, 32, 116–123.
5. Карамушка, Л. М., & Ходакевич, О. Г. (2017). *Психологічні особливості ставлення студентської молоді до грошей*: монографія. Київ: КНЕУ.
6. Карамушка, Л. М., & Ходакевич, О. Г. (2012). Оцінка студентами ролі грошей у їх життєдіяльності. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України, 1, 35, 111–117.
7. Костіна, Т. О. (2011). Дослідження провідного драйверу особистості юнацького віку. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України, 1, 57, 92–100.
8. Лопухина, О. Г. (2013). Опросник «Маскулинность, феминность и гендерный тип личности» (Российский аналог «Вем Sex Role Inventory»). *Вопросы психологии*, 1, 147–154.
9. Миронова, Т. Ю. (2012). Некоторые факторы отношения подростков и юношей к деньгам. *Известия Саратовского университета. Новая серия. Философия. Психология. Педагогика*, 12, 3, 74–78.
10. Паршак, О. І. (2018). Методики для дослідження ставлення до грошей персоналу комерційних організацій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2 (13), 93–99.
11. Паршак, О. І. (2020). Оцінка персоналом комерційних організацій ролі грошей у його життєдіяльності: зв'язок із психологічними та організаційно-функціональними характеристиками організацій. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України, 1, 57, 92–100.
12. Сімків М. В. (2011). Адаптація модифікованого україномовного варіанта методики Т.Танга «Шкала грошової етики» (ШГЕ). *Практична психологія та соціальна робота*, 2, 22–26.
13. Сімків, М. В. (2012). Модифікований варіант методики А. Фернема «Шкала грошових уявлень та поведінки». *Освіта регіону*, 2, 295–301.
14. Сімків, М. В. (2012). Суб'єктивний контроль як чинник ставлення до грошей у жінок. *Проблеми загальної та педагогічної психології*: зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України, 12, 1, 541–551.
15. Сімків, М. В. (2014). Соціально-демографічні чинники монетарних настановлень молоді. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України, 10, 26, 666–678.
16. Стюарт, Я., & Джойнс, В. (1996). *Транзактний аналіз*. Санкт-Петербург: Социально-психологический центр.

17. Харрис, Т. Э. (2020). *Я – О'Кей, Ты – О'Кей*. Москва: Академический проект.
18. Хей, Дж. (2020). *Транзактний аналіз для тренерів*. Санкт-Петербург: Метанойя.
19. Constantinople, A. (1973). Masculinity-femininity: An exception to a famous dictum. *Psychol. Bull*, 80, 389–407.
20. Furnham, A., & Argyle, M. (1998). *The psychology of money*. New York: Routledge.
21. Kahler, T., & Capers H. (1974). The Miniscript. *Transactional Analysis Journal*, 4, 1, 26–42.
22. Tang, T. (1993). The meaning of money: extension and exploration of the money ethic scale. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 93–109.
23. Wernimont, P. F. & Fitzpatrick, S. (1972). The meaning of money. *Journal of Applied Psychology*, 56, 218–226.

Ковалішина Г. Ю., 2 курс магістратури,
ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту
освіти»

Науковою керівник: Ковтун О. А.,
кандидатка наук з державного управління,
доцентка, доцентка кафедри публічного
управління і проектного менеджменту
ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту
освіти»

ОРГАНІЗАЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ОСВІТНЬОГО ПЕРСОНАЛУ ЯК НАПРЯМ РОБОТИ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

Постановка проблеми. Підтримка психологічного здоров'я освітнього персоналу є одним із основних чинників для надання якісної освіти та формування в навчальних закладах сприятливої атмосфери для різнобічного розвитку. Протягом останнього десятиліття дослідники доводять той факт, що боротьба зі стресом та вигоранням серед освітян чинить позитивний ефект на навчальний процес і в початковій, і в середній, й у вищій школі [1].

Психологічне здоров'я освітнього персоналу має величезне значення для педагогічної практики. Проте протягом тривалого часу ця тема була предметом дослідження тільки з боку теорії – жодних практичних досліджень всеукраїнського масштабу не проводилося. Навіть тоді, коли

пандемія COVID-19 паралізувала звичний освітній процес і змусила всіх педагогів перелаштовуватися на кардинально інший формат роботи, ситуація майже не змінилася. Хоча саме у період вимушеної ізоляції та потреби адаптуватися до нових викликів рівень психологічного здоров'я освітнього персоналу повинен був стати одним з основних предметів дослідження та аналізу.

Мета даної публікації – вивчення особливостей організації психологічного супроводу освітнього персоналу як напряму роботи органів місцевого самоврядування в закладах освіти.

Викладення основного матеріалу. Через карантин і вимушену ізоляцію фахівці в галузі освіти були змушені працювати майже цілодобово, аби керувати переходом на дистанційне навчання, забезпечувати доступ до знань, а ще підтримувати зв'язок кожного здобувача знань із навчальним закладом. Докладно про це у своїй статті написала кандидат психологічних наук Байдик В. В. Йдеться про те, що раптова потреба у дистанційній освіті з усіма наслідками, як-то нестача якісних цифрових матеріалів для навчання, нестабільність інтернет-покриття у багатьох віддалених регіонах та неготовності учнів і студентів сприймати матеріал у новому форматі, – значно вплинула на психологічне здоров'я освітнього персоналу [2].

У такій ситуації критично необхідним став психологічний супровід, а також розробка інструментів і теоретичних для основ побудови здорового психологічного клімату в навчальних закладах. Підґрунтям для такої роботи повинні стати дослідження, що включатимуть аналіз педагогічної практики загалом та вивчення благополуччя окремих представників освітнього персоналу. Особливість таких досліджень є в тому, що вони повинні охоплювати різні регіони країни, різні навчальні заклади та включати в себе відповіді респондентів, які представляють різні посади працівників освітньої галузі.

Схожі практики вже використовуються в інших країнах. Наприклад, у Великій Британії, щоб оцінити вплив пандемії COVID-19 на психологічне здоров'я тих, хто працює в галузі освіти, провели окреме дослідження. Його автори поставили собі за мету опитати персонал та проаналізувати, як коронавірус вплинув на психологічне здоров'я та благополуччя освітнього персоналу, вивчити, які інструменти допоможуть безболісно повернутися до ефективної роботи.

Це дослідження проводилося шляхом онлайн-опитування у червні-липні 2020 року. Розмір вибірки становив 3034 фахівці, й до неї увійшли представники всіх можливих рівнів в освітній галузі. До опитування

залучили осіб з керівних посад, учителів різної кваліфікації, помічників учителів, стажерів і менеджерів навчальних закладів, які безпосередньо не беруть участі у процесі навчання, але відіграють основну роль в організації освітнього процесу. Важливо наголосити, що дослідники залучили до опитування персонал, який представляє всіх етапів освіти – початкової, середньої та старшої школи, середньої професійної та вищої освіти [3]. Це дало можливість докладно та всебічно проаналізувати вплив пандемії COVID-19 на тих, хто працює в галузі освіти, та отримати основу для розробки методик, які можуть покращити ситуацію з психологічним здоров'ям у майбутньому.

В Україні також проводилися дослідження, які мали на меті оцінити стан здоров'я працівників галузі освіти вже в період пандемії COVID-19. Зокрема, Л. Карамушка, О. Креденцер, К. Терещенко в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України «Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості» (2019–2021 рр.) провели емпіричне дослідження рівня здоров'я персоналу освітніх організацій та чинників, що впливають на нього.

Завданням було: дослідити рівень фізичного та психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій; проаналізувати зв'язок між рівнем здоров'я персоналу освітніх організацій та їхніми соціально-демографічними характеристиками; проаналізувати зв'язок між рівнем здоров'я персоналу освітніх організацій та їхніми організаційно-професійними характеристиками. Під час дослідження були застосовані опитувальник «Оцінка способу життя та рівня здоров'я» Р. Страуба (в адаптації Г. Залевського) та анкета-паспортичка.

У дослідженні взяли участь 473 працівники закладів середньої освіти з різних регіонів України. До вибірки були залучені представники жіночої та чоловічої статі різного сімейного стану. Широко представлені були й вікові категорії: 11,4% – до 30 років, 27,7% – від 31 до 40 років, 34,3% – від 41 до 50 років, і 26,6% – понад 50 років. За посадовим складом опитані під час дослідження розподілилися наступним чином: 20,8% – педагогічні працівники початкової школи; 29,6% – педагогічні працівники середньої школи; 24,5% – педагогічні працівники старшої школи; 10,2% – соціальні педагоги, 15% – керівники.

Під час аналізу отриманих даних було виявлено, що більшість освітнього персоналу має високий або середній рівень «індексу

психологічного здоров'я». Якщо звернути увагу на відсоткове співвідношення, то дані такі: у 37,3% опитаних освітян спостерігається високий рівень «індексу психологічного здоров'я», у 50,3% – середній, а у лише 12,1% та 0,2% – низький та критично низький рівень [4].

З нашої точки зору, такі дослідження дадуть змогу не тільки проаналізувати психологічне здоров'я освітнього персоналу, а й стануть основою для програм психологічного супроводу в навчальних закладах. Адже під час досліджень, крім рівня психологічного здоров'я та благополуччя, можна також визначати рівень готовності педагогів до змін, здатність до адаптації та психологічну компетенцію. Що, у свою чергу, дасть можливість визначити потреби персоналу на етапі створення заходів психологічного супроводу вже для учнів чи студентів.

Такі програми супроводу зазвичай спрямовані на навчання всіх учасників освітнього процесу прийомам ефективного спілкування, вирішення конфліктних ситуацій та саморегуляції, а також на профілактику залежних форм поведінки і виховання здорового способу життя. Тому важливо, щоб заходи супроводу були найвищого рівня. Від цього напряму залежить формування психоемоційного стану учнів та студентів, їхня позитивна мотивація та можливість підтримки високого рівня психологічної культури молоді.

Загалом психологічний супровід, який здійснює освітній персонал, має на меті підвищення ефективності освітнього процесу, своєчасного виявлення труднощів, проблем та умов індивідуального розвитку особистості, корекції міжособистісних відносин всіх учасників освітнього процесу, профілактики відхилень в індивідуальному розвитку та поведінці. Тому процес організації такого супроводу, психологічне здоров'я освітнього персоналу, який здійснює цей супровід, – має стати предметом ґрунтовних і масштабних досліджень. Особливо це актуально в період пандемії, вимушеної ізоляції та дистанційного навчання.

На нашу думку, щоб зрозуміти, що відбувається в галузі освіти, як криза вплинула на благополуччя працівників та які методики допоможуть працювати з психологічним здоров'ям освітнього персоналу в майбутньому, ми повинні оперативнo збирати й аналізувати величезні пласти даних. Зокрема, важливо робити тривалі дослідження на кілька років, які дадуть змогу простежити зміни в динаміці.

Це стане важливим аспектом підготовки психологів до роботи в сучасних організаціях в епоху постійних кардинальних змін. А також у подальшому позитивно вплине на формування культури психічного здоров'я

серед освітнього персоналу, швидкість трансформації освіти та рівень організації навчального процесу в країні.

Для керівників управлінь, відділів освіти районів та об'єднаних територіальних громад можна рекомендувати розробити та затвердити плани додаткових заходів щодо розвитку районних (міських) психологічних служб, з можливістю переглянути наявні моделі функціонування психологічної служби. Серед можливих моделей, які існують сьогодні в Україні є:

1. Покладання обов'язків відповідального за діяльність психологічної служби на спеціаліста/методиста органу управління освітою.
2. Уведення посади методиста, відповідального за діяльність психологічної служби, до штату центру розвитку педагогічних працівників органу управління освітою.
3. Обслуговування одним методистом декількох громад на умовах спів фінансування
4. Покладання на практичного психолога закладу освіти повноважень для співпраці з навчально-методичним центром психологічної служби.

Аналіз існуючих моделей свідчить, що найбільш ефективною серед них є введення посади спеціаліста/методиста з фаховою освітою в штат відділу освіти чи центру професійного розвитку педагогічних працівників. Ефективною є і модель обслуговування одним методистом (з фаховою освітою) декількох громад на умовах спів фінансування. Відсутність освіти знижує ефективність методичного супроводу практичних психологів, соціальних педагогів закладів освіти.

Для врегулювання відносин в правовому полі та збереження існуючої чіткої системи комунікацій та методичного супроводу можна рекомендувати керуватися положеннями статті 101 Бюджетного кодексу України, статті 43 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» щодо прийняття міжбюджетного трансферту у вигляді іншої субвенції з бюджетів об'єднаних територіальних громад.

Висновки. Розбудова психологічної служби, що відбувається у складних соціально-економічних умовах, в умовах реформування системи освіти та інших інституцій суспільства, роблять практичних психологів і соціальних педагогів необхідними учасниками освітнього процесу і, відповідно, зростає і роль методистів, що супроводжують їх діяльність на місцях. Своєчасне створення міцної розгалуженої системи психологічної служби забезпечить якісну підтримку фахівців, підвищить якість кадрового потенціалу в закладах освіти.

Література

1. Gray, C., Wilcox, G., & Nordstokke, D. Teacher mental health, school climate, inclusive education and student learning: A review. *Canadian Psychology*. 2017. № 58 (3). P. 203–210. DOI: <https://doi.org/10.1037/cap0000117>.

2. Байдик В. В. Психогігієна професійної діяльності педагога в умовах карантину. Психологія і педагогіка у протидії пандемії COVID-19: Інтернет-посібник; за наук. ред. В.Г. Кременя. Київ. 2020. С. 185-189. URL: http://aitdonntu.ucoz.ua/001_MedKab/internet_posibnik_za_red_vg_kremenja_ukr_pdf_06.05.pdf

3. Covid-19 and the classroom: Working in education during the coronavirus pandemic. *The impact on education professionals' mental health and wellbeing. Education Support*. London. 2020. URL:

https://www.educationsupport.org.uk/sites/default/files/resources/covid-19_and_the_classroom.pdf

4. Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В. Фізичне та психологічне здоров'я персоналу освітніх організацій: емпіричне дослідження проблеми в період пандемії COVID-19. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. № 2-3(20)/2020. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.7>.

Котельчук О. А., здобувач вищої освіти,
016 «Спеціальна освіта»/ група СО – 18-Г1,
кафедра ПАСР ДЗВО «Університет
менеджменту освіти»

Наукова керівниця: Висоцька А. М.,
кандидатка педагогічних наук, старша
наукова співробітниця, доцентка кафедри
ПАСР ДЗВО «Університет менеджменту
освіти»

ОПТИМІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ У СПЕЦІАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ ОСВІТИ ДЛЯ ДІТЕЙ З ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМИ ПОРУШЕННЯМИ

Постановка і стан розробленості проблеми. На сьогодні у суспільстві актуальною є проблема професійного самовизначення підростаючого покоління. Особливої уваги потребують питання організації профорієнтаційної роботи з дітьми, які мають особливі освітні потреби, у тому числі з інтелектуальними порушеннями. Як свідчить досвід, відсоток осіб з інтелектуальними порушеннями, що працюють за отриманою в школі професією, невеликий. Це свідчить, зокрема, про недостатню ефективність профорієнтаційної роботи в процесі трудового навчання.

Профорієнтаційна робота для зазначених осіб має особливе значення і займає провідне місце у навчально-виховному процесі спеціального закладу освіти. Важливим завданням при цьому є формування у них нових пріоритетів при виборі професії, формування компетентності, посилення гнучкості та мобільності соціальної поведінки, підготовленості до праці й готовності включитися в трудову діяльність [1].

Різні аспекти процесу побудови професійно-трудового навчання у спеціальній школі розкриваються у роботах відомих вчених-дефектологів О. Граборова, Г. Дульнева, І. Єременка. Досвід роботи спеціальних шкіл з цієї проблеми висвітлений в дослідженнях В. Шепелева, В. Бондаря В. Карвяліса, Г. Мерсіянової. Питанням корекційної спрямованості трудового навчання, підготовки до праці у сфері матеріального виробництва, соціально-трудової адаптації випускників спеціальних шкіл присвячені роботи В. Баудіша, А. Висоцької, В. Карвяліса, А. Раку, О. Хохліної [3]. Дослідження окремих вчених: В. Бондаря, А. Корнієнка, С. Максименка, Б. Пінського присвячені вивченню особливостей перебігу трудових процесів у розумово відсталих дітей. Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць, окремі аспекти впровадження профорієнтаційної роботи в освітній процес спеціального закладу освіти для осіб з інтелектуальними порушеннями висвітлені недостатньо і потребують подальшого обґрунтування.

Метою даної публікації є висвітлення основних організаційно-педагогічних умов оптимізації профорієнтаційної роботи у спеціальному закладі освіти.

Викладення основного матеріалу. У літературних джерелах дається визначення професійного орієнтування, це насамперед – «комплексна науково обґрунтована система практичних методів і засобів впливу на особистість з метою забезпечення самостійного й усвідомленого вибору професії, її освоєння та здійснення професійної діяльності на основі врахування індивідуально-психологічних властивостей людини і потреб ринку праці в кадрах» [2, с. 19].

Серед головних завдань професійного орієнтування, які найбільш стосуються корекційної педагогіки, науковці виокремлюють такі: допомога школярам упоратися з особистісними, освітніми і професійними проблемами; забезпечення та формування «образу Я», як суб'єкта майбутньої професійної діяльності; виявлення та оцінка специфічних якостей і властивостей людини, які дозволяють успішно займатися конкретними видами професійної діяльності; визначення характерних вимог до людини з різних видів професійної діяльності та формування вміння порівнювати їх з «образом Я»;

пошук методів і засобів впливу на людину з метою корекції рівня її домагань та розвитку окремих професійно важливих якостей у процесі професійного навчання [4].

Теоретичний аналіз психолого-педагогічної літератури з проблеми дослідження та досвід практичної роботи дозволив з'ясувати, що профорієнтаційна робота в школі, зазвичай, розглядається ізольовано, як особлива, специфічна діяльність, і проводиться у відриві від трудового виховання учнів. Тобто «паралельно» працюють дві системи – система трудового виховання і система професійної орієнтації учнів.

Вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду щодо вирішення проблеми професійної орієнтації школярів з порушеннями інтелектуального розвитку показало, що готовність учнів спеціальної школи до самостійної праці, їх працевлаштування в сучасних умовах соціально-економічного розвитку суспільства значно ускладнюються. Це зумовлено, зокрема, відсутністю методик визначення їхніх трудових можливостей і професійної орієнтації, що ґрунтуються на психофізичній діагностиці, а також механізмів бронювання робочих місць для випускників; стимулювання використання їхньої праці на підприємствах різних форм власності, зокрема індивідуальної, за місцем проживання. Низький рівень готовності учнів до праці зумовлюється також недостатньою ефективністю організації в школі трудового навчання, яке нерідко проводиться у відриві від суспільно корисної продуктивної праці.

Нами з'ясовано, що не зважаючи на значні досягнення у розробці змісту, методів та організаційних форм трудового навчання учнів із порушеннями інтелектуального розвитку, залишаються невирішеними питання подолання обмеженості у розумінні освітніх потреб і можливостей даних дітей. Певна обмеженість підходу до трудового навчання пов'язана з тим, що навчання праці в спеціальних школах формує у школярів психологію виконавця. Таким чином практична невідповідність учнів-випускників спеціальної школи посилюється недостатньою їхньою соціально-психологічною підготовкою до праці в умовах ринкової економіки. Це виявляється у низькому рівні професійних інтересів, насамперед у сфері масових виробничих спеціальностей, мотивів, обов'язків і відповідальності, у неадекватній оцінці своєї професійної придатності, некритичному ставленні до виконання трудових завдань і недостатній соціально-трудої зрілості та відповідальності за результат праці в умовах колективної діяльності.

В результаті проведеного нами дослідження були визначені основні організаційно-педагогічні умови оптимізації профорієнтаційної роботи у

спеціальному закладі освіти для дітей із порушеннями інтелектуального розвитку:

- організація розвиваючої психологічної діагностики;
- проведення тематичних бесід з учнями;
- застосування інформаційно-пошукових методів (методів організації дослідницької діяльності та методу спостереження);
- проведення профорієнтаційних уроків;
- проведення тематичних екскурсій;
- застосування профорієнтаційних ігор та вправ;
- організація позакласної виховної роботи.

Таким чином, впровадження систематичної профорієнтаційної роботи у навчально-виховний процес закладу освіти, посилює корекційну спрямованість трудової діяльності учнів з інтелектуальними порушеннями, що сприяє їх подальшому власному професійному самовизначенню.

Висновки. Створення єдиної системи трудового виховання і профорієнтації має стати логічним результатом роботи і показником навчально-виховної роботи школи. Це сприятиме формуванню громадянської зрілості учня та професійному самовизначенню випускника, свідомому вибору ним професії. Перспективи подальших пошуків у напрямі дослідження полягають у аналізі рівнів адекватності професійних уподобань професійним можливостям учнів з інтелектуальними порушеннями та розробці шляхів підвищення рівня професійного самовизначення й соціально-трудової адаптації школярів.

Література

1. Акатов Л.И. Социальная реабилитация детей с ограниченными возможностями здоровья. Психологические основы: учеб. пособ. для студ. высш. учеб. завед. / Л.И. Акатов. – М.: ВЛАДОС, 2003. – 368 с.
2. Мерсіянова Г.М. Професійно-трудове навчання у спеціальних загальноосвітніх навчальних закладах для розумово відсталих дітей: посібник / Г. М. Мерсіянова ; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т спец. педагогіки. - К. : Педагогічна думка, 2012. - 79 с.
3. Рейда К.В. Методика дослідження дидактичних основ підготовки учнів спеціальних шкіл до самостійної праці / К.В. Рейда // Дефектологія. – 2002. – №2. – С. 32-36.
4. Товстоган В.В. Визначення професійно важливих якостей в учнів допоміжної школи / В.В. Товстоган // Дефектологія. - 2007. – №1. – С. 19-24.

5. Щербакова А.М. Формирование социальной компетентности у учащихся старших классов специальных образовательных учреждений VIII вида / А.М. Щербакова, Н.В. Москоленко // Дефектология. - 2001. - № 3. - С. 19-35.

Ковальчук А. С., здобувач вищої освіти доктора філософії кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ПРОБЛЕМИ СТАВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ДО ДІЙНОСТІ ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН

Постановка проблеми. Природа людської психіки, а саме безпосереднє проявлення її у суспільстві, виявляється через ставлення особистості до дійсності. Вивчення цього феномену дає можливість дослідити та узагальнити прояви емоційного стану людини, її систему ставлень, налаштованість відносно життя та свого місця в ньому, проаналізувати її картину світу та подальші перспективи та шляхи розвитку.

Стан розробленості проблеми. Феномен «ставлення особистості» у психології вивчався вітчизняними та зарубіжними дослідниками (О. Алфьоров, М. Басов, Е. Берн, В. Бехтерев, О. Лазурський, В. М'ясищев, С. Рубінштейн В. Столін та ін.). Вчені проаналізували систему ставлень як складову характеру особистості (Т. Дуткевич); особливості мотиваційно-смыслового ставлення особистості та його складові (О. Асмолов, О. Леонт'єв, О. Лурія та ін.).

Як психологічний феномен ставлення (атитюд) висвітлювався у працях зарубіжних науковців (S. Coopersmit, Secil Tuncalp, Jagdish N. Sheth, M. J. Rosenberg), структурні компоненти атитюду (когнітивний, афективний, поведінковий) були розроблені та представлені М. Смітом, функції атитюду сформулювали та розкрили Г. Андрєєва, Д. Брунер та ін., Д. Кац здійснив їхній аналіз, використовуючи різні підходи в психології – психоаналіз, когнітивізм, біхевіоризм, гуманістичну психологію тощо.

Мета дослідження – проаналізувати проблеми ставлення особистості до дійсності як психологічний феномен.

Викладання основного матеріалу. Поняття «ставлення особистості» в психологів ввів О. Лазурський. На початку ХХ ст. О. Лазурським та

С. Франком було проведено дослідження психіки, де проявленям людської особистості було її ставлення до навколишнього середовища (матеріального та інтелектуального), в якому вона знаходиться [1].

В М'ясищев розробив теорію ставлень особистості, в якій наголошував на єдності свідомості, особистості та психіки людини як відображають її ставлення до дійсності. На його думку, особистість характеризується саме усвідомленим ставленням до навколишнього середовища [2].

На думку Л. Виготського, в основі будь-якої ідеї лежить емоційне ставлення людини до дійсності. Тобто, визначну роль в думках та діях особистості відіграють її внутрішні почуття і стан, який викликає в неї навколишня дійсність [3].

Узагальнюючі численні дослідження науковців ми даємо наступне визначення цього поняття – *ставлення особистості до дійсності* являє собою сукупність поглядів, переконань, досвіду, вподобань, норм, які є індивідуальними та змінюються під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників. Ставлення особистості є показником характеру, проте це не є тотожними поняттями і тому не варто сприймати певне ставлення до чогось як рису чи властивість характеру. Виділяють певні об'єкти, ставлення до яких є першочерговим та життєво значимим: 1) природа, суспільство і суспільні ідеї (ідеологія); 2) праця як спосіб існування людини; 3) інші люди, громадський зв'язок з якими характерний для даного індивіда; 4) власна діяльність і особистість людини [4].

Людина не може існувати поза відносинами з навколишнім світом, тому її ставлення до оточуючих, природи, предметів та світу в цілому грає роль у її життєвому сценарії. В. Бехтерев [5] розробив концепцію, в якій розглядав взаємовідносини організму та середовища. Він досліджував активне ставлення людини до середовища з боку психофізіології, пов'язуючи сутність психологічного з регуляцією ставлення організму до середовища.

Активне ставлення людини до різних сфер життя формує цілісну особистість. Дослідниця В. Казанська [6] відзначала, що особистість може проявити себе тільки через ставлення до різних аспектів життя, ці ставлення виступають причиною зовнішньої активності людини та проявляються у почуттях, вольових діях, інтелектуальних оцінках оточуючого середовища.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Аналізуючи вищевикладене можна зазначити, що пізнання особистості відбувається лише за умови її активного проявлення у певних діях, ставленні до зовнішнього світу. Однак, на сьогоднішній день проблема активного ставлення

особистості до дійсності недостатньо розглянута в сучасній психологічній науці і потребує подальшого вивчення.

Література

1. Дамте Д. С. Проблемы психологии религии / Д. С. Дамте, А. Ф. Лазурский // Философские науки. – 1/2017. – С. 95-107.
2. Мясищев В. Н. Психология отношений / Под ред. А. А. Бодалева. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2003. – 156 с.
3. Выготский Л. С. Психология развития человека / Л. С. Выготский. – М.: Изд-во Смысл; Изд-во Эксмо, 2005. – 1136 с
4. Ананьев Б. Г. Строение характера / Б. Г. Ананьев // Психология индивидуальных различий. Тексты. – М., 1982. – 320 с.
5. Левченко Е. В. Басов М. Я., Мясищев В. Н.: общность судеб, близость идей [Текст] / Е. В. Левченко // Обозрение психиатрии и мед. психологии им. В. М. Бехтерева. – 2005. – № 2. – С. 35-54.
6. Казанская В. Г. Педагогическая психология: Учебное пособие / В. Г. Казанская. – СПб. : Питер, 2003. – 214 с.

Кошель Н. А., здобувач наукового ступеня кандидата психологічних наук із спеціальності 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ЕКОФАСИЛІТАЦІЯ ЯК ДІЄВИЙ ШЛЯХ ПЕРЕХОДУ ВІД ТРАДИЦІЙНОЇ ОСВІТИ ДО ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В УМОВАХ ПЕРЕХІДНОГО ПЕРІОДУ

Постановка проблеми. Утвердження загальнолюдських цінностей в індивідуальній свідомості належить до фундаментальних проблем людської екзистенції, а питання конструювання психолого-педагогічних умов, котрі дозволять трансформувати загальнолюдські цінності в особистісні, є одним з найважливіших у сучасній освіті.

Мета даної публікації – дослідження екофасилітації як дієвого шляху переходу від традиційної освіти до освітнього процесу в умовах перехідного періоду.

Викладення основного матеріалу. У психолого-педагогічних дослідженнях О. Асмолова, В. Зінченко, В. Слободчікова, Д. Леонтьєва та

інших підкреслюється вага освітніх цілей, орієнтованих на духовний й ціннісно-смысловий розвиток учнів.

Наявною є проблема темпу оновлення знань, при цьому освіта як соціальне явище наразі зазнає низки трансформацій: конвертуючись із царини повчання і навчання у простір самостійної навчальної діяльності та самоосвіти. Система освіти дорослих все більше фрагментується, і те, що раніше підносилося в системі формальної освіти дорослих, наразі переноситься в область інформального, спонтанного навчання. Жорстка і директивна регламентація, контроль за процесом і результатами навчання й підготовки поступово «розчиняється» та розподіляється між слухачами, їх адміністрацією та іншими інстанціями [19].

Тут ми стикаємося з парадоксом управління самостійною діяльністю. Ситуація управління, особливо в контексті розподілу відповідальності, трансформується з управлінської в ситуацію комунікації моделей професійного розвитку. Так чи інакше, однак коли викладач керує самостійною навчально-професійною діяльністю слухача, він все одно задає певну альтернативну модель виконання професійної діяльності, яка визнана ним і санкціонована суспільством. Слухач, комутуючи свою ще імпліцитну модель, сприяє розвитку професійної (читай: «педагогічної») моделі педагога [20, с. 194].

В свою чергу створення позитивного теплового середовища серед учасників освітнього процесу забезпечує повноцінний розвиток особистості.

Саме повага до особистості дорослого, його досвіду тощо у освітньому процесі суголосна екофасилітативному підходу. Так, на перший план наразі виходить розуміння освіти дорослих як недирективного або фасилітативного супроводу процесу, який самоорганізується й саморозвивається в мінливих умовах. За такого підходу особистість або група учнів є відкритою системою, що самоорганізується, яка постійно взаємодіє з оточуючим середовищем й обмінюється із ним «енергією», продукуючи свій розвиток і збереження. Відтак, у цій системі слухач є суб'єктом діяльності і, за визначенням, схильний до самоосвіти й саморозвитку, опановуючи велику навалу інформаційних потоків та способів оволодіння ними [19].

П. Лушин щодо особливостей екофасилітації у освітній системі зауважує: «У освіті дорослих суттю екофасилітації є відмова педагога від прямого управління освітнім процесом й сприянні процесу самоорганізації колективного суб'єкта навчально-педагогічної екосистеми. Екофасилітатором цієї екосистеми є не тільки реальні, проте і віртуальні учасники колективної самоорганізації, що підтверджує принцип

нелокалізованості соціальних екосистем: все пов'язане з усім і кожен елемент екосистеми може відігравати вирішальну роль в її перетворенні» [19].

Проте в межах цієї інноваційної форми освіти дорослих неоднозначним і проєктивним є не тільки зміст навчального матеріалу, а й образ дії самого педагога. З одного боку, він виступає в ролі «передавача» фрагментів наявного у нього смислу; з іншого, він – фасилітатор групової динаміки; з третього – зразок для наслідування стосовно, наприклад, до манери ведення занять, з четвертої – просто учасник групового процесу або особистість. Відповідно, дії педагога, своєрідного «поліморфа», непередбачувано позначаються на позиціях і ролях дорослих учасників. В умовах подібного малоструктурованого і самоорганізованого простору члени групи змінюють своє місце залежно від соціального контексту і особливостей, які виявляються усіма учасниками [19].

Таким чином, процес екофасилітації - це управління відкритою динамічною системою особистості з метою підтримання її у стані саморозвитку.

Результат екофасилітації - поява нових можливостей саморегуляції соціального суб'єкта або соціальної екосистеми. Досягнення подібного результату пов'язано в першому випадку із створенням умов абсолютно позитивного ставлення до клієнта/учня, у другому, наприклад, з переживанням зони перехідного розвитку, що характеризується високим ступенем невизначеності з боку всіх учасників саморегулюючої освітньої екосистеми.

Екофасилітація – це управління ситуацією невизначеності особистості в умовах генерування нової ідентичності і принципово інших можливостей (нового потенціалу) подальшого розвитку.

Учень чи студент як суб'єкт освіти постає людиною, котра безперервно інтерпретує, декодує культурно втілені цінності, що постають за очевидними, поверхневими значеннями освітнього змісту.

Якщо розглянути освітній процес у контексті вищесказаного, то можна констатувати той факт, що традиційний монологічний освітній процес не сприяє активізації процесів осмислення. Найбільш адекватними ситуаціями, що актуалізують процес в освітньому процесі, виступають ситуації діалогу. При цьому перебудовується пізнавальне ставлення особистості з предметнокогнітивної площини у площину екзистенційну, де знання має не інструментальну, а смислову природу. Відтак, виникає необхідність виокремлення у змісті освіти поряд з предметнокогнітивним досвідом нового виду досвіду – особистісного. Проблема набуття особистісного досвіду має

особливе значення, оскільки цей процес зумовлює становлення особистості загалом та її ціннісно-смыслові сфери зокрема.

Висновки. Отже, застосування екофасилітативного підходу надає підґрунтя для створення умов для освіти людини дорослого віку. Діяльнісний підхід трактує особистість як суб'єкт діяльності, який формується в діяльності та комунікації з іншими людьми і визначає характер цієї діяльності та спілкування. В цілому зазначена модель представлена у векторі «позитиву», тобто присутність у психологічній організації суб'єкта всіх означених характеристик призводить до результативної готовності подолання кризи перехідного періоду.

На підставі проведеного аналізу особливостей освіти дорослих людей, є сенс розглядати сучасний освітній процес в розрізі перехідного процесу, в якому самоорганізація грає провідну роль. Стає очевидним, що моменти розвитку особистості дорослого пов'язані з кризовими ситуаціями, які відрізняються високим рівнем невизначеності, парадоксальності і суперечливості. Це стає основою для екофасилітативного підходу в освіті в цілому й освіті дорослих – зокрема, що дозволяє педагогові встановити зв'язок між особистими мотивами учнів і метою їхньої діяльності, актуалізувавши їхній досвід й переводячи процес навчання на знайоме для них поле..

Аналіз динаміки, шляхів та особливостей трансформацій смислових утворень дозволяє не лише критично поглянути на сучасний освітній процес, але і визначити дієві шляхи переходу від традиційної освіти до освіти в умовах перехідного періоду.

Література

1. Духневич В. М. Психологічне благополуччя професіонала як умова його ефективної діяльності (на прикладі професії психолога): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 / В. М. Духневич; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2002. – 22 с.
2. Лушин П.В. Экологичная помощь личности в переходный период: экофасилитация [Текст]: Монография / Лушин П.В. – Киев, 2013. – 296 с.
3. Огієнко О. І. Фасилітація у вимірах педагогічної дії / О. І. Огієнко // Психологічні і педагогічні проблеми педагогічної дії : зб. наук. пр. : у 2 ч. / Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України, НТУ «ХП». – Х., 2012. – Ч. I / за наук. ред. В. В. Рибалки, Е. О. Помиткіна. – С. 262–268.
4. Сухенко Я.В. Аналіз власного досвіду як засіб моделювання програмиформувального експерименту / Сухенко Я.В. // Наука і освіта. – Одеса, 2011. – № 10. – С. 67–72.

5. Экофасилитация: самоучитель для взрослых [Текст] / [Гусев А. И., Догадов Я. А., Зернова Н. В., Олифира С. А., Шевченко С. В., Хилько С. А. и др.] : под ред. П. В. Лушина, Я. В. Сухенко. - Киев, 2013. - 220 с.
6. Василюк Ф.Е. Психология переживания: анализ преодоления кризисных ситуаций / Ф.Е.Василюк. – М.: Изд – во МГУ, 1984. – 464 с.
7. Чепелева Н.В. Особистий досвід суб'єкта у контексті психологічної герменевтики / Н.В. Чепелева // Людина. Суб'єкт. Вчинок: Філософськопсихологічні студії / [за заг. ред. В.О. Татенка]. – К.: Либідь, 2006. – С. 280302.
8. Белякова Е. Г. Способы активизации смыслообразования в процессе обучения. Вестник Тюменского гос. ун-та. 2009. № 5. С. 8–15.
9. Что такое экофасилитация? Самопознание.ру : веб-сайт. URL: <https://samopoznanie.ru/schools/ekofasilitaciya/>

Кравчук О. П., магістр публічного управління та адміністрування ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник: Діденко Н.Г., докторка наук з державного управління, професорка, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ

Постановка проблеми. Актуальність теми зумовлена тим, що в умовах переходу до суспільства знань посилюється роль освіти дорослих як важливого чинника суспільного прогресу, конкурентоспроможності держави. Відбувається адаптація освітнього процесу до потреб особистості, створення умов для її саморозвитку й самореалізації, зміна концепції «Освіта на все життя» на концепцію «Освіта впродовж життя». За таких умов освіта перетворюється із засобу на мету розвитку людини, що уможливорює утвердження її провідної ролі, мета якої полягає у формуванні вмінь, необхідних для виконання різних функцій — самовираження, самореалізації, розвитку соціальних зв'язків і умінь діяти [4].

Мета даної публікації – теоретичний аналіз проблеми супроводу освіти дорослих.

Викладення основного матеріалу. В основу освіти дорослих, як зазначено в документах Організації економічного співробітництва і розвитку, Інчхонській декларації ЮНЕСКО «Освіта 2030: Забезпечення загальної

інклюзивної і справедливої якісної освіти та навчання впродовж життя», покладено доступність, відкритість, міжкультурність, універсалізацію змісту, технологічну інноваційність.

Освіта дорослих в Україні здійснюється відповідно до законодавчих і нормативно-правових актів, що регламентують освіту працездатного (зайнятого і незайнятого) населення. У цих та інших документах, прийнятих упродовж останніх двох десятиліть, декларуються ідеї створення умов для розвитку, самореалізації особистості впродовж життя тощо.

Коли говоримо про психологічне супроводження дорослих, то нам видається принципово важливим внести ясність у термінологічний апарат, яким будемо послуговуватися в даному контексті. Розглянемо тлумачення терміна «супровід» у науковій літературі. Так, з позиції системного підходу, у якому розвиток людини розуміється як вибір шляху вирішення проблеми й освоєння суб'єктом розвитку тих чи інших інновацій, супровід є спеціальною допомогою суб'єкту, спрямованою на попередження і подолання проблем його розвитку. Супровід у цій ситуації спрямований на розкриття внутрішнього потенціалу особистості.

Деякі дослідники, а саме Л. Алексєєва, І. Ромазан, Т. Череднікова зазначають, що супровід «передбачає підтримку реакцій, процесів і станів особистості, що природно розвиваються». Навіть більше, успішно організований соціально-психологічний супровід, на їхню думку, відкриває перспективи особистісного зростання, допомагає людині увійти в ту «зону розвитку», яка їй поки недоступна [1].

Згідно з Ю. Слюсаревим, супровід – недирективна форма допомоги, що спрямована «не просто на зміцнення або добудову, а на розвиток і саморозвиток самосвідомості особистості», яка запускає механізми саморозвитку й активізує власні ресурси людини. Під допомогою розуміється спеціально організований процес, спрямований на створення «перехідного простору» – безпечних умов, у яких стає можливим вихід особистості з відчуження (від себе, інших людей, діяльності, світу загалом), реконструкції її суб'єктивного образу світу і відновлення зв'язку із собою, іншими, діяльністю [1].

Уважаємо, що в навчальній діяльності дорослих студентів психологічний супровід має здійснюватися на груповому й індивідуальному рівнях і полягає в організації:

1. Підвищення навчальної та професійної мотивації.
2. Підвищення психічної та фізичної активності.
3. Продуктивного спілкування з усіма суб'єктами навчання.

4. Прогнозування, планування, аналізу, саморефлексії, самооцінювання власної навчальної діяльності.
5. Реалізації особистісного і творчого потенціалу під час навчання.
6. Позбавлення від негативних емоцій, втоми, створення позитивного емоційного тла.

Одна з найскладніших проблем, що виникають у дорослих під час переходу від професійної до освітньої діяльності, проблема перемотивації – з мотивації на працю до мотивації на навчання. На етап переходу від професійної діяльності до навчальної варто звернути найпильнішу увагу. Оскільки найчастіше навички навчання в дорослому віці втрачені, потрібен спеціальний адаптаційний період для перебудови психологічних підсистем на нову діяльність. З огляду на особливості навчання дорослих, адаптація повинна бути керованою, спеціальною й інтенсивною. Засобом адаптації може слугувати уточнююче професійне орієнтування в межах навчання. Тут доречно знайомство із професіографією майбутньої діяльності, кваліфікаційними вимогами, перспективами зростання, типовими умовами праці, з попитом на нову професію на ринку праці.

Дуже важливим під час навчальної діяльності дорослих студентів є реалізація їхнього особистісного і творчого потенціалу. Дорослі люди, які прийшли навчатися, мають багато досвіду – професійного, особистісного, побутового. Навчальні завдання мають бути сконструйовані з урахуванням усім відомої моделі навчання Дейвіда Колба, яка заснована на поетапному формуванні розумових дій. Ця теорія включає цикл навчання, який складається із 4-х різних етапів та 4-х різних стилів навчання:

1. Досвід – надбання нового чи нова інтерпретація старого.
2. Аналіз / рефлексія – осмислення досвіду.
3. Теорія – формування теоретичних моделей.
4. Практика – активне експериментування, використання нового досвіду [2].

Доречним буде використання викладачем під час навчання методу творчих проєктів (індивідуальні чи групові), коли дорослі студенти мають можливість сконструювати власні ідеї, оригінально їх оформити з урахуванням творчого підходу та технічних можливостей, проголосити їх із метою отримання зворотного зв'язку від своїх колег.

Емоційна складова частина навчального процесу має особливе значення, зокрема, коли йдеться про дорослих студентів. Зважаючи на умови сьогодення, дорослі люди постійно перебувають під дією стресогенних

чинників, конфліктних ситуацій, часто переживають втому, негативні емоції, що призводить до емоційного виснаження [3].

Перебування в навчальній аудиторії для дорослої людини не зовсім стандартна ситуація, тому емоційного напруження не уникнути. Отже, доречно проводити вправи, спрямовані на розслаблення та позбавлення від негативних емоцій. Серед списку таких вправа «Водорість», її виконання передбачає повільні рухи цієї рослини, яку штовхає вода. Вправу можна робити як із відкритими, так і із заплющеними очима. Час виконання – до 3-х хвилин.

Висновки. Підбиваючи підсумок сказаному вище, ми можемо констатувати, що аналіз наукової літератури з даної проблеми показав достатню вивченість педагогічних аспектів теорії та методики освіти дорослих. Водночас потребує подальшого вивчення психологічний аспект навчання дорослих, а саме психолого-андрагогічний супровід. За наявності попиту у практичній площині на цей важливий аспект освітньої діяльності, в науці не склалося цілісного уявлення про зміст, особливості здійснення психологічного супроводу освіти дорослих.

Література

1. Адольф В., Ільїна Н. Інноваційна діяльність педагога в процесі його професійного становлення; Агентство освіти адм. Краснояр. краю, Краснояр. край. ін-т підвищення кваліфікації та проф. переподгот. працівників освіти. Красноярськ: Поліком, 2007. 190 с.
2. Бізяєва А. Психологія думаючого вчителя. Педагогічна рефлексія. Псков: ПГПИ ім. С.М. Кірова, 2004. 216 с.
3. Василькова Т. Основи андрагогики: навчальний посібник. Москва: Кнорус, 2009. 256 с.
4. Липський І. Соціальна педагогіка. Москва: Дашков і К., 2009. 248 с.

Креденцер О. В., докторка психологічних наук, доцентка, провідна наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ В КОНТЕКСТІ

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я В ЗАРУБІЖНІЙ ПСИХОЛОГІЇ

Актуальність дослідження. В сучасних умовах життєдіяльності суспільства проблема забезпечення здоров'я особистості та соціуму виходить на перші позиції. Досвід всесвітньої пандемії, пов'язаної з COVID-19, показав, як фактор здоров'я може відігравати вирішальну роль у розвитку економіки, політики, культури, освіти та інших сферах всієї країни та світу в цілому. Всесвітня пандемія висвітлила безліч проблем, в тому числі і психологічних, що виникають при порушенні здоров'язабезпечення суспільства.

Стан розробленості проблеми. Більшість сучасних дослідників в сфері здоров'я серед його складових важливе місце відводять психологічному здоров'ю людини (Дубровіна, 2006; Жесткова, 2018; Карамушка, & Шевченко, 2017; Шувалов, 2005 та ін.).

Однією із дефініцій визначення поняття «психологічне здоров'я» є здатність до пізнання та адаптації до середовища, що постійно змінюється (Жесткова, 2018; Смирнова, & Кас'янова, 2019 та ін.). Це підкреслює актуальність дослідження психологічного здоров'я, пошуку дієвих факторів, що забезпечують таку адаптацію, особливо під час всесвітньої пандемії.

Аналізуючи проблему психологічного здоров'я персоналу організацій, згідно нашого підходу, самоефективність розглядається, насамперед, як важлива детермінанта забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій.

Мета дослідження – здійснити аналіз зарубіжних досліджень щодо проблеми самоефективності в контексті забезпечення психологічного здоров'я.

Викладення основного матеріалу. Теоретичний аналіз проблеми самоефективності в контексті забезпечення психологічного здоров'я показав, що найбільшого відображення вона знайшла в сфері *медичної психології та організаційної психології*.

Розглянемо послідовно основні підходи до аналізу зазначеної проблеми в кожній із сфер.

Щодо *медичної психології*, то тут проблема самоефективності знайшла значного відображення в медичних дослідженнях, які стосуються, по-перше, в цілому ставлення до здоров'я, по-друге, поведінки, що пов'язана зі здоров'ям, по-третє, впливу самоефективності на перебіг різних хвороб.

Насамперед зазначимо, що виходячи із сутності феномену «самоефективність», який розглядається як віра в здатність здійснювати конкретну поведінку, з точки зору медичної психології самоефективність розглядається як віра в здатність до здорової поведінки (health behavior). Окрім того, в медичних дослідженнях самоефективність представлена як когнітивний чинник, що впливає на здоров'я (AnnO'Leary, 1995).

Серед основних напрямків досліджень можна назвати наступні:

1. Самоефективність відіграє значну роль в різноманітних формах здорової поведінки: припинення куріння, невживання алкоголю (Sitharthan & Kavanagh, 1990); контроль за харчуванням і вагою (Hofstetter, Sallis & Novell, 1990; Glynn & Ruderman, 1986; Shannon, Bagby, Wang & Trenkner, 1990); застосування фізичних вправ (Hofstetter and Barrington, 1992) тощо.

2. Самоефективність впливає на поведінку, пов'язану з сексуальними ризиками (Basen-Engquist, 1992; Basen-Engquist & Parcel, 1992; Kasen, Vaughn & Walter, 2002).

3. Самоефективність розглядається як потужний особистісний ресурс у боротьбі зі стресом (Lazarus & Folkman, 1987).

4. Самоефективність впливає на перебіг певних захворювань: переживання болю (Altmaier, Russell, Kao, Lehmann & Weinstein, 1993); на рівень артеріального тиску, частоти серцевих скорочень та катехоламіну в сироватці крові у вирішенні складних або загрозливих ситуацій (Bandura, Cioffi, Taylor & Brouillard, 1988; Bandura, Reese & Adams, 1982); на відновлення після серцево-судинних захворювань (Taylor, Bandura, Ewart, Miller & DeBusk, 1985); когнітивно-поведінкове лікування пацієнтів з ревматоїдним артритом зменшило біль та запалення суглобів (O'Leary, Shoor, Lorig & Holman, 1998).

Що стосується *організаційної психології*, то тут проблема самоефективності та проблем пов'язаних з психологічним здоров'ям знайшла досить широкого відображення за наступними основними напрямками:

1. Самоефективність як особистий ресурс, який виступає буфером у взаємозв'язку між професійним стресом і професійною деформацією (Grau, Salanove, & Peiró, 2001; Jerusalem & Schwarzer, 1992).

2. Медіаторний вплив самоефективності у зв'язку між особистісними характеристиками персоналу та професійним стресом (Lent & Hackett, 1987).

3. Професійна самоефективність опосередковує взаємозв'язок між нестабільністю роботи, працездатністю, задоволенням роботою та здоров'ям

працівників у приватному та державному секторах (Guarnaccia, Cinzia & Scrima, Fabrizio & Civilleri, Alba & Salerno, Laura, 2016).

4. Медіаторний вплив самоефективності у зв'язку між особистісними характеристиками персоналу та кар'єрними орієнтаціями (Nauta, 2004), зв'язок емоційного інтелекту та самоефективністю вчителів (Fabio, Annamaria Di; Palazzeschi, Letizia, 2008).

5. Зв'язок самоефективності персоналу комерційних організацій та задоволеності роботою (Judge & Bono, 2001), ефективності роботи (Stajkovic & Luthans, 1998).

Отже, в руслі організаційної психології самоефективність розглядається, по-перше, у зв'язку з професійним стресом та чинниками, що впливають на нього, по-друге, у зв'язку з певними особистісними характеристиками персоналу організацій, по-третє, в контексті впливу самоефективності на задоволеність роботою та її ефективність, і, по-четверте, самоефективність в контексті психологічного здоров'я персоналу досліджується в організаціях різних соціально-економічних сфер (комерційні, освітні, державні тощо).

Висновки. Проблема самоефективності особистості в контексті забезпечення психологічного здоров'я є актуальним питанням, що активно досліджується західними науковцями в рамках медичної та організаційної психології. Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у здійсненні емпіричного аналізу зв'язку самоефективності персоналу організацій та рівнем його психологічного здоров'я.

Кримлова Ю. М., старша викладачка кафедри психології та особистісного розвитку навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ЕКОФАСИЛІТАТИВНІ АСПЕКТИ САМООРГАНІЗАЦІЇ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В УМОВАХ «КОВІДНОГО» ТРАНСФОРМАЦІЙНО-ПЕРЕХІДНОГО ПЕРІОДУ

Постановка проблеми. Не секрет, що сьогодення відрізняється на соціальному, політичному, економічному та глобальному рівні надзвичайною мінливістю та неоднозначністю, непередбачуваністю чи не

усіх сфер життя. Останніми десятиліттями при бурхливому розвитку технологій та перенасиченістю інформаційними впливами особистість перманентно стикається великою кількістю негативних чинників-подій, що спричиняє виникнення та ескалацію психічного напруження. Останній рік, що був відзначений специфікою розростання пандемії «ковід-19», додав до особливостей VUCA – світу [6] ще більше неоднозначності та невизначеності. Загроза життю та здоров'ю, обмеження пересування, комунікативні перешкоди, щодня зростаюча економічна криза тощо - усе це загостило «проблемність» перехідного періоду в житті мільйонів людей. Водночас можна відмітити певні трансформаційні, ресурсні, якісно нові та(або) інтегровані способи саморганізації та самопомоги [3] як населення в цілому, так і учасників освітнього середовища зокрема.

Мета даної публікації – висвітлення екофасилітативних аспектів самоорганізації учасників освітнього процесу в умовах «ковідного» трансформаційно-перехідного періоду.

Викладення основного матеріалу. Зазначимо основні соціально-економічні та психологічні зрушення, викликані пандемією «ковід» у різних аспектах життєдіяльності соціуму:

- Зростання суспільного психоемоційного напруження, нагнітання у ЗМІ та мережевих джерелах страху призвело до почастищення випадків фобій, тривожних розладів, депресивних епізодів та панічних атак у населення, підвищення рівня агресивних поведінкових проявів тощо. Водночас звернення громадян за допомогою до психологів свідчить про зростання довіри до них та покращення якості загальної психологічної просвіти у суспільстві.

- Вимушене носіння захисних масок виявило проблеми щодо неможливості зчитування міміки при комунікації (зокрема, у навчально-педагогічному процесі), водночас можна відмітити ефект при звичаювання до «масочного» режиму – появу нових способів зчитування та передавання емоційних станів шляхом невербальної тілесної комунікації, паравербальних аудіальних, інтонаційних компонентів спілкування.

- Перехід освітнього процесу в онлайн-режим викликав труднощі у багатьох освітян стосовно швидкого переконструювання попередніх методів організації освітнього середовища та переходу на нові інтернет-платформи. Однак варто зазначити активізацію комунікації педагогів у професійних

колах та формування командного, творчого пошуку нових засобів та технік навчання.

- В умовах економічної кризи, зростання рівня безробіття на професійних теренах відбувається вимушена самоорганізація траєкторій власного педагогічного шляху багатьох освітян, що підтверджується запитами на онлайн-курси та школи та опанування сучасним технологіям ІТ-сфери, підвищення кваліфікації тощо.

- Зростаючий рівень гіподинамії внаслідок обмеження пересування та переходом на онлайн-режим роботи багатьох спеціалістів призвів до збільшення скарг щодо погіршення здоров'я (збільшення маси тіла, проблеми з кістковим та суглобовим апаратом, серцево-судинні проблеми тощо). В суспільному контексті водночас можна відмітити ефекти «посттравматичного зростання» у вигляді активізації саморганізації населення щодо піших прогулянок на природі, занять спортом в домашніх умовах. Про це свідчить, зокрема, зростання замовлень спорт-інвентарю в мережі онлайн-магазинів та активізація спортивних інтернет-уроків та занять.

- Стабільність бурхливих турбулентних процесів у світі, закриття кордонів відзначилась також на заборонах великої кількості авіа перельотів, у зв'язку з цим населення генерує нові альтернативні місця для відпочинку та туризму. Неможливість заробітчан покидати межі країни активізувала пошуки альтернатив заробітку всередині країни.

- Трагічні випадки втрати близьких внаслідок «ковіду» парадоксальним чином призвели до трансформації цінностей, призвичаювання до життя в режимі «тут і тепер», зникнення минулих сенсів та генерацію нових; опанування нових засобів релаксації, самопомоги, медитації та психоемоційного розвантаження.

- Внаслідок почастищення випадків звертання за психологічною допомогою активізувалась діяльність безкоштовних служб психологічної допомоги, телефонів довіри, онлайн-консультацій. Відмічається зростання інформування населення заходам самопомоги у ЗМІ та інтернет-джерелах та популяризація психопрофілактики у контексті пошуку та розробки нових способів збереження психологічного здоров'я.

Згідно з концептуально новим підходом до надання психологічної допомоги в умовах перехідного періоду, що має назву екофасилітація [1], який, зокрема, розглядає суспільство як відкриту та динамічну систему [4],

сучасна ситуація пандемії як так званий «чужорідний антиген» може інтерпретуватись як можливість та передумова створення соціальних механізмів «захисту» системи - «антигенів». Таким чином проходить «постковідний соціальний розвиток» на рівні держав та країн та формується соціальний імунітет – виробка соціальних антитіл (суспільних процесів, способів реагування і тд.) на вплив соціальних «антигенів» - зовнішніх стресогенних змін.

Висновки. Таким чином, можна з упевненістю констатувати появу нових, почасти парадоксальних форм соціальної самоорганізації, зростання соціального психоімунітету [6], перехід до якісно інших форм та контекстів розвитку суспільства в цілому.

Література

1. Лушин П.В. Екологічна фасилітація // Психологія. Національний педагогічний університет ім. М.П.Драгоманова. – Випуск 16. – Київ. – 2002.
2. Живая книга. Личные алгоритмы экофасилитации. Т1. под ред. П.В.Лушина, Я.В.Сухенко. – Киев, 2012. – 204 с.
3. Лушин П.В. Гибридная жизнь: как выживать, когда все привычное рушится? / П.В.Лушин. – Киев, 2014. – 24 с.
4. Лушин П.В. Личностные изменения как процесс: теория и практика / П.В.Лушин. – Одесса: Аспект, 2005. – 334 с.
5. Пригожин И. Порядок из хаоса: новый диалог человека с природой / Пригожин И., Стенгерс И. – М.: Прогресс, 1986. – 432 с.
6. Хаос и неопределенность: от страдания – к росту и развитию: монография / Лушин П.В. – Киев, 2017. – 144 с.

Кубрак В. А., освітньої-професійна програма "Публічне управління та адміністрування", 2 курс, ННІМП ДЗВО "Університет менеджменту освіти"

Науковий керівник: Карташов Є. Г., доктор з державного управління, доцент, завідувач кафедри публічного управління і проектного менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО ГАРАНТУВАННЯ НАДАННЯ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ОБМЕЖЕНОСТІ РЕСУРСІВ.

Постановка проблеми. Методичні принципи вимагають чіткого розмежування таких понять, як «програма державних гарантій забезпечення громадян безкоштовною медичною допомогою» і «державних замовлень на надання населенню безоплатної медичної допомоги». Якщо визначення Програми державних гарантій приведено в офіційних документах і не викликає питань, то державне замовлення трактується все ще недостатньо однозначно. На жаль, в даний час обидва ці поняття найчастіше змішуються.

Мета даної публікації – визначення особливостей формування механізму державного гарантування надання медичних послуг в умовах обмеженості ресурсів.

Викладення основного матеріалу. З метою надання поняттю «державного замовлення» більшої виразності, нами пропонується наступне визначення: державне замовлення на надання безкоштовної медичної допомоги - це завдання лікувально-профілактичного закладу на надання медичної допомоги певного контингенту населення, забезпечене фінансуванням за рахунок коштів замовника.

Під певним контингентом населення розуміються пацієнти, для яких відповідальність за фінансування медичної допомоги несе замовник.

Замовниками можуть бути уповноважені органи виконавчої влади України, місцевого самоврядування, фонди обов'язкового медичного страхування та їх філії, а також інші юридичні особи, які є головними розпорядниками фінансових коштів, що спрямовуються на оплату медичної допомоги. Один і той же замовник, як правило, видає замовлення для кожного медичного закладу, оплату медичних послуг якого він гарантує. У одного і того ж медичного закладу може бути кілька державних і місцевих замовлень (портфель замовлень), що особливо характерно для установ, які обслуговують кілька територіальних утворень.

Консолідоване замовлення - портфель замовлень, забезпечений гарантіями фінансування вищим замовником.

Програми державних гарантій території місцевих утворень, розроблені автором серед іншого відповідають принципам побудови, програма медичного закладу насамперед визначається з потреби, вираженої в попиті населення на конкретні медичні послуги. [3, 4, 5, 6,7].

Територіальна програма державних гарантій в умовах обмежених фінансових ресурсів будується відповідно до рекомендацій Державної програми в частині нормативів і використання статистичної та фінансової звітності.

Основна мета цієї розробки - створення комплексної системи визначення потреби в фінансових, матеріальних і трудових ресурсах, необхідних для

забезпечення встановлених обсягів і якості медичної допомоги, що надається безкоштовно громадянам, які проживають на території даного місцевого утворення.

Одночасно вирішуються такі завдання:

- визначення обсягу та змісту зобов'язань держави (місцева освіта) щодо забезпечення населення території якісною безкоштовною медичною допомогою, що надається відповідними ресурсами, та порівняння цього обсягу з потребою населення у медичній допомозі та з параметрами Закон України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії" [1], а також проект Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування" [2];
- виявлення медичних, організаційних та економічних факторів, що впливають на обсяг та зміст територіальної програми; оцінка економічної ефективності рішень щодо управління цими чинниками;
- визначення структури та потужності мережі медичних установ на території, оцінка ефективності використання обраного варіанту;
- розробка єдиних методологічних підходів до медико-організаційного та економічного обґрунтування територіальної програми.

Все вищесказане служить для вирішення головного завдання формування територіальної програми - найбільш повного задоволення потреб населення у медичній допомозі належної якості.

Запропонована методологія розробки Територіальної програми державних гарантій також ґрунтується на деяких конкретних принципах:

- пріоритет медичних інтересів над економічними (найбільша економічна ефективність не є головним критерієм вибору того чи іншого варіанту управлінського рішення у сфері охорони здоров'я; економічне обґрунтування має рекомендаційний характер);
- з урахуванням обмежених ресурсів (діловий випадок повинен показувати можливий обсяг медичної допомоги за даними ресурсами або визначати потребу в ресурсах, необхідних для певного обсягу медичної допомоги);
- наступність та уніфікація методологічних підходів (усі розділи та етапи формування територіальної програми повинні базуватися на єдиній системі норм, показників, методик, що застосовуються на рівні медичного закладу в Міністерстві охорони здоров'я України).

Запропонована концепція та методологія орієнтована на автоматизовану технологію формування урядової гарантійної програми території.

Формування програми державних гарантій території медичної допомоги в умовах обмежених фінансових ресурсів поділяється на три етапи.

1. Формування програми та портфеля замовлень на надання медичної допомоги медичному закладу відповідного рівня підпорядкованості: місцева освіта, загальнодержавне значення.

2. Формування програми та місцевого портфеля замовлень на надання медичної допомоги місцевій освіті.

3. Формування програми та державного портфеля замовлень на надання медичної допомоги на території.

На кожному етапі формування Державної гарантійної програми необхідно забезпечити реалізацію принципу рівноваги між ресурсами (фінансовими ресурсами) та зобов'язаннями держави щодо надання та оплати медичних послуг певного діапазону, обсягу та належна якість.

Принцип рівноваги є основою для планування, управління та реалізації Територіальної програми державних гарантій.

Якщо обсяг медичних послуг точно не встановлений, то рівень цін на послуги може змінюватись залежно від обсягу простих медичних послуг, що входять до комплексних медичних послуг (від мінімального медико-соціального стандарту до повноцінної територіальної моделі).

Якщо ціни не регулюються, то проводиться нормування для підтримки балансу фінансових ресурсів та зобов'язань медичного закладу (встановлюються певні стандарти).

Фінансування витрат на надання медичної допомоги таким пацієнтам у встановленому порядку здійснюється з відповідних джерел. Розраховуючи економічну доцільність Територіальної програми, слід враховувати обсяг цієї медичної допомоги.

Медичні заклади відповідного рівня підпорядкованості (місцеві утворення, державні структури) формують власну програму медичної допомоги.

Програма медичної допомоги для медичного закладу відповідного рівня підпорядкованості в умовах обмежених фінансових ресурсів розробляється у такій послідовності.

Орган управління охороною здоров'я місцевого самоврядування [7] готує регулятивну та довідкову інформацію відповідно до вимог Державної програми гарантій.

Медичний заклад:

- формує обсяг простих та всебічних медичних послуг у натуральному та вартісному вираженні з точки зору власних, внутрішніх та зовнішніх послуг;

- робить формування плану-замовлення на ліки, витратні матеріали та медичні вироби відповідно до моделей простих та комплексних медичних послуг;

- виробляє формування структури та обсягу медичних послуг у розрізі видів медичної допомоги стаціонарно, стаціонарно змішаних та амбулаторних;
- складає та надсилає органу управління охороною здоров'я робочий проект програми медичної допомоги.

Територіальні органи управління охороною здоров'я проводять організаційну, медичну та економічну експертизу даних, декларованих місцевими структурами, щодо обсягів та витрат медичних послуг, які вони здійснюють, з їх розповсюдженням серед клієнтів та джерелами фінансування. На цьому етапі проводиться комплексна перевірка матеріалів, поданих місцевими органами, а також розрахунки на підтримку витрат та дотримання нормативних показників.

Висновки. Таким чином, передбачається формування такого плану-замовлення на основі використання формалізованих медичних технологій Банку медичних послуг в рамках Державної програми гарантій.

- можливість стандартизувати витрати реагентів і витратних матеріалів, що використовуються для діагностики, за моделями простих медичних послуг;

- можливість встановлення природних норм медичного забезпечення «стандартів лікарських засобів» моделей для нозологій, і, як факт, передбачуваність вартості лікарських засобів та визначення загальної потреби в них; стаціонарне лікування; для технологій заміщення лікарні; для амбулаторної допомоги; з точки зору лікарських засобів, які надаються амбулаторним лікарням безкоштовно та пільгово.

Література

- 1 "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії". Закон України //Відомості Верховної Ради України // від 05.10.2000 № **2017-III**
2. "Про загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування" // проект Закону України №4981-2 від 02.08.2016.
- 3.. Основи законодавства України про охорону здоров'я [Електронний ресурс] : Закон України N 2802-XII від 19.11.92. - [чинний] / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 4. – Ст. 19. із змінами внесеними згідно з Законом N 2592-VI (2592-17) від 07.10.2010. – (Нормативно-правовий документ ВРУ. Закон). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2801-12>. –Назва з титул. екрана.

4.. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2012 році. Звернення Президента України до Верховної Ради України VII скликання. – К. : ДП “НВЦ“Пріоритети”, 2012. – 74 с.

5. Про делегування Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України окремих повноважень об’єднанню страховиків [Електронний ресурс] : Положення Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України від 21.08.2008 № 1 000. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z1063-08>. - Назва з титул. екрану.

6. Про делегування саморегульвній організації адміністраторів недержавних пенсійних фондів окремих повноважень [Електронний ресурс] : Положення Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України від 12.04.2007 №7153. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0609-07>. - Назва з титул. екрану.

7. Про лікарське самоврядування [Електронний ресурс] // проект Закону України. - Режим доступу : <http://www.umj.com.ua/article/9225/proektzakonu-ukraini-pro-likarske-samovryaduvannya>. - Назва з титул. екрану.

Кушніренко К. О., кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології Київського національного торговельно-економічного університету

ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ ЯК МОЖЛИВИЙ ЧИННИК ПСИХОЛОГІЧНОГО ДИСКОМФОРТУ

Постановка проблеми. На сьогоднішній день весь світ опинився в ситуації пандемії. Хоча зараз 21 століття, рівень розвитку освіти, культури, економіки, інформаційних технологій знаходяться на високому рівні, постійно йде динаміка розвитку, досліджують та роблять нові відкриття, суспільство виявилось абсолютно не підготовленим до такого розвитку подій. Ще навесні, коли була перша хвиля пандемії, у суспільстві почалась масова паніка, зріс рівень тривожності, конфліктності, агресії. Людей посадили в умови дистанційного навчання та роботи не маючи при цьому готовності як інформаційної, технологічної, так і психологічної. Абсолютно всі опинилися на етапі навчання, оскільки виконувати роботу дистанційно, вперше, не розуміючи системи подачі та передачі інформації, не маючи налагоджений процес взаємодії підрозділів тощо, вимагає від людини освоєння нового. Сфера торгівлі опинилася в умовах коли потрібно створювати та розвивати інтернет послуги, артистам прийшлося навчитися

давати онлайн-концерти, бізнес зустрічі стали проводити в інтернеті, і звичайно, науково-педагогічна сфера опинилася в умовах дистанційного навчання.

Мета дослідження. Проаналізувати вплив дистанційного навчання та психологічний стан людини.

Викладення основного матеріалу. Дистанційне навчання почало свій розвиток ще у 1840 році, коли Ісаак Пітман запропонував навчання через поштовий зв'язок для студентів Англії. У 1856 році Чарльз Тюссе та Густав Лангеншейдт розпочали викладання мови заочною формою у Німеччині. Учні поштою отримували навчальні матеріали, листувалися з педагогами та здавали іспити довірній особі або підтверджували рівень здобутої освіти у вигляді наукової роботи. Поява радіо і телебачення внесло зміни в дистанційні методи навчання, але не було можливості забезпечити учня зворотнім зв'язком у реальному часі. У 1969 році у Великій Британії було відкрито університет дистанційної освіти, а наприкінці 1980-х років, коли з'явилися персональні комп'ютери, відбувся ривок у розвитку онлайн-освіти [3].

В Україні датою офіційного початку запровадження дистанційного навчання можна вважати 21 січня 2004 року, коли наказом № 40 Міністерства освіти і науки України було затверджено «Положення про дистанційне навчання», яке поклало початок запровадженню нових технологій у галузі освіти [2]. Але як показала пандемія 2020 року, хоча дистанційне навчання розвивається вже 16 років, Україна виявилася не готовою до такого розвитку подій.

У дистанційному навчанні окрім технічних аспектів важливим компонентом є психологічні механізми, готовність до онлайн-взаємодії, до надавання зворотного зв'язку.

Провівши аналіз літературних джерел виданих останнім часом щодо тематики дистанційного навчання можна виділити такі психологічні компоненти [1]:

1. Рівень розвитку самостійності. Говорячи про рівень розвитку самостійності мається на увазі не готовність учнів до самонавчання, саморганізації, адже навчаючись дистанційно необхідно 90% роботи виконувати самостійно, а студенти більше звикли отримувати інформацію від викладачів на парах;

2. Якість зворотного зв'язку. Зворотній зв'язок взагалі є основою для проведення дистанційного навчання, оскільки за умови його відсутності навчання є неможливим. Тут проблемою виступає не лише не готовність

зв'язку у системі «людина-людина», а й не готовність технологічного характеру на державному рівні;

3. Двохсторонній механізм взаємодії учень-комп'ютер. Кожен з нас знає, що важливо говорити на одній мові, володіти однаковим тезаурусом для того щоб розуміти один одного. Процес взаємодії учень-комп'ютер має двосторонній характер: 1. Наскільки учень вміє правильно задавати питання; 2. Наскільки комп'ютер може правильно зрозуміти та надати необхідну відповідь учню;

4. Емоційна та інтелектуальна напруга. Викладачі та студенти (учні) звикли спілкуватись особисто, мати зоровий контакт, вести діалог, вирішувати актуальні питання шляхом мозкового штурму тощо, опинились в ситуації дискомфорту. Викладачі вимушені по 10-16 годин сидіти за комп'ютером, постійно перевіряти різноманітні роботи, завантажувати інформацію у дистанційні платформи навчання, вивчати та засвоювати нові програми, адаптуватись до нових умов праці. Учні, зі свого боку, мають аналізувати отриману інформацію самостійно, не маючи можливості поспілкуватись з викладачем особисто;

5. Суб'єктивність сприйняття. В даному компоненті я вбачаю проблему відсутності можливості у студента відстоювати свою точку зору. Часто трапляється так, що учню складно висловити, сформулювати свою думку у письмовому вигляді, і на очних заняттях він має можливість пояснити, показати свою думку, своє ставлення до того чи іншого питання. При дистанційному навчанні така можливість мінімізується і підвищується рівень суб'єктивного оцінювання.

Висновки. Отже, дистанційне навчання, як невід'ємний компонент науково-педагогічного процесу набуває свого активного розвитку за часів пандемії коронавірусу. Сьогодні дає виклик викладачам для освоєння новітніх технологій, для виходу на новий рівень освітнього процесу. Звичайно, будь-які зміни викликають психологічний дискомфорт, а тим більше, форс-мажорні обставини. Тому, в цей не легкий час для нашої країни, вивчення, аналіз та допомога в структуралізації, нормалізації процесу дистанційного навчання є нагальним питанням для кожного громадянина.

Перспективи дослідження вбачаю в подальшому вивченні впливу дистанційного навчання на формування фахівців, аналізі успішності студентів у порівняльному контексті, вивченні емоційного стану викладачів та студентів.

Література

1. Дистанційне навчання: психологічні засади : монографія / [М.Л. Смульсон, Ю.І. Машбиць, М.І. Жалдак та ін.] ; за ред. М.Л. Смульсон. — Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2012. — 240 с.
2. [Положення про дистанційне навчання](#), Наказ МОН № 40 від 21 січня 2004 року.
3. https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B5_%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F

Лагодзінська В.І., кандидатка психологічних наук, старша наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

АРТ-ТЕРАПІЯ ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Актуальність дослідження. Одним із стратегічних завдань реформування освіти в Україні є розвиток креативного потенціалу разом із забезпеченням психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій як на рівні освітнього закладу в цілому, так і на рівні особистості в організації.

В ієрархії детермінант психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій важливе місце належить розвитку творчого потенціалу персоналу освітніх організацій.

Мета дослідження – теоретичний аналіз психологічної особливості арт-терапії як засобу творчості у становленні персоналу освітніх організацій як чинника психологічного здоров'я.

Викладення основного матеріалу. Феномен «креативність» у контексті психологічного здоров'я особистості має достатню багатовекторність (О. Антонова, Д. Богоявленская, О. Бондарчук, П. Горностаї, Л. Карамушка, В. Лагодзінська, О. Лобода, Т. Любарт, В. Моляко, А. Маслоу, І. Поклад, Т. Яковишина, Н. Ярема та ін.).

Поняття «психологічне здоров'я» розглядається, насамперед, у контексті психологічних аспектів психічного здоров'я, стосується особистості в цілому та перебуває в тісному зв'язку з вищими проявами людського духу (І. Галецька, Ю. Никоненко, А. Шувалов та ін.). Окрім того, психологічне здоров'я визначається як процес гармонійного особистісного

опрацювання життєвого досвіду в напрямку самоздійснення особистості (Т. Коваленко, Н. Підбуцька та ін.).

На думку дослідниць Л. М. Карамушки, А. М. Шевченко, психологічне здоров'я менеджерів освітніх організацій є необхідною умовою їх ефективної діяльності загалом і професійної зокрема [4]. У наш час здійснюється перегляд уявлень про людину як особистість, її неповторну цінність, і це потребує розв'язання нових проблем. Найважливішою серед них є проблема збереження здоров'я людини, причому не тільки фізичного, а й психологічного.

Можливості використання різних форм і методик арт-терапії у психологічній практиці досліджували О. Копитін, К. Рудестам, В. Соловйова та ін. Педагогічні аспекти застосування арт-терапії (арт-педагогіка, педагогіка творчості) проаналізовано в працях О. Вознесенської, О. Брюховецької, О. Деркач, В. Кокоренко, Л. Лебедевої, та ін.

Брюховецька О. В. зазначає, що у вітчизняній психолого-педагогічній науці зроблено лише окремі спроби використання потужного потенціалу арт-терапевтичних технологій [2].

Арт-терапія – це спеціалізована форма психотерапії, заснована на мистецтві, в першу чергу образотворчому і творчій діяльності. Спочатку арт-терапія виникла в контексті теоретичних ідей З.Фрейда і К. Юнга, а надалі набувала більш широкої концептуальної бази, включаючи гуманістичні моделі розвитку особистості К. Роджерса і А. Маслоу [6].

Головним механізмом корекційного впливу арт-терапії є механізм сублімації, з точки зору класичного психоаналізу.

Основна мета арт-терапії полягає в гармонізації розвитку особистості через самовираження і самопізнання. Оскільки арт-терапія є наукою, що перебуває на межі психології, власне терапії і мистецтва, закономірним є той факт, що наукові уявлення про арт-терапевтичні технології спираються на психолого-педагогічні дослідження, а саме:

- концепцію педагогіки свободи та педагогічної підтримки (О. Газман);
- самоорганізованої педагогічної діяльності і сенсорозвивальних засобів пробудження творчої активності (С. Кульневич);
- специфічної природи педагогічної діяльності (В. Загвязинський, В. Сластенін);
- використання арттерапії як методу навчання та особистісного розвитку (О. Вознесенська);
- інноваційну технологію особистісно орієнтованого навчання та

виховання (О. Деркач);

- технологію створення особистісно орієнтованих ситуацій (В. Серіков) тощо [1].

Радько О. В. підкреслює що, креативність – це засіб особистісного зростання, саморозуміння і відновлення. Створення художніх продуктів не тільки допомагає розкрити творчий потенціал особистості, але і поліпшити здоров'я та самопочуття [5].

Отже, креативність, за науковими дослідженнями багатьох авторів, є складовою психологічного здоров'я людини. Існує група методів психологічної допомоги людині, в яку входить психотерапія творчістю, психотерапія творчим самовираженням, арттерапія. Творчість сама по собі несе могутній психотерапевтичний потенціал. Творчість у спеціально організованому терапевтичному процесі дає потужне джерело психотерапевтичної допомоги у розв'язанні психологічних проблем [3].

Разом з тим, співвідношення понять арт-терапії як засобу креативності, та психологічного здоров'я у психологічній літературі вивчено ще недостатньо.

Висновки. В основі арт-терапії лежить процес творчості, що виступає важливою детермінантою забезпечення психологічного здоров'я освітнього персоналу. Творчий потенціал закладений у кожної людини на різній глибині підсвідомості, і «витягнути» його можливо, тільки спираючись на особисту індивідуальність. Розробка психологічних технологій розвитку творчості у персоналу освітніх організацій сприятиме забезпеченню психологічного здоров'я особистості в закладах освіти.

Література

1. Борисова Н. В. Образовательные технологии как объект педагогического выбора. М. : Исследоват. центр применения средств арт-терапев. технол. проблем качества подготовки спец., 2010. С. 96-102

2. Брюховецька О. В. Арт-терапевтичні технології у процесі особистісно орієнтованої підготовки майбутніх психологів, які отримують другу вищу освіту. URL: https://lib.iitta.gov.ua/8071/1/%D0%91%D0%A0%D0%AE%D0%A5%D0%9E%D0%92%D0%95%D0%A6%D0%9A%D0%90%D0%AF_1_2014.pdf (дата звернення: 01.02.2021)

3. Горностаї П. П. Креативність і гармонійність особистості (психотерапевтичний аспект). *Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Психологічні науки: зб. наук. праць. Серія № 12.* К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова. 2005. № 9 (33). С. 3–7.

4. Карамушка Л. М., Шевченко А.М. Психологічні чинники та умови забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій.

Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том I: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. 2017. Вип. 47. С. 22–29.

5. Радько О. В. [Зцілення мистецтвом, або арт-терапія як напрямок психологічної корекції та розвитку особистості](https://doi.org/10.30525/978-9934-588-80-8-1.39). Publishing House “Baltija Publishing”. 2020. URL: DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-588-80-8-1.39> (дата звернення: 02.02.2021)

6. Психотерапия: учеб. [для студ. мед. вузов] / под ред. Б.Д.Карвасарского. – СПб. : Питер, 2000. – 536 с. – (Национальная медицинская библиотека).

Лушин П. В., доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой психологии и личностного развития Учебно-научного института менеджмента и психологии ДЗВО «Университет менеджмента образования»

СКРЫТЫЕ РЕСУРСЫ ТРАДИЦИОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПРИ ПОДГОТОВКЕ ПСИХОЛОГА

Актуальность проблемы. Постоянные попытки исследователей и практиков привнести элементы новизны в процесс подготовки специалиста обострили проблему экологичности изменения личности, а также адекватной оценки ресурсов существующих систем подготовки специалиста, вообще, и психолога, в частности. В этом контексте особо актуальным является изучение «инноватики сохранения» традиционных образовательных подходов и технологий особенно в условиях радикальных социально-психологических трансформаций [7-8]. Под «инноватикой сохранения» систем мы понимаем их развитие с опорой на скрытые ресурсы и потенциалы (в этом раскрывается содержание, разрабатываемого нами принципа экологичности изменения).

К развитию мы склонны относить процесс перехода к новым возможностям, формирование новообразований социального и психологического характера. Развитие также характеризуется известным паттерном стабильности: тезис-антитезис-синтез [4-6]. Это означает, что известный беспорядок, кризисы и хаос сопровождаются различными формами упорядоченности, самоорганизованности, спонтанных траекторий развития/саморазвития как отдельных субъектов, так и их сообществ [8], [13].

В 90-х годах прошлого столетия мы обратились к изучению особенностей процесса личностного изменения как развития и пришли к пониманию, что личность и общество как открытые и самоорганизующиеся экосистемы проходят несколько этапов самосохранения или «иммунной работы» по типу ген-антиген-антитело. Это означает, что в процессе развития имеет место контакт с чужеродным элементом из окружающей среды («ген-анти-агент» контакт), что и приводит к определенной иммунной реакции. Последняя может граничить с болезненными состояниями, но одновременно и со способами их устранения (в виде индивидуальных траекторий самопомощи, а также «анти-тел» новых возможностей/способностей).

Отсюда, развитие походит на работу «социально-психологического иммунитета» (СПИ), который, кроме психологического, физиологического и социального уровня, имеет и временную структуру и функционирует согласно внутренним часам организма и личности [8]. В данной связи психологическую помощь можно рассмотреть, либо как восстановление ритма внутренних часов (что весьма убедительно показано нами в практике ДПДГ Ф. Шапиро [11], [14], где с помощью индукции индивидуального ритма саккад и, следовательно, хода внутренних часов личности, происходит эффект перехода на новые виток развития и, следовательно, стабилизации открытой системы личности в виде здоровых реакций личности и организма), либо/или как укрепление социального психоиммунитета (как поиск, встреча с антитезисом или чужеродным элементом с его последующей его интеграции в качестве антитела новых возможней) [8].

В таком случае развитие личности мы также можем рассматривать как спонтанное движение переходных форм или границ открытой самоорганизующейся экосистемы личности [8]: по мере изживания прежних оснований (застой), экосистема расширяет собственные границы, генерирует известный беспорядок/хаос в виде многообразия переходных форм. Эти формы как правило носят противоречивый характер, с одной стороны, они символизируют завершение определенного контекста развития (границы возможностей) и, с другой – формирование программ перспективного развития. В этом контексте любая форма социальной помощи (будь это медицинская, психологическая, педагогическая и т.п.) фактически является ситуацией *укрепления СПИ*.

Наши исследования и многолетняя практика экотфасилитации свидетельствует, что личность обращается за помощью в момент выхода к новым возможностям. В задачу психолога входит поддержание спонтанно

генерируемой индивидуальной траектории саморазвития и самопомощи клиента/группы. Они заданы в тех или иных переходных формах или граничных явлениях и при работе с психологом могут переходить на стадию позитивного завершения. (Как не парадоксально, но наивысший этап развития личности и общества (акме) часто граничит с признаками застоя в развитии и, следовательно, с вполне определенной тенденцией к вхождению в новые, еще неосвоенные контексты).

Цель исследования – проанализировать перспективы развития («инноватики сохранения») традиционной системы подготовки профессионала-психолога с точки зрения теории и практики психолого-педагогической помощи («экофасилитация»).

Анализ основного материала исследования. Традиционная система подготовки психолога все еще соответствует признакам директивного и объяснительно-иллюстративного образования с заранее определенным и методически переработанным содержанием. В ее контексте нарушение дисциплины, непонимание, и другие явления проблемного характера свидетельствуют об отклонении от нормативов образовательного процесса, от заранее определенных перспектив развития профессиональных компетентностей. С точки зрения личностно-центрированных форм подготовки (по типу «НУШ») подобные явления, напротив, могут свидетельствовать о вовлеченности субъекта в процесс развития и формировании его индивидуальной траектории развития. В первом случае негативные явления говорят о нарушении индуцируемого извне педагогического проекта будущей траектории развития студентов («проектории» – термин П.В. Лушин [9]), во втором – о до-определении или переопределении направления развития.

Отметим при этом, что директивная подготовка часто вынуждает студента, весьма творчески, подстраиваться под заранее определенный педагогический стандарт, а именно самостоятельно придумывать, например, приемы работы с особо сложным учебным материалом. Личностно ориентированный подход, напротив, требует этого от преподавателя: он вынужден толерировать неопределённость и расширять свой педагогический потенциал за счет взаимодействия с интуитивной («анти-тезисной») программой саморазвития студента.

В случае, когда ни первый, ни второй подходы не представляются возможными имеет место третий подход. Он ассоциируется с ситуацией кризиса в экосистеме: каждый из участников теряет способность единоличного ведения или, напротив, следования, директивного или

недирективного сопровождения/управления). Соответственно, в учебной экосистеме формируются условия для коллективного выхода на новый виток ее развития.

Подчеркнем ни один из вышеперечисленных подходов (традиционный, личностно-ориентированный или системный) не являются оптимальными. Более того, взятые в триединстве они взаимодополняют друг друга и создают особое пространство с признаками вариативности и открытости. *Зачастую это учебное пространство принимает вид эклектики, хаоса, непоследовательности и неуправляемости.* И, тем не менее, по закону диалектики любой «тезис хаоса» неуклонно стремится к своей противоположности – к различным формам порядка и от него – к синтезу новых возможностей, что само по себе – новая стабильность.

Подобная хаотическая структура требует особой формы управления, которую мы обозначили термином *ambiguous control* («парадоксальный или неопределенностный контроль») [10], суть которого – в принятии переходных форм как источников развития открытой динамической экосистемы личности или учебного сообщества. Одним из наиболее известных форм «парадоксального контроля» является активное слушание студента педагогом-фасилитатором. В рамках наших представлений эффекты развития могут быть оценены только по завершению определённого контекста или периода развития.

Итак, то, что выступало ранее в качестве дефицита возможностей развития личности (неопределенность и малая предсказуемость процесса, различные несогласованности и несовершенства существующей системы подготовки) может выступить в качестве его преимуществ и достоинства. При том нет специальной необходимости создавать эти условия: как и в реальной практике они присутствуют в традиционной системе подготовке на повседневной основе.

Таким образом, парадоксально или «неопределенностно контролировать» означает поддерживать/сопровождать движение переходных/«патологических» форм до уровня их самоисчерпания/самоизживания в форме новых возможностей развития.

Выводы. 1. Существующие условия «традиционного образования» при подготовке, в частности психологов, могут выступать в качестве оптимальных для развития личности профессионала. С этой целью следует сделать особый акцент на неформальных процессах ее спонтанной самоорганизации системы в условиях VUCA мира. Педагогическая

деятельность трансформируется из весьма схоластической, формальной и декларативной в практическую и востребованную на повседневной основе.

2. Фактически подобные неформальные процессы являют собой укрепление СПИ личности и общества. Данные «иммунные процессы» выступают в качестве весьма устойчивого и предсказуемого диалектического процесса, сущность которого задана в движении переходных форм развития. Эти формы отличаются своей парадоксальностью, противоречивостью и вместе с тем конструктивностью как в определении, так и в переопределении перспектив развития образовательной экосистемы, вообще, и подготовки профессионала психолога, в частности.

Литература

1. Цуканов Б. И. Время в психике человека: Монография. — Одесса: Астропринт, 2000. — 220 с.
2. Bauman, Z. 44 Letters from the Liquid Modern World. Cambridge, (2010).
3. Fassinger, Shullman, E. S. L. , Buki, L. P. Future Shock: Counseling Psychology in a VUCA World The Counseling Psychologist, Vol. 45(7) 1048–1058, DOI: 10.1177/0011000017744645 (2017)
4. Hegel, G. W. F. (1812/1969). Science of Logic (A. V. Miller, Trans.). London: George Allen and Unwin.
5. Kostyuk, G. Learning process and mental development of a person. (1989). (In Ukrainian)
6. Lomas, T., I. Ivtzan, Second wave positive psychology: Exploring the positive-negative dialectics of wellbeing. Journal of Happiness Studies. doi: 10.1007/s10902-015-9668-y(2015).
7. Lushyn, P An ambiguous sign of upcoming adjustment: tolerance for over-protection, “scheduled separation” and chaos // The Experience of going through the covid-19 pandemic... DOI: <http://doi.org/10.33120/QERPASProceeding-2020>
8. Lushyn, P. Chaos and ambiguity: from suffering to growth. (2017). (In Russian)
9. Lushyn, P. Sukhenko, Y. and Davydova, O. "Particularities of Students' Educational Trajectories and “Projectories”": A Psychosemantic Dimension," 2020 IEEE Problems of Automated Electrodrive. Theory and Practice (PAEP), Kremenchuk, Ukraine, 2020, pp. 1-4, doi: 10.1109/PAEP49887.2020.9240866.
10. Lushyn, P., Kennedy, D. Ambiguous control // Analytic teaching. – 2003. – Vol. 23. – №2. – P. 103-110.

11. Lushyn, P., & Borrelli, S. [2003] Rediscovery of EMDR: In search of a rationale. // The EMDR Practitioner. – Retrieved from : <http://www.emdr-practitioner.net>. 12/27/2008.
12. Mack, O. Khare, A., Kramer, A., Burgartz, T. Managing in a VUCA (2015).
13. Prigogine, I., Stengers, I.(1984) Order out of chaos. – New York: Bantam.
14. Shapiro, F. (2018). Eye movement desensitization and reprocessing: basic principles, protocols, and procedures, third edition. New York & London: The Guilford Press.

Маргітич Ю.В., бакалавр психології,
 Навчально-науковий інститут менеджменту
 та психології ДЗВО «Університет
 менеджменту освіти»
Науковий керівник: Брюховецька О. В.,
 професор кафедри психології та
 особистісного розвитку Навчально-
 наукового інституту менеджменту та
 психології ДЗВО «Університет
 менеджменту освіти», доктор психологічних
 наук, доцент

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КОМУНІКАТИВНИХ УМІНЬ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ

Постановка проблеми. Головною вимогою до існування компаній, установ, організацій є ефективне керівництво, правильно підібрані стиль і методи керівництва, успішна взаємодія з працівниками та іншими людьми.

Кардинальні соціально-економічні зміни, необхідність розвитку вітчизняного виробництва визначають актуальність знань про закони управління та психологічні особливості взаємодії в організаціях.

Комунікативні уміння керівника є основою життєзабезпечення кожної фірми, організації, підприємства і складає «живу тканину» його діяльності та вимагає чіткого орієнтування в професійній ситуації і вибору саме тих засобів спілкування, які є для її розв’язання найбільш ефективними.

Ефективність впровадження проявляється у взаємному задоволенні членів організації результатами ділового спілкування і залежить від комунікативних навичок кожної людини і, особливо, менеджера. Зрештою,

жоден керівник не може досягти своєї професійної мети без навичок спілкування, які є одним з найважливіших аспектів його роботи.

Стан розробленості проблеми. Психологічні особливості діяльності менеджерів в організаціях представлені значною кількістю як зарубіжних (М. Альберт, Р. Блейк, М. Вудкок, Дж. Грейсон, В. Зігерт, К. Кіллен, С. Ковалевські, М. Мескон, Дж. Моутон, Ф. Хедурі, Д. Френсіс, Х. Хекхаузен та ін.), російських (Є. Вендров, Ф. Генев, М. Грачев, Л. Євенко, Ю. Красовський, Ю. Кулюткін, О. Омаров, А. Пригожин, О. Свенцицький, В. Шепель та ін.), так і вітчизняних досліджень (О. Бондарчук, Л. Даниленко, М. Діденко, Л. Карамушка, В. Лозниця, Ю. Палеха, О. Соснін, К. Терещенко, О. Філь, Ю. Швалб, Г. Щокін тощо).

Для даного дослідження важливе значення мали праці, в яких висвітлено особливості комунікативної функції діяльності менеджера та ділового спілкування (Г. Бороздіна, О. Брюховецька, І. Гічан, М. Дороніна, М. Каган, В. Казміренко, Ю. Крижановська, В. Кричевський, А. Панасюк, Є. Руденський, Н. Хрящева, Т. Чмут, Г. Федосова та інші).

Мета даної публікації – теоретично проаналізувати та емпірично визначити психологічні особливості розвитку комунікативних умінь майбутніх керівників.

Викладення основного матеріалу. Аналіз теорії та практики управлінської діяльності керівників дозволив зробити висновок про недостатність уваги, що приділяється навчанню менеджерів для того, щоб забезпечити їх психологічними знаннями загалом та знанням власних особливостей спілкування. Дослідження проводилося на базі Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України, метою якого було проаналізувати та емпірично визначити психологічні особливості розвитку комунікативних умінь майбутніх керівників та розробити тренінгову програму спрямовану на розвиток комунікативних умінь майбутніх керівників. У дослідженні взяли участь здобувачі вищої освіти кафедри «Управління персоналом і економіка праці» освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр», у кількості 40 осіб, з них 34 жінки та 6 чоловіків, віком від 20 до 35 років.

В результаті дослідження, майбутні керівники виявили недостатній рівень розвитку комунікативних умінь і потребують подальшої серйозної та планомірної роботи спрямованої на формування і розвиток комунікативних та організаторських здібностей, потреби у спілкуванні, комунікативного самоконтролю і вміння слухати, що є необхідним для їх подальшої професійної діяльності.

За «Методикою дослідження комунікативних та організаторських здібності КОЗ-1» (Б. Федорошин та В. Синівський) було виявлено наступні рівні розвитку комунікативних здібностей: низький у 7 респондентів (17,5% опитуваних), нижче середнього – у 13 (32,5%), середній – у 9 (22,5%), високий – у 8 (20,0%) та найвищий рівень – у 3 (7,5%).

У дослідженні комунікативних здібностей переважає низький та нижче середнього рівні розвитку. Такі показники комунікативних здібностей є наслідком малорозвинених навичок спілкування, що, у свою чергу, призводить до втрати таких рис, як відвертість, доброзичливість, комунікабельність, схильність до компромісів.

Також було виявлено наступні рівні розвитку організаторських здібностей: у 10 опитуваних (25,0% від загальної кількості респондентів) виявлено низький рівень, така сама кількість досліджуваних осіб була віднесена до рівня нижче середнього, у 12 – середній рівень (30,0%), високий рівень спостерігався у 5 респондентів (12,5%) і у 3 досліджуваних (3,5%) – найвищий.

Згідно з отриманими нами даними рівень організаторських здібностей у досліджуваних виявився не високим, що свідчить про недостатній розвиток однієї із виділених нами особливостей діяльності майбутнього керівника. В подальшому це може негативно відобразитися на його роботі, адже управлінець – це, в першу чергу, вправний організатор.

Вивчаючи оцінку потреби у спілкуванні було встановлено, що у 57,2% досліджуваних до певної міри товариські, і в незнайомій обстановці відчують себе цілком упевнено. У 28,5 % респондентів (майбутніх управлінців) виявлена нормальна комунікабельність. У 14,3 % досліджуваних товариськість знаходиться на високому рівні розвитку.

Отже, потреба у спілкуванні, як одна з найважливіших соціальних потреб людини, з розвитком особистості розширюється і поглиблюється як за формою, так і за змістом, її розвиток – складний діалектичний процес, а сама потреба – не однорідне явище, а система комунікативних потреб, співвідношення яких змінюється залежно від умов життя і виховання, а також особливостей діяльності людини.

При визначенні рівня комунікативного контролю в спілкуванні майбутніх керівників, ми з'ясували, що 2, 25% досліджуваних мають низький рівень комунікативного контролю, що свідчить про те, що вони безпосередні й відкриті, мають стійкіше «Я», мало схильні до змін у різноманітних ситуаціях, але можуть сприйматися навколишніми як прямолінійні й нав'язливі, а це може заважати в роботі керівника. У 40% досліджуваних

студентів виявлений середній рівень комунікативного контролю, тобто вони гнучкі, уміють здійснити психологічний вплив на людей, користатися засобами активної взаємодії у спільній діяльності, вміло керувати своїми емоціями та комунікативною поведінкою; це оптимальний рівень комунікативного контролю. У 35% досліджуваних виявлений високий рівень контролю у спілкуванні, такі досліджувані постійно за собою слідкують, добре знають, де і як себе поводити, керують виявленням своїх емоцій. Проте, одночасно з цим у них утруднена спонтанність самовиявлення, вони не люблять не прогнозованих ситуацій.

Вміння слухати є також не менш важливим, якщо і не одним з головних аспектів ефективного спілкування та гарних стосунків керівника з підлеглими; тож ми вирішили звернути увагу на важливість та актуальність вміння слухати, і результати були наступними: за Опитувальником «Чи вмієте ви слухати» ми визначили, що 55% досліджуваним властиві деякі недоліки у вмінні слухати, вони критично ставляться до висловлювань, роблять поспішні висновки, загострюють увагу на манері співрозмовника говорити, шукають прихований зміст сказаного, часто монополізують розмову, їм не вистачає деяких якостей гарного співрозмовника.

45% досліджуваних виявилися добрими співрозмовниками, але іноді вони відмовляють партнерові в повній увазі. Їм потрібно давати час висловити думку співрозмовникам повністю, пристосовувати свій темп мислення до їх мови. Отже, ми бачимо що більшості досліджуваним властиві проблеми вміння слухати, що безпосередньо може вплинути на їх майбутню діяльність, адже від того, наскільки уважно слухає керівник свого опонента, залежить загальне засвоєння управлінської інформації.

Таким чином, значна частина досліджуваних потребує подальшої серйозної та планомірної роботи, спрямованої на розвиток комунікативних умінь, що є необхідним для вдосконалення професійної діяльності майбутніх керівників. Тому провідним напрямком у загальній системі навчання психологічного менеджменту є комунікаційне навчання майбутніх менеджерів, розвиток необхідних комунікативних навичок.

Ми вважаємо, що ефективною формою розвитку комунікативних навичок майбутніх лідерів є тренінгова програма. Розроблена програма базується на поєднанні навчального та тренувального аспектів, дотриманні загальноприйнятих норм і правил групової роботи, вербалізованій рефлексії. Найважливішими формами роботи для розвитку комунікативних навичок є: групові дискусії, рольові ігри, аналіз індивідуального досвіду, вправи для групової взаємодії, творчі завдання, рефлексія.

Висновки. Встановлено факт наявності суперечностей між соціальними вимогами до професіоналізму менеджерів, з одного боку, та готовністю спілкуватися, коли вони взаємодіють з іншими учасниками управлінського процесу. Після професійної підготовки вони часто не готові розвивати стосунки з підлеглими, допускають ряд серйозних помилок в організації управлінського спілкування. Також недостатньо уваги приділяється навчанню менеджерів для того, щоб забезпечити їх психологічними знаннями загалом та знанням власних особливостей спілкування. Тому провідним напрямком у загальній системі професійної підготовки є комунікаційне навчання майбутніх менеджерів, розвиток необхідних комунікативних навичок.

Література

1. Психологічні особливості професійної підготовки майбутніх спеціалістів до управлінської діяльності. Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Л.С. Возняк; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2000. – 19 с.
2. Трофимов А.Ю. Социально-психологические факторы эффективности деятельности менеджера. Автореф. дис... на стиск. учен. степ. канд.. психол. наук / А.Ю. Трофимов. – К.: 1995. – 19 с.
3. Шевандрин Н.И. Основы менеджмента. Учебное пособие / Н.И. Шевандрин. – К., 1998. – 130 с.
4. Юркевич Г.Й. Соціально-психологічні особливості управлінської діяльності менеджерів / Г.Й. Юркевич // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Випуск 2, частина 2. – Івано-Франківськ, 1998. – 176 с. Studer Q.
5. The busy leader's handbook (2020) Wiley, New Jersey, 267 p.

Мартинюк Т.І., здобувач вищої освіти, група ДС-19-Г1, Навчально-науковий інститут менеджменту освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник: Алейнікова О. В., докторка наук з державного управління, професорка, професорка кафедри публічного управління і проектного менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Парламент у 2015 році ухвалив Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад». Для забезпечення його реалізації Уряд затвердив Методику формування спроможних територіальних громад (постанова Кабінету Міністрів України від 08.04.2015 № 214). Саме ці акти визначають механізм та умови формування спроможних територіальних громад та регулюють відносини, що виникають у процесі добровільного об'єднання територіальних громад сіл, селищ, міст. Разом з тим, Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо добровільного приєднання територіальних громад», який набрав чинності у березні 2017 року, визначено процедуру добровільного приєднання територіальних громад до об'єднаних територіальних громад.

Мета даної публікації – висвітлення теоретичних аспектів формування об'єднаних територіальних громад в Україні.

Викладення основного матеріалу. Відповідно до статті 4 Закону «Про добровільне об'єднання територіальних громад» добровільне об'єднання територіальних громад сіл, селищ, міст здійснюється з дотриманням таких умов:

1) у складі об'єднаної територіальної громади не може існувати іншої територіальної громади, яка має свій представницький орган місцевого самоврядування;

2) територія об'єднаної територіальної громади має бути нерозривною, межі об'єднаної територіальної громади визначаються по зовнішніх межах юрисдикції рад територіальних громад, що об'єдналися;

3) об'єднана територіальна громада має бути розташована в межах території Автономної Республіки Крим, однієї області;

4) при прийнятті рішень щодо добровільного об'єднання територіальних громад беруться до уваги історичні, природні, етнічні, культурні та інші чинники, що впливають на соціально-економічний розвиток об'єднаної територіальної громади;

5) якість та доступність публічних послуг, що надаються в об'єднаній територіальній громаді, не можуть бути нижчими, ніж до об'єднання.

Головним завданням реформування системи місцевого самоврядування, що передбачало створення спроможних об'єднаних територіальних громад як низової локальної адміністративно-територіальної одиниці та фінансову децентралізацію стало формування самодостатніх і

спроможних адміністративно-територіальних одиниць у плані як фінансового забезпечення, так і адміністративно-управлінських повноважень.

Сформовані в Україні ОТГ значно відрізняються за чисельністю жителів і кількістю населених пунктів. Таке становище зумовлене рядом прорахунків у затвердженій Кабінетом Міністрів України методиці їх формування.

Формування спроможних територіальних громад на добровільній основі не можна охарактеризувати як особливо вдале. При об'єднанні громад потрібно чітко дотримуватися визначених принципів і критеріїв формування ОТГ, не допускаючи надто великих відхилень у параметрах їх демографічного та просторового потенціалів, що спричиняє значну фінансово-бюджетну диференціацію громад і ускладнює процеси бюджетного регулювання та вирівнювання.

Формування ОТГ супроводжується крім фінансової автономізації реорганізацією адміністративно-управлінського апарату, що прямо впливає на зміну обсягів видатків на утримання відповідного апарату.

При аналізі витрат на управлінсько-адміністративний персонал в ОТГ можна виокремити такі основні тенденції:

1) чим більшою є територіальна громада, тим меншою буде частка витрат на утримання службовців ОТГ у загальних видатках місцевого бюджету;

2) у великих громадах та сама кількість службовців обслуговує більше мешканців; таким чином, досягається більш ефективне використання праці управлінського персоналу та, відповідно, знижується вартість соціальної послуги.

У великих громадах виникатиме потреба у створенні нових центрів з надання послуг, що вимагатиме додаткових бюджетних ресурсів і забезпечення транспортного сполучення периферійних територій з центром громади. Таке сполучення можна налагодити як за рахунок власних транспортних засобів, які громада використовуватиме для вирішення даної проблеми, так і з допомогою укладання договору з приватними перевізниками.

Із збільшенням чисельності жителів громади зростають її економічний потенціал, фінансова незалежність і можливості надання якісних послуг населенню, проте управління та послуги стають більш віддаленими від жителів, а у членів громади знижується можливість впливати на прийняття рішень щодо їх розвитку. У громадах з чисельністю населення понад 15 тис.

осіб також не простежується ефект приросту рівня фінансової незалежності, а витрати в освітній сфері починають зростати.

Висновки. Отже, крім формування об'єднаних громад, згідно з методикою та фінансовими розрахунками, необхідно внести зміни до законодавства щодо розширення прав місцевих органів влади та зміцнення їх бюджетної самостійності.

Мухіна Л. Я., здобувачка вищої освіти PhD у галузі психології 3 курсу, методистка кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»,

Науковий керівник: Лушин П. В., доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП

ДЗВО «Університет менеджменту освіти»,

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОЩЕННЯ В НАУКОВІЙ ПСИХОЛОГІЇ

Постановка проблеми. Швидкі, непередбачувані зміни характеру соціального життя, вплив існуючих викликів сьогодення та загострення соціально-політичного проблем українського суспільства на життя окремої сім'ї та особистості актуалізує питання психологічного супроводу процесу прощення, яке здійснюється з використанням науково обґрунтованих психологічних методик.

Менталітет українського народу характеризується наявністю християнської релігійної складової як значного фактору подолання криз та вирішення особистісних проблем. Врахування світоглядних елементів клієнтів, що є представниками української нації, має значний потенціал для сприяння успішному здійсненню психологічного супроводу прощення.

Стан розробленості проблеми. Протягом останнього десятиліття у вітчизняній психології спостерігається активізація наукової роботи щодо розроблення науково обґрунтованого психологічного інструментарію дослідження проблеми прощення, проте кількість даних методик незначна, порівняно з кількістю психологічних методик, розроблених американськими дослідниками ще з минулого століття (пробачення кривдника за певні вчинки (McCullough et al., 1998; Subkoviak et al., 1995), пробачення людини за

протиправні дії (Hargrave & Sells, 1997), дослідження особливостей прощення в сім'ї (Pollard, Anderson, Anderson, & Jennings, 1998) тощо).

В даний час у вітчизняній науковій психології представлено методики, розроблені українськими науковцями (когнітивне-емотивний тест «Образ» (Ю. Морозюк, С. Морозюк, 2013); психодіагностичний інструментарій, спрямований на вивчення схильності до переживання образи (образливості) як властивості особистості: тести-опитувальники схильності до переживання образи (ТОСОБ-1) та «Самооцінка компонентів образливості» (ТОСОБ-2) (О. Саннікова, Н. Свертілова, 2015); опитувальники «Інсталяції образливості індивіда» (ІОІ-1) та «Стратегії поведінки образливого індивіда» (СПОІ-1) (С. Гарькавець, С. Яковенко, 2017); методика «Діагностика готовності до прощення» (С. Кравчук, 2020)), а також американські методики, які були адаптовані українськими дослідниками до контексту українського суспільства (опитувальник «Шкала глибинної готовності до прощення» (автори Л. Томпсон, Ч. Снайдер, Л. Хоффман (Thompson et al., 2005)) в адаптації Е. Л. Носенко та А. В. Сокур (Nosenko, Sokur, 2018)).

В процесі пошуку наукового психологічного інструментарію дослідження проблеми прощення корисним і цікавим є потенціал використання існуючих різних психологічних методик, що опосередковано пов'язані з проблемою прощення, наприклад, методика «Особистісна агресивність і конфліктність» (автори Є. Ільїн, П. Ковальов), стратегії поведінки в конфронтації «кролика», «лисиці», «барана», «слона» та «бегемота» (у цих тварин є схожі реакції на ситуацію загрози або посягання на їхню територію (К. Лоренц, 2001; Н. Тинберген, 1993), що може бути інтерпретовано як аналог прояву образливості), проєктивної методики «Незакінчені речення» [1], кольоровий тест М. Люшера, опитувальник «Діагностика схильності до агресивної поведінки» А. Ассінгера (1993), методика дослідження акцентуацій характеру Леонгарда-Шмішека (1981) тощо.

В той же час у вітчизняній науковій психології психологічний інструментарій наукового дослідження проблеми прощення розроблений недостатньо, в тому числі відсутні методики комплексної діагностики рівня та особливостей процесу прощення з урахуванням особливостей менталітету українського народу, що зумовило актуальність нашого дослідження.

Мета дослідження: дослідити існуючий вітчизняний психологічний інструментарій дослідження проблеми прощення в науковій психології

Викладення основного матеріалу. Проаналізуємо деякі існуючі вітчизняні науково обґрунтовані методики дослідження прощення.

Оригінальний «Тест-опитувальник схильності до переживання образи» (ТОСОБ) (О. Саннікова, Н. Свєртілова, 2015) дає можливість дослідити формально-динамічні та якісні показники образливості, а саме: чутливість до переживання образи, усталеність переживання образи, широта поширення переживання образи, виразність прояву переживання образи, емоційний компонент, когнітивний, поведінковий, контрольно-регулятивний, композитна оцінка образливості (узагальнена).

С. Гарькавець, С. Яковенко вважають, що образа – це гостре відчуття переживання несправедливості, приниження, невдячності та нерозуміння, що пов'язано з об'єктом бажання або особливим його значенням для суб'єкта, оскільки з ним пов'язана загроза існування в якості повноцінного індивіда [2].

Виходячи з такого розуміння образи зазначені дослідники розробили та обґрунтували опитувальники «Інсталяції образливості індивіда» (ІОІ-1) та «Стратегії поведінки образливого індивіда» (СПОІ-1) як психологічного інструментарію дослідження психологічного феномену образи та її прощення на особистісному рівні з урахуванням теоретико-методологічних обґрунтувань відповідних вчених (З. А. Агеєва і М. С. Гриценко, О. А. Апуневич, А. Басс і А. Даркі, Е. Берн, М. Джеймс, Ю. М. Орлов, В. В. Столін, З. Фройд, К. Хорні, Р. Хьюсман та ін.), що дає можливість виявити індивідуальні особливості прояву образи, вибору стратегії поведінки в умовах образи, сприйняття вчинків кривдника та кроків до прощення.

Розроблений опитувальник «Інсталяції образливості індивіда» (ІОІ-1) складається з п'яти шкал: образливість як ворожість або агресія, образливість як помста, образливість як упертість, образливість як маніпуляція, образливість як страх; він містить 45 тверджень. Опитувальник «Стратегії поведінки образливого індивіда» (СПОІ-1) відображає типологію стратегій поведінки образливого індивіда, що включає п'ять типів активності, які визначаються як «стратегія бегемота», «стратегія слона», «стратегія барана», «стратегія лисиці» та «стратегія кролика» і включає 35 запитань.

У 2020 р. С. Кравчук опублікувала результати свого дослідження щодо використання методики «Діагностика готовності до прощення» як психологічного інструменту для наукових досліджень і обґрунтувала високу ретестову надійність даної методики (вибірка включала 351 особи (179 жінок і 172 чоловіків)).

Ця методика включає 45 питань, 5 основних шкал і 1 додаткову шкалу (*основні шкали*: готовність до прощення, заснованого на відшкодуванні; готовність до прощення на справдження очікувань інших; готовність до

прощення на виконання вимог своєї релігії; готовність до прощення як засіб досягнення соціальної гармонії: я зможу простити тому, що це сприяє відновленню соціальної гармонії і хороших відносин в суспільстві; готовність до прощення як любові; *додаткова шкала*: прагнення до помсти).

Розробка методики С. Кравчук «Діагностика готовності до прощення» базувалась на визначенні прощення як процесу свідомої відмови особи від образу, гніву, ненависті, обурення, суму, зумовлених несправедливим ставленням інших людей до неї, та заміни негативних почуттів більш нейтральними, і, нарешті, позитивними, такими, як співчуття, жалість, що супроводжуються позитивними думками стосовно кривдника і припиненням його засудження [3, с. 74].

А. Сокур у листопаді 2019 р. успішно захистила дисертацію на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук, в ході написання якої використала адаптований американський опитувальник «Шкала глибинної готовності до пробачення» (автори Л. Томпсон, Ч. Снайдер, Л. Хоффман (Thompson et al., 2005)) в адаптації Е. Л. Носенко та А. В. Сокур (Nosenko, Sokur, 2018). Дана «Шкала глибинної готовності до пробачення» призначена для оцінювання диспозиційної готовності до пробачення та містить три субшкали: пробачення себе, пробачення іншого та пробачення ситуації (вибірка 168 осіб).

На думку А. Сокур пробачення слід визначати як глибинний внутрішній процес подолання негативних думок та переживань стосовно кривдника чи болючої ситуації, що виникли внаслідок сприйняття міжособистісного болю, нейтралізації їх або навіть заміни на позитивні [5, с. 8].

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Таким чином, існуючі вітчизняні психологічні методики дослідження прощення стосуються в основному вивченню аспектів готовності до прощення, стратегій поведінки, відчуття людини та особливостей ставлення до кривдника в умовах образу.

Враховуючи вплив визначення науковцями поняття «прощення» на особливості розроблених ними методик дослідження прощення, беручи до уваги, що в Україні є значний відсоток людей з християнським світоглядом різних християнських конфесій, а також те, що нами було обґрунтовано визначення поняття «прощення» як чинника особистісного розвитку людей з християнським світоглядом [4], перспективами нашого дослідження є розробка авторської комплексної методики «Дослідження прощення, як чинник особистісного розвитку людей з християнським світоглядом» виходячи з того, що прощення «...означає акт, процес, результат, який

характеризується проявом особистої добровільної ініціативи людини погодитися і підкоритися добровільно принципам взаємин між людьми, зазначеним у Біблії, що є виявом любові та прагнення зберегти свою ідентифікацію як християнина, з метою отримання емоційної і духовної свободи від образи, а також усвідомленим власним вибором відмовитися від помсти за заподіяну емоційну або матеріальну шкоду, приймаючи і визнаючи при цьому реальність образи, що супроводжується нелінійним змінюванням та розвитком особистості.» [4, с. 72].

Література

1. Гарькавець С. О., Яковенко С. І. Дослідження феномену прощення: психологічні підходи та емпіричні дані. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. Харків. 2018. Вип. 64. С. 13–19. (Серія “Психологія”).

2. Гарькавець С. О., Яковенко С. І. Методики дослідження образи: науково-методичний посібник з «Психодіагностики». Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2017. 68 с.

3. Кравчук С. Л. Методика «діагностика готовності до прощення» *PSYCHOLOGICAL JOURNAL*. Київ: Інститут психології ім. Г. С. Костюка, 2020. V. 6. Is. 3. Pp. 74–83. DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/1.2020.6.3.7>
URL: <http://www.apsijournal.com/> (дата звернення: 17.12.2020 р.)

4. Мухіна Л. Я. Особливості визначення поняття «прощення» як чинника особистісного розвитку людей з християнським світоглядом» / Л. Я. Мухіна // *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць / НАПН України ДЗВО «Ун-т менедж. освіти»*. Київ: Юстон, 2019. Вип. 10 (39). С. 60–82. (Серія «Соціальні та поведінкові науки»).

5. Сокур А. В. Готовність до пробачення як особистісний ресурс успішності подолання життєвих ускладнень»: автореф. дис. канд. наук; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ, Україна, 2019. 20 с.

Нестеренко О. О., здобувачка вищої освіти
доктора філософії кафедри психології
управління Центрального інституту
післядипломної освіти ДЗВО «Університет
менеджменту освіти»

Науковий керівник: Пінчук Н. І.,
кандидатка психологічних наук, доцентка

доцентка кафедри психології управління
Центрального інституту післядипломної
освіти ДЗВО «Університет менеджменту
освіти»

ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ЯК ОСНОВА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ СПІВРОБІТНИКІВ CALL-ЦЕНТРІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Постановка проблеми. В сучасному суспільстві все стрімко розвивається, змінюється, трансформуються, що вимагає від особистості в цілому та від фахівця зокрема постійного розвитку й вдосконалення. Як зазначали класики психологічної науки А. Адлер, А. Маслоу, К. Роджерс кожній людині притаманний певний потенціал розвитку, самоактуалізації й самореалізації. Часто така самореалізація відбувається саме в професійній сфері.

На нашу думку, психологічне благополуччя є важливою умовою професійного розвитку людини, адже являє собою задоволеність різними аспектами власного життя, розуміння власних прагнень, впевненість у власних силах, бажання жити, творити, втілювати свій потенціал у позитивному ракурсі. Психологічне благополуччя важливе для професійного життя, адже співробітник з високим рівнем психологічного благополуччя більш свідомий, вмотивований до роботи, цінує її, отримує задоволення від роботи, натомість низький рівень психологічного благополуччя негативно впливає на ефективність праці, якість життя в цілому, ставлення до інших людей та до себе [4, с. 71-72]. Особливо це актуально для співробітників call-центрів правоохоронних органів, адже їх робота пов'язана із підвищеною відповідальністю, стресовими умовами, здебільшого вони спілкуються з людьми, які опинилися у складній життєвій ситуації, перебувають у негативних психоемоційних станах.

Метою нашого дослідження є визначення особливостей психологічного благополуччя, які сприяють професійному розвитку співробітників call-центрів правоохоронних органів.

Виклад основного матеріалу. Особистісний розвиток в цілому можна охарактеризувати, як процес якісних змін особистісного потенціалу (набуття нових знань, умінь, якостей), збільшення здатності людини жити більш повноцінним життям, і краще управляти ним. Відповідно до цього визначення, професійний розвиток – це процес набуття нових або вдосконалення наявних професійних знань, умінь, навичок та професійних якостей, які підвищують ефективність та якість праці.

Психологічне благополуччя виступало предметом уваги багатьох дослідників, а саме: Н. Бредбьорна, А. Большакової, А. Ватермана, О. Гриніва, Е. Дінера, В. Кулікова, К. Ріфф, Л. Сердюк, Т. Титаренко та ін., але в сучасній науці не існує єдиного загальноприйнятого визначення цього поняття. Ми будемо користуватися наступним: психологічне благополуччя – це багатовимірний особистісний конструкт, який містить задоволеність життям, баланс позитивних та негативних афектів, з переважанням позитивних емоцій, а також переживання життя як чогось цінного, особистісно значущого, й реалізація індивідом свого особистісного та творчого потенціалу [4, с. 68-69].

В найбільш загальному вигляді в структурі психологічного благополуччя виділяють [5, с. 80-83]:

- когнітивний компонент (оцінка різних сфер свого життя);
- емоційний компонент (переживання емоційного ставлення до різних аспектів свого життя);
- мотиваційно-діяльнісний компонент (цілі, прагнення, цінності, реалізація стратегій саморозвитку).

Цікавою видається структура психологічного благополуччя, запропонована К. Ріфф, яка включає в себе шість компонентів:

- 1) самоприйняття – позитивне ставлення до себе й свого життя, прийняття як позитивних, так і негативних аспектів своєї особистості;
- 2) позитивні стосунки з оточенням – стосунки з іншими пронизані турботою, довірою, здатністю до вияву емпатії, прихильності й близькості, вміння знаходити компроміси у взаєминах;
- 3) автономія – незалежність, здатність протистояти соціальному тиску у своїх думках та вчинках, можливість регулювати свою поведінку та оцінювати себе, перш за все зважаючи на власні стандарти;
- 4) управління оточуючим середовищем (компетентність) – відчуття впевненості та компетентності у керуванні повсякденними справами, здатність ефективно використовувати різні життєві обставини, уміння самому створювати умови, що задовольняють особисті потреби й цінності;
- 5) мета в житті – наявність цілей і занять, що додають сенс життю, відчуття осмисленості життя;
- 6) особистісне зростання – відчуття безперервного розвитку та самоактуалізації [1, с. 207], [2, с. 26], [3, с. 2].

У роботі співробітників call-центрів правоохоронних органів виявляються певні особливості, які можуть негативно впливати на відчуття психологічного благополуччя, наприклад те, що вони в цілодобовому режимі

спілкуються з людьми, які потрапити в екстремальні, стресові ситуації та знаходяться у станах сильного душевного хвилювання (паніка, розпач, істерика, агресія тощо). Ця робота передбачає підвищену відповідальність працівників. Для співробітників call-центрів правоохоронних органів важливими є розвинені комунікативні навички, навички ефективно знімати стрес, перемикатися та наповнювати своє життя позитивом. На нашу думку, також важливим є згуртованість колективу та підтримка колег один одного.

Висновки. Отже, психологічно благополучна людина – це людина, яка знає свої сильні та слабкі сторони, приймає їх, має позитивну, адекватну самооцінку, знає чого вона прагне в житті, може протистояти соціальному тиску, має цілі, які надають сенс життю, а також розвинені комунікативні та організаторські здібності. Всі ці якості сприяють ефективному професійному зростанню, який в сучасному світі має відбуватися постійно. Особливо це актуально для співробітників call-центрів правоохоронних органів адже їх робота надзвичайно важлива, відповідальна та пов'язана із значним психоемоційним навантаженням. Слід зазначити, що психологічне неблагополуччя також може виступати умовою професійного та особистісного розвитку людини, але в такому випадку у людини буде інша мотивація розвитку та емоційний фон.

Література

1. Большакова А. Психологічне благополуччя та особливості ставлення до оточуючих у курсантів ВНЗ МВС України / Анастасія Большакова // Освіта регіону: політологія, психологія, комунікації. – 2013. – № 2. – С. 206–210.
2. [Гринів О.](#) Аналіз підходів до дослідження психологічного благополуччя особистості / О. Гринів // [Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія](#). – 2014. – Вип. 19(1). – С. 25–34.
3. Карсканова С. В. Опитувальник «шкали психологічного благополуччя» К. Ріфф: процес та результати адаптації / С. В. Карсканова // Практична психологія та соціальна робота. – 2011. – № 1. – С. 1–10.
4. Коваленко О. Г. Психологічне благополуччя особистості: наукові підходи до обґрунтування / О. Г. Коваленко // East European Science Journal. – 2017. – № 4(20). – Part 2. – р. 68–74.
5. Пахоль Б. Є. Суб'єктивне та психологічне благополуччя: сучасні і класичні підходи, моделі та чинники / Б. Є. Пахоль // Український психологічний журнал – 2017. – № 1 (3). – с. 80–104.

Овдієнко І. М., кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри психології КНТЕУ

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

Постановка проблеми. На 2020 року людська спільнота зіткнулася із всесвітнім спалахом пневмонії невідомої етіології – коронавірусною пандемією. В лютому 2020 р. нова коронавірусна інфекції отримала назву COVID-19 [3]. Задля уникнення розповсюдження інфекції всередині країни, одним із найперших, неналагоджених заходів став перевід шкіл, коледжів, інститутів післядипломної освіти і вищих навчальних закладів на дистанційний режим роботи.

Мета даної публікації – аналіз психологічних аспектів освітньої діяльності в умовах дистанційного навчання.

Викладення основної літератури. Завдяки інформаційних і комунікативних методів з'явилася нова технологія навчання (в існуючій очній формі), а саме – дистанційне навчання. Під час дистанційного навчання всі навчальні процедури або велика їх частина здійснюється з використанням сучасних інформаційних і телекомунікаційних технологій при територіальній роз'єднаності науково-педагогічних працівників і учнів, студентів, слухачів. Відбувся перерозподіл часу наших звичних побутових практик у бік збільшення споживання інформаційних технологій – і в дорослих, і у дітей; ми хронічно перебуваємо у ситуації високої невизначеності, тривожності; збільшився інформаційний шум, повторення і тиражування неперевіреної інформації, дефіцит доказових знань для прийняття рішень.

Навчальний 2020-2021 навчальний рік істотно відрізняється від попередніх. Насамперед тим, що учасники освітнього процесу змушені докорінно змінювати і форми та методи навчання, і форми міжособистісного спілкування. Причина цього, як зазначалося вище, карантинні заходи, зумовлені поширенням пандемії COVID 19. Тому діяльність викладачів психологічних дисциплін закладів вищої освіти, працівників психологічної служби системи освіти – практичних психологів, соціальних педагогів – також потребує суттєвих змін як у змістовному, так і в організаційно-методичному плані.

Не зважаючи на деяку розгубленість, освітяни зараз дуже активно працюють над опануванням нових форм роботи з учнями, студентами та іншими учасниками освітнього процесу. Передусім опановуються дистанційні форми освітньої діяльності та надання психологічної допомоги.

Таким чином, COVID 19 заохочує заклади вищої освіти в Україні здійснювати інноваційні рішення за порівняно короткий проміжок часу та запроваджувати дистанційне навчання з використанням різних веб-серверів, платформ, ресурсів та соціальних мереж.

Реальність показала, що не всі заклади, зокрема, вищої освіти технічно підготовлені, тож лекції та семінари проводилися з використанням сервісу Google Classroom, знання оцінювалися за допомогою текстових тестів, підготовка та презентація проєктів проводилася через Skype, нові платформи, ресурси та соціальні мережі (Moodle, Zoom, Skype, Viber, Telegram та Messenger). А вчителі, як додатковий матеріал, почали використовувати зовнішні системи дистанційного навчання (платформа Prometheus).

Психологічними труднощами впровадження дистанційного навчання в освітній процес можна визначити: студенти відзначили відсутність живого спілкування, неможливість повторної здачі пропущених практичних занять, значне збільшення завдань, брак часу на виконання завдань, зобов'язання виконувати свої сімейні обов'язки щодо контролю/догляду за молодшими братами та сестрами на період проведення онлайн-занять, обмежений доступ до комп'ютера, оскільки батьки теж були переведені на віддалену роботу.

Викладачі ж відмітили неможливість індивідуального консультування студентів, збільшення часу на листування зі студентами, оскільки онлайн-курси передбачають більш детальний опис домашнього завдання, ніж зазвичай в аудиторії.

Водночас, як зазначають Іван Прокопенко і Світлана Бережна [2], серед позитивних аспектів використання дистанційного навчання українські викладачі та студенти (за результатами опитування) відмічають, що якість дистанційної освіти не поступає якості навчання віч-на-віч. Студенти відмічають розвиток дисципліни та самоорганізації, що дає можливість отримати освіту у зручний час і зручному місці та рівний доступ до освіти, незалежно від місця проживання, стану здоров'я чи соціального статусу. Викладачі ж вказують на оновлену роль педагога, що стає наставником-консультантом. Який координує процес навчання, постійно вдосконалюючи власну курси та навички.

У зв'язку з поширеним запровадженням дистанційної освіти набуває актуальності і робота з формування стійкості до стресу в учасників освітнього процесу. Важливість різноманітних заходів обумовлена і вимогами, що їх висуває Міністерство охорони здоров'я України (носіння масок, застосування антисептиків, соціальне дистанціювання, розклеювання листівок про коронавірус тощо). Усе це може посилювати тривожні настрої

учасників освітнього процесу. Отже, маємо визнати: діяльність системи освіти відбувається в умовах надзвичайної ситуації.

Соціально-психологічні та індивідуально-психологічні наслідки надзвичайних ситуацій, зазвичай, бувають негативними – паніка, немотивована агресія, обмеження соціальних контактів, депресія, недовіра та ін. Усе це відноситься до непродуктивних форм поведінки в такій ситуації, що тільки посилюють негативні процеси.

Психологи-науковці та практики вже напрацювали певний досвід надання психологічної допомоги особистості, яка пережила надзвичайну ситуацію. Водночас нині Україна переживає основні психологічні проблеми пандемії та загрози зараження коронавірусом COVID-19, а саме:

1) поширення паніки та панічних настроїв, тривоги та страхів. Тривога і страх у період пандемії – нормальна реакція на «ненормальну» проблему. У такій ситуації люди часто видають гіпертрофовану «реакцію адаптації» – починають нав'язливо дивитися новини, читати матеріали про захворювання, обговорювати їх із різними знайомими, малювати драматичні картини майбутнього.

2) вивільненні часу при соціальній ізоляції чи самоізоляції і, як наслідок фрустрація (блокування) головних потреб особистості – потреби у спілкуванні та соціальних контактах.

Найбільш відомими психологічними ознаками карантину як форми ізоляції є сенсорна депривація, монотонія, одноманітність інтер'єру приміщення, дозвільний характер, нудьга, похідними від яких може стати певний душевний дискомфорт і навіть депресія. Стрес, страх, панічні настрої, прояви агресії, які охопили значну частину населення України, свідчать про гостру проблему в наданні професійної психологічної допомоги дітям і дорослим.

Усе зазначене вище посилює роботу фахівців-психологів щодо збереження психологічного і соціального здоров'я учасників освітнього процесу в період карантину, який встановлений в країні, у зв'язку з поширенням загрози захворювання коронавірусом.

На думку відомих науковців, практиків (В. Панка, І. Марухіної, Д. Романовської), основною метою роботи психологів у подоланні негативних соціально-психологічних наслідків в умовах карантинних заходів є актуалізація адаптивних і компенсаторних ресурсів особистості, стабілізація емоційної сфери, мобілізація психологічного потенціалу учасників освітнього процесу, формування стійкості до стресу [1].

Основні завдання фахівців психологічної служби у цей період: формування конструктивних засобів вирішення складних життєвих ситуацій та адаптивних копінг-стратегій у всіх учасників освітнього процесу; стабілізація емоційної сфери особистості, формування позитивної життєвої перспективи; активізація процесів самопізнання, самоприйняття, саморегуляції і самоконтролю, побудова позитивного образу майбутнього; формування психосоціальної стійкості до стресу; підвищення адаптаційних можливостей педагога до нових умов організації освітнього процесу та інші.

Висновки. Підсумовуючи зазначене, необхідно наголосити на тому, що в сучасних умовах соціально-економічної кризи і карантинних заходів, пов'язаних з пандемією. Істотно зростає роль психологічної служби системи освіти у наданні соціально-педагогічної і психологічної допомоги усім учасникам освітнього процесу, збереженні їхнього соціального благополуччя і психічного здоров'я та забезпечення реалізації завдань закладів освіти.

Література

1. Панок В. Г. психологічний супровід освіти в умовах пандемії / В. Г. Панок, І. В. Марухіна, Д. Д. Романовська. – Вісник Національної академії педагогічних наук України, 2(2). <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2020-2-2-12-2>
2. Berezhna S., Prokopenko I. Higher Education Institutions in Ukraine during the Coronavirus, or COVID-19, Outbreak: New Challenges vs New Opportunities // Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala. – 2020. – Vol. 12, Is. 1 Sup. 2. – P. 130-135
3. COVID-19 Coronavirus Outbreak // Last updated: February 22, 2020. Electronic resource. Retrieved from: <https://www.worldometers.info/coronavirus>

Павлусенко Т. Ф., магістр публічного управління та адміністрування, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник: Діденко Н. Г., докторка наук з державного управління, професорка, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ СИСТЕМИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Постановка проблеми. В Україні 2014 р. ознаменувався початком реформування системи місцевого самоврядування, що передбачало

створення спроможних об'єднаних територіальних громад як низової локальної адміністративно-територіальної одиниці та фінансову децентралізацію з переданням на місцевий рівень відповідних повноважень і ресурсів.

Головним завданням реформування стало формування самодостатніх і спроможних адміністративно-територіальних одиниць у плані як фінансового забезпечення, так і адміністративно-управлінських повноважень. Основною метою таких реформ виступає формування організаційно-економічних засад розвитку територіальних громад в Україні на основі ефективного використання їх фінансово-економічного потенціалу [13, с. 21].

Зазначене підвищує відповідальність органів місцевого самоврядування за раціональне використання ендогенного потенціалу громади, ефективність організації життєдіяльності її мешканців та залучення незадіяних джерел розвитку території. Виконання цих завдань вимагає наукового обґрунтування шляхів формування фінансово-економічного потенціалу територіальних громад на принципах інклюзивного зростання та забезпечення їх спроможності, що має відповідати пріоритетам реалізації сучасних реформ в Україні.

Мета даного дослідження – висвітлення актуальних проблем підготовки фахівців для системи місцевого самоврядування.

Викладення основних матеріалів. Існує два базових підходи до розвитку територіальних громад, які може бути покладено в основу відповідної державної політики [10, с. 62]. Звичайний, або традиційний, підхід полягає у визначенні питань, проблем і потреб громад. Але зосередження уваги на проблемах призводить до концентрації тільки на тому, що не вистачає громаді. Наприклад, жителі, вказуючи на такі проблеми, як високий рівень безробіття і відсутність торговельних можливостей, можуть визначити потребу в більшій кількості робочих місць і підприємств. Однак якщо при цьому жителі зосереджені тільки на тому, щоб виправити проблеми, які вони бачать, вони можуть упустити або проігнорувати причини цих проблем [13].

Альтернативний підхід полягає в розвитку громади на основі активів. Можна стверджувати, що цей підхід є зворотним боком традиційного підходу, але підкреслимо, що реалізація цього підходу можлива лише щодо громад із міцним соціальним капіталом. Ідея полягає у збільшенні потенціалу громади для створення і зміцнення її активів, і, на відміну від концентрації уваги на проблемах і потребах, цей альтернативний підхід орієнтовано на сильні сторони й активи спільноти. Іншими словами, цей підхід зосереджено

на спроможності громади, а не на дефіциті чогось. Наприклад, замість того, щоб зосередитися на відсутності малого бізнесу, з точки зору цього підходу слід зосереджуватись на увазі до малих підприємств, що існують, і сприяттні їхньому успіху [13].

Такий підхід не ігнорує проблеми всередині громади, але основна увага приділяється насамперед сильним сторонам і невеликим, але постійним «перемогам», із тим щоб забезпечити позитивну перспективу для громади.

Основними елементами дієвої державної політики у сфері реформування місцевого самоврядування (а відповідно, і розвитку територіальних громад) мають бути:

1) наявність розробленої концепції організації місцевої влади на різних рівнях адміністративно-територіального устрою, у якій визначено критерії дієвого місцевого самоврядування та шляхи їхнього досягнення;

2) пакет законів та нормативно-правових актів, що регулюють діяльність органів місцевого самоврядування та органів державної виконавчої влади в територіях, визначають їхні компетенції та взаємодію, порядок вирішення спорів між ними;

3) нормативно-правова база ресурсного забезпечення місцевого самоврядування, передусім механізми обрахунків органами місцевого самоврядування бюджетних надходжень і видатків та перерозподілу фінансових ресурсів між органами місцевого самоврядування залежно від суми коштів, що формуються на їхній території, та необхідних видатків для забезпечення приблизно однакового рівня життя в різних регіонах країни;

4) існування в структурі державної виконавчої влади органу, який би опікувався проблемами місцевого самоврядування і допомагав цим органам у розв'язанні складних проблем, особливо в частині фінансування цільових програм, або виконання державних функцій, переданих місцевому самоврядуванню;

5) формалізований алгоритм прийняття рішень із питань, що стосуються місцевого самоврядування, з обов'язковим залученням представників об'єднань органів місцевого самоврядування і враховування їхніх інтересів;

6) розроблена система моніторингу політики у сфері місцевого самоврядування [11, с.180].

Для забезпечення системи управління потрібна фахова підготовка посадових осіб місцевого самоврядування. У розвинених країнах світу протягом останніх років накопичено великий досвід щодо раціонального та

умілого управління місцевим розвитком, що реалізується ефективними управліннями.

Висновки. Для ефективного управління місцевим розвитком потрібна система професійної підготовки управлінців, яка має бути зосереджена на питаннях підготовки фахівців, готових до вирішення складних завдань управління спроможними громадами та використання різних інструментів їх соціально-економічного розвитку.

Література

1. Берданова О. В., Вакуленко В. М., Валентюк І. В., Ткачук А. Ф. Стратегічне планування розвитку об'єднаної територіальної громади: навч. посіб. / [О. В. Берданова, В. М. Вакуленко, І. В. Валентюк, А. Ф. Ткачук] – К. : – 2017. – 121 с.
2. Методологія стратегічного планування розвитку об'єднаних територіальних громад в Україні / Проект «Підтримка політики регіонального розвитку в Україні». – К.: 2016. – 55 с.
3. Науково-практичне забезпечення децентралізації надання послуг в об'єднаних територіальних громадах: матеріали наук.-практ. конф., Київ, 18 квіт. 2018 р. / за заг. ред. Р.В. Войтович, П.В. Ворони. – К: ІПК ДСЗУ, 2018. – 360 с.
4. Нова регіональна політика для нової України: аналіт. доп. / Я.А.Жаліло, В.І.Жук, О.Ю.Снігова [ті ін.]; за заг.ред. Я.А.Жаліла.- К.: Інститут суспільно-економічних досліджень, - 2017.
5. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 6 серп. 2014 р. № 385. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
6. Розвиток соціальної сфери територіальних громад в умовах адміністративно-фінансової децентралізації/ ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України»; за ред. С. Л. Шульц. – Львів, 2018.
7. Романюк С.А. Децентралізація: теорія та практика застосування: монографія/С. А. Романюк — Київ: 2018. — 216 с.
8. Ткачук А. Державна регіональна політика та розвиток територій в умовах змін. Спеціально для ОТГ / А. Ткачук [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.csi.org.ua/derzhavna-regionalna-polityka-ta-rozvytok-terytorij-v-umovah-zmin-spetsialno-dlya-otg/>
9. Як регіони працювали у 2018 році над перспективними планами формування територій громад, - дані моніторингу Мінрегіону [Електронний ресурс] - Режим доступу: <https://decentralization.gov.ua/news/10468>
10. Кліяненко Б. Т. Соціально-економічний розвиток господарського комплексу регіону: методика і практика аналізу / Б. Т. Кліяненко. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2010. – 227с

11. Дроздовська О. С. Теоретичні засади фінансової децентралізації / О. С. Дроздовська // Фінанси України. – 2013. – № 2. – С. 20.
12. Державне управління в Україні: централізація і децентралізація / Н. Р. Нижник. – К. : Вид-во УАДУ, 2010. – 448 с.
13. Децентралізація влади: порядок денний на середньострокову перспективу. Аналітична доповідь. Авт.: Жаліло Я.А., Шевченко О.В., Романова В.В. та ін. Національний інститут стратегічних досліджень. – К.: 2019. – 115 с.

Пінчук Н. І., кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри психології управління Центрального інституту післядипломної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

Пінчук О. І., HR-assistant, Nasc Technologies LTD, магістерка психології

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ІНФОРМАЦІЙНОГО СТРЕСУ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ

Постановка проблеми. Життєдіяльність людини в сучасних умовах характеризується революційним зростанням обсягів та швидкостей передачі інформації [5], яке часто називають «інформаційний вибух» (С. Сисоєва [17], Р. Робертсон [22] та ін.), «інформаційне перевантаження» (Б. Гросс [20], Д. Кірш [21], Е. Тоффлер [23]), «інформаційна повінь» (Ф. Фуреді [19]). Тотальна інформатизація суспільства, з одного боку, сприяє розвитку, якісному перетворенню та вдосконаленню соціальних структур і процесів, а також створює можливості для реалізації творчого потенціалу особистості, середовища та суспільства. З іншого боку, перехід до інформаційного способу життя та змін інформаційного середовища стають джерелом загроз для інформаційно-психологічної безпеки людини [5].

Інформаційні перевантаження (використання соціальних мереж в повсякденному спілкуванні, зростання числа інформаційних і комунікаційних систем, впровадження комп'ютерних технологій та медіазасобів, мобільних пристроїв у роботі і спілкуванні тощо) впливають на виникнення психоемоційного перенапруження, розвитку стресу та його наслідків у вигляді серцево-судинних захворювань, травневої, імунної систем організму, онкологічних захворювань, а також на виникнення психічних розладів, тривожних станів, депресій, дисфункцій поведінкового характеру тощо [11, 12]. Тому постала необхідність серед категорії психологічного

стресу виокремити такий вид як інформаційний стрес, що пов'язаний із технічним прогресом та розвитком інформаційного суспільства.

Разом з тим, спостерігається збільшення інтенсивності і напруженості професійної діяльності, яке проявляється не тільки на психологічному рівні, що веде до зростання масштабів негативних емоційних переживань і стресових реакцій, які, накопичуючись, викликають формування виражених і тривалих стресів. Стрес нерозривно пов'язаний з виробничою діяльністю. Результати досліджень Л. Джуелл [7], Л. Карамушки [16], К. Маслач [13] для визначення впливу стресу на людину дозволили нам виявити найбільш важливі ефекти, такі як: погіршення трудових показників, збільшення аварійності, труднощі в спілкуванні з людьми, невдоволення роботою і поганим станом здоров'я.

Стан розробленості проблеми. Проблематика, пов'язана з виникненням стресових станів, у тому числі інформаційного характеру, у різних категорій працівників, їх видами та наслідками ґрунтовно досліджувалася як зарубіжними, так і вітчизняними вченими, зокрема Дж. Брайт [1], В. О. Бодров [2], Ж. Вірна [3], Н. Є. Водоп'янова [4], Г. Грачов [6], Є. Магда [12], Л. М. Карамушка [16], Л. О. Кітаєв-Смик [8], М. Корольчук [9], В. Крайнюк [10], Р. Лазарус [11], С. Миронець [14], В. Петрик [15] Г. Сельє [18] та ін.

Сучасному стану розробки проблеми відповідає розгляд інформаційного стресу як стану, що формується під впливом екстремальних значень інформаційних факторів. Більш детальний аналіз дозволив виокремити види інформаційного стресу відповідно до змісту інформаційного впливу: 1) стрес, пов'язаний з інформаційним перевантаженням; 2) стрес, пов'язаний із взаємодією людини з інформаційними технологіями; 3) інформаційний стрес, пов'язаний із професійною діяльністю.

Інформаційний стрес як різновид психологічного стресу може бути спричинений низкою зовнішніх чинників (екстремальні впливи організаційних, соціальних, екологічних та технічних особливостей життєдіяльності). Разом з тим, в основі інформаційного стресу лежать порушення інформаційно-когнітивних процесів регуляції діяльності, тому будь-які життєві та професійні події, що супроводжуються психічною напруженістю, можуть бути джерелом інформаційного стресу і впливати на діяльність особистості.

Метою дослідження є визначення психологічних особливостей інформаційного стресу у професійній діяльності працівників організацій.

Викладення основного матеріалу. Окрім сучасних викликів на сьогоднішній момент перед людиною постала ще одна проблема, викликана пандемією COVID-19, що спричиняє виникнення додаткових факторів стресу, які впливають на усі сфери життя. Дослідниками наголошується, що вплив даного стрес-фактору може мати як наявні зараз симптоми, так і довготривалі наслідки.

Вивчення інформаційного стресу у контексті професійної діяльності працівників організацій передбачає розкриття особливостей виникнення та розгортання досліджуваного феномену у контексті здійснення професійних функцій на відстані, яку було розділено нами на віддалену форму організації трудової діяльності (відсутність фактичного офісу, безпосередньої оффлайн взаємодії) та дистанційну, яка передбачала терміновий перехід на роботу на відстані у зв'язку із введенням протиепідемічних заходів, наявність спільного робочого простору у минулому та безпосередньої професійної взаємодії працівників.

Відповідно до мети та завдань дослідження було здійснено добір комплексу методик, що спрямовані на вивчення психологічних особливостей впливу інформаційного стресу на працівників організацій: анкета визначення розуміння інформаційного стресу працівниками з віддаленою організацією трудової діяльності (авторська розробка) для дослідження когнітивної сфери; опитувальник міжособистісних стосунків В. Шутца у модифікації А. Рукавішнікова для вивчення комунікативної сфери; опитувальник для самооцінки терплячості Є. Ільїна, Є. Феценка для дослідження емоційно-вольової сфери; методика «Мотивація успіху и страх невдачі» А. Реана для вивчення особистісно-мотиваційної сфери; методика «Рівень професійного стресу» К. Ваймана для вивчення особливостей професійного стресу. Опрацювання статистичних даних проводилося за допомогою комп'ютерної програми SPSS (версія 13.0).

Вибірку склали 52 особи, серед яких 55,8 % склали працівники з віддаленою формою організації праці та 44,2 % працівники на дистанційній роботі.

Аналіз особливостей інформаційного стресу у професійній діяльності працівників визначався за методикою «Рівень професійного стресу» (автор – К. Вайман) та анкети визначення розуміння інформаційного стресу працівниками з віддаленою організацією трудової діяльності (авторська розробка). Як свідчать отримані дані, достатньо велика кількість досліджуваних має середній, оптимальний рівень розвитку професійного стресу (71,2 %), 13,5 % респондентів мають низький, а 15,4 % – високий рівні

розвитку професійного стресу, що свідчить про наявність у переважній більшості працівників адекватної здатності до сприйняття та подолання складних ситуацій, які виникають у процесі виконання професійних функцій.

Подальший аналіз дозволив визначити особливості розподілу рівнів професійного стресу в залежності від гендерно-вікових та організаційно-професійних характеристик працівників організацій.

Відповідно, переважна більшість співробітників при дистанційній та віддаленій роботі мають середній, тобто оптимальний рівень розвитку професійного стресу. Разом з тим, п'ята частина працівників за віддаленої форми організації праці (20,7 %) виявляють низький рівень, на противагу 4,3 % досліджуваних за дистанційною роботою, що свідчить, відповідно до підходу К. Ваймана, про те, що респондентам може здаватися недостатня значущість своєї діяльності на значну наявність нудної, рутинної, нецікавої роботи. Високий рівень професійного стресу на противагу більше представлений у працівників дистанційної форми праці, ніж віддаленої.

Поглибленню представленості гендерних особливостей професійного стресу сприяв аналіз розподілу працівників з різною формою організації праці. Дані демонструють відносно вищий рівень показників професійного стресу у працівниць-жінок за дистанційною формою праці, натомість чоловіки обох форм праці та жінки на віддаленій роботі мають нижчі значення професійного стресу.

Встановлено розподіл працівників із дистанційною та віддаленою формою організації праці за рівнями професійного стресу залежно від займаної посади. Як свідчать дані, керівників з низьким рівнем професійного стресу за будь-якою формою праці виявлено не було, що може свідчити про високий темп роботи, різноманітність завдань, які покладаються на керівників компанії. Разом з тим, для працівників, що займають керівні посади, рівень професійного стресу при дистанційній роботі дещо вищий, ніж для таких співробітників за віддаленою роботою (20,0 % та 12,5 % відповідно).

Щодо звичайних працівників констатовано, що респонденти з віддаленою формою організації праці мають порівняно вищі значення низького рівня професійного стресу порівняно з такою групою на дистанційній роботі (28,6 % та 5,6 % відповідно). Тобто майже третина віддалених працівників відчувають певну рутинність, монотонність роботи. Високий рівень професійного стресу у зазначеній категорії співробітників представлено відносно однаково: дистанційна робота – 16,7 % та віддалена – 14,3 %. Отже, можна стверджувати що приблизно шоста частина

співробітників сприймають професійну ситуацію як напружену, таку, що забирає багато сил та ресурсів.

Подальший аналіз дозволив виявити, як досліджувані працівники оцінюють рівень розвитку інформаційного стресу у себе. Як свідчать дані, працівники організацій практично порівну розподілили відповіді щодо суб'єктивної оцінки розвитку інформаційного стресу: 32,7 % співробітників визначають його як низький, 36,5 % – як середній і 30,8 % – як високий.

Разом з тим, було зосереджено увагу на вивченні освіченості щодо сутності поняття інформаційного стресу, і було встановлено, що значна кількість досліджуваних обмежені одним аспектом поняття інформаційного стресу і представлені такими відповідями: «Надлишок негативної інформації», «Складній в опануванні новими інформаційними ресурсами», «Стан підвищеного емоційного напруження», «Великий потік даних», «Недостача ти надлишок необхідної інформації», «Тотальна втомлюваність» тощо.

Наявні також відповіді, які були віднесені до низького рівня розуміння, а саме: абстрактні, поверхневі відповіді, на кшталт: «Спазм», «Негативно», «Болить голова у дятла», «Не в курсі», «Не стикався» тощо та варіант без відповіді.

Тішить, що практично половина досліджуваних мають високий рівень (28,8 % респондентів) в цю групу потрапили відповідь, які в цілому відображали основні аспекти інформаційного стресу: «Стрес, що перевищує часові та ресурсні можливості і виникає, коли людина не справляється з великою кількістю інформації», «Дискомфортний стан від інтенсивності, кількості та недружелюбності інформаційних джерел», «Стрес викликаний дефіцитом або надлишком інформації як в професійній, соціально-політичній, так і в особистій сферах, або порушенням каналів отримання інформації», «Різні кількісні, якісні характеристики інформації, які впливають на психологічний стан індивіда» тощо.

Також постала необхідність проаналізувати аспекти життєдіяльності, на які впливає інформаційний стрес, на думку працівників організації, за якою більше половини (61,5 %) досліджуваних відзначають що під впливом інформаційного стресу страждає можливість утримувати баланс між роботою і відпочинком, практично половина наголошує на зниженні ефективності виконання робочих функцій та підвищенням переживань за майбутнє, своє та значущих близьких (по 48,1 % відповідно). Третина досліджуваних відчуває негативний вплив інформаційного стресу на фізичне здоров'я та самопочуття (32,7 %). Близько чверті респондентів помічають ускладнення у стосунках з

оточуючими близькими та обмеження у професійному та особистісному розвитку у наслідок негативного впливу інформаційного стресу (26,9 % та 25,0 % відповідно). Лише 13,5 % співробітників відмічає обмеження та погіршення у широкій соціальній взаємодії.

Висновки. Отже, можна констатувати, що працівники за дистанційною та віддаленою формою організації праці відчують багатоаспектних негативний вплив на своє життя та роботу, соціальні контакти інформаційного стресу.

Перспективним напрямком подальшого наукового дослідження психологічних особливостей інформаційного стресу полягають у розширенні репертуару персональних профілактичних засобів зниження стресових навантажень. У зв'язку з чим, актуальними є розробка програми психологічної підтримки індивідуально-психологічних особливостей працівників з віддаленою та дистанційною формами організації діяльності.

Література

1. Брайт Дж., Джонс Ф. *Стресс: теории, исследования, мифы*. Санкт-Петербург: Еврознак, 2003. 352 с.
2. Бодров В. А. *Информационный стресс: уч. пособ. для вузов*. Москва: ПЕР СЭ, 2000. 352 с.
3. Вірна Ж. П., Хворост Х. та ін. *Психологія професійної безпеки: технології конструктивного самозбереження особистості : кол.моногр.* За заг. ред. Ж. Вірної. Луцьк: Вежа -Друк, 2015. 588 с.
4. Водопьянова Н. Э. *Психодиагностика стресса*. Санкт-Петербург, 2009. 336 с.
5. Горова С. В. *Особа в інформаційному суспільстві: виклики сьогодення*. Київ, 2017. 452 с.
6. Грачев Г. В., Мельник И. К. *Манипулирование личностью: Организация, способы и технологии информационно-психологического воздействия*. Издание второе, исправленное и д/полненное. Москва: Алгоритм, 2002. 228 с.
7. Джуэлл Л. *Индустриально-организационная психология*. Москва, 2001. 720 с.
8. Китаев-Смык Л. А. *Психология стресса*. Москва: Наука, 1983. 368 с.
9. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. *Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах*. Київ: Ніка-Центр, 2006. 580 с.
10. Крайнюк В. М. *Психологія стресостійкості особистості : монографія*. К. : Ніка-Центр. 2007. 432 с.

11. Лазарус Р. С. Индивидуальная чувствительность и устойчивость к психологическому стрессу. *Психологические факторы на работе и охрана здоровья*. Москва.-Женева, 1989. С. 121-126.
12. Магда Є. В. *Гібридна війна: вижити і перемогти*. Харків: Віват, 2015. 302 с.
13. Маслач К. М. Лейтер М. П. *Правда о выгорании: как организация становится причиной стресса и что с этим делать*. Сан-Франциско, 2000. 122 с.
14. Миронець С. М., Тімченко О. В. *Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації: монографія*. Київ: ТОВ «Видавництво «Консультант», 2008. 232 с.
15. Петрик В. М., Ліщинська О. А., Кальниш В. В. та ін. *Соціально-правові основи інформаційної безпеки: навч. посіб.* Київ, 2006. – 263с.
16. *Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій : гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів та слухачів ін-тів післядипломної освіти / За наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. – К. : Міленіум, 2004. – 264 с.*
17. Сисоева С. О. Проблемы современной освіти в контексте вимог ринку праці. *Професійна освіта: педагогіка і психологія. Ченстохова–Київ, 2003. Вип. 5. С. 139–146.*
18. Щербатых Ю. В. *Психология стресса и методы коррекции*. Санкт Петербург: Питер, 2006. 256 с.
19. Furedi F. Information Overload or a Search for Meaning? *The American Interest*. 2016. Vol. 11(4). URL : <https://www.the-american-interest.com/2015/12/17/information-overload-or-a-search-for-meaning/>
20. Gross B. *The Managing of Organizations: The Administrative Struggle. Vols. I and II. Pp. XX, 971.* – New York: Free Press of Glencoe, 1964.
21. Kirsch, D. A few thoughts on cognitive overload. *Intellectica*. 2000, 1(30), 19–51. URL : <https://interruptions.net/literature/Kirsh-Intellectica00-30.pdf>
22. Robertson R. The twofold process of the particularization of the universal and the universalization of the particular. *Globalization: Social Theory and Global Culture, London.* – 1992, – p. 177-178.
23. Toffler A. *Future shock*. New York: Bantam Books. 1971. 430 p.

ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник: Карташов Є. Г.,

доктор наук з державного управління,

кандидат філософських наук,

завідувач кафедри публічного управління

і проектного менеджменту ННІМП

ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ОХОРОНА НАВКОЛИШНЬОГО ПРИРОДНОГО СЕРЕДОВИЩА НА РЕГІОНАЛЬНОМУ ТА МІСЦЕВОМУ РІВНІ (НА ПРИКЛАДІ ЛУГАНСЬКОЇ ОБЛАСТІ)

Постановка проблеми. Охорона навколишнього середовища - одна з найбільш актуальних проблем сучасності. Саме явище забруднення навколишнього середовища не є новим для нашої країни. Науково-технічний прогрес і посилення антропогенного тиску на навколишнє середовище неминуче приводили до загострення екологічної ситуації.

За останні роки зросли як масштаби, так і спектр екологічних правопорушень. Збільшення масштабів забруднення навколишнього середовища обумовлено перш за все розвитком промисловості, тим, що технології промислового виробництва не орієнтовані на забезпечення екологічної безпеки.

Поряд з традиційними видами екологічних правопорушень, такими як, браконьєрство, порубка лісу, забруднення водойм і повітря, з'явилися і нові види екологічних правопорушень, які полягають в цілеспрямованій діяльності окремих організацій по розміщенню на території України небезпечних виробництв і технологій. В даний час наслідки екологічних правопорушень виявляються все більш значущими для суспільства. Необхідною умовою ефективності правового регулювання природокористування і охорони навколишнього середовища є юридична відповідальність працівників за вчинення екологічних правопорушень.

Актуальною є задача підвищення ефективності екологічного законодавства в сфері охорони та раціонального використання навколишнього середовища. Будь-яке законодавство, як і будь-яка справа рук людських, страждає вадами думки, або вадами редакції. Чинні нормативні правові акти, прийняті різними за своїми функціями і завданнями органами, являють собою не досить узгоджені між собою документи, які не сприяють виробленню єдиного підходу до відшкодування шкоди, заподіяної працівниками навколишньому середовищу.

Мета даної публікації – вивчення проблеми охорони навколишнього природного середовища на регіональному та місцевому рівні.

Викладення основних матеріалів. В даний час, наукове дослідження застосування норм матеріального і процесуального права дозволить розкрити теоретичні проблеми і недоліки законодавства, а також практики його застосування, що сприятиме їх вдосконалення. Названі проблеми відносяться до числа недостатньо розроблених в юридичній науці. Разом з тим правозастосовна практика займає відносно самостійне місце в правовій системі і грає істотну роль в механізмі правового регулювання.

Першопричинами екологічних проблем України є:

- підпорядкованість екологічних пріоритетів економічній доцільності; неврахування наслідків для довкілля у законодавчих та нормативно-правових актах, зокрема у рішеннях Кабінету Міністрів України та інших органів виконавчої влади;
- переважання ресурсо- та енергоємних галузей у структурі економіки із здебільшого негативним впливом на довкілля, що значно посилюється через неврегульованість законодавства при переході до ринкових умов господарювання;
- фізичне та моральне зношення основних фондів у всіх галузях національної економіки;
- неефективна система державного управління у сфері охорони навколишнього природного середовища та регулювання використання природних ресурсів, зокрема неузгодженість дій центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, незадовільний стан системи державного моніторингу навколишнього природного середовища;
- низький рівень розуміння в суспільстві пріоритетів збереження довкілля та переваг збалансованого (сталого) розвитку, недосконалість системи екологічної освіти та просвіти;
- незадовільний рівень дотримання природоохоронного законодавства та екологічних прав і обов'язків громадян;
- незадовільний контроль за дотриманням природоохоронного законодавства та забезпечення невідворотності відповідальності за його порушення;
- недостатнє фінансування з державного та місцевих бюджетів природоохоронних заходів, фінансування таких заходів за залишковим принципом.

Впровадження екосистемного підходу в галузеву політику та удосконалення системи інтегрованого екологічного управління

Запровадження екологічно безпечних, ресурсо- та енергозберігаючих технологій, розвиток відновлюваних джерел енергії, нематеріального природокористування відбуваються безсистемно і надто повільно. В умовах підвищення ціни на газ необхідно вжити значних системних заходів, спрямованих на підвищення енергоефективності, декарбонізацію енергетичного сектору та розвиток джерел відновлюваної енергетики.

У сфері безпеки і оборони має бути вирішене питання доступу до об'єктів військово-оборонного промислового комплексу для здійснення відповідного нагляду та контролю за дотриманням на цих об'єктах природоохоронного законодавства, запобігання забрудненню поверхневих та ґрунтових вод нафтопродуктами, знищенню природних ландшафтів тощо з метою мінімізації наслідків діяльності на цих об'єктах, що сприятиме реформам у сфері безпеки і оборони та впровадженню стандартів НАТО.

Запровадження міжнародних стандартів систем екологічного управління на підприємствах і в компаніях сприятиме розвитку системи управління навколишнім природним середовищем та реалізації в Україні міжнародних природоохоронних ініціатив.

Упровадження екосистемного підходу в галузеву політику та удосконалення системи інтегрованого екологічного управління, інтеграція екологічної політики до інших політик, обов'язкове врахування екологічної складової під час розроблення та затвердження документів державного планування та у процесі прийняття рішень про провадження господарської діяльності, яка може мати значний вплив на довкілля, зокрема екологічна модернізація промислових підприємств шляхом зниження ставки екологічного податку або у формі фіксованої річної суми компенсації (відшкодування податку), у поєднанні з поліпшенням екологічних характеристик продукції, є шляхом до сучасної системної екологічної політики, що реалізується у країнах - членах Європейського Союзу.

Впровадження системи управління екологічними ризиками в усіх сферах національної економіки сприятиме запобіганню катастроф техногенного та екологічного характеру.

Екологічні проблеми Донбасу спричинені військовими діями, руйнацією інфраструктури та екологічно небезпечних підприємств на тимчасово окупованій території України, тому порушено екологічну рівновагу, що призвело до небезпечних змін стану довкілля, спричинило

шкоду здоров'ю та порушило безпеку життєдіяльності для п'яти мільйонів населення на території близько 30 тисяч квадратних кілометрів.

Основними загрозами є: затоплення шахт та можливість виходу токсичних шахтних вод на поверхню, проникнення у підземні води; загроза потрапляння їх до річки Сіверський Донець та Азовського моря; припинення роботи очисних споруд та пошкодження сховищ токсичних та радіоактивних відходів; пошкодження територій природно-заповідного фонду; забруднення атмосферного повітря та ґрунтів хімічними продуктами внаслідок вибухів боєприпасів; знищення ландшафтів та рослинності у зв'язку з використанням військової техніки та будівництвом оборонних споруд; знищення значних площ лісів унаслідок викликаних воєнними діями пожеж та неконтрольованих рубок.

Протягом останніх років на зазначених територіях практично відсутня можливість для оцінки пошкоджень природних комплексів та промислових об'єктів, проведення необхідних ремонтних і відновлювальних робіт, а також здійснення державного нагляду (контролю) у сфері охорони навколишнього природного середовища.

Проведення екологічного моніторингу стану території Донецької та Луганської областей, де органи державної влади тимчасово не здійснюють свої повноваження, з можливим залученням міжнародних екологічних експертів з метою оцінки екологічної ситуації, стає все більш актуальним.

Площа контрольованої українським урядом частини території Луганської області становить 18330 кв. км, на ній проживають 705 тис. чол. Населення, зрозуміло, замало для формування нової (Сєверодонецької) області, зате ця територія майже на 100% – Слобожанщина. На ній проживають переважно етнічні українці, які вважають рідною мовою українську. Частка русофільського населення тут менше, ніж у Харкові. Не кажучи вже про Луганську або Антрацит.

Основні галузі економіки цього регіону – сільське господарство, яке спеціалізується, в основному, на вирощуванні зернових (приблизно мільйон тонн на рік), і хімічна промисловість в Сєверодонецьку (виробництво мінеральних добрив, склопластиків, каталізаторів та ін.), Лисичанську (скляне виробництво, виробництво нафтопродуктів), Рубіжному (виробництво вибухових речовин, картону). На території регіону здійснюється видобуток природного газу (приблизно півмільярда куб. м. на рік). Всі перераховані галузі рентабельні і мають високий експортний або експортозамещаючий потенціал. І в умовах миру і вмілого регіонального керівництва ця територія буде самодостатньою і економічно успішною. На

відміну від довоєнної Луганській області, нинішня (без промислової, але технічно відсталої, південної частини) не є дотаційною.

Екологічні ризики при такій економічній конфігурації території пов'язані, перш за все, з деградацією ґрунтів, забрудненням підземних вод в регіоні Рубіжне-Сєверодонецьк-Лисичанськ, деградацією природних ландшафтів і малих річок. Проте, ці ризики можна оцінювати як досить помірні, на відміну від таких на територіях, контрольованих ЛНР. Де рівень антропогенного впливу на природу є надмірним і дозволяє говорити про ситуацію екологічної катастрофи. Але в даний час значні екологічні втрати Луганській області пов'язані не з економічною діяльністю, а з наслідками військових дій.

Найбільші екологічні проблеми території, пов'язані з війною, такі: зростання забруднення води в річці Сіверський Донець; знищення об'єктів природно-заповідного фонду; неконтрольовані вирубки лісів; закінчення моніторингу стану підземних вод; екологічні ризики відновлення роботи великих підприємств.

Висновки. Для компенсації збитків, завданих природі Луганської області необхідно:

- Відновити моніторинг забруднення річки Сіверський Донець на всій протяжності в межах Луганської області, включивши цю проблему до переліку розглянутих в Мінську робочою групою з гуманітарних питань
- Включити в систему моніторингу результати аналізів, які виконуються лабораторією ТЕС в Щастя
- Перенести центральну садибу Луганського природного заповідника в Міловський район, відновити матеріальну базу заповідника
- Відновити режими обмеження природокористування для Станично-Луганського та Трьохізбенського відділень Луганського природного заповідника
 - Створити національний природний парк «Кремінські лісу»
 - На рівні нормативного акта заборонити в Луганській області, ліси якої найбільшою мірою постраждали від бойових дій, суцільні рубки в якості санітарних рубок
 - Зробити відкритими для громадськості всі рішення про вирубки в лісах Луганської області
 - Відновити діяльність «ЛУГАНСЬКГЕОЛОГІЯ» з моніторингу підземних вод
 - Побудувати ЛЕП для організації альтернативного енергозабезпечення Луганській області від підстанції «Донбаська»

- Відмінити розпорядження керівника Луганської обласної військово-цивільної адміністрації від 12 березня 2016 №123.

Література

1. Екологічні паспорти регіонів за 2017 рік. Веб-сайт Міністерства екології та природних ресурсів України. URL: <https://menr.gov.ua/news/32629.html>
2. Єдиний реєстр Оцінки впливу на довкілля. Міністерство екології та природних ресурсів України. URL: <http://eia.menr.gov.ua/search>
3. Загальнодержавна програма формування національної екологічної мережі України на 2000-2015 роки, затверджена Законом України від 21.09.2000 р. № 1989-III. Відомості Верховної Ради України. 2000. № 47. Ст. 405.
4. Закон України «Про відходи» від 05.03.1998 р. № 187/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/187/98-%D0%B2%D1%80>
5. Закон України «Про охорону атмосферного повітря» від 16.10.1992 р. № 2707-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2707-12>

Прокопенко О. А., старший викладач кафедри психології управління, здобувач PhD у галузі психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна.

ОСОБЛИВОСТІ СМИСЛО ЖИТТЄВИХ ОРІЄНТАЦІЙ УЧИТЕЛІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Постановка проблеми. Головною місією післядипломної освіти в даний час, є сприяння професійно-лособистісному розвитку вдосконал конкурентоспроможних і кваліфікованих фахівців загалом і для системи освіти, зокрема, які готові до інноваційної діяльності. У закладах післядипломної освіти, педагоги повинні не тільки розвивати ряд професійних компетенцій, використовуючи сучасні педагогічні технології, а й удосконалити шлях професійного становлення і розкриття своєї значущості, смисложиттєвих орієнтацій. Від системи смисложиттєвих орієнтацій педагога залежить система відносин суб'єктів педагогічної взаємодії, соціальний, інтелектуальний або внутрішній, духовний успіх як власне педагога, так і учнів.

Мета даної публікації – висвітлити результати емпіричного дослідження особливостей смисложиттєвих орієнтацій вчителів.

У дослідженні взяли участь 650 учителів з різних регіонів України, які були розподілено на групи: за 1) статтю: 70,1 % жінок і 29,9% чоловіків; 2) типом закладу освіти: заклади традиційного типу (62,7%), заклади

інноваційного типу (30,9% досліджуваних педагогів). Дані підлягали статично-математичному опрацюванню з використанням комп'ютерної програми SPSS (версія 23.0);

У дослідженні використано методику «Смисложиттєвих орієнтацій» (методика СЖО) Д. Леонтєва, що дозволяє виявити змістові особливості саморегуляції поведінки індивіда, ставлення до життя, процес та результативність життя, локус контролю особистості. тощо Тест СЖО є адаптованою версією теста Дж. Крамбо і Л. Махолика «Мета життя» (Purpose in-LifeTest, PIL), ґрунтується на теорії прагнення до змісту і логотерапії В. Франкла. Методика містить п'ять субшкал, що відображають три конкретних змістовних орієнтації (цілі в житті, насиченість життя і задоволеність самореалізацією - результативність) і два аспекти локусу контролю (локус контролю-Я і локус контролю-життя):

1. «Цілі у житті» характеризують цілеспрямованість, наявність або відсутність у житті педагогів цілей (намірів, покликання) у майбутньому, які надають життю осмисленість, спрямованість і перспективу.

2. «Процес життя або інтерес та емоційна насиченість життя» визначає задоволеність своїм життям на теперішній час, сприйняття процесу свого життя як цікавого, емоційно насиченого і наповненого змістом. Зміст цієї шкали окреслює єдиний смисл життя, який полягає в тому, щоб жити.

3. «Результативність життя або задоволеність самореалізацією» вимірює задоволеність життям, оцінку пройденого відрізка життя, відчуття того, наскільки продуктивним і осмисленим було життя.

4. «Локус контролю – Я (Я – господар життя)» визначає уявлення про себе як про сильну особистість, що володіє достатньою свободою вибору, щоб побудувати своє життя згідно цілей і уявлень про його значимість, здатність контролювати вчинки і події власного життя.

5. «Локус контролю – життя або керованість життя» відображає переконаність у здатності контролювати своє життя, вільно приймати рішення і втілювати їх у життя, усвідомлення того, що життя людини підвладне свідомому керуванню.

У цілому методика СЖО дозволяє визначити загальний показник осмисленості життя. При цьому життя вважається осмисленим за наявності цілей, переживання задоволення за їх досягнення й упевненості у власній здатності ставити перед собою цілі, вибирати завдання з актуальних, і досягати позитивних результатів. Важливим є співвіднесення цілей у часі: можливість реалістичного планування майбутнього, визначення актуальних завдань у сьогоденні, переживати задоволення – з досягнутим результатом, з

минулим. Ситуація надає педагогу можливість зробити певний вибір у вигляді вчинку, дії або бездіяльності. Основою такого вибору є сформоване уявлення про смисл життя або його відсутність.

У таблиці 1. наведено середні й стандартні відхилення за субшкалами, а також загальні показники СЖО дорослих (віком від 30 до 55 років) за О. Петровою та А. Шестовим. Саме ці дані слугують показником середньостатистичного результату та є оптимальними при порівнянні із емпіричними даними, отриманими при первинній діагностиці.

Таблиця 1.

Середні показники та стандартне відхилення за методикою СЖО

Субшкала	$M \pm \sigma$
цілі в житті	38.91±3,20
результат життя	29,83±3,00
процес життя	35,95±4,06
локус контролю – Я	24,65±2,39
локус контролю – життя	34.59±4,44
Загальні показники	120,36±10,21

Порівняльний аналіз цих значень з даними первинної діагностики педагогів свідчить про те, що в педагогів, які працюють у закладах традиційних форм освіти спостерігаються показники нижче за норму за наступними субшкалами: «Цілі в житті», «Процес життя», обидва локуси контролю та загальних показник СЖО (табл. 2.). Як видно із табл. 2, єдиним показником у рамках норми є «Результат життя», що вказує на задоволеність своїми результатами праці, професійної діяльності. У педагогів, що працюють у інноваційних закладах освіти результати дещо різняться: нижче норми діагностовано показники субшкал «Цілі в житті», «Локус контролю-життя». Показники в нормі діагностовані за субшкалою «Процес життя». Результати вищі за норму виявлені за субшкалами «Результат життя», «Локус контролю-Я».

Таблиця 2.

Первинні результати діагностики вчителів за методикою СЖО

Шкали	Тип закладу			
	традиційний		інноваційний	
	Середні значення	Порівняння з нормою	Середні значення	Порівняння з нормою

цілі в житті	25,46	Нижче норми	26,08	Нижче норми
результат життя	30,14	Норма	38,58	Вище за норму
процес життя	24,25	Нижче норми	30,67	Норма
локус контролю – Я	17,6	Нижче норми	31,83	Вище за норму
локус контролю – життя	16,08	Нижче норми	29,32	Нижче норми
Загальні показники	95,18	Нижче норми	104,63	Нижче норми

Порівнюючи ці результати, можемо припустити, що вчителі, які працюють в інноваційних закладах освіти мають більшу задоволеність своєю професійною діяльністю та професійну Я-концепцію, наближену до оптимальної. Із наведених результатів можемо також припустити, що вчителі характеризуються середнім рівнем розвитку смисложиттєвих орієнтацій.

Показник нижче за норму за субшкалою «Цілі в житті» визначає, що вони живуть без перспективності та не мають цілей у майбутньому, не надають життю осмисленості, спрямованості й життєвої перспективи.

Також показники за шкалою «Процес життя» може свідчити про те, що досліджувані у традиційних закладах невдоволені своїм нинішнім життям, не відчують інтересу до життя, можна припустити, що це є прояв економічної незахищеності та сучасних тенденцій в освітньому процесі, зумовлені пандемією Covid-19.

Показники педагогів із традиційної школи за шкалою «Локус контролю-Я» відображають невдоволення результативністю професійного життя, не вірять у свої сили контролювати події власного життя, переконані, що життя людини непідвладне свідомому контролю, що бути господарем свого життя – це ілюзія, тому немає сенсу загадувати що-небудь на майбутнє.

Висновки. Отже, за даними емпіричного дослідження, можна констатувати, що менше половини досліджуваних педагогів здатні ставити перед собою цілі в майбутньому, які надають життю осмисленості, спрямованості та часової перспективи. При цьому така здатність є вищою у вчителів із закладів нового типу (ліцеїв, гімназій) порівняно із вчителями із звичайних шкіл.

У цілому можна відзначити, що значна частина вчителів перебувають у стані кризи професійної Я-концепції, їм має бути надана допомога для подальшого конструктивного формування Я-концепції. Відповідно доцільним є створення програм розвитку «Я-концепція» вчителів та їх упровадження в умовах післядипломної освіти.

Савчук Л. М., кандидатка економічних наук, доцентка, доцентка кафедри економіки та управління персоналом Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університету менеджменту освіти»

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО І ЕФЕКТИВНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ

Уперше поняття соціального партнерства було визначено в Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) «Про застосування принципів права на організацію і на заключення колективних договорів» 1949 року. Цьому питанню також були присвячені Конвенція МОП «Про сприяння колективним переговорам» 1981 року, Європейська соціальна хартія 1996 року та інші міжнародні документи.

В наш час соціальне партнерство стає невід'ємною частиною не тільки сфери праці, а й важливою складовою механізму функціонування і стабільного розвитку суспільства.

Мета даної публікації – дослідження взаємозв'язку соціального партнерства і ефективності підприємств.

Викладення основних матеріалів. Соціальне партнерство являє собою систему інститутів і механізмів узгодження різноспрямованих інтересів окремих суспільних груп, які виступають її сторонами або суб'єктами. Такими сторонами є робітники та роботодавці (підприємці), уособлені уповноваженими представниками, та органи державної влади і місцевого самоврядування, які виступають посередниками або гарантами досягнених домовленостей між двома першими, або ж, в певних випадках, як роботодавці. При цьому слід зазначити, що мова не іде про взаємопоглинання інтересів, а про досягнення такого балансу, за якого власник (підприємець) гарантовано отримує прибутки, а найманий працівник досягає відповідного рівня якісного життя. Тобто, метою соціального

партнерства є прийняття таких рішень, які нарівно враховують потреби забезпечення ефективної діяльності підприємств, і створення та функціонування системи гарантій прав робітників. За таких умов мінімізуються ризики можливих трудових спорів і конфліктів (їх масштаби і наслідки бувають непередбаченими), і в разі їх виникнення спрацьовують встановлені механізми їх вирішення, а держава (суспільство) отримує стабільність функціонування спеціально-економічної системи в цілому.

Головною, системоутворюючою ідеєю соціального партнерства є механізм поєднання зусиль держави, підприємців і суспільства заради цілей суспільно-економічного розвитку. Роль держави у реалізації цього механізму може бути представлена наступним чином:

1. Стосовно суспільства держава свідомо приймає відповідальність за соціальні гарантії і отримує, натомість, легітимність влади і суспільну підтримку;

2. Стосовно підприємців держава забезпечує гарантії прав власності, сприятливий підприємницький клімат, підтримку з боку бізнесу у зовнішніх сферах, отримавши взамін підтримку з боку національного капіталу, суворе дотримання встановлених державою норм і правил;

3. Баланс між суспільством і капіталом формується за принципом: соціально відповідальна поведінка підприємців в обмін на суспільну підтримку його інтересів, цілей і дій [].

Слід зазначити, що функціонування системи соціального партнерства є свідченням розвинутого, стабільного демократичного суспільства. В Україні, нажаль, ця система потрібного розвитку не дістала, і тому є причини різного характеру.

В першу чергу це ліберально-радикальний характер ринкових реформ, який об'єктивно призвів до зубожіння значної частини населення, майнового розшарування і поглиблення соціальної нерівності, що вкрай обмежує реальне використання механізму соціального партнерства в Україні.

В Україні чітко спостерігається зрощення підприємництва з владними структурами, тобто корупція, що спричиняє переважання корпоративних інтересів над інтересами суспільства. Нормальні відносини капіталу і влади або вкрай ускладнені, або ж просто відсутні.

Крім того, виробнича політика, як і розподіл прибутку підприємств визначаються директором підприємств, незважаючи на працівників цих підприємств – власників невеликих пакетів акцій, які не взмозі впливати на рішення керівництва. Маємо в наявності неспівпадіння інтересів директорату і питань соціально-економічної ефективності підприємств.

Несформованість суб'єктів соціального партнерства також характеризує Українське сьогодення. Зубожілі працівники з наднизькими рівнями оплати праці на державних підприємствах (освіта, культура, охорона здоров'я та ін.) не спроможні протистояти роботодавцям, у тому числі й державі, а профспілки втратили довіру громадян через їхню неспроможність, а то й небажання захищати інтереси робітників. На багатьох підприємствах профспілки відсутні. В малому бізнесі, а тим паче в тіншовій сфері, організацій та об'єднань найманих працівників немає взагалі.

Саме через ці, та деякі інші фактори говорити про ефективне функціонування механізму соціального партнерства в Україні зарано. Адже останній передбачає збільшення статків робітника разом зі збільшенням рівня прибутку підприємства, чого в Україні далеко не скрізь спостерігається. Сюди ж слід додати й відсутність відповідної адекватної нормативно-правової бази.

Висновки. Важливішим принципом соціального партнерства вважається максимальне врахування інтересів кожного партнера, їх узгодження і реалізація. У той же час треба розуміти, що різноманітні соціальні групи займають своє особливе місце в структурі суспільства, особливо в економічній сфері.

Робітники й підприємці, роботодавці й наймані працівники, а також держава мають бути зацікавлені в отриманні прибутку, розвитку виробництва, збереженні робочих місць, покращенні умов праці, підвищенні конкурентоспроможності продукції. Саме узгодження, взаємне врахування інтересів та їх координація є найскладнішим завданням і важливішим принципом життєздатності соціального партнерства. Адже головною метою існування інституту соціального партнерства є досягнення балансу між економічною ефективністю і соціальною справедливістю.

Література

1. Нестеров А.К. Социальное партнерство //Энциклопедия Нестеровых – URL: <http://odiplom.ru/lab/socialnoe-partnerstvo.html>
2. «Молодий вчений». №6 (33), червень 2016.
3. Ситник О.Ю. Наукові праці КНТУ. Економічні науки, випуск 15. 2009.

Сухенко Я. В., кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри

психології та особистісного розвитку
ННІМП

ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ІНДИВІДУАЛЬНА ОСВІТНЯ ТРАЄКТОРІЯ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА: ЕФЕКТИ ПРОЄКТУВАННЯ

Постановка проблеми. Проблема проєктування індивідуальної освітньої траєкторії (ІОТ) педагогічним працівником у глобальному вимірі зумовлюється VUCA-умовами сучасного світу, вимогами суспільства до рівня його освіченості, професіоналізму, здатності бути провідником освітніх інновацій. У більш локальному – перехідними процесами в освітній галузі України: це й визначення нових орієнтирів якості освіти на всіх її рівнях, нової ролі вчителя як коуча, фасилітатора, тьютора, модератора в індивідуальній освітній траєкторії учня; й потреба у вирішенні суперечностей між сучасними умовами (правовими, організаційними, педагогічними) для реалізації індивідуальних освітніх траєкторій та психологічною готовністю педагогічних працівників до їх використання; й запитом педагогічної громадськості щодо вирішення проблеми індивідуальних освітніх траєкторій на різних рівнях освіти та відсутністю відповідних психологічних технологій.

Метою дослідження є абрис технології проєктування індивідуальної освітньої траєкторії педагогічного працівника та представлення результатів її апробації.

Викладення основного матеріалу. Психоандрагогічна технологія дизайн-проєктування ІОТ акцентується на андрагогічних підходах і принципах навчання дорослих, а також на психологічних закономірностях проєктування та реалізації ІОТ педагогічними працівниками, виявлених на етапах теоретичного аналізу та констатувального експерименту. Вона передбачає визначення зовнішніх, внутрішніх умов, дотримання низки базових принципів і урахування психологічних закономірностей проєктування ІОТ, розкриває специфіку індивідуально та соціально-психологічних механізмів, а також засобів, методів і прийомів проєктування ІОТ, конкретизує позиції суб'єктів даного процесу в ситуаціях проєктування власної освітньої траєкторії та участі в проєктуванні освітньої траєкторії для іншого, окреслює специфіку результату та процесу проєктування (індивідуального, групового), включає систему оцінювання результатів даного виду діяльності. Дана технологія ґрунтується на інтеграційному розумінні базових концепцій, що онтологічно описують проєктування, зокрема, функціоналізм – окреслює проєктування через категорію функції,

репрезентує його як універсальний та індивідуальний в інтелектуальному та соціокультурному відношеннях тип діяльності, спрямований на створення реальних об'єктів і ефектів з визначеними якостями та включає етапи розробки, обґрунтування, оцінювання, узгодження проєкту серед зацікавлених сторін, рішення про його прийняття та реалізацію доступними засобами, а феноменологія – через категорію спрямованості, що репрезентує проєктування як інтенційну рефлексивно-комунікативну реалізацію корінної спрямованості життя та діяльності людини на порятунок, або на творчість, інновації, або на збереження. Ключовим завданням, на вирішення якого орієнтована технологія дизайн-проєктування ІОТ є створення альтернативних проєктів ІОТ у тому числі й на основі розширення діапазону оцінок і ставлень особистості, перевизначення ставлення, переосмислення (наративізація) власного освітнього досвіду в найбільш широкому розумінні – як досвіду засвоєння та примноження культурної спадщини людства [1].

Ключові орієнтири технології та її етапи відображають змістово-процесуальну логіку проєктування та реалізації ІОТ педагогічного працівника у транспективному вимірі (минуле – теперішнє – майбутнє) та у вимірі індивідуальних і групових (соціальних, професійних) смислів, очікувань, вимог тощо. Те, що на певному етапі є проєктом (проєкторією) – образом майбутнього та себе у ньому, себе в очах і очікуваннях інших, на наступному – переходить у розряд здійснюваного, реального, «живого», набуває ознак перехідної, почасти суперечливої форми, оскільки доповнюється, уточнюється, переформатовується відповідно до актуального ситуаційного, індивідуального, соціального контекстів, зрештою – отримує статус здійсненого (траєкторія), прожитого, набутого, засвоєного, особистісно та соціально опосередкованого. Така змістово-динамічна та семантична диференціація дозволяє позначити проєктування у термінах перехідної форми та розглядати як інтеграцію зовнішньо детермінованого образу майбутньої професійної діяльності та своєрідної готовності до її реалізації, а самопроєктування – як внутрішньо існуючий образ власної професійної діяльності у майбутньому та своєрідної готовності до її реалізації.

У психолого-педагогічному контексті проєктування ІОТ розуміється як динамічний процес супроводу / фасилітації постійно оновлюваної індивідуальної освітньої траєкторії на фоні заданого змісту майбутньої професійної діяльності педагога (проєкторія). Проєктування, таким чином, передбачає толерування невизначеності, або постійний рух, зміну

індивідуальної освітньої траєкторії та уточнення проєкторій

Програма тренінгу дизайн-проєктування ІОТ є одним з елементів технології дизайн-проєктування ІОТ, що реалізовувалася в умовах активного розгортання першого етапу реформи Нової Української школи в закладах загальної середньої освіти, ознаками якого були високий ступінь невизначеності, турбулентності, напруги, суперечності різного роду між усіма учасниками освітнього процесу, що в цілому дозволяє схарактеризувати його як перехідний. Даний зовнішній контекст позначився на результатах експерименту і враховувався в інтерпретації результатів. В якості індикаторів продуктивної взаємодії зовнішніх причин і внутрішніх умов на різних рівнях психічної організації виступають об'єктивні показники розвитку організмично-інтелектуального, динамічно-мотиваційного та особистісного потенціалів педагогічних працівників; а також самооцінка власної освітньої траєкторії педагогічними працівниками як показник набутого ними освітнього досвіду.

Зовнішні «фонові» чинники в контрольній групі проявилися на всіх досліджуваних рівнях (динамічно-мотиваційному, особистісному, самооціночному) за виключенням організмично-інтелектуального, а в експериментальній – на всіх без виключення. Синхронізовані односпрямовані статистично значущі зміни в контрольній та експериментальній групі відбулися за такими індикаторами як підвищення інтроектованої, екстернальної мотивації, осмисленості життя. Формувальний вплив тренінгової програми проявився посиленням та позитивною динамікою тих тенденцій, які намітилися в контрольній групі (підвищенні здатності до репрезентації освітньої траєкторії), а також змінами іншого ґатунку, зокрема: підсиленням інноваційного компоненту, тенденцією до знецінення результативно-усвідомленого та емоційно-оціночного компонентів освітнього досвіду; розвитком загальних здібностей та мотивації; відчутним посиленням потенціалу самовизначення на фоні зниження потенціалу реалізації в цілому та рефлексивності зокрема. Означена динаміка структур особистісного потенціалу відповідає класичним уявленням щодо поведінки та діяльності в перехідних умовах – критика, раціональні механізми відходять на другий план, педагогічні працівники готові покладатися на більш спонтанні реакції, прислухатися до себе, самовизначатися та генерувати власні смисли та траєкторії, або ж прислухатися до тих, хто може допомогти й має відповідний досвід, зрештою – оскільки попередні моделі/траєкторії не спрацьовують, не

задовольняють в нових умовах, то починають вироблятися нові. Зовнішньо генерований перехід в умовах екофасилітативного супроводу дозволяє трансформувати та забезпечує розвиток особистісного потенціалу, що позначається як переформатування внутрішньої його структури та дозволяє людині в ситуації тиску використати власні можливості максимально ефективним чином. Отримані результати свідчать, що експериментальний вплив резонує з генетичною логікою розвитку педагогічних працівників, актуалізує та розкриває їх особистісні ресурси [2].

Висновки. Отримані результати свідчать про ефективність технології дизайну індивідуальної освітньої траєкторії в частині основних підходів, принципів, методів, методик, оскільки її реалізація сприяє розкриттю особистісних ресурсів педагогічних працівників. Перспективи подальших розвідок пов'язуємо з розробленням та апробацією програми підготовки практичних психологів закладів освіти до надання консультативної допомоги у проєктуванні індивідуальних освітніх траєкторій учням, студентам, а також підготовки консультантів з проєктування індивідуальних освітніх траєкторій педагогічних та науково-педагогічних працівників в системі післядипломної педагогічної освіти.

Література

1. Сухенко Я.В. Дизайн-проєктування індивідуальної освітньої траєкторії: психологічні акцентації / Сухенко Я.В. // Габітус : науковий журнал ПУ «Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій» – Одеса : Видавничий дім «Гельветика» - Випуск 13. – С. 153–157.
2. Сухенко Я.В. Результативність програми дизайн-проєктування індивідуальної освітньої траєкторії для педагогічних працівників / Сухенко Я.В. // Психологічний часопис : збірник наукових праць / за ред. С.Д. Максименка. – № 9. – Том 6. – Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України, 2020. – С. 106–121.

Сингаївська І. В., кандидатка психологічних наук, доцентка, директорка ННІ психології ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

ПРИЙОМИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ПОЗИТИВНИХ ПСИХІЧНИХ СТАНІВ У ВИКЛАДАЧА В УМОВАХ ОНЛАЙН-ВИКЛАДАННЯ

Постановка та стан розробленості проблеми. Вже майже рік наявність пандемії COVID-19 у Світі впливає на всі аспекти життя людей. Значним є вплив цієї ситуації на освіту – більшість українських та зарубіжних університетів перейшли на дистанційну форму навчання студентів. При такій формі викладання здійснюється онлайн. Нові умови та вимоги до викладання викликають у викладачів психологічні та емоційні проблеми, оскільки сучасні реалії збільшили кількість стресових чинників, підвищили напругу у сфері викладацької діяльності.

Особливості професійної діяльності викладача вищої школи активно досліджуються, інтерес науковців викликають питання, пов'язані з діяльністю та особистістю викладача. Ці питання стали предметом наукових досліджень А. Барабанщикова, Н. Бордовської, Л. Варфоломєєвої, С. Дружилова, В. Іноземцевої, А. Кирсанова, Н. Кузьміної та інших. Цілий ряд українських дослідників вивчають різні аспекти професійного становлення викладача, успішності його професійної діяльності (О. Бондарчук, О. Брюховецька, Г. Васянович, С. Гончаренко, Р. Гуревич, М. Сметанський, Л. Карамушка, В. Коновалова, Ю. Швалб та інші).

Але викладання онлайн в умовах пандемії COVID-19 – новий виклик, який стоїть перед викладачами вищої школи. Такі умови викладання суттєвим чином впливають на психічні стани викладача і якість його діяльності. Ця проблема наразі є мало дослідженою і потребує ретельного всебічного вивчення.

Мета даної публікації – висвітлення прийомів збереження позитивних психічних станів у викладача в умовах онлайн-викладання.

Викладення основного матеріалу. Якість надання освітніх послуг у закладі вищої освіти значною мірою залежить від ефективності роботи викладачів, від їх рівня компетентності, професійної успішності, особистісних якостей, психічних станів під час роботи тощо [3]. Забезпечувати якісний навчальний процес в аудиторії викладачу легше, ніж тоді, коли необхідно здійснювати (особливо вимушено) онлайн-викладання. Які ж особливості онлайн-викладання викликають труднощі і можуть призводити до негативних психічних станів викладача? Ці труднощі стосуються двох основних аспектів: 1) як організувати свою роботу як викладача, коли вона відбувається з дому; 2) як організувати та координувати навчальний процес студентів, щоб підтримувати їх мотивацію, активність на парах тощо. Другий аспект викликає складнощі саме тому, що при роботі

через інтернет викладач отримує менше зворотного зв'язку від студентів. Це специфіка, до якої важко звикнути. Але є методичні прийоми та форми онлайн-роботи, які допомагають успішно долати труднощі, викликані цим аспектом [1]. Тому детальніше ми хочемо зупинитись на першому аспекті.

Проводити заняття онлайн складно не так технічно, як психологічно. Можуть виникати такі негативні наслідки постійного перебування та роботи викладача вдома:

- 1) фізіологічні проблеми (порушення сну, втомлюваність);
- 2) негативні психічні стани (тривожність, дратівливість, смуток, нудьга, безсилля, безнадія);
- 3) складнощі в організації дистанційної роботи;
- 4) проблеми у стосунках з рідними.

Негативні психічні стани можуть викликатись цілим рядом причин.

Тривожність може бути зумовлена ситуацією невизначеності, відсутністю можливості повного контролю цієї ситуації (неможливість забезпечити засоби безпеки, ресурси, ймовірність не отримати допомогу в екстремальній ситуації).

Дратівливість може виникати із-за обмеженої можливості спілкування звичним чином, втручання в особистий простір викладача членів його родини тощо.

Смуток може бути викликаний усвідомленням втрачених можливостей, втрачених звичних умов для роботи викладача та членів його родини.

Нудьга викликається одноманітністю робочих дій та зусиль, неможливістю виділяти час на спілкування зі значущими людьми, бувати у бажаних для викладача місцях.

Безсилля виникає із-за відсутності навичок справлятися з новою ситуацією, не достатнього часу й можливостей для повноцінного відпочинку.

Щоб долати страх, тривожність, які можуть виникати під час роботи онлайн, викладач може застосовувати такі прийоми:

- 1) дотримуватись ритуалів (чітке виконання режиму дня; імітація переходу від домашніх справ до робочих і навпаки з допомогою диференціювання одягу, зонування робочого місця в квартирі);
- 2) використовувати гумор (переглядати комедійні фільми, жартувати з близькими, виробити гумористичне ставлення до певних проблем);
- 3) укріплювати впевненість у собі (пригадати, як долали труднощі раніше, створити скриньку похвал, щоденник успіху);
- 4) проревізувати власні цінності (немає подорожей, але зате є багато спілкування з рідними; навчитись підтримувати один одного в родині);

5) практикувати творчі заняття, арт-терапію (малювати, співати, танцювати);

6) активно навчатися чомусь необхідному чи цікавому (онлайн курси, перегляд відео в інтернеті, читання книг, саморозвиток);

7) отримувати та надавати іншим психологічну підтримку (турбота про себе; вдячність іншим; зустрічі на інтернет-платформах з друзями, родичами, з психологом; участь у групах підтримки, консультації інших та отримання консультацій для себе).

Викладач може правильно організувати власний простір і час, працюючи дома дистанційно, такими заходами: налагодити режим дня (сон, пробудження, харчування, тривалість роботи); здійснити зонування (у просторі: робоче місце, зона відпочинку; у часі: початок і завершення трудової діяльності; у одязі – «робочий» і домашній); удосконалити контроль використання часу (календар, годинник, скласти кожному члену сім'ї розпорядок дня; ввести чіткий таймінг (наприклад, працювати 4 рази по 1,5 години, робити 20-хвилинні перерви; лімітувати час на соціальні мережі тощо)).

Оскільки під час роботи з дому на психічні стани викладача значний вплив можуть здійснювати поведінка та особливості взаємодії членів його родини, – дуже важливо зберегти позитивні стосунки з рідними в ситуації тривалого перебування разом у замкнутому просторі. Для цього кожен член родини викладача повинен мати можливість на власний особистий простір; взаємодія з членами родини повинна бути продумана й організована за взаємною домовленістю про певні правила; важливо передбачити й домовитись про способи допомоги викладача собі й близьким.

Наявність власного особистого простору має для викладача дуже важливе значення, саме цей чинник допоможе йому підтримувати позитивні психічні стани та зберігати психічне здоров'я (адже під час онлайн-викладання всі студенти, які знаходяться у віртуальній аудиторії zoom чи іншої платформи, ніби перебувають у викладача вдома, а викладач, в свою чергу, умовно заходить у домівки студентів). Тому важливо визначити «своє» місце для кожного члена родини, а у викладача таке місце повинно мати достатньо простору. Всі члени родини викладача повинні поважати кордони один одного. Викладач щодня має виділяти час для себе самого (почитати, подивитись фільм, послухати музику тощо), щоб у цей час йому ніхто не заважав. Наприклад, у родині можна практикувати годину тиші – якщо зазвичай вдома шумно.

Викладачу для збереження позитивних психічних станів важливо не лише отримувати підтримку з боку інших, а і самому підтримувати почуття членів родини, допомагати їм – це дає відчуття більшого контролю над ситуацією, врівноважує, знижує тривожність, дратівливість тощо. І окрему роль варто відвести виконанню психологічних вправ для самопомоги [2].

Висновки. Таким чином, викладання онлайн – це складніша діяльність, ніж викладання в аудиторії, і викладач та оточуючі його люди повинні приділяти окрему увагу використанню прийомів, які забезпечать підтримання позитивних психічних станів викладача.

Література:

1. Власенко І. Г. Впровадження дистанційного навчання – вимога сучасності / Дистанційне навчання як сучасна освітня технологія: матеріали міжвузівського вебінару. Вінниця : ВТЕІ КНТЕУ, 2017. С. 12–14.
2. Коцюба В. А., Сингаївська І. В. Принципи психосоматичної корекції / Актуальні питання сучасної науки та практики: матеріали Науково-практичної конференції (15 листопада 2018 року, м. Київ) К.: Університет «КРОК», 2018. С. 516–519.
3. Сингаївська І. В. Професійна успішність викладача як чинник вдосконалення діяльності закладу вищої освіти / Соціально-економічні та правові аспекти розвитку суспільства: колективна монографія. Київ : ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК». 2020. С. 220–238.

Станкевич С. М., освітньої-професійна програма "Публічне управління та адміністрування", 2 курс, ННІМП ДЗВО "Університет менеджменту освіти"

Науковий керівник: Алейнікова О. В., докторка з державного управління, професорка, професорка кафедри публічного управління і проектного менеджменту ННІМП ДЗВО "Університет менеджменту освіти"

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ ВРЯДУВАННЯ В КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ.

Постановка проблеми. Нова модель управління людськими ресурсами в системі державної служби, яка активно впроваджується на сьогодні в

Україні, відповідає всім стандартам функціонування публічної служби в прогресивних європейських державах. Забезпечення рівного доступу до державної служби на засадах професіоналізму та політичної неупередженості, відкрите і прозоре функціонування органів влади з метою якісного надання адміністративних послуг кардинально міняють суть і значимість державної служби в Україні.

Мета даної публікації – аналіз особливостей удосконалення системи мотивації персоналу української школи врядування в контексті підвищення його професіоналізму.

Викладення основного матеріалу. Одним із засадничих принципів нової моделі державної служби є законодавчо закріплений принцип професіоналізму. Так, статтею 4 Закону України «Про державну службу» встановлено зокрема, що державна служба здійснюється з дотриманням з поміж інших принципу професіоналізму. Під яким законодавець розуміє – компетентне, об'єктивне і неупереджене виконання посадових обов'язків, постійне підвищення державним службовцем рівня своєї професійної компетентності, вільне володіння державною мовою і, за потреби, регіональною мовою або мовою національних меншин, визначеною відповідно до закону.

Сучасне законодавство України, що регулює суспільні відносини у сфері державної служби заклало міцні підвалини для постійного підвищення державним службовцем рівня своєї професійної компетентності.

Як передбачено статтею 48 Закону України «Про державну службу» державним службовцям створюються умови для підвищення рівня професійної компетентності шляхом професійного навчання, яке проводиться постійно. Професійне навчання державних службовців проводиться за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством, через систему підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації, зокрема в галузі знань «Публічне управління та адміністрування», у встановленому законодавством порядку в навчальних закладах, установах, організаціях незалежно від форми власності, які мають право надавати освітні послуги, у тому числі за кордоном [1].

Постановою Кабінету Міністрів України від 27 вересня 2016 р. № 674 «Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» [2] внесено ряд суттєвих змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України, які оптимізують систему професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування шляхом більш активного

залучення молоді, уникнення бюрократизації навчального процесу та сприяння побудові кар'єрної моделі державної служби. Документ прийнятий на виконання Закону України «Про державну службу» та Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 рр.

Два програмні документи які врегульовують стратегічні питання реформування державного управління України в цілому та інституту державної служби визначили чіткі пріоритети реформування цього інституту, одним із таких напрямків є реформування системи професійного навчання державних службовців.

Єдиним державним замовником на підготовку і підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування повинна бути Нацдержслужба як центральний орган виконавчої влади, що формує і реалізує державну політику у сфері державної служби.

Таким чином, два основоположні документи – Стратегія реформування державного управління України на 2016-2020 рр. та Стратегія реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 р., по-перше, відзначили недосконалість існуючої системи підвищення кваліфікації державних службовців та акцентовано увагу на необхідності її негайного удосконалення.

Закон України «Про державну службу» закріплює обов'язок керівника державної служби (на рівні районних державних адміністрацій, де ними є голови райдержадміністрацій та керівники самостійних структурних підрозділів райдержадміністрації) у межах витрат, передбачених на утримання відповідного державного органу, забезпечити організацію професійного навчання державних службовців, підвищення кваліфікації державних службовців на робочому місці або в інших установах (організаціях) [1]. Разом з тим, законодавчо встановлено, що підвищення рівня професійної компетентності державних службовців проводиться протягом проходження служби, а підвищення кваліфікації – не рідше одного разу на три роки.

Необхідність професійного навчання державного службовця визначається його безпосереднім керівником та службою управління персоналом державного органу за результатами оцінювання службової діяльності. Таким чином, законодавством встановлено прямий зв'язок між рівнем професійної компетентності та періодичністю проходження навчання, адже за результатами щорічної оцінки керівник може відправити працівника на проходження курсів підвищення кваліфікації не дотримуючись

трьохрічних циклів встановлених законом.

Необхідно відзначити, що законодавець послідовно впроваджує державну кадрову політику у сфері державної служби орієнтовану на професійну та високо компетентну спільноту державних службовців. Попереднім Законом України «Про державну службу» було встановлено, що державні службовці підвищують свою кваліфікацію постійно, у тому числі через навчання у відповідних навчальних закладах, як правило, не рідше одного разу на п'ять років. Чинним Законом України «Про державну службу» встановлено, що підвищення кваліфікації державні службовці проводять не рідше одного разу на три роки [1]. Таким чином, період не охоплений навчанням для державних службовців скоротився майже на половину.

Державні службовці які вперше призначені на посаду зобов'язані впродовж одного року пройти професійне навчання. Ця норма, на нашу думку, має особливо важливе значення оскільки особи, які вперше приймаються на державну службу, не мають спеціальної підготовки для виконання своїх обов'язків. Початкова підготовка спрямована на отримання загальних знань і навичок, необхідних для роботи у державній службі.

Важливим мотиваційним чинником для працівників Української школи урядування є законодавчо закріплена гарантія збереження за державним службовцем його посади та заробітної плати на строк професійного навчання. Важливою новацією встановленою новим Законом України «Про державну службу» є запровадження індивідуальних програм розвитку персоналу та планування кар'єри як складової інституту державної служби.

Мотивація є динамічним процесом, який стимулює і підтримує на певному рівні поведінкову активність індивіда. Вона охоплює систему спонукальних чинників (потреби, мотиви, цілі, наміри тощо), здатних впливати на поведінку людини, сукупність причин, психологічних чинників, що стимулюють, підтримують на певному рівні, а також пояснюють поведінку та активність людини, з іншого боку мотивація є процесом спонукування людиною себе та інших до активності й досягнення цілей.

Відтак, мотивація до підвищення професійної кваліфікації й активність працівника залежать не тільки від інтенсивності мотивів, але і від професійних вимог до державного службовця. З впровадженням нового законодавства у сфері державної служби значно підвищились вимоги до професійної компетентності державного службовця, адже вся його діяльність впродовж року підлягатиме прискіпливій оцінці безпосереднього керівництва, окрім того від рівня професійної компетенції на сьогодні

залежить найближче майбутнє державного службовця, оскільки в разі отримання негативної оцінки двох раз поспіль, такий працівник підлягатиме звільненню. Тоді як, відмінна оцінка слугуватиме підставою для встановлення державному службовцю який проявив високий рівень професійної компетентності премії за результатами щорічного оцінювання.

З огляду на те, що методи мотивації працівників в переважній більшості визначені системою чинного законодавства яке регулює суспільні відносини у сфері державної служби, можливості керівників державної служби в питаннях управління формуванням ефективної системи мотивації персоналу досліджуваної організації в контексті підвищення його професіоналізму суттєво обмежують. У першу чергу це стосується групи матеріальних стимулів. В рамках існуючого законодавства найбільш прийнятною формою прямого матеріального стимулювання залишається преміювання.

Непрямою формою матеріального стимулювання залишається все те ж преміювання, на яке держслужбовець може розраховувати за результатами щорічного оцінювання службової діяльності, у разі отримання ним відмінної оцінки. Для формування ефективного управління системою мотивації персоналу Української школи урядування в контексті підвищення його професіоналізму необхідно поряд з матеріальними чинниками мотивації включати нематеріальні чинники мотивації.

Найбільш доцільною формою юридичного закріплення системи нематеріальних чинників мотивації державних службовців до підвищення рівня професійної компетентності на нашу думку є, внесення відповідних методів до колективного договору. Так, із врахуванням позитивного досвіду великих компаній можна запозичити методи нематеріальної мотивації популярні в корпоративному середовищі:

- проведення нарад, на яких працівники будуть проінформовані про особисті досягнення своїх колег у сфері підвищення рівня професійної компетентності;

- публічна похвала державних службовців які проявили ініціативність до проходження позачергових курсів підвищення кваліфікації, тренінгів, пройшли онлайн-навчання та ін.;

- надання можливості працівникам які особливо відзначились у підвищенні рівня професійної компетентності проводити навчання для своїх колег для передачі позитивного досвіду та набутих знань;

- створення внутрішнього інтернет-ресурсу на якому будуть публікуватись досягнення держслужбовців з підвищення рівня професійної

компетентності, а також буде можливість працівникам обмінюватись позитивним досвідом.

На нашу думку, найбільш доцільним для керівника державної служби в Українській школі урядування є пошук та побудова власної системи методів мотивації працівників до підвищення рівня професійної компетенції. В основі пошуку має бути введена в роботу система встановлення факторів мотивації для конкретних працівників, оскільки лише система побудована на визначенні мотиваційного профілю працівників в цілому, а також з урахуванням гендерних та вікових особливостей персоналу матиме найбільш ефективний вплив на працівників.

Висновки. Таким чином, побудова ефективної системи мотивації персоналу Української школи урядування в контексті підвищення його професіоналізму передбачає застосування системи заходів як матеріального так і не матеріального характеру, сприяють професійному вдосконаленню та кар'єрному розвитку державних службовців, стимулює їх до сумлінної та ініціативної праці, що в свою чергу призводить до покращення суспільних відносин у нашій державі.

На нашу думку, всі вищенаведені результати дослідження забезпечать формування заходів удосконалення управління технологіями формування ефективної системи мотивації персоналу Української школи урядування в контексті підвищення його професіоналізму.

Література

1. Закон України «Про державну службу», Відомості Верховної Ради України, 10.12.2015, № 889-VIII.
2. Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування: постанова Кабінету Міністрів України від 27.09.2016 р. № 674. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http:// zakon3.rada.gov.ua/laws/show/674-2016-п](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/674-2016-п)

Строяновська О. В., кандидатка психологічних наук, доцентка, професорка кафедри психології факультету філософії та суспільствознавства НПУ імені М. П. Драгоманова

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

Постановка проблеми. В умовах пандемії, швидкоплинної зміни суспільного опору розповсюдженню захворювання, поширення негативної інформації про погіршення фізичного стану населення країни та світу в цілому особливої актуальності набуває рівень розвитку психологічної культури кожного громадянина. В цьому контексті молоде покоління, зокрема, студентство, на нашу думку, є найбільш психологічно незахищеною верствою населення через недостатній життєвий досвід боротьби з кризовими ситуаціями. Ситуація погіршується обмеженням можливостей безпосереднього контакту зі студентами для передачі спеціалізованих знань з подолання кризового напруження та вирішення їх проблем психологічного характеру.

Метою нашого дослідження є вивчення особливостей формування психологічної культури майбутніх фахівців в умовах дистанційного навчання.

Викладення основного матеріалу. Сьогоднішню суспільну ситуацію можна назвати кризовою, у першу чергу, через критичні події, пов'язані з карантинним змістом існування, поворотними моментами життя більшості людей через пандемію, погіршенням власного здоров'я та здоров'я близьких людей, негативними емоційними переживаннями. На думку М. Й. Варія, показниками кризового стану є зниження адаптованості поведінки та рівня самосприймання, примітивізація саморегуляції. Слід звернути увагу на те, що в вищезазначених умовах кризовий стан може супроводжуватися такими переживаннями, як:

- безнадійність, безцільність, спустошеність, при яких людина не здатна самостійно впоратися зі своїми проблемами;
- безпорадність, при якій людина втрачає можливість керувати своїм життям;
- почуття власної неповноцінності;
- почуття самотності;
- швидка зміна почуттів та межова мінливість настрою [1].

У зв'язку з віковими особливостями, недостатністю життєвого досвіду у подоланні кризових ситуацій, переважанням непродуктивного ставлення до них студенти переживають труднощі сьогодення на поглибленому чи глибокому рівнях, що вимагає підвищення рівня розвитку їх психологічної культури, своєчасного активного надання психологічної допомоги, а, за можливістю, проведення профілактичних та просвітницьких заходів.

На основі теоретичного аналізу досліджень Е. А. Клімова [2], Л. С. Колмогорової [3], Л. Б. Кулікова [4], О. Й. Моткова [5], В. В. Семикіна [6], М. К. Тутушкіної [7], Н. В. Чепелевої [8] нами був зроблений висновок, що психологічна культура майбутнього фахівця педагогічних спеціальностей – це спосіб діяльності, рівень розвитку якої обумовлюється психологічною грамотністю, компетентністю (здатністю ефективно використовувати наявні педагогічні і психологічні знання) та сформованою особистісною (мотиваційно-ціннісною) спрямованістю. Її становлення та розвиток є складним і довготривалим процесом формування комплексної структури, яка пронизує всі рівні та сторони особистості, зачіпає всі сфери життя і є необхідною передумовою для ефективного і досконалого виконання професійних обов'язків.

З метою формування психологічної культури майбутніх фахівців на факультеті філософії та суспільствознавства НПУ імені М. П. Драгоманова на базі навчально-методичного тренінгово-консультативного центру нами впроваджується психокорекційна, профілактична та просвітницька робота. Слід зазначити, що впродовж періоду дистанційного навчання під час карантину збільшилася кількість скарг студентів на депресивність, тривожність, причепливі думки, панічні атаки, почуття безпорадності, нікчемності, втрату можливості контролювати події, прокрастинацію, апатію та агресивність. Такий стан речей обумовив потребу в інтенсифікації надання психологічної допомоги студентам шляхом застосування засобів, адаптованих до ситуації дистанційного навчання.

Для вирішення вищезазначеної проблеми нами були запропоновані та реалізовані такі методи роботи, як:

- проведення індивідуальних консультацій зі студентами в онлайн форматі за допомогою використання зручних платформ (студенти факультету мають змогу звернутися до викладачів кафедри психології за бажаним запитом в зручний час в онлайн форматі);
- постійний монітор викладачами кафедри психології емоційного стану студентів, проведення з ними групових бесід з приводу психологічних труднощів, які виникають впродовж дистанційного навчання, з метою їх подолання або зміни ставлення до них;
- проведення просвітницьких заходів фахівцями практичної психології (у формі майстер-класів, профілактичних дискусій, лекцій, трансформаційних ігор, вебінарів) з метою популяризації психології серед студентів факультету, оптимізації їх психологічної грамотності та компетентності.

Таким чином, можна зробити висновок, що в умовах дистанційного навчання формування психологічної культури майбутніх фахівців вимагає зміни психологічних підходів, модифікації методів надання психологічної допомоги, інтенсифікації, системності та комплексності розробки нових способів поліпшення емоційного стану та підвищення продуктивності навчально-професійної діяльності студентів.

Література

1. Варій М. Й. Психологія особистості: навч. посібник. – К. : «Центр учбової літератури», 2008. – 592 с.
2. Климов Е. А. Введение в психологию труда / Е. А. Климов. – М. : МГУ, 1988. – 342 с.
3. Колмогорова Л. С. Становление психологической культуры личности как ориентир современного образования / Л. С. Колмогорова // Педагогика. – 1997. – № 3. – С. 21-23.
4. Куликов Л. В. Психология личности в трудах отечественных психологов / Л. В. Куликов. – СПб. : Питер, 2009. – 301 с.
5. Мотков О. Й. Психологическая культура личности / О. Й. Мотков // Школьный психолог. – 1999. – № 8. – С. 14-16.
6. Семикин В. В. Психологическая культура и образование / В. В. Семикин // Известия Российского государственного педагогического университета имени А. И. Герцена. – 2002. – № 2(3): Психолого-педагогические науки : Научный журнал. – С. 26-36.
7. Тутушкина М. К. Практическая психология для преподавателей / М. К. Тутушкина. – М. : ИД «Филин», 1997. – 245 с.
8. Чепелева Н. В. Психологічна культура майбутнього вчителя / Н. В. Чепелева // К. : Серія 7. Педагогічна. – 1989. – № 8. – С. 24-27.

Сухенко П. В.,

магістр психології, лікар-стоматолог

ПСИХОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ СТОМАТОЛОГА: ОРІЄНТИРИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

Постановка проблеми. Підтримання здоров'я людини та запобігання захворюванням є ключовим завданням сучасної медицини в цілому та стоматологічної практики зокрема. Очевидно, що успішність профілактики та лікування стоматологічних хвороб визначається наявністю сучасних професійних знань і навичок у лікаря стосовно діагностики, підходів і методів лікування, розуміння системних взаємозв'язків ротової порожнини зі

станом організму в цілому. Але не менш важливими чинниками виступають продуктивна співпраця лікаря та пацієнта, їх висока мотивація та зацікавленість в гарних результатах, комплаєнтність пацієнта, що актуалізує дослідження психологічного аспекту у вирішенні стоматологічних проблем і проблем професійного розвитку стоматолога.

Стан розробленості проблеми. В дослідженнях, які стосуються психологічної складової в діяльності стоматолога та його професійної успішності, увага фокусується на загальних підходах до конструктивної взаємодії в системі «стоматолог-пацієнт», засобах ефективної комунікації, підходах, стратегіях, чинниках і ресурсах підвищення комплаєнтності пацієнтів (О. Ісаєва, О. Сіткина, Л. Орехова, І. Фірсова, G. Elwyn, D. Macri); підвищенні мотивації пацієнтів до лікування засобами мотиваційного інтерв'ю (Н. Анісімова, О. Іванова, У. Міллер, Н. Сирота, С. Рабінович); розвитку вербальної та невербальної комунікації стоматолога, його здатності до емпатійної взаємодії, конгруентності, володінні техніками розпізнавання психотипів пацієнта та відповідних моделях комунікації (А. Федотова); моделях і принципах клінічної практики щодо прийняття спільних рішень пацієнтом і лікарем, їх реалізації (G. Elwyn); моделях, які розкривають специфіку та динаміку взаємодії лікаря та пацієнта (Р. Вітч); типах взаємодії в системі «стоматолог-пацієнт», які підвищують комплаєнтність пацієнта та сприяють встановленню конструктивних взаємин (Р. Dahiya, R. Kamal, M. Kumar); підходах до розподілу відповідальності за процес лікування з використанням коучингової технології (О. Леонтьєва); попередженні та профілактиці професійного вигорання стоматолога (І. Фірсова) та ін.

Мета дослідження полягає у визначенні структури психологічної компетентності стоматолога та орієнтирів його професійного розвитку в психологічній сфері.

Викладення основного матеріалу. Аналіз попередніх досліджень показав, що стоматологу важливо мати певну спрямованість і цілі, розвивати мотивацію та професійно важливі особистісні якості, що дозволяють досягати високих результатів у стоматологічній практиці; володіти психологічними знаннями, уміннями, навичками для побудови конструктивної взаємодії з пацієнтами та підвищення рівня їх комплаєнтності, а також для саморегуляції власного психологічного стану та підтримки його на високому функціональному рівні. Названі пріоритети визначають орієнтири професійного розвитку в психологічній сфері та структуру психологічної компетентності стоматолога. Розуміємо її як динамічну систему знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів,

цінностей, інших особистих якостей, що визначають здатність особи успішно здійснювати професійну та навчальну діяльність. Актуальними компонентами для *моделі психологічної компетентності стоматолога* є наступні:

– *знаннєвий компонент* визначає психологічні знання, яких зазвичай бракує лікарю-стоматологу. Насамперед вони стосуються специфіки професійної адаптації, саморегуляції діяльності та психічних станів, закономірностей ефективної комунікації, її вербальних і невербальних засобів, обізнаності щодо психологічних типів особистості;

– *операційний компонент* включає психологічні вміння та навички, що дозволяють ефективно та якісно надавати стоматологічну допомогу, зокрема, знаходити індивідуальний підхід до пацієнта, оцінювати соціальний та психологічний профіль, розпізнавати та адекватно інтерпретувати його реальні потреби та запити, проводити мотиваційне інтерв'ю, здійснювати психологічний супровід пацієнта протягом всього лікування, володіти прийомами саморегуляції та підтримки власного функціонального стану в умовах високої напруги, здійснювати самоаналіз професійної діяльності, звертатися за допомогою при необхідності в складних професійних ситуаціях, бути готовим та здатним до командної взаємодії;

– *мотиваційний компонент* дозволяє стоматологу зрозуміти власні потреби та мотиви професійного розвитку, що стимулюють до саморозвитку та самоосвіти в галузі психології. Більшість стоматологів до цього спонукають особистісні, професійні та фінансові мотиви: формування іміджу компетентного та затребуваного лікаря, підвищення власного професійного статусу та конкурентоспроможності на ринку праці, розширення бази пацієнтів, покращення свого фінансового стану тощо;

– *особистісний компонент* визначає особистісні якості, що допомагають у професійній діяльності. З-поміж них найважливішими для розвитку є емпатійність, доброзичливість, уважність, цілеспрямованість, емоційна стабільність, врівноваженість.

Висновки. Психологічна компетентність стоматолога є відносно самостійною інтегрованою характеристикою, що відображає особливості розвитку його професійно важливих особистісних якостей, професійної спрямованості та мотивації, набору психологічних знань і сформованості регуляторних, комунікативних, рефлексивних умінь і навичок. За даними параметрами можна оцінити зону актуальної психологічної компетентності лікаря, визначити найближчу зону її розвитку, спроектувати індивідуальну

освітню траєкторію у близькій та віддаленій перспективах (вибір форми, змісту, темпів освіти), що дозволить наблизитися до бажаного образу професіонала.

Література

1. Анисимова Н., Сирота Н., Рабинович С. Мотивационное интервьюирование в амбулаторной стоматологической практике : электронный ресурс. Режим доступа : http://www.mprj.ru/archiv_global/2013_6_23/nomer/nomer05.php (дата звернення: 10.11.2020).
2. Исаева Е. Психологические факторы приверженности к лечению: сравнительный анализ пациентов, выполняющих и не выполняющих рекомендации врача-стоматолога / Е. Исаева, Е. Ситкина, Л. Орехова [и др.] // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. – 2017. – Т. 9, № 1(42). – С. 9.
3. Федотова А. В. COMPLAINTS. Эффективная коммуникация врач-пациент : электронный ресурс. Режим доступа : <http://www.paininfo.ru/events/vein09/2544.html> (дата звернення: 10.10.2020).
4. Фирсова И. В. Концепция комплаентности в стоматологической практике: автореф. дис. ... док. мед. наук. – Волгоград, – 2009. – 52 с.
5. Elwyn, G., Frosch, D., Thomson, R., Joseph-Williams, N., Lloyd, A., Kinnersley, P., Cording, E., Tomson, D., Dodd, C., Rollnick, S., Edwards, A., & Barry, M. // Shared decision making: a model for clinical practice. *Journal of general internal medicine*, 27(10), pp. 1361–1367.
6. Macri D. The expert advice: Dental patient compliance hinges on effective communication strategie : электронный ресурс. Режим доступа : <http://www.rdhmag.com/articles/print/volume-36/issue-6/contents/the-expert-advice.html> (дата звернення: 10.11.2020).

Танасійчук В. І., здобувач
вищої освіти PhD
у галузі психології
кафедри психології управління
ЦПО ДЗВО «Університет
менеджменту освіти»
м. Чернівці, Україна

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ ЗАСОБАМИ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Постановка проблеми. Нові вимоги суспільства до сучасного фахівця соціальних служб потребують розвитку його духовного та лідерського потенціалу. Нині зростає попит на високо кваліфікованого управлінця, який нестандартно мислить, володіє сильною волею, високою працездатністю, особистісними вміннями і навичками, пов'язаними з управлінською культурою, ефективними комунікаціями, здатністю до організації діяльності, створення команди і вміння працювати в ній, мистецтвом вести переговори тощо. Тому проблема формування лідерської позиції фахівця соціальних служб, становлення самостійної, відповідальної за свої справи і вчинки особистості, здатної до виконання ролі лідера та організаційного впливу на виробничий колектив соціальної служби і в процесі засвоєння лідерської ролі у різних життєвих і професійних ситуаціях набуває особливої ваги.

Мета даної публікації – обґрунтувати особливості формування лідерської позиції фахівця соціальних служб засобами інноваційних технологій.

Викладення основного матеріалу. Формування у фахівців соціальних служб лідерської позиції засобами інноваційних технологій обумовлює становлення фахівців нової формації, які здатні не лише використовувати інноваційні технології, але й генерувати їх, ініціювати та управляти змінами у сфері соціальних послуг [1, с. 46]. Разом з тим, інформатизація, глобалізація, комерціалізація та ін. пов'язані з готовністю фахівців соціальних служб виконувати професійні обов'язки та функції, враховуючи різновекторність і багатофункціональність ролей фахівця у сфері соціальної роботи у відповідь на виклики перманентно змінюваних соціальних умов, що потребує використання нововведень у вигляді нових технологій, видів продукції і послуг, організаційно-технічних і соціально-економічних рішень виробничого, фінансового, комерційного, адміністративного або іншого характеру [3].

Якість реалізації професійних функцій певним чином залежить від лідерської позиції фахівця, а виконання організаційної, управлінської та ін. функцій просто неможливе без сформованої лідерської позиції особистості фахівця, що проявляється через лідерську поведінку і діяльність, обумовлені системою цінностей, ідеалів із врахуванням характеру потреб, мотивів і переконань особистості.

Варто зазначити, що реалізація соціальної роботи потребує застосування: *комплексного підходу*, оскільки складність людських проблем зумовлює потребу у практиках загального профілю, які поєднують універсальні методи і навички вирішення будь-якої можливої проблеми [2, с. 29-33]; *функціонального підходу*, адже професія виникла та утверджується з метою задоволення нагальних потреб як суспільства в цілому, так і кожної людини зокрема, а фахівці з соціальної роботи відіграють значну роль у вивченні, плануванні, реалізації, оцінці соціальних програм, розрахованих на підтримку найрізноманітніших груп населення [4, с. 19].

Багатофункціональність соціальної роботи потребує фахівців із сформованою *лідерською позицією*, що поєднує чотири компоненти: *мотиваційно-ціннісний* (мотивацію, спрямованість на успіх, ціннісне ставлення до професійної діяльності й власного становлення себе як фахівця соціальних служб), *когнітивний* (знання й розуміння змісту і завдань професійної діяльності, феномену лідерства, розуміння ролі лідерства у сфері соціальної роботи й особистісного зростання, готовність до прояву власної лідерської позиції та ін.), *діяльнісний* (здатність фахівця до застосування теоретичних знань і навичок у практичній діяльності з метою реалізації цілей соціальних служб, рефлексія досвіду і корекція подальшої діяльності) та *особистісний* (особистісні якості, необхідні для формування лідерської позиції фахівця (амбіційність, самостійність, ініціативність, критичне мислення, креативність, морально-етичні якості тощо).

Сформована лідерська позиція є підґрунтям для самореалізації фахівця як професіонала та його успішної діяльності у сфері соціальних служб, постійного вдосконалення професійної компетентності й опанування інноваційних технологій з метою вирішення актуальних завдань соціальних служб у відповідь на виклики сьогодення.

Висновки. Отже, лідерська позиція проявляється через лідерську поведінку і діяльність, що обумовлені системою цінностей, ідеалів із врахуванням характеру потреб, мотивів і переконань особистості, і потребує постійного оновлення і вдосконалення щодо використання нововведень у вигляді нових технологій, послуг, організаційно-технічних і соціально-економічних рішень виробничого, фінансового, комерційного, адміністративного або іншого характеру тощо. Сформованість лідерської позиції у фахівців соціальних служб свідчить про цілісність її структури – чотирьох компонентів: мотиваційно-ціннісного, когнітивно-афективного,

діяльнісного й особистісного, де кожен компонент є необхідною складовою лідерської позиції і може розглядатися лише в аспекті фахівця соціальних служб в цілому.

Література

1. Балахтар В. В. & Танасійчук В. І. (2020). Формування лідерської позиції особистості фахівця соціальних служб: спецкурс для слухачів очно-дистанційної форми навчання (фахівців соціальних служб) в системі післядипломної педагогічної освіти. Київ.

2. Боднарук І. (2013). Зарубіжний і вітчизняний досвід підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. (Педагогіка. Соціальна робота). Вип. 29, С. 29-33. Відновлено з http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped_2013_29_10.

3. Впровадження в навчальний процес інноваційних технологій. Відновлено з http://vozkc.narod.ru/documents/4_1.html

4. Лукашевич, М. П. & Семигіна, Т. В. (2009). *Соціальна робота (теорія і практика)*. Київ : Каравела.

Терещенко К. В., кандидатка психологічних наук, старша наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

ОЦІНКА ТОЛЕРАНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ

Актуальність дослідження. В умовах соціальної нестабільності в Україні особливо гостро проблема толерантності до представників інших соціальних груп постає у сфері освіти, яка підлягає значним трансформаціям в умовах пандемії COVID-19, інтенсивної внутрішньої міграції тощо. Роль толерантності-інтолерантності особистості в навчальному процесі в сучасних умовах висвітлено у працях дослідників Л. Вишневської [1], С. Литвинової [2], О. Рудої [3] та ін. Між тим, проблема дослідження особливостей формування толерантності освітнього персоналу в умовах соціальної напруженості залишається недостатньо розробленою.

Мета дослідження – проаналізувати результати анкетування педагогічних працівників стосовно рівня, видів та психологічного забезпечення розвитку толерантності персоналу закладів освіти в умовах соціальної напруженості.

Викладення основного матеріалу. У дослідженні використовувалась авторська анкета «Психологічні особливості толерантності освітнього персоналу». Дослідження проводилося на базі загальноосвітніх навчальних закладів центральних регіонів України. В опитуванні взяло участь 150 педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів. Вибірка склала 11,3% чоловіків та 88,7% жінок, що в цілому відображає співвідношення працівників різної статі в загальноосвітніх навчальних закладах.

На першому етапі дослідження було розглянуто *оцінку респондентами рівня толерантності освітнього персоналу в організації в цілому*. Зокрема, понад третини респондентів (38,7%) вважають рівень толерантності персоналу в організації вищим за середній. Менше респондентів (відповідно 29,9% та 28,7%) розглядають рівень толерантності як високий та середній. Лише 2,7% опитаних педагогічних працівників вважають рівень толерантності нижчим за середній. Респонденти, які вважають рівень толерантності педагогічного персоналу в організаціях низьким, відсутні

На наступному етапі дослідження встановлено, що *найбільш проблемною для працівників освітніх організацій є толерантність, яка стосується взаємодії педагогів з батьками та толерантність, яка стосується взаємодії педагогічних працівників між собою* (відповідно 36,7% та 36,0% працівників вказують на цей вид толерантності). Понад чверті респондентів (26,7%) вказали на те, що для них є проблемною толерантність, яка стосується взаємодії педагогів з учнями. Менша частка респондентів (10,7%) вважають проблемною толерантність, яка стосується взаємодії педагогічних працівників з керівниками. Нарешті, зовсім невелика частка респондентів (6,7%) відчувають проблеми відносно толерантності, яка стосується взаємодії між членами управлінської команди закладу.

Показано, що *найбільш актуальними видами толерантності, які, на думку працівників освітніх організацій, необхідно насамперед розвивати в організації є толерантність до осіб з іншими політичними поглядами* (38,7% респондентів вказують на цей вид толерантності) *толерантність до осіб з іншим соціальним статусом* (26,7% респондентів вказують на цей вид

толерантності), толерантність до представників інших вікових груп (25,3% респондентів вказують на цей вид толерантності). Найменша частка опитаних (4,0%) вказує на необхідність розвивати толерантність до представників інших етнічних груп, тоді як менш, ніж одна десята респондентів вважає за доцільне розвивати міжкультурну та гендерну толерантність.

Висновки. Врахування результатів анкетування педагогічних працівників сприятиме психологічному забезпеченню розвитку толерантності персоналу закладів освіти в умовах соціальної напруженості.

Література

1. Вишнеvsька Л. Особливості формування толерантних відносин студентів у полікультурному середовищі вищого навчального закладу. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. 2012. Вип. LX. С. 42–48.
2. Литвинова С. Толерантність як соціально-педагогічна проблема. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. 2010. Вип. LII. Ч. I. С. 176–181.
3. Руда О.Ю. Толерантність у роботі викладача з підлітками. *Вісник НТУУ «КПІ» : Філософія. Психологія. Педагогіка*. 2010. Вип. 2. С. 181–184.

Тимко С. М., здобувач вищої освіти II курсу Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Наукова керівниця: Букорос Т.О., кандидатка політичних наук, доцентка, Навчально-науковий інститут менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

УДОСКОНАЛЕННЯ НАДАННЯ МУНІЦИПАЛЬНИХ ПОСЛУГ НА ОСНОВІ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Постановка і стан розробленості проблеми. Проблема впровадження інновацій сьогодні є ключовою для багатьох соціальних інституцій, оскільки зміни, які відбуваються сьогодні в Україні, стосуються, практично, всіх без винятку сфер життєдіяльності її населення. Актуальність проблеми впровадження інновацій в сфері надання муніципальних послуг пов'язана зі стратегією розвитку нової державності, яка, з одного боку, націлена на створення сильної держави, здатної вирішувати як внутрішні, так і зовнішні проблеми, з іншого – на формування правового, демократичного, соціально орієнтованого і підконтрольного народу державного утворення.

Можливості використання інноваційних інформаційно-комунікативних технологій в діяльності органів державної влади, особливо з метою надання населенню муніципальних утворень, вивчали у своїх роботах С. Кірсанов [5], В. Тимощук [10], Т. Маматова [6], К. Ніколаєнко [8, 9], О. Негрич [7], О. Гуненко [4] та ін.

Більшість з них акцентують увагу на використанні ресурсів мережі Інтернет, створенні офіційних вебсайтах центрів надання послуг, регламенту базових послуг та виробленні стандартів щодо їх надання. При цьому недостатньо уваги приділяється вирішенню питань запровадженні «єдиного вікна» у форматі об'єднаних порталів, формуванню переліку затребуваних послуг з урахуванням особливостей функціонування конкретного муніципального утворення, вирішення яких є об'єктивною необхідністю як у науковому, так і у практичному плані.

Мета нашого дослідження полягає у визначенні та обґрунтуванні підходів до удосконалення надання муніципальних послуг в Україні на основі запровадження інноваційних технологій.

Викладення основних матеріалів. Муніципальні послуги є необхідною складовою нашого життя, від наявності та доступності яких залежить рівень і тривалість життя населення, а також його ставлення до органів влади в муніципальному утворенні.

Чинним законодавством муніципальні послуги визначено як послуги, що надаються органами місцевого самоврядування, а також органами виконавчої влади та підприємствами, установами, організаціями в порядку виконання делегованих органами місцевого самоврядування повноважень за рахунок коштів місцевого бюджету. З огляду на наявні у науковій літературі означення цього поняття, його нормативне тлумачення критикується науковцями. Більшість з яких схиляється до думки про те, що муніципальні послуги – це дії щодо задоволення потреб населення муніципального утворення задля забезпеченні життєдіяльності, вироблені в рамках компетенції відповідного органу місцевого самоврядування

До числа основних критеріїв муніципальної послуги слід віднести: нормативно-правові підстави, що відбивають законність витрати коштів бюджету на її надання; фінансування за рахунок коштів відповідного бюджету; наявність цільової групи одержувачів послуги; нематеріальність продукту, отриманого в результаті надання послуги; вплив послуги на зміну стану цільової групи.

З-поміж ознак класифікацій муніципальних послуг найпоширенішими є об'єкти та суб'єкти, функції, характер і форма надання. Цей перелік ознак є

далеко невичерпним, проте достатнім для формування загального уявлення про регламент та стандарти їх надання.

Процес надання муніципальних послуг умовно поділено на чотири етапи: попередній (до моменту подачі запиту, що передбачає розробку нормативно-правових актів, адміністративних регламентів, визначення функцій і повноважень постачальника послуг й контролюючих органів); надання муніципальних послуг за запитом споживача; обмін і розподіл; споживання.

Серед показників оцінки якості і доступності муніципальної послуги виокремлюють своєчасність та оперативність, якість надання послуги залежно від її характеру, доступність послуги, можливість оскарження, рівень культури обслуговування, комплексність надання послуг.

Систематизація результатів самоаналізу функціонування вітчизняної системи надання муніципальних послуг, аналіз результатів опитування громадської думки дозволили окреслити коло основних проблемних питань, що наявні сьогодні у вітчизняній практиці: нестача або неопрацьованість адміністративних регламентів надання послуг; дефіцит стандартів якості надання послуг, яка призводить до зниження їх соціально-економічної ефективності, а також стандартів комфортності приміщень, де функціонують центри надання послуг населенню; нехватка системного і регулярного моніторингу якості надання послуг; недостатня інформованість населення; недофінансування; неналежний рівень професіоналізму і клієнтської орієнтації персоналу; низький рівень використання інноваційних, зокрема інформаційно-комунікаційних технологій.

Вирішити більшість проблем можливо за рахунок впровадження структурних чи результативних інновацій. До числа останніх відносяться інформаційно-комунікаційні технології, які є невід'ємною складовою формування інформаційного суспільства, створюючи оптимальні умови для задоволення інформаційних потреб й реалізації прав громадян, органів державної влади, органів місцевого самоврядування, організацій, об'єднань співгромадян на основі формування інформаційних ресурсів.

У більшості країн ЄС, Австралії, США, Канаді, Японії сьогодні реалізуються інноваційні проекти з використанням різних технологій, зокрема, через функціонування федеральних агентств, урядових порталів, мобільних центрів надання послуг, електронних ідентифікаційних карт та ін.

Покращення організаційної структури системи надання муніципальних послуг та розвиток ефективної мережі центрів надання послуг населенню є основними пріоритетами у реформуванні державних органів влади. Розвитку

центрів надання послуг населенню муніципальних утворень сприяє делегування більшої частини повноважень від державних органів влади до органів місцевого самоврядування. Зокрема, з огляду на необхідність задоволення інтересів, запитів різних верств населення, доступності низки послуг, розробки стандартів та встановлення регламентів їх надання, розвитку належної інфраструктури у новостворених об'єднаних територіальних громадах. Оскільки в умовах децентралізації особливо актуалізується місія останніх щодо надання муніципальних послуг, то, у першу чергу, необхідно зосередити увагу на доцільності вирішення питань, пов'язаних з розробкою максимального переліку послуг, що відповідає основним запитам споживачів, підготовкою висококваліфікованих державних службовців, затвердженням основних нормативних документів, що регламентують надання муніципальних послуг населенню.

Аналіз світового досвіду та вітчизняної практики дозволяє зробити висновок, що одним з важливих компонентів перетворень в сфері публічного управління є перехід на принципи клієнтської орієнтації в діяльності виконавчих органів державної влади і місцевого самоврядування. При цьому найважливішим стає пошук шляхів підвищення якості надання державних та муніципальних послуг. Особлива увага повинна приділятися проблемі регламентації і стандартизації надання послуг.

Засновуючись на даних статистичного аналізу показників оцінки діяльності регіональних центрів та якості надання послуг населенню (на прикладі Ужгородської міської ради) [11], було визначено, що сьогодні для місцевого самоврядування при здійсненні організаційно-управлінських функцій характерним стає домінування інтересів населення місцевої громади, які виявляються, вивчаються і враховуються при підготовці цільових програм розвитку територій, формуванні місцевого бюджету, побудові структур місцевого самоврядування, оцінці діяльності депутатів і посадових осіб. Місцеві інтереси мають пріоритет перед загальнодержавними і корпоративними.

Ефективність функціонування системи надання муніципальних послуг в значній мірі залежить від діяльності місцевої адміністрації. У свою чергу, ефективність роботи адміністрації багато в чому визначається її організаційною структурою. У цьому сенсі виникнення нових об'єднаних територіальних громад актуалізувало «наближення» послуг до їх замовників, особливо у малих містах, селищах, селах.

Висновки. Провідні ініціативи, які стосуються ключових цілей процесу формування якісної та доступної системи надання муніципальних

послуг вимагають чіткого визначення самої стратегії реформування органів місцевого самоврядування. Необхідно також закріпити за конкретними організаціями відповідальність за кожен проєкт і можливість оцінювати ресурси, необхідні для їх завершення.

Література

1. Адміністративні послуги для тебе. Посібник громадянину / за заг. ред. В. Тимошук. Київ : Видав. ФОП Москаленко О. М., 2014. 44 с. URL : https://smr.gov.ua/images/CNAP/Pro_upravlin/broshura-pro-admnposlugi-dlya-gromadyan.pdf (дата звернення 11.09.20).
2. Актуальні питання надання адміністративних послуг: Збірник нормативно-правових та інформаційно-аналітичних документів /за заг. ред. Т. В. Журавель. Київ :НАДУ. 2016. 114 с.
3. Білик Л. Л. Особливості функціонування системи надання адміністративних послуг в зарубіжних країнах. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2018. № 2 (107). С. 382–394.
4. Гуненкова О. Муніципальні адміністративні послуги як особливий вид діяльності органів місцевого самоврядування. *Науковий вісник «Демократичне врядування»*. 2016. Вип. 16/17. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2016_16-17_17 (дата звернення 07.09.20).
5. Кирсанов С. А. Муниципальные услуги как вид публичной власти. *Управленческое консультирование*. 2008. № 4. С. 30–42.
6. Маматова Т. Формування нової системи надання адміністративних послуг в умовах децентралізації. *Аспекти публічного управління*. 2015. № 4. С. 75–83.
7. Негрич О. М. Роль розвитку інформаційно-комунікаційної інфраструктури у підвищенні результативності організації надання адміністративних послуг. *News of science and education. Sheffield. Science and education LTD*. 2017. № 7 (55). Р. 10–19.
8. Ніколаєнко К. В. Види адміністративних послуг в Україні. *Держава і право : зб. наук. пр. Юридичні і політичні науки*. 2007. Вип. 38. С. 319–325.
9. Ніколаєнко К. В. Заходи щодо вдосконалення організації надання управлінських послуг. Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. : у 2 ч. Харків, Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Харків. регіон. ін-т держ. упр., 2005. № 2, ч. 1. С. 246–251.
10. Тимошук В. П. Адміністративна процедура та адміністративні послуги. Зарубіжний досвід і пропозиції для України. Київ : Факт, 2003. 496 с.
11. Центр надання адміністративних послуг Ужгородської міської ради: офіц. веб-сайт. URL : <http://old.rada-uzhgorod.gov.ua/cnap/> (дата звернення 01.10.20).

Тягур Л. М., викладач гуманітарно-педагогічного фахового коледжу Мукачівського державного університету, аспірант спеціальності 053 Психологія Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник: Бондарчук О.І., докторка психологічних наук, професорка, завідувачка кафедри психології управління Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ОСОБЛИВОСТІ ПІДТРИМКИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ВИКЛАДАЧА КОЛЕДЖУ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Постановка проблеми. Сьогоднішня ситуація, пов'язана з пандемією COVID-19, вплинула своєю глобальною невизначеністю на кожну сферу діяльності в Україні. Система освіти також зазнала суттєвих трансформацій. У зв'язку з коронавірусною кризою, викладачам коледжу довелося майже миттєво пристосовуватися до нових вимог, таких як: організація педагогічної роботи в період карантину в домашніх умовах, вибір оптимальних платформ дистанційної освіти, опанування роботи з різними формами комунікаційних технологій, планування власного робочого часу, організація онлайн-іспитів тощо. Все це призвело до виникнення численних стресових факторів освітнього середовища, які порушують психологічну безпеку учасників освітнього процесу. Отже, створення безпечного освітнього середовища є нагальною потребою сьогодення.

Мета даної публікації – дослідження особливостей підтримки психологічної безпеки викладача коледжу в умовах пандемії.

Викладення основного матеріалу. Проблемі створення безпечного освітнього середовища приділяли увагу чимало вчених-дослідників: І. Баєва, О. Бондарчук, С. Братченко, К. Варивода, Л. Карамушка, А. Каташова, С. Максименко, С. Сергєєв, В. Ясвін та ін.

Безпеку людини визначають такі фактори: людський фактор як різноманітні реакції людини на небезпеку; фактор середовища, яке традиційно поділяють на фізичне й соціальне; у соціальному виокремлюють макросередовище, до якого відносять демографічні, економічні та інші фактори впливу на людину, та мікросередовище – її безпосереднє оточення:

сім'ю, референтні, професійні групи тощо; фактор захищеності як засоби, що їх використовує людина для захисту від тривожних чи небезпечних ситуацій. Вони можуть бути соціальними, фізичними та психологічними (механізмами психологічного захисту). Людський фактор і фактор середовища вважаються основними у структурі безпеки особистості. Рівень захищеності людини залежить від ступеня конструктивності та активності її поведінки й діяльності; при цьому важливою умовою конструктивної поведінки є адекватна соціалізація інстинктів, бажань і мотивів діяльності, тобто задоволення потреб людини соціально прийнятними способами [1].

Найбільш значущою в даний час є концепція психологічної безпеки І. А. Баєвої, яка вважає, що психологічна безпека – це стан психологічної захищеності, а також здатність людини і середовища відобразити несприятливі зовнішні і внутрішні впливи [2]. В її структуру входить: психологічна захищеність, задоволеність потреби в особистісно-довірчому спілкуванні і референтної значущості середовища. При відмові від психологічного насильства, проявів булінгу, мобінгу, дотриманні принципів діалогу, взаєморозуміння і співпраці в освітньому середовищі особистість може почуватися в ньому комфортно, що в свою чергу буде сприяти самореалізації і самоактуалізації особистості.

Згідно до теорії самоактуалізації особистості А. Маслоу, в ряду базових потреб людини (не зачіпаючи фізіологічний рівень) 70% займають потреби в безпеці та захисті [3]. На думку Т. Дектярьової психологія безпеки здійснює внесок у вирішення найважливішого соціального завдання – усвідомлення та прийняття людиною відповідальності за себе, соціальну групу, суспільство в цілому, це означає, що людина стає суб'єктом безпеки, тобто суб'єктом безпечного процесу розвитку. У контексті небезпеки та безпеки вона розглядає державу, суспільство, особистість, права, інтереси тощо. Об'єктивна необхідність збереження якісної визначеності важливих із точки зору людини матеріальних та ідеальних об'єктів спонукає її не тільки розглядати їх безпеку (державну, суспільну, особисту), а й провадити певну діяльність з її забезпечення. З метою забезпечення ефективного функціонування вищого навчального закладу ефективною є комплексна система заходів із психологічної безпеки на рівні освітнього середовища та особистості учасників навчального процесу [4].

Чим активніше особистість використовує можливості середовища, тим легше відбувається її адаптація до нових умов і успішніше відбувається її саморозвиток: «Людина одночасно є продуктом і творцем свого середовища, яке дає їй фізичну основу для життя і робить можливим інтелектуальний,

моральний, суспільний і духовний розвиток» [5]. В. Ясвін вважає, що принциповим показником високої якості освітнього середовища є його здатність забезпечувати весь комплекс потреб усіх суб'єктів освітнього процесу, створювати мотивацію їхньої активної діяльності.

В основі психологічної безпеки освітнього середовища лежить якість процесу взаємодії, що призводить до актуалізації особистості самого педагога, формування у нього почуття професійної компетентності і задоволеності працею, сприяє формуванню здорової, активно творчої і соціально адаптованої особистості студента, зниження нервово-психічної напруги, підвищує здатність до саморегуляції, єдність «Я», тобто сприяє підвищенню психічного здоров'я учасників педагогічного процесу. Психологічна безпека як стан збереження психіки передбачає підтримку певного балансу між негативними впливами на людину навколишнього його середовища і його стійкістю, здатністю подолати такі впливи власними ресурсами або за допомогою захисних факторів середовища. Психологічна безпека особистості і середовища невіддільні одне від одного і являють собою модель сталого розвитку та нормального функціонування людини у взаємодії з середовищем.

Проблема психологічної безпеки тісно пов'язана з актуальними несприятливими впливами на особистість (Загрози) і відповідними прогнозованими факторами (Ризики). Тому, розглядаючи захищеність особистості від несприятливих впливів, ми повинні розглядати її в тісному зв'язку з умовами її функціонування. Психологічна безпека особистості проявляється в її здатності зберігати стійкість в середовищі з певними параметрами, в тому числі з психотравмуючими впливами, а також опірності деструктивним внутрішнім і зовнішнім впливам і відбивається в переживанні своєї захищеності / незахищеності в конкретній життєвій ситуації.

Стан безпеки завжди суб'єктивно проживається людьми по-різному в схожих ситуаціях, і не завжди несе порушення цілісності і втрату захищеності. За певних умов відбуваються зрушення в розвитку особистості, якісні зміни характеристик, що породжують нові умови її взаємодії з довколишнім середовищем [6]. В період карантину суттєво змінюється освітнє середовище: робоче місце викладача переноситься на деякий час додому, а спілкування з студентами здійснюється через посередника (комп'ютер, мережу Інтернет). Перед викладачем постає завдання майже миттєво пристосуватись до нових умов, опанувати навичками роботи в різноманітних дистанційних платформах, упорядкувати навчальний матеріал відповідно до вимог дистанційної освіти.

Висновки. Отже, з огляду на те, що сучасна людина в умовах стрімкого оновлення навколишнього середовища для того, щоб не відстати від динамічних її змін, змушена вчитися і переучуватися протягом всього свого життя, стає очевидним, що потреба безпечної освіти є ключовою умовою її успішної самоактуалізації і самореалізації на всіх рівнях освіти.

Література

1. Психологическая безопасность : [учеб. пособ.] / В. П. Соломин., О. В. Шатровой, Л. А. Михайлов, Т. В. Маликова. – М. : Дрофа, 2008. – 288 с
2. Баева И. А. Психологическая защищённость и психологическая безопасность современного человека. Доклад на конференции «Психолог и общество: диалог о взаимодействии». Москва, 12 февраля 2008 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.web.ruscenter.ru/conf2/baeva.doc>
3. Хьелл Л. Теории личности. Основные положения, исследования и применение./ Л.Хьелл, Д.Зиглер –СПб. 2003. С.573
4. Дектярьова Т. В. Психологічна безпека вищих навчальних закладів: формування понять / Т. В. Дектярьова // Правничий вісник Університету "КРОК". - 2012. - Вип. 14. - С. 83-87.
5. Ясвин В.А. Экспертиза школьной образовательной среды. / В.А. Ясвин – М.: Сентябрь, 2000. С.10-11.
6. Ежевская Т. И. Безопасность личности : система понятий / Т. И. Ижевская // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2008. – № 4 (35). – С. 47–49.

Усар Г.Я., аспірантка кафедри психології управління Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник: Москальова А. С., кандидатка психологічних наук, доцентка, професорка кафедри психології управління Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

**ВПЛИВ МОДЕРНІЗМУ НА ОРГАНІЗАЦІЙНУ КУЛЬТУРУ
ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ
ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН**

Постановка проблеми. Процес трансформаційного змінення суспільства отримав поштовх для пошуку напрямків модернізації організаційної культури персоналу в організаціях. Модернізація як організаційної культури, так і організації загалом, являє процес оновлення, удосконалення, переробки до сучасних вимог, які виставляє суспільство. Знаходячись на межі двох систем – традиційної і цифрової, освіта демонструє чітку тенденцію до змін. У цифровому суспільстві виникає проблема розвитку організаційної культури, визначення сильних та слабких сторін з урахуванням нових умов часу, з усвідомленням потужного впливу організаційної культури на успішний розвиток організації.

Конкуренція в сфері освітніх послуг, економічні зміни, нові технології (поступове збільшення цифрової компоненти, з одночасним удосконаленням методик передачі інформації та її засвоєння, опрацювання і змога знаходження власних рішень) створюють передумови для концептуального підходу розробки нових принципів організаційної культури персоналу із урахуванням поточного регламенту діяльності, яка направлена на підвищення ефективності організації.

Метою дослідження є аналіз, обґрунтування сутності сучасних тенденцій модернізації організаційної культури персоналу освітніх організацій.

Викладення основного матеріалу. Організаційна культура – це багатогранне поняття де глибоко переплітаються матеріальні і духовні цінності та переконання особистості. Так, Е. Браун визначає організаційну культуру як «набір переконань, цінностей та засвоєних способів розв’язання реальних проблем, що сформувався за час життя організації та має тенденцію прояву в різних матеріальних формах і в поведінці членів організації» [1]. В умовах трансформаційних змін основні функції організаційної культури персоналу освітніх організацій потрапляють під сучасний вплив часу. Основні функції організаційної культури, такі як внутрішня інтеграція та зовнішня адаптація пов’язані з внутрішніми правилами та зовнішнім оточенням, яке швидко змінюється і повинно адаптуватися до мінливого середовища.

Звертаючись до одного із основоположників теорії організаційної культури Е. Шейна, під організаційною культурою освітнього закладу будемо розуміти модель поведінкових норм, прийняту всіма учасниками освітнього процесу, яка є раніше застосованою і вважається визнаною та вірною, передається новим учасникам для засвоєння як єдиного правильного способу сприйняття, уявлення відносин в організації [11].

Отже, організаційна культура – це сукупність матеріальних, духовних, соціальних цінностей, які створюються співробітниками організації в процесі трудової діяльності і відображають унікальність данної спільноти.

З'ясовано, що цифрові технології надають доступ до більших обсягів інформації з високою швидкістю її опанування та подальшу можливість використання на відповідних платформах, але для виконання цих цілей суспільству потрібно кардинально переглянути механізми організації праці і одну з головних складових цього процесу – організаційну культуру організації.

Визначено, що серед іноземних авторів немає чіткого визначення поняття «організаційна культура школи». Але, виходячи з огляду цієї проблеми, виокремлюють групи, які дотично характеризують елементи організаційної культури, які відображають вплив на діяльність школи, вчителів, учнів.

Організаційна культура закладу освіти буде відрізнятися від організаційної культури компанії, підприємства або корпорації. Освітні організації – це запорука нашого майбутнього і рівень цифрового розвитку освіти, свідчить про поточний рівень готовності до наступного кроку, де відбуваються ціннісні зміни. Співвідношення в колективі, між учнями та їх батьками є більш складними за своїм характером, це система, яка інтегрує духовні (цінності, уявлення), матеріальні (артефакти) і процесуальні (норми, правила) елементи з метою формування єдиної філософії управління закладу для забезпечення його зовнішньої адаптації й ефективного функціонування [3]. Інша специфіка полягає в тому, що продукт діяльності організаційної культури освітнього закладу важко вирахувати економічними показниками та оцінити діяльності закладу на рахунок ефективності [7].

На думку В. Свистуна [8], проблема організаційної культури є міждисциплінарною й активно досліджується науковцями різних наук і галузей знань. Значна кількість досліджень присвячена проблемам розвитку організаційної культури навчальних закладів, а саме: психологічна культура персоналу освітніх організацій як чинник розвитку організаційної культури (О. Бондарчук [2], А. Москальова [5]); методи дослідження організаційної культури (К. Терещенко [9]); організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів (Л. Карамушка [4], Ж. Серкіс [6]) тощо.

У проекті «Цифрова адженда України – 2020» було чітко зазначено, що зміни в освіті будуть відбуватись «стрибокподібно». Цифровізація неменуча, але треба враховувати багато факторів від чого залежить швидкість її впровадження. «Використання «цифрових» технологій має носити

кросплатформовий (наскрізний) характер, тобто використовуватися не лише на уроці інформатики в окремому класі інформатики, як зазвичай, а при навчанні інших предметів, взаємодії учнів один з одним та з учителями, з реальними експертами, здійсненні досліджень, індивідуальному навчанні тощо» [10]. Нова стратегія розвитку суспільства синхронно змінить модель організаційної культури не лише в сфері освітніх послуг, а й у всій суспільно-економічній сфері.

Той хто не боїться змінюватися, постійно вчитися, хто мислить та мріє той створює майбутнє. Сьогодні на наших очах відбуваються зміни, які перенесені з площини реальної в площину віртуальну. Навчальний заклад являє собою платформу де формуються нові правила співіснування, спілкування в тривимірному просторі: вчитель, учень, батьки. Так само зміни охоплюють організаційну культуру навчального закладу, яка регулює поведінку учасників освітнього процесу.

Висновки. Отже, основними незмінними системи управління організаційною культурою, які складають її сутність, є місце в системі управління організацією, а саме: цілі управління, принципи управління, функції управління. Варіативна компонента при переході з одного рівня на інший є: завдання управління, підзадачі, методи управління, організаційна структура управління. Сучасний погляд на формування, розвиток організаційної культури персоналу освітньої організації – це запорука успіху всіх цілей закладу освіти.

У подальшому дослідженні плануємо дослідити взаємозв'язок рівнів організаційної культури особистості учасників освітнього процесу та розвитку духовного складника учнів в умовах цифровізації освітнього середовища.

Література

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. М. :ИНФРА – М, 2002. – С. 71-72 с.
2. Бондарчук О. І. Організаційно-професійні особливості самоефективності керівників освітніх організацій / О. І. Бондарчук // Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць Кам'янець-Подільського нац. університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України; за ред. С. Д. Максименко, Л. А. Ануфрієвої. – К. : Аксіома, 2015. – С. 57–6
3. Канафоцька Г. П. Організаційна культура навчального закладу: навч. посіб. /Г. П. Канафоцька. – К. : Київ. Ун-т ім. Б. Грінченка, 2011. – 40 с.

4. Карамушка Л. М. Сутність, природа та структура організаційної культури: актуальні ракурси дослідження / Л. М. Карамушка // Психологічні особливості розвитку організаційної культури в системі державної служби, освіти, промисловості та бізнесу: тези ІХ Міжнар. конф. з організаційної та економічної психології (30–31 травня 2013 р., м. Київ) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. – Алчевськ : ДонДТУ, 2013. – С. 6–9.
5. Москальова А. С. Психологічна культура – як необхідний фактор формування особистості / А. С. Москальова // Педагогіка і психологія. – Київ. Україна: Пед преса. – Вип. 4, 2002. – С. 152–157.
6. Серкіс Ж. В. Про організаційну культуру закладу освіти / Ж. В. Серкіс // Практична психологія та соціальна робота, 2002. – № 9–10. – С. 4–9.
7. Свистун В. І. Інноваційні методи управлінської діяльності керівників ПТНЗ: посіб / В. І. Свистун, Г. В. Єльнікова, Л. М. Петренко, Л. Д. Кузьмінська, Ю. С. Палькевич; // за заг. ред. В. І. Свистун. – К. : ІПТО НАПН України, 2015. – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/165975/>.
8. Свистун В. І. Організаційна культура як інноваційний напрям управління навчальним закладом / В. І. Свистун. – Ж. : Педагогічні науки. – Вип. 2 (88). – 2017. – Режим доступу: <https://core.ac.uk/reader/95170660>
9. Терещенко К. В. Методи вивчення організаційної культури / К. В. Терещенко // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. – Алчевськ : ЛАДО, 2013. – Т. І : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2013. – Вип. 37. – С. 28–31.
10. Цифрова адженда України – 2020 (Цифровий порядок денний – 2020). Концептуальні засади (версія 1.0). Першочергові сфери, ініціативи, проекти «цифровізації» України до 2020 року. [Електронний ресурс] / НІТЕСН office. – грудень 2016. – 90 с. – Режим доступу: <https://uccr.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf>. – Назва з екрана. – Дата перегляду: 22.11.2017.
11. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. В. А. Спивака. СПб. : С-П, 2006. – 336 с.

ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник: Діденко Н.Г.,
докторка наук з державного управління,
професорка, ННІМП ДЗВО «Університет
менеджменту освіти»

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОДІЇ ДЕРЖЕКОІНСПЕКЦІЇ З ОРГАНАМИ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ ЩОДО ПОВОДЖЕННЯ З МЕДИЧНИМИ ВІДХОДАМИ

Постановка проблеми. Сучасна пандемія коронавірусної хвороби COVID-19 є істотним викликом для всього людства через спричинення безпрецедентних проблем у багатьох сферах світової економіки. Усі країни вживають заходів щодо подолання негативних наслідків та загроз для національних господарств, насамперед у економічній, соціальній сферах.

Однак, приділяючи увагу вирішенню цих важливих наслідків, не можна забувати про можливі ускладнення екологічної ситуації на території України внаслідок пандемії (порушення законодавства у сфері поводження з медичними відходами, недобросовісність промислових підприємств з питань дотримання вимог природоохоронного законодавства тощо). А відкладення на майбутнє вирішення таких питань може мати досить негативний вплив на здоров'я нації в цілому, економіку країни, і навіть поширення коронавірусу.

На даний час питання поводження із медичними відходами набувають першочергового значення в усьому світі.

Мета даної публікації – висвітлення актуальних проблем взаємодії держекоінспекції з органами публічної влади щодо поводження з медичними відходами.

Викладення основного матеріалу. Медичні відходи в Україні можуть бути віднесені до однієї з чотирьох категорій [1]: А (зокрема, харчові та побутові відходи закладів), В (епідемічно небезпечні медичні відходи - інфіковані та потенційно інфіковані відходи, які мали контакт з біологічними середовищами інфікованого матеріалу), С (токсикологічно небезпечні медичні відходи – відходи, що можуть становити загрозу хімічного характеру) та D (радіологічно небезпечні медичні відходи – матеріали, що утворюються в результаті використання радіоізотопів у медичних та/або наукових цілях, що перевищують допустимі рівні, встановлені нормами радіаційної безпеки). Останні три категорії відходів несуть найбільшу загрозу для навколишнього середовища.

Нами досліджено питання взаємодії Державної екологічної інспекції України (центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику із здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням вимог законодавства у сфері охорони навколишнього природного середовища, раціонального використання, відтворення і охорони природних ресурсів [2]) з органами публічної влади щодо подолання наслідків коронавірусу, які стосуються питань охорони навколишнього природного середовища та пов'язані зі здійсненням державного нагляду (контролю) в цій сфері, зокрема, за дотриманням вимог законодавства у сфері поводження з медичними відходами.

В ході дослідження встановлено, що за 2019 рік 1773 лікувально-профілактичних заходів, розташованих на території України, утворили близько 99 тисяч тонн медичних відходів. 52,4 тис. тонн утворених відходів передано організаціям-перевізникам згідно з актами прийому-передачі (з яких 44,2 тис. тонн було видалено у неналежний спосіб), а 21,9 тис. тонн – передано підприємствам, що мають ліцензію та відповідне сертифіковане обладнання для термічного знешкодження медичних відходів (спалено лише 1,2 тис. тонн).

Як встановлено перевітками, незважаючи на вимоги законодавства, значна частина небезпечних медичних відходів вивозиться на несанкціоновані сміттєзвалища та полігони внаслідок безвідповідальності суб'єктів господарювання, що ведуть діяльність у сфері поводження з небезпечними відходами, та/або працівників закладів охорони здоров'я.

За попередніми даними, щорічні обсяги накопичення небезпечних медичних відходів значно перевищують кількість утилізованих/знешкоджених відходів. Відходи, утворені у процесі медичної діяльності, несуть потенційно вищий ризик для людей, ніж будь-який інший тип відходів.

Зазначеному питанню приділено достатньо уваги під час спільних нарад представників Держекоінспекції та Міндовкілля, на засіданнях Державної комісії з питань техногенно-екологічної безпеки та надзвичайних ситуацій. На офіційних веб-сайтах Міндовкілля та Держекоінспекції періодично, починаючи з моменту оголошення карантину, розміщується інформація про небезпеку медичних відходів, порядок дій пересічного громадянина у разі виявлення стихійних сміттєзвалищ із безхазяйними медичними відходами тощо.

Внаслідок плідної співпраці та взаємодії з такими органами публічної влади як Міндовкілля, МОЗ та Кабмін, наразі, на підставі частини першої

статті 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» [3], отримано доручення Прем'єр-міністра України Держекоінспекції щодо здійснення позапланових заходів з питань дотримання вимог природоохоронного законодавства суб'єктів господарювання у сфері поводження з медичними відходами, діяльність яких призводить до утворення, збирання, перевезення, сортування, зберігання, оброблення, перероблення, утилізації, видалення, знешкодження і захоронення медичних відходів. Невдовзі такі перевірки буде проведено [4].

За результатами перевірок, у разі виявлення порушень, державними інспекторами з охорони навколишнього природного середовища відповідної території буде притягнуто винних осіб до адміністративної відповідальності у вигляді штрафів.

За умови встановлення факту забруднення відходами ґрунтів та води, засмічення лісів розраховуватимуться збитки за шкоду, заподіяну державі та довкіллю, в установленому порядку. Якщо винні за фактом засмічення не встановлені, Держекоінспекція звертається до правоохоронних органів для початку розслідування.

Водночас, слід звернути увагу, що органи місцевого самоврядування у сфері поводження з відходами повинні забезпечувати виконання вимог законодавства про відходи, здійснювати контроль за раціональним використанням та безпечним поводженням з відходами на своїй території, за додержанням юридичними та фізичними особами вимог у сфері поводження з виробничими та побутовими відходами, сприяти роз'ясненню відповідного законодавства серед населення [5].

Крім того, здійснення державного контролю за додержанням санітарних і ветеринарних правил, збиранням, утилізацією і захороненням промислових, побутових та інших відходів, додержанням правил благоустрою покладено на місцеві державні адміністрації.

Однак, за результатами аналізу позапланових перевірок дотримання вимог законодавства у сфері поводження з відходами, проведених за зверненнями громадян України у 2020 році, з'ясовано, що взаємодія з місцевими органами самоврядування налагоджена недостатньо і виконання ними делегованих повноважень у цій сфері відбувається неефективно.

Також констатовано, що протидія кризовим явищам, спричиненим карантинном, не може бути ефективною в достатній мірі, якщо протиепідемічні заходи матимуть лише стимулюючий характер.

Важливою складовою боротьби із наслідками пандемії є використання, задовольняючих вимогам сучасності, способів контролю за дотриманням

природоохоронного законодавства суб'єктами господарювання, підписання меморандумів про співпрацю з окремими органами влади, запровадження спрощених форм обміну інформацією між державними установами (організаціями), забезпечення наповнення державного та місцевих бюджетів шляхом врегулювання питань стягнення збитків, завданих державі суб'єктами господарювання внаслідок порушень вимог природоохоронного законодавства.

Висновки. Як показує досвід, підготуватися до кризи в повній мірі нереально, але цілком можливо і потрібно запобігти її наслідкам завдяки злагодженій, системній взаємодії органів публічної влади та з використанням нових можливостей.

Література

1. [Про охорону навколишнього природного середовища : Закон України від 25.06.1991 № 1264-XII.](#) *Законодавство України* : база даних / Верхов. Рада України. Дата оновлення: 16.10.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1264-12#Text> (дата звернення: 10.11.2020).

2. Державні санітарно-протиепідемічні правила і норми щодо поводження з медичними відходами, затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 08.06.2015 № 325, зареєстрованим в Мінюсті 07.08.2015 за № 959/27404. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0959-15#Text>.

3. [Про основні засади державного нагляду \(контролю\) у сфері господарської діяльності : Закон України від 05.04.2007 № 877-V.](#) *Законодавство України* : база даних / Верхов. Рада України. Дата оновлення: 25.10.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16#top> (дата звернення: 12.11.2020).

4. [Який порядок звернення громадян до Держекоінспекції у разі виявлення несанкціонованого звалища медвідходів.](#) URL: <https://www.dei.gov.ua/posts/1201>.

5. Про відходи : [Закон України від 05.03.1998 № 187/98-ВР.](#) *Законодавство України* : база даних / Верхов. Рада України. Дата оновлення: 16.10.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/187/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.11.2020).

Фещенко О. Л., кандидатка економічних наук, доцентка, Навчально-науковий

інститут менеджменту та психології ДЗВО
«Університет менеджменту освіти»

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ДІЯЛЬНОСТІ УСТАНОВ

Постановка проблеми. У сучасних умовах розвитку організацій одним з найбільш важливих аспектів стає формування комплексу заходів, спрямованих на модернізацію організаційного сектора, включаючи організаційну поведінку співробітників з метою збільшення продуктивності окремого співробітника і організації в цілому.

В сучасних умовах господарювання рушійною силою розвитку вважається науково-технічний прогрес, запровадження інноваційних технологій. Але, як показує практика, жодне підприємство не може обмежитися використанням тільки одних прогресивних технологій, так як будь-яка технологія - це всього лише інструмент. Насправді, тільки люди є дійсно рушійною силою цифрової трансформації.

Тому реального успіху в перетворенні ділових процесів можна досягти тільки в тому випадку, якщо разом з виробництвом докорінно буде змінена і організаційна поведінка та культура на підприємстві.

Мета даної публікації – висвітлення особливостей формування організаційної поведінки в сучасних умовах діяльності установ.

Викладення основного матеріалу. Безперечно те, що всі компанії унікальні, а, отже, кожна з них має свою індивідуальну організаційну поведінку та культуру, тобто той особливий набір певних вимог, що визначає, що і як відбувається в компанії в тій чи іншій ситуації, а також те, як люди і групи взаємодіють один з одним, з партнерами і з споживачами. Крім того, організаційна культура впливає на те, наскільки співробітники ідентифікують себе зі своїм підприємством. При цьому треба зазначити, що є важливим фактором у всіх бізнес-рішеннях і впливає на результати діяльності компанії. Зіткнувшись з необхідністю цифрової трансформації, топ-менеджери зазвичай замислюються про ключові компоненти: аналітику даних, швидкість та якість введення інновацій, реінжиниринг всіляких технологічних процесів тощо. Але не беруть до уваги (або недооцінюють) такий фактор успіху цифровізації, як вплив внутрішньої культури компанії на результати ведення бізнесу, а це є одним з найбільш серйозних бар'єрів для подальшого успіху будь-якої установи.

У таких ситуаціях на допомогу приходять цифрові технології. З їх впровадженням підприємства отримують доступ до різного роду інформації, яка дозволяє їм відслідковувати бажання, поведінку споживачів, а також

легко і ефективно обробляти цю інформацію в режимі реального часу. Грамотно використовуючи отримані відомості, організації можуть з великою часткою ймовірності прогнозувати їх подальшу поведінку. Таким чином, цифрові технології дозволяють компаніям поліпшити взаємодію зі споживачами, а правильно клієнтоорієнтована організаційна поведінка може забезпечити стратегічне використання нових технологій співробітниками для взаємодії зі своєю клієнтурою з максимально високим рівнем персоналізації, що позитивно позначиться на веденні бізнесу.

На сучасному етапі розвитку топ-менеджери повинні погодитися з тим, що цифровізація – це ключовий, основний крок в успішне майбутнє їх підприємства. На цьому етапі не обійтися без аналізу управлінської культури. Традиційні адміністративні методи повинні бути переглянуті. Практики, засновані на ієрархії і невідповідні новим віянням, повинні бути забуті. А за основу необхідно взяти передові методи щодо прийняття колективних рішень більшістю співробітників компанії. Це дозволить колективу зрозуміти, що топ-менеджер довіряє їм і готовий надати певну свободу дій, що неодмінно позитивно позначиться на загальній атмосфері, що панує в колективі, і, як наслідок, на продуктивності їхньої праці. Крім того, топ-менеджери повинні стимулювати створення і впровадження інновацій, розуміючи при цьому, що кожен може внести свій вклад як у нововведення, так і в стратегію. Приймавши це нове гнучке мислення, установи зможуть створювати робочі місця, де кожен співробітник буде використовувати свій власний набір знань і навичок для генерування ідей, які допоможуть досягти як корпоративних, так і особистих цілей.

Впроваджувати зміни варто послідовно, рухаючись від малого до великого. Якщо почати з глобальних перетворень, то можна налякати співробітників масштабністю, що відбувається, і викликати відторгнення нововведень. Також, у міру просування цифровізації, важливо визнавати вже досягнуті успіхи і заохочувати або нагороджувати як окремих учасників, так і цілі команди виконавців. Це буде мотивувати інших співробітників компанії на подальше впровадження цифрових технологій.

Далі необхідно продумати, намітити і прорахувати покрокове впровадження новітніх технологій у діяльність установи чи процес виробництва. І тільки після цього варто задуматися над тим, які напрямки організаційної культури будуть потрібні для успіху розпочатої реорганізації. Нові напрямки (або зміни) необхідно донести до всього колективу установи, щоб співробітники взяли участь в розгляді даного питання. Так їм буде простіше прийняти нововведення і почати дотримуватися їх, створюючи

позитивну робочу середу, яка буде сприяти їх творчому піднесенню, а, отже, і рентабельності виробництва.

Цифровізація підприємства не змінює його основних напрямків, а грамотно сформована організаційна поведінка дозволяє співробітникам оптимізувати різні операції, залучати нових партнерів та споживачів, модифікувати продукти і послуги, тобто робити все, щоб сприяти виконанню стратегічних планів організації.

Організаційна культура – це найбільш важливий фактор цифрової трансформації будь-якої установи. Адже мало ввести штучний інтелект, необхідно змінити ще й мислення всього колективу, так як без активної участі людей ніякі інструменти не будуть дієвими.

Висновки. Незважаючи на те що новітні технології розвиваються поступово і поетапно, а цифрова трансформація – це дуже тривалий процес, треба розуміти, що скорочення робочих місць, а також професійна переорієнтація неминучі, тому впроваджувати різноманітні нововведення необхідно тільки в поєднанні з програмами перепідготовки працівників до виконання інших видів робіт). Тільки в цьому випадку можна утримати клімат всередині установи на належному рівні, а, отже, не нашкодити організаційної політики. Також важливо розуміти, що конкуренти здатні скопіювати все (стратегію, продукти, процеси тощо), але вони не можуть скопіювати організаційну культуру та поведінку установи. Отже, це є стійкою конкурентною перевагою будь-якої установи, яку необхідно берегти і постійно розвивати з урахуванням вимог сучасності.

Хілько С. В., кандидатка психологічних наук, доцентка кафедри психології та особистісного розвитку ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

СТАВЛЕННЯ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ В ПРОЦЕСІ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Постановка проблеми. На сучасному етапі професійної підготовки майбутніх психологів, коли у всьому світі відбуваються потрясіння, кризи, постійні зміни, коли невизначеність є невід'ємною частиною всіх сфер життя, актуалізується питання пошуку нових концептуальних підходів щодо підготовки майбутніх фахівців, здатних толерувати невизначеність.

Трирівнева структура професійної підготовки майбутніх психологів, *теоретико-експериментальна* (вивчення класичних теоретичних дисциплін), *практична психологія* (опанування теоретичних засад практичної психології),

оволодіння практичними психологічними технологіями, методиками і методами роботи з клієнтом (групою) [1; 5], актуалізує процес змін особистості на шляху до формування професійно важливих якостей, сприяє розвитку рефлексивності, творчості, впливає на формування нових світоглядних та професійних орієнтирів, включає в себе подолання труднощів, суперечностей, протиріч, внутрішнього конфлікту тощо. Такі особливості навчальної діяльності містять елементи невизначеності, двозначності, суперечливості, внутрішньої напруги.

За таких умов постає питання ставлення майбутніх психологів до невизначеності у навчальній діяльності, яке може бути як *толерантне* – прийняття невизначеності освітнього середовища, використання його можливостей для особистісного та професійного росту, так і *інтолерантне*, що супроводжується негативними емоційними реакціями, тривожністю, відчуттям заплутаності та складності навчальних завдань.

Стан розробленості проблеми. Значна кількість робіт присвячена особливостям становлення особистості майбутнього психолога в процесі навчання (Т. Буякас, О. Кокун, О. Матвієнко, В. Панок, Н. Пов'якель, О. Ткачишина, Н. Чепелева, В. Шахов та ін.); сутності, побудові та розвитку професійних характеристик психолога (Г. Абрамова, О. Бондаренко, О. Власова, А. Гусєв, Л. Карамушка, П. Лушин, С. Максименко, В. Моляко, В. Семиченко, Т. Титаренко та ін.).

Метою дослідження є – емпіричне дослідження особливостей ставлення до невизначеності майбутніх психологів в процесі навчальної діяльності.

Виклад основного матеріалу. Теоретичний аналіз феномену невизначеності дає можливість виділити її основні ознаки, зокрема вона характеризується: новизною, складністю, суперечливістю, неможливістю контролю, множинністю вибору за умов прийняття рішення. Суб'єктивне ставлення до ситуацій невизначеності, особистісний смисл, відіграють важливу роль в її подоланні або толеруванні [7].

Невизначеність в навчальній діяльності обумовлена неструктурованими елементами навчального курсу, подвійністю смислів, відсутністю готових схем вирішення навчальних завдань, особистісною невизначеністю студента, що призводить до суб'єктивного відчуття труднощів, розумінням мінливості внутрішнього психічного світу людини, поліпроблемністю, відмінністю між простором «психічного» клієнта і своїм власним тощо.

Для досягнення поставленої мети, було застосовано анкету на виявлення обізнаності майбутніх психологів щодо формування толерантності до невизначеності ТН (авторська розробка) [7], зокрема її окремі питання, що висвітлюють дану проблематику. У дослідженні взяли участь 282 майбутніх психологів, всі здобувачі вищої освіти, серед яких 89,4% жіночої статі і 10,6% чоловічої.

Досліджуваним були поставлені такі питання: «Чи стикались Ви, в процесі навчання, із ситуаціями невизначеності? Якщо «так», охарактеризуйте їх. Що Ви відчували в таких ситуаціях?», «Чи є бажаними для Вас ситуації невизначеності, неоднозначності, суперечливості? Отримані відповіді оцінювались за 5 бальною шкалою від 1 до 5 та були поділені на 3 групи відповідно з високим, середнім та низьким рівнем даних показників.

Результати дослідження дають можливість констатувати переважаючий низький рівень здатності майбутніх психологів, на етапі професійної підготовки, позитивно сприймати невизначеність в процесі навчання і бачити в ній можливість для саморозвитку (рис. 1).

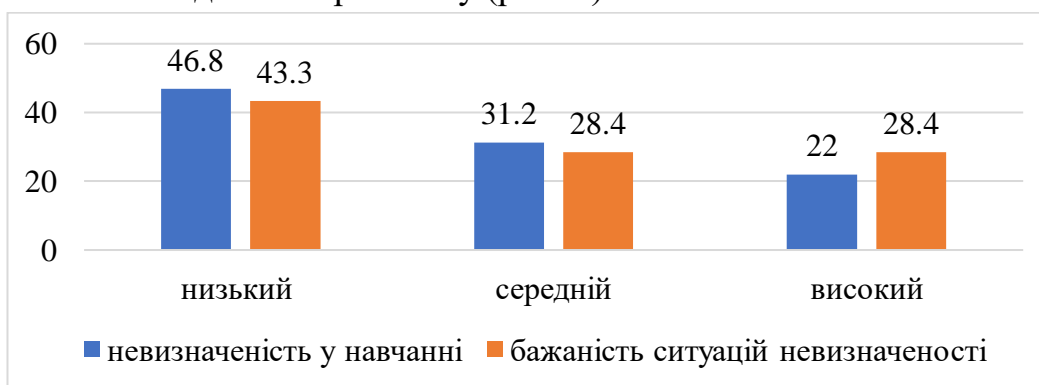


Рис. 1. Показники рівнів ставлення майбутніх психологів щодо ситуацій невизначеності в навчальній діяльності та бажаність таких ситуацій

Як видно з рисунку 1, 46,8% і 43,3% досліджуваних *низького рівня* ставлення до невизначеності, відповідаючи на дані питання, зазначали відсутність невизначених ситуацій в навчальній діяльності, або невизначеність сприймається ними негативно, що призводить до внутрішнього дискомфорту, відчуття тривоги. *Середній рівень* ставлення до невизначеності констатовано у третини досліджуваних (31,2%, 28,4%), яким притаманна негативна емоційна реакція на невизначеність, але при цьому вони намагаються зменшити зону невизначеності за рахунок пошуку нової інформації, уточнення незрозумілих для себе завдань навчальної діяльності. *Високий рівень* ставлення до невизначеності отримали досліджувані (22% і 28,4%), які відзначали, що невизначеність в навчальній діяльності для них, це

можливість краще себе не тільки зрозуміти, але й знайти нові рішення, придбати новий досвід, розвиватись і професійно зростати.

Також, слід зазначити, що виявлено позитивний статистично значущий зв'язок між позитивним ставленням до невизначеності в початковій діяльності і бажанням ситуацій невизначеності, неоднозначності, суперечливості ($r_s = 0,588$; $p < 0,01$).

В даному контексті, цікавим є дослідження інтелектуально-особистісних передумов саморегуляції навчальної діяльності В. Олефір, де у якості змінних особистісного потенціалу майбутніх фахівців розглядається ТН. В роботі зазначено наявність позитивного кореляційного зв'язку ($p < 0,01$) між ТН і успішністю навчання, що характеризує таких студентів як більш цілеспрямованих і наполегливих у досягненні обраних цілей [6].

Наступний крок полягав у дослідженні типу ставлення до невизначеності в навчальній діяльності – толерантний тип, ситуативний, інтолерантний (рис. 2).

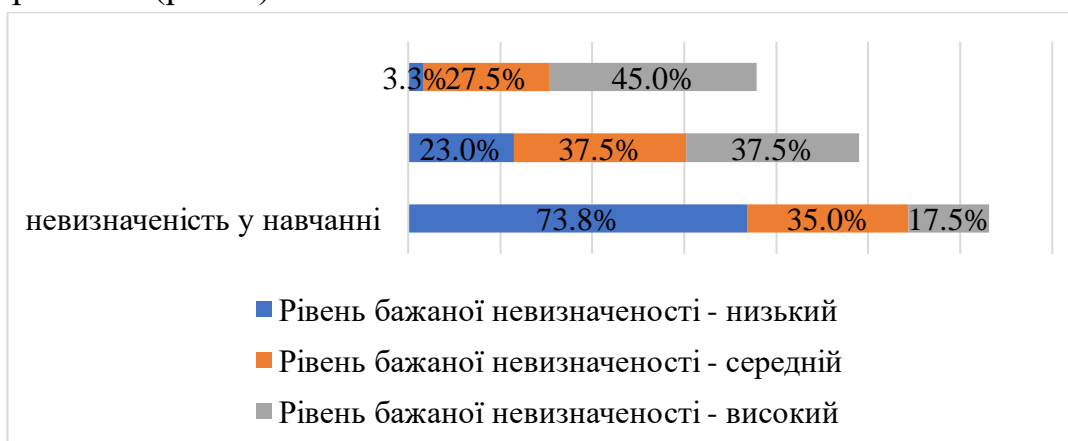


Рис. 2. Розподіл досліджуваних з різним рівнем ставлення до невизначеності у навчальній діяльності залежно від бажаності невизначеності

Відповідно до з рис. 2, *толерантний тип ставлення до невизначеності* (високий рівень) характеризується усвідомленням позитивної складової невизначеності, готовністю вирішувати складні, суперечливі завдання та виявляти позитивні емоції в ситуаціях новизни, складності, неоднозначності (45% досліджуваних). Також, даному типу притаманно в суб'єктивно складних ситуаціях відчувати негативні емоції і прагнення уникнути такі ситуації.

Ситуативний тип ставлення до невизначеності (середній рівень) притаманний досліджуваним, які прагнуть уникати невизначеність у зв'язку з відчуттям дискомфорту (23%), які ситуативно реагують на складні ситуації, сприймають їх як стресові з негативної точки зору (наприклад, іспити,

заліки), або виявляють прагнення долати невизначеність (37,5%). Даний тип також має виражену тенденцію толерантно сприймати невизначеність, вбачати в ній можливість для саморозвитку та самореалізації (37,5%). Таким чином, ситуативна реакція на невизначеність залежить від суб'єктивного ставлення особистості до неї.

У групі майбутніх психологів *інтолерантного типу ставлення до невизначеності* (низький рівень) найбільш виражена тенденція відчувати негативні емоції в ситуаціях невизначеності, прагнення уникати таких ситуацій (73,8%), на другій позиції ситуативне ставлення до невизначеності, яке залежить від суб'єктивно значущої ситуації (35%), на третій позиції досліджувані (17,5%) з високим рівнем бажання вирішувати складні, невизначені ситуації в навчальній діяльності, незважаючи на внутрішній дискомфорт.

На думку П. Лушина, особливо важливими є формування толерантного ставлення до невизначеності, прагнення не тільки уникати невизначених ситуацій, а й приймати їх в якості стимулюючих творчий потенціал особистості [2; 3; 4].

Вище наведені результати емпіричного дослідження мають ознаки діалектичності, антиномічності, суб'єктивності та амбівалентності репертуару ставлень майбутніх психологів до невизначеності в початковій діяльності, що може свідчити про оптимальний рівень толерантного ставлення до невизначеності, залежно від ступеня значущості таких ситуацій.

Висновки. Отже, варто зауважити, що майбутні психологи, виявляючи позитивне ставлення до ситуацій невизначеності в навчальній діяльності, аналізуючи свої думки, мотиви, емоційні переживання в складних, суперечливих, невизначених ситуаціях, демонструють здатність використовувати їх для особистісного і професійного росту. Негативні аспекти ставлення до невизначеності характеризуються тривожністю, прагненням уникати такі ситуації. Імовірно, що тип ставлення до невизначеності (толерантний, ситуативний, інтолерантний) відіграють важливу роль в процесі особистісного та творчого розвитку на етапі професійного становлення майбутнього психолога.

Література

1. Інноваційні моделі підвищення кваліфікації працівників психологічної служби і консультантів ПМПК / за ред. В.Г. Панка, З.О. Гаркавенко. Київ, Український НМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2013. 1 електрон. опт. диск (CD-ROM), 12 см.

2. Лушин П. В. *Личностные изменения как процесс: теория и практика: моногр.* Одесса: Аспект, 2005. 334 с.
3. Лушин П. В. Самоорганизация самообразования взрослых: о перспективах интеграции спонтанных изменений. *Теория и практика психотерапии.* 2014. № 2(2). С. 92-97.
4. Лушин П. В. *Хаос и неопределенность: от страдания к росту и развитию: моногр.* Киев, 2017. Т. 4. 144 с. (Сер. «Живая книга»).
5. Матвієнко О.В., Затворнюк О.М. Професійна підготовка майбутніх психологів як психолого-педагогічна проблема. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. Психологічні науки.* 2014. Вип. 1. Том 1. С. 215-220.
6. Олефір В.О. Інтелектуально-особистісні передумови саморегуляції навчальної діяльності. *Теорія і практика управління соціальними системами.* 2010. № 4. С. 36-46. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipuss_2010_4_7.
7. Хілько С.О. Психологічні умови формування толерантності до невизначеності у майбутніх психологів : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2018. 279 с.

Хлонь О. М., кандидат психологічних наук,
доцент, КНТЕУ

ПРАВОВА КУЛЬТУРА МОЛОДІ З ЮРИДИЧНИМ ПРОФІЛЕМ НАВЧАННЯ

Постановка проблеми. Відсутність правової культури, або її низький рівень веде до політико-правової невизначеності громадян, правового нігілізму, навіть до юридичного радикалізму. Це особливо проявляється у появі нових псевдоправових чи не правових конструкцій свідомості юриста, що набуває різних форм: правовий інфантилізм; правовий негативізм — свідоме ігнорування вимог закону, та їх порушення; правовий нігілізм та популізм; правосвідомість, набуває злочинної установки. Так, останнім часом спостерігається тенденція збільшення ролі адміністративного впливу на всі сторони суспільного життя, командних методів вирішення складних проблем державного будівництва, що «створює умови для відновлення старих політичних структур, і сприяє становленню авторитарно-демократичного, або навіть суто авторитарного режиму». Ця тенденція в цілому гальмує розвиток демократичних процесів, загрожує національній безпеці нашої держави, її суверенітетові та незалежності.

Мета даного дослідження – вивчення особливостей правової культури

молоді з юридичним профілем навчання.

Викладення основного матеріалу. Крім того правова культура та оволодіння нею громадянами, виступає гарантом національної безпеки держави Україна. Стратегічне значення правової культури полягає в тому, що без високого рівня правової культури населення, посадових осіб, законодавців та правоохоронних органів не може бути демократичної, правової держави, а відтак і незалежної та суверенної України. Вона може буде позбавлена головної підтримки власного народу, її не сприйме світове співтовариство, побудоване на правових засадах. Відповідні тенденції мають бути враховані в першу чергу при формуванні морально-правової свідомості майбутніх юристів.

Тут слід зважати на те, що сама по собі наявність певного обсягу та правових знань ще не визначає рівня правосвідомості. Лише комплексні та взаємопов'язані дії будуть формувати у майбутніх юристів усвідомлення необхідності дотримання власної професійної діяльності у правовому полі. У зв'язку з цим в організації навчально-виховного процесу в навчальних закладах необхідно створювати нові методи щодо своєчасної діагностики та розвитку правосвідомості майбутніх юристів. З метою формування елементів правової культури, здібності протистояти антиморальним вчинкам, корупційним діям необхідно розробляти та впроваджувати відповідні дисципліни. Під час практичних занять не теоретично, а в процесі вирішення проблемних питань, моделювання складних професійних ситуацій, дискусій варто простежувати процес формування правосвідомості та морального розвитку майбутніх юристів.

Все це створює передумови для формування серед осіб, що здобувають юридичну освіту професійних навичок та можливості уникнення помилок у їхній подальшій діяльності. Відповідно, що в цьому випадку належна організація діяльності та професіоналізм відповідних осіб будуть визначити умови до утворення довіри серед населення, переконання у верховенстві права, сприяти високому рівні правової культури серед молодих представників юридичної сфери.

Висновки. Зауважимо, що правосвідомість виступає специфічним відображенням правової, соціальної, політичної реальності суспільства, реальних відносин, існуючих у даному суспільстві, що відповідно істотно впливає на правосвідомість майбутніх юристів правове виховання, організація роботи щодо розвитку морально-психологічних якостей,

громадсько-патріотичних орієнтацій. Поєднання наукової підготовки з правами і можливостями диплома юриста має стимулювати процес морально-правової соціалізації особистості і виражатися у високій правовій культурі працівників правоохоронних органів, формуванні професійної правосвідомості, дотриманні юристами законності, професійної і загальнолюдської етики [3, С. 51]

Царицанська Н.М., здобувач вищої освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
Наукова керівниця: Бережна Г. В.,
кандидатка економічних наук, доцентка,
доцентка кафедри публічного управління
та проектного менеджменту ДЗВО
«Університет менеджменту освіти»

ПОВНОВАЖЕННЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Постановка проблеми. Основний розподіл повноважень у сфері соціального захисту між рівнями місцевого самоврядування передбачений у Законі України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05.97. № 280 [1] і визначає розподіл на власні та делеговані повноваження у відповідній сфері та більш детально визначений у статті 89 Бюджетного кодексу України [2].

Мета даної публікації – висвітлення повноважень органів місцевого самоврядування у сфері соціального захисту.

Викладення основного матеріалу. До власних повноважень органів місцевого самоврядування (ОМС) належать такі:

- 1) програми місцевого значення стосовно дітей, молоді, жінок, сім'ї, у тому числі на підтримку діяльності молодіжних центрів;
- 2) надання фінансової підтримки громадським об'єднанням ветеранів на виконання програм (проектів, заходів) відповідного адміністративно-територіального рівня;
- 3) місцеві програми соціального захисту окремих категорій населення [2];
- 4) встановлення власним коштом та за допомогою благодійних надходжень додаткових до встановлених законодавством гарантій щодо соціального захисту населення;

5) розв'язання відповідно до законодавства питань про подання допомоги людям з інвалідністю, ветеранам війни та праці, сім'ям загиблих (померлих або визнаних такими, що пропали безвісти) військовослужбовців, а також військовослужбовців, звільнених у запас (крім військовослужбовців строкової служби та військової служби за призовом осіб офіцерського складу) або відставку, людям з інвалідністю з дитинства, багатодітним сім'ям у будівництві індивідуальних жилих будинків, проведенні капітального ремонту житла, у придбанні будівельних матеріалів; відведення зазначеним особам у першочерговому порядку земельних ділянок для індивідуального будівництва, садівництва та городництва;

6) організація для малозабезпечених громадян похилого віку, людей з інвалідністю будинків-інтернатів, побутового обслуговування, продажу товарів у спеціальних магазинах і відділах за соціально доступними цінами, а також безоплатного харчування;

7) розв'язання питань про надання коштом місцевих бюджетів ритуальних послуг у зв'язку з похованням самотніх громадян, ветеранів війни та праці, а також інших категорій малозабезпечених громадян; подання допомоги на поховання громадян в інших випадках, передбачених законодавством;

8) розв'язання питань щодо надання працівникам освіти, культури, охорони здоров'я, іншим категоріям громадян, які працюють у сільській місцевості, встановлених законодавством пільг, а також щодо додаткового фінансового заохочення та забезпечення службовим житлом і службовим транспортом працівників охорони здоров'я, які працюють у сільській місцевості [1].

Повноваження у сфері соціальних послуг передаються громадам, які є максимально наближеними до отримувачів цих послуг. Безпосередні отримувачі послуг – це жінки та чоловіки різного віку, які проживають у сільській чи міській місцевості. Отже, органи місцевого самоврядування повинні забезпечити доступність та якість послуг, збільшити обсяг послуг, що надаються вразливим верствам населення, розширити можливості провадити діяльність у соціальній сфері та забезпечувати зростання стандартів якості життя населення [3].

Галузеві стандарти соціального обслуговування різних категорій малозабезпечених людей затверджені відповідними наказами Міністерства соціальної політики України. Фінансові стандарти соціальної допомоги встановлюються: Законом України «Про пенсійне забезпечення», Законом України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на

пенсію, та інвалідам», Законом України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування» тощо [3].

Висновки. Дотримання стандартів надання соціальних послуг зазвичай оцінюють за наступними показниками:

- кількісні: кількість скарг, частка задоволених звернень за соціальними послугами, частка працівників, що підвищили свою кваліфікацію, частота здійснення моніторингу надання послуг;
- якісні: адресність та індивідуальний підхід, результативність, своєчасність, доступність та відкритість, повага до гідності отримувача, професійність [3].

Література

1. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05.97. № 280 // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Бюджетний кодекс України // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17#Text>
3. Стандарти витрат у розрізі галузей як основа ефективного фінансового управління для різних типів ОТГ: Путівник для органів місцевого самоврядування. – ГО „Бюро гендерних стратегій та бюджетування” у межах Програми ООН із відновлення та розбудови миру за фінансової підтримки Європейського Союзу, 2020. – 101 с.

Чубко О. М., аспірантка кафедри психології управління Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВОЇ ЛІТЕРАТУРИ ЩОДО ПОВЕДІНКОГО КОМПОНЕНТУ ПРАВОВОЇ АКТИВНОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Постановка проблеми. Досить складні і часом суперечливі процеси, які відбуваються у сфері студентського життя України, значною мірою впливають на стан правової активності студентської молоді. І. Дідук зазначає, що розбалансованість та нечіткість уявлень про правову реальність утруднюють надзвичайно важливий процес правової ідентичності, передусім у молодіжному середовищі, вироблення в неї власної системи ставлень до соціально-правових норм та інституцій [1]. На сьогодні ми стикнулись із такою проблемою як деформація правосвідомості, про яку В. Петров пише, що це такі її зміни, які призводять до протиріч у розумінні правосвідомості,

що відбивається на сприйнятті правової дійсності й формуванні готовності особистості до юридично значущої поведінки [7].

Підкреслимо, що питання правової свідомості та правової активності студентської молоді полягає не у формуванні громадянського суспільства, а у тому, що українські студенти повинні бути готовими до нових форм, типів, моделей поведінки щодо нової структури самоорганізації відповідно до умов трансформації українського суспільства.

Мета даного дослідження – висвітлення результатів теоретичного аналізу наукової літератури щодо поведінкового компоненту правової активності студентської молоді.

Викладення основного матеріалу. Правова активність, як зазначають А. Петров, Ю. Кокорева [6] – це цілеспрямована діяльність суб'єктів суспільного життя, спрямована на повну реалізацію свого правового статусу, зміцнення правових основ функціонування всієї соціальної системи, її вдосконалення, розвиток відповідно до цілей громадянського суспільства і держави [6].

Теоретичний аналіз наукових робіт і літератури надав можливість виокремити декілька компонентів правової активності для розуміння поняття «правова активність» студентської молоді – це когнітивний, емоційний, поведінковий та мотиваційний. Пасивна «правова активність» зводиться до простого прийняття чинної правової системи суспільства, всього що оточує і включенню себе в її функціонування. Зовсім інша активна «правова активність» передбачає дієве ставлення суб'єкта до правової системи держави, прагнення збільшити прогрес, підвищити ефективність своїх дій і впливати розвиток. Над вивченням питання поведінкового компоненту підростаючого покоління працювали такі науковці як: Д. Коваленко [2]; М. Михайленко [3]; А. Москальова, Т. Саврасова-В'юн [4]; Ю. Новгородська [8]; О. Шамич [8]; О. Шикиринська та О. Войчун [9] та ін.

У своїй роботі О. Шикиринська та О. Войчун виокремлюють поведінковий компонент, як способи здійснення соціально-перетворюючої діяльності; створення власних соціальних проєктів, проведення благодійних акцій, пошукової роботи, моделювання ситуацій, що дозволяють реалізовувати цивільні права і свободи, форми політичної участі [9]. А. Москальова та Т. Саврасова-В'юн акцентують увагу на таких складових поведінкового компоненту громадянської активності старшокласників:

- розвиток громадянської рішучості та наполегливості, що характеризує вольову організацію особистості, здатність визначити громадянську мету, шляхи та способи її досягнення;

- здатність до лідерства в громаді, що визначає прагнення особистості реалізувати потреби в комунікативній і організаційній громадянській діяльності, наполегливість у процесі громадянської діяльності, вміння приймати самостійні рішення, відстоювати право на власну думку;

- розвиток громадянської відповідальності, що визначає можливість особистості старшокласника контролювати власні дії, керувати ними та відчувати відповідальність за події, які відбуваються в житті особистості раннього юнацького віку;

- здатність до громадянської діяльності, що характеризує особливості залучення старшокласників у громадянські відносини та структуру громади [4].

За словами М.В. Михайленко операційно-процесуальний компонент – це професійні знання, уміння та навички, які визначають функціональну готовність до діяльності з громадянської освіти і виховання та реалізації громадянської позиції, громадянських компетенцій [3].

Важаємо, що така докладна характеристика поведінкового компоненту надає можливість повного та докладного вивчення даного аспекту дослідження.

Ю. Новгородська вважає, що діяльнісний (поведінковий) компонент майбутніх керівників навчальних закладів, полягає в умінні здійснювати правову діяльність на оптимальному рівні активності, оволодівати нормами і правилами правової діяльності, адекватно орієнтуватися в правовій сфері життя. Але варто зазначити, що виділення даного аспекту в структурі правової активності обумовлено тим, що засвоєння спеціальних правових знань – вжлива, проте недостатня умова для успішності формування правової активності у процесі їхнього становлення як фахівця. На думку автора, наявність у діяльності керівника управлінсько-правових умінь (фахових, правових, управлінських дисциплінарних, технічних, виховних, економічних, гуманітарних), сприятиме їх мобільності у виконанні управлінських завдань [5].

Розглядає практично-діяльнісний компонент О. Шамич. Вона зазначає, що основою практично-діялісного компоненту є активні дії щодо створення умов для виконання обов'язків, вимог, зобов'язань, відстоювання прав своїх та членів спільноти. Практична готовність особистості до здійснення суспільно значущої діяльності надає можливість оволодіти: різними видами діяльності; необхідними життєвими навичками й уміннями для виконання суспільно корисної діяльності; засобами вносити позитивні зміни у суспільство. При цьому особистість проявляє ініціативу,

самостійність, відповідальність, яка розкривається у кожному вчинку, повсякденній поведінці, під час суспільно корисної діяльності, у ставленнях до інших та до себе; а також включає в себе оволодіння прийомами самопізнання, саморегуляції та саморозвитку, а також здатності прогнозувати свої вчинки [8].

Отже, дослідивши праці науковців [2; 3; 4; 5; 8; 9], ми зазначаємо, що поведінковий компонент правової активності студентської молоді – це складне системне утворення, яке вказує на наявність індивідуально-психологічних характеристик, які забезпечують ефективність правової активності та включає такі складові: а) мотиваційно-когнітивна (розуміння правових норм та принципів; знання щодо понять «активність», «правова активність», прагнення до участі в громадянських зібраннях і т.і.); б) лідерсько-комунікативна (здатності до лідерства, відповідальність за події, які відбуваються в житті студентської молоді; реалізація комунікативних і організаторських здібностей тощо); в) управлінська (здатність розв'язувати конфлікти, вирішувати складні правові колізії тощо); г) діяльнісна (здатності до правової діяльності, рішучості і наполегливості; відстоювання права на власну думку та права своєї спільноти; створення проектів направлених на успіх, фокусування на способах здійснення діяльності, що дозволяє реалізувати свої права і свободи, в т.ч. і у формах участі у політичному житті, а також пошукова діяльність на уникнення перешкод на шляху до успіху й схильність до ризику).

Висновки. Таким чином, з огляду на динамізм розвитку сучасного світу, все більшою мірою студентська молодь починає стикатися із ситуаціями тієї межі, де знання закінчуються і потрібно приймати рішення відповідно до своїх внутрішніх переконань, рівня розвитку правосвідомості та відповідно їх правової активності. Враховуючи зазначене, можемо констатувати, що правова активність студентської молоді не тільки виражає ставлення індивіда до реальної дійсності, а й спрямовує її на певні зміни в правовому середовищі; спонукає на активні дії, а то й на зміну поточної ситуації. З'ясовано, що для ефективної реалізації своїх можливостей у суспільстві студентська молодь повинна мати високий рівень знань щодо правової активності, бути мотивованими на здійснення рішучих дій, вміти використовувати управлінські якості, які є вимірами правової самореалізації. Дане дослідження комплексу виокремлених складових поведінкового компоненту правової активності студентської молоді (мотиваційно-когнітивна, лідерсько-комунікативна, управлінська, діяльнісна) допоможе

сформувати в майбутньому правильно зорієнтовану позицію юнаків та юнок в умовах трансформаційних змін в суспільстві.

Використовуючи напрацьовані дослідження, плануємо у подальшому розробити психологічний інструментарій та дослідити більш детально рівень сформованості правової активності студентської молоді.

Література

1. Дідук І. А. Психологічні чинники формування правових уявлень / І. А. Дідук // Педагогіка і психологія. Вісник АПН України : наук.-теорет. та інформ. журн. АПН України. – К., 2007. – № 1. – С. 102–113.
2. Коваленко Д. В. Професійно-правова компетентність майбутнього інженера-педагога як результат професійно-правової підготовки фахівця / Д. В. Коваленко // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. – Серія : Педагогіка. – 2015. – № 1. – С. 69-74 .
3. Михайличенко М. В. Формування громадянської компетентності майбутніх учителів предметів гуманітарного циклу: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / М. В. Михайличенко. – Кіровоград, 2007. – 21 с.
4. Москальова А. С. Психологічні особливості розвитку громадянської активності старшокласників: монографія / А. С. Москальова, Т.С. Саврасова-В'юн. – К. : ТОВ «НВП «Інтерсервіс», 2014. – 264 с.
5. Новгородська Юлія. Правова компетентність як важлива складова управлінської діяльності майбутнього керівника дошкільного навчального закладу / Юлія Новгородська // Вісник Інституту розвитку дитини. – Сер. : Філософія, педагогіка, психологія, 2013. – № 29. – С.101-106.
6. Петров А.В. Правовая активность как необходимый фактор развития гражданского общества / А. В. Петров, Ю. В. Кокорева // Вестник Нижегородского государственного университета им. Н. И. Лобачевского, 2010. – №4. – Ч.1. – С. 247–252.
7. Петров В. Р. Деформация правосознания граждан России (Проблемы теории и практики) : Дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 : Н. Новгород, 2000 / Владислав Руфович Петров. – 222 с.
8. Шамич О. М. Підлітки та їх громадянська активність / О. М. Шамич // Зб. наук. праць. Актуальні проблеми навчання та виховання дітей з особливими потребами. – К. : Університет «Україна», 2013. – № 10 (12). – 107 с.
9. Шикиринська О. Діагностика стану сформованості громадянської активності студентів / Олександра Шикиринська, Олена Войчун // Зб. наук.

праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. – Вип. 1; голов. ред. : Мартинюк М. Т. ; [чл. ред. ради: О. І. Безлюдний та ін. ; чл. редкол.: О. Б. Авраменко та ін.]. – Умань : Жовтий О. О., 2015. – 456 с.

Шиловська О. М., кандидатка психологічних наук, старша наукова співробітниця Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ ДО РОБОТИ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

Постановка проблеми. Проблема психологічної готовності психологів до роботи в навчальних закладах зумовлена соціальними очікуваннями та запитом від батьків, педагогів та здобувачів освіти щодо оптимізації спільної діяльності всіх учасників навчально-виховного процесу. Успішне вирішення означеної задачі, насамперед, залежить від психологічної готовності практичного психолога до роботи в закладах освіти.

Мета даної публікації – висвітлення результатів теоретичного аналізу проблеми психологічної готовності практичних психологів до роботи в закладах освіти.

Викладення основного матеріалу. В своїх дослідженнях М. Левітов [1] визначає психологічну готовність до діяльності як стан, що може бути тривалим чи короткочасним. На думку дослідника, зазначений стан залежить від індивідуальних особливостей особистості, а також від тих умов, в яких психолог здійснює свою діяльність.

На нашу думку, формуванню тривалої готовності до діяльності психолога-практика в закладах освіти перешкоджає ряд факторів. Зокрема, певною невизначеністю очікування адміністрації та педагогічного колективу щодо професійних можливостей фахівця, особливо молодого спеціаліста; неготовністю педагогів та батьків до налагодження ефективної взаємодії з ним; невизначеним статусом психолога в освітньому закладі. Процес психологічної готовності до професійної діяльності може також ускладнюватися недосконалістю системи підготовки практичних психологів у вищих навчальних закладах, невідповідністю особистих якостей вимогам професії та недостатнім рівнем готовності до практичної діяльності при наявності теоретичної підготовки. Поява означених проблем, особливо на

початковому етапі професійної діяльності, може призвести до появи розчарувань в обраній професії, відмови від подальшої діяльності або ж формальне її виконання.

В. Сластьонін [2] виокремлює в психологічній готовності до діяльності наступні компоненти:

- психологічний, що передбачає наявність сформованої спрямованості на професійну діяльність, інтересу до предмету діяльності, а також потребу в самоосвіті, завдяки якій, на нашу думку, постійно розвивається і вдосконалюється професійне мислення психолога;
- науково-теоретичний, що включає в себе відповідний об'єм психологічних та спеціальних знань, тобто досить ґрунтовну теоретичну підготовку фахівця;
- практичний компонент, як наявність сформованих на відповідному рівні професійних вмінь та навичок. З нашої точки зору, саме недостатньо сформований практичний компонент психологічної готовності до діяльності, не дає змогу молодому фахівцю успішно вирішувати проблеми, що виникають в процесі взаємодії з учасниками освітнього процесу.
- психофізіологічний компонент як сформованість психологічно значущих якостей особистості.

Серед професійно значущих якостей, що сприяють успішній адаптації психолога до професійної діяльності, на наш погляд, варто виокремити наступні: здатність до співпереживання, вміння поставити себе на місце іншого; вміння контролювати свій настрій, почуття, вміння зберегти спокій і незворушність в будь-якій ситуації; постійна готовність до взаємодії; емоційно-позитивне ставлення до оточуючих; вміння визнавати власні помилки, стресостійкість; здатність до критичного самоаналізу; вміння бачити причину певних явищ і прогнозувати наслідки різних ситуацій, що виникають в процесі діяльності; здатність встановлювати контакт та знаходити спільну мову з усіма учасниками навчально-виховного процесу.

Висновки. Отже, ми перерахували лише певні якості, які, з нашої точки зору, можуть сприяти формуванню психологічної готовності психолога до роботи в закладах освіти. Однак не менш важливим етапом є професійна підготовка майбутніх спеціалістів в вищих навчальних закладах, усвідомлення ними в процесі навчання особливостей обраної професії, отримання необхідних ґрунтовних теоретичних знань та достатніх навичок практичної діяльності.

Література

1. Левитов Н.Д. О психических состояниях человека./Н.Д.Левитов. – М., 1964. – 344 с.
2. Слостенин В.А. Психология менеджмента./В.А.Слостенин. - М.:Вузовский учебник, 2018. – 240 с.

Швень Я. Л., кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри філософії і освіти дорослих Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ВАРІАТИВНІ ЕЛЕМЕНТИ ІНТЕГРАЦІЇ КЛЮЧОВИХ УМІНЬ XXI СТОЛІТТЯ В ПРОСТІР ФОРМАЛЬНОЇ І НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ: ПРАКТИЧНИЙ ДОСВІД

Актуальність і ступінь розробленості дослідження. Ключові уміння співзвучні з так званими "м'якими навичками" або Soft skills, що є універсальним набором умінь, навичок і якостей, що відображають рівень соціально-психологічного розвитку людини та допомагають досягти успіху в будь-якій професії, адже передбачають високі комунікаційні здібності та самоорганізацію, вміння довгострокового планування, ерудованість та креативність, стресостійкість та лідерські якості тощо.

Дослідження вітчизняними науковцями «м'яких навичок» у своїх роботах, а саме: Н. Жадько, О. Жмай, К. Коваль, Т. Кожушкіної, Ю. Лавриш, Я. Малихіної, І. Ткачук, Н. Сосновенко, Ю. Федорової та інших, показало, що єдиного терміну та підходу до складових soft skills не існує, а при їх визначенні необхідно враховувати специфіку сфери діяльності, в якій працює фахівець.

Формування та розвиток зазначених умінь та навичок, що входять до складу soft skills педагогічних працівників, реалізується шляхом застосування різних технологій і методичних прийомів. І саме формальна і неформальна освіта, пріоритетами якої в 2020 року визначено розвиток ключових умінь XXI століття, є платформою для побудови індивідуальної траєкторії професійного розвитку у системі відкритої освіти.

У свою чергу, висвітленню проблем професійного розвитку педагогічних працівників у системі відкритої освіти присвячено наукові праці О. Бондарчук, В. Олійника, В. Семиченко, В. Солдаткіна, В. Сидоренко, Т. Сорочан; Д. Борнштейна (Bornstein), Г. Гутека (Gutek) та ін.

Мета даної публікації – аналіз проблеми професійного розвитку педагогічних працівників у системі відкритої освіти.

Виклад матеріалу дослідження. Професійний розвиток фахівців в умовах формальної (ДЗВО «Університет менеджменту освіти») і неформальної освіти (платформа Українського відкритого університету післядипломної освіти) відбувається через відкриті технології освіти дорослих, відкритий контент і відкриті знання, взаємоузгодженість усіх форматів, а також спільне створення, співпраця, експериментування, диспути, обмін та застосування накопичених ідей і знань, досвіду всіх суб'єктів освітнього процесу, наявність умов для їхнього вільного входження в освітній простір та отримання якісної освіти, що сприяє розвитку ключових умінь XXI століття, зокрема soft skills педагога.

Ціннісні орієнтири формальної і неформальної освіти: людиноцентризм та гуманістичний підхід; академічна свобода; академічна доброчесність; корпоративна культура; спрямованість на освітні інновації; безперервний розвиток професіоналізму фахівців упродовж життя; лідерство в навчанні дорослих; уміння працювати на випередження; реагування на освітні виклики і запити замовників освітніх послуг.

Упродовж 2020 року для організації освітнього процесу курсів підвищення кваліфікації (формальна освіта) та платформи УВУПО (неформальна освіта) науково-педагогічними працівниками кафедри філософії і освіти дорослих було розроблено навчальне і науково-методичне забезпечення підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних і керівних кадрів освіти, спрямоване на розвиток ключових умінь XXI століття. Розроблено, експериментально перевірено та апробовано в курсовій (курси підвищення кваліфікації на базі ДЗВО "УМО") і міжкурсів підготовці методичний супровід неперервного професійного розвитку педагогічних працівників; окреслено перспективні завдання подальшого професійного розвитку фахівців у системі формальної і неформальної освіти.

По-перше, розроблено нові теми, спецкурси для категорій методистів Р(М)МК(Ц), ОППО, викладачів коледжів, технікумів, науково-педагогічних працівників університетів, академій, інститутів:

1. Ключові уміння 21-го століття: реалізація в Новій українській школі (доц. Швень Я. Л.)
2. Розвиток соціальної компетентності науково-педагогічних працівників в умовах формальної і неформальної освіти (доц. Швень Я.Л.)
3. Розвиток умінь критичного мислення педагогів в освітньому процесі (доц. Фарухшина М. Ш.)

4. Нетворкінг в освіті: від спілкування до співпраці (доц. Фарухшина М. Ш.)

По-друге, для науково-методичного супроводу професійного розвитку фахівців упродовж усього андрагогічного циклу в умовах формальної освіти (ДЗВО УМО) формуються бази відкритих портфоліо – візуальні, текстові, графічні – для різних категорій слухачів курсів підвищення кваліфікації: ресурси освітнього змісту у веб-просторі: е-дошки (padlet); е-журнали (issue), відео-скрайбінги; тестові завдання; освітньо-ігрові завдання; анкети учасників різних заходів у Google формах.

Серед розроблених інновацій – цифровий глосарій із розвитку навичок спілкування і співпраці. Розроблено за допомогою онлайн сервісу Quizlet – флешкарти для науково-педагогічних працівників за темою «Професійна комунікація викладача» з метою опанування психолого-педагогічних понять для інформальної освіти (завантажено 65 термінів) (<https://quizlet.com/392927072/Професійна-самосвідомість-викладача-закладу-вищої-освіти-аспект-професійної-комунікації-flash-cards/>). Флешкарти – це інноваційний інструмент для інформальної онлайн освіти (сучасний інтерактивний варіант глосарію для усвідомленого глибинного опанування термінів і понять). Після завантаження термінів і понять онлайн система сама комбінує з них різноманітні ігрові активності, а слухач самостійно може обрати відповідну «гру», за допомогою якої опанує розміщені терміни і поняття. Ігрові активності розподіляються на дві групи: Study (Вивчай) і Play (Гра). Перша група дозволяє слухачу ознайомитися із новим матеріалом або ж повторити вже опрацьований. Друга група дозволяє грати, використовуючи раніше вивчений матеріал, на час та отримувати бали.

По-третє, на рівні реалізації професійного розвитку педагогічних працівників в умовах неформальної освіти – протягом 2020 року тривала співпраця із освітньою платформою неформальної освіти «УВУПО».

Так, упродовж 2020 року було розроблено онлайн курс «Ключові вміння 21-го століття: реалізація в Новій українській школі» (доц. Швень Я.Л.): <http://uvu.org.ua/kafedra-osvity-doroslykh/kod-nashi-vykladachi/shven-il/kliuchovi-vminnia-21-ho-stolittia-realizatsiia-v-novii-u> **HYPERLINK** "http://uvu.org.ua/kafedra-osvity-doroslykh/kod-nashi-vykladachi/shven-il/kliuchovi-vminnia-21-ho-stolittia-realizatsiia-v-novii-ukrainskii-shkoli/"krainskii-shkoli/ для педагогічних працівників. Авторський онлайн курс є оригінальними і розроблений уперше у представленому форматі, зокрема для платформи неформальної освіти.

Актуальність онлайн курсу для платформи неформальної освіти визначається необхідністю підготовки педагога до гнучкості, адаптивності сучасного життя, наполягають на розвитку соціальних якостей і творчого самовираження, ключових, життєвих умінь.

Завдання, які постають перед Новою українською школою у сфері її відповідальності перед кожним учнем, концентруються навколо проблем соціального виховання і розвитку. Тож, кваліфіковане вирішення цих проблем залежить, по-перше, від професійної соціальної компетентності педагога, по-друге, від його готовності до практичної реалізації в освітньому процесі формування ключових умінь 21-століття у учасників освітнього процесу (здатність до ефективної командної роботи в освітньому процесі; здійснення ефективної комунікації і розв'язання проблем; спілкування і співпраця; критичне мислення; креативність; соціальний інтелект).

Зміст програми дистанційного курсу розроблено на основі програми «Модульна програма підвищення кваліфікації керівників Нової української школи» (авторський колектив під науковим керівництвом професора Н.І.Клокар), яка була схвалена Вченою радою ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» (протокол № 7 від 19.09.2018 року); на основі курсу «Ключові уміння 21-го століття» (спільний проект Британської Ради і МОН).

Мета програми дистанційного курсу: формування ключових умінь 21-го століття у учасників освітнього процесу в умовах Нової української школи.

Основні завдання програми дистанційного курсу:

Розвиток готовності педагогів до формування ключових умінь 21-го століття в освітній процес Нової української школи.

Розкрити дидактичні нововведення в освітньому процесі Нової української школи ключових умінь і життєвих навичок (спілкування і співпраця, креативність, критичне мислення, здатність до ефективної командної роботи і розв'язання проблем).

Мотивувати педагогічних працівників закладів освіти до постійного професійного самовдосконалення в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти.

Навчальні заняття за програмою курсу проходять у дистанційному форматі – засобами лекційного викладу матеріалу, практичних занять і тесту.

Навчально-методичне забезпечення програми дистанційного курсу представлено матеріалами для самостійної роботи слухачів курсів (теоретична складова – лекційний виклад для самостійного опрацювання матеріалу, практична складова – практичні завдання для самостійного

опрацювання і закріплення отриманих знань, гіперпосилання і qr-коди на психодіагностичні методики і відеоролики, глосарій, список рекомендованих літературних джерел).

Зміст програми онлайн курсу

Модуль 1. Розвиток готовності педагогів до вдосконалення їхньої соціальної компетентності

Лекція (6 год.)

Зміст і сутність соціальної компетентності педагога Нової української школи як інноваційний потенціал професійного розвитку сучасного фахівця

Особистісні характеристики педагога (уміння приймати рішення, уміння брати відповідальність, уміння робити вибір, когнітивний стиль, гнучкість мислення і когнітивна гнучкість, уміння адаптуватись, соціальний інтелект).

Саморефлексія соціальної ефективності і самодіагностика.

Практичне заняття (8 год.)

1. Соціальна самосвідомість педагогічних працівників: рекомендації, вправи, qr-коди, діагностика.

2. Педагогіка і психологія емпатії: рекомендації, вправи, qr-коди, діагностика.

3. Педагогіка і психологія партнерства: рекомендації, вправи, qr-коди, діагностика.

Модуль 2. Технології формування ключових умінь 21-го століття в умовах Нової української школи

Лекція (4 год.)

Спілкування і співпраця (робота в команді і згуртування, співробітництво, ефективна комунікація і розв'язання проблем).

Критичне мислення (критичне мислення за Джоном Дьюї, таксономія Б. Блума, глибинне навчання, рефлексивні запитання).

Креативність.

Практичне заняття (10 год.)

1. Знайомство і огляд основних ключових умінь 21-го століття (згідно з рекомендаціями Британської Ради і МОН): вправи, діагностика.

2. Спілкування і співпраця: рекомендації, вправи, qr-коди, діагностика.

3. Критичне мислення: рекомендації, вправи, qr-коди, діагностика.

4. Креативність: рекомендації, вправи, qr-коди, діагностика.

Висновки. Отже, в умовах освітніх трансформацій, викликів і пріоритетних завдань актуальним є питанням безперервного професійного розвитку сучасного педагога – освітнього лідера нової формації, який

самостійно моделює і зреалізовує індивідуальну освітню траєкторію в умовах формальної і неформальної освіти, має високий рівень розвитку готовності до інноваційної діяльності та до розвитку ключових умінь ХХІ століття в розрізі компетентнісного підходу. Тож, нами було проведено теоретичний аналіз soft skills ("м'яких навичок") педагогічних працівників; запропоновано науково-методичний супровід з розвитку ключових умінь ХХІ століття, зокрема soft skills педагогічних працівників у системі формальної і неформальної освіти.

Література

1. Братаніч Б. Освітній маркетинг у контексті глобалізації / Борис Братаніч. // Філософія освіти – 2006. – №3. – С. 103–110.
2. Технології професійного розвитку педагогів: методичний poradnik / Упорядники: Тамара Михайлівна Сорочан, Марина Іванівна Скрипник; навч.-метод. посіб.; Держ. вищ. навч. зал. «Ун-т менедж. освіти». – К., 2016. – 231 с.
3. Технології роботи організаційних психологів: навч. посібник для студентів ВНЗ та слухачів ІППО / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНККОС». – 2005. – 366 с.
4. Фарухшина М.Ш. Професійний розвиток педагогічних працівників у системі післядипломної освіти на засадах педагогічного маркетингу / Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології: збірник матеріалів ІІІ-ї Всеукраїнської Інтернет-конференції 18 квітня 2018 р. м. Київ. У 2-х частинах : Ч.1. / наукова редакція, упорядкування: В.В.Сидоренко, Я.Л.Швень. К.: Агроосвіта, 2018. – С.196-198
5. Швень Я. Л. Зміст і технології професійного вдосконалення педагогічних, науково-педагогічних працівників у системі післядипломної освіти / Я. Л. Швень // Розвиток професійного самопізнання педагогічних, науково-педагогічних працівників у системі формальної та інформальної освіти: електронний збірник авторських науково-методичних розробок: авторський колектив / загальна ред. Я. Л. Швень. – К.: ЦППО, 2019. – С. 6-15.
6. Шевців З.М. Основи соціально-педагогічної діяльності: навч посіб. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 248 с.