

**DOI** [https://doi.org/10.32405/2522-9931/2522-9958-2020-11\(40\)-80-95](https://doi.org/10.32405/2522-9931/2522-9958-2020-11(40)-80-95)  
**УДК 159.99**

**Левшенюк Наталія Андріївна,**  
аспірантка Державного закладу вищої освіти  
«Університет менеджменту освіти».  
Київ, Україна.  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1869-8094>  
[natalochka.gonchar@gmail.com](mailto:natalochka.gonchar@gmail.com)

## **ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНОЇ ГОТОВНОСТІ ВИКЛАДАЧА ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ЗМІН**

**Анотація:** У статті відображено програму сприяння розвитку особистісної готовності викладачів закладів післядипломної педагогічної освіти до професійної діяльності в умовах суспільних та освітніх змін. Програму укладено за результатами аналізу науково-психологічної та педагогічної літератури, а також власних напрацювань автора. Описано чотири основні модулі програми, які пропонуються у формі спецкурсу-тренінгу. Зокрема, це модуль «Мотиваційний компонент особистісної готовності викладача до діяльності в умовах змін»; модуль «Когнітивно-операційний компонент особистісної готовності викладача в умовах змін»; модуль «Емоційно-комунікативний компонент особистісної готовності викладача в умовах змін»; модуль «Рефлексивний компонент особистісної готовності викладача до діяльності в умовах змін». Пропоновані модулі націлено на розвиток складових компонентів особистісної готовності, а саме: підвищення мотивів розвитку особистісної готовності викладача, зростання їх особистісної значущості для викладача; спрямованість на здобуття відповідних знань та умінь, розвиток особистісних якостей, оволодіння навичками ефективного реагування на науково-технічні, інноваційні й організаційні зміни; визначення чинників (зовнішніх та внутрішніх), що впливають на розвиток особистісної готовності під час діяльності в умовах змін; мобілізація внутрішніх сил, зібраність, лапідарність у висловлюваннях під час впливу стресогенних факторів; рефлексія викладацької діяльності; розвиток комунікативних технік, які допомагають конструктивно вести діалог з усіма учасниками курсів підвищення кваліфікації, незалежно від вікових особливостей та досвіду, та інші не менш важливі практичні завдання. За потреби кожен модуль можна застосовувати окремо від

інших, розвиваючи той чи інший компонент особистісного розвитку та сприяючи становленню компетентного викладача системи післядипломної освіти. Окреслено перспективи дослідження у контексті впровадження програми в практику післядипломної освіти та перевірки її ефективності.

**Ключові слова:** особистісна готовність; викладач післядипломної педагогічної освіти; програма розвитку; мотивація; рефлексія професійної діяльності.

## **1. ВСТУП / INTRODUCTION**

**Постановка проблеми.** Для сучасної системи освіти характерним є швидка динаміка оновлення змісту освіти, зміна її концепції, орієнтація на нові технології, упровадження нових підходів до навчання. За таких обставин виникає потреба у постійній адаптації педагогічних працівників до нових умов своєї професійної діяльності. Водночас вважається, що на «передовій» усіх нововведень та змін в освіті мають бути заклади післядипломної педагогічної освіти та їх працівники, основним завданням яких є допомога педагогам в адаптації до змін в їхній діяльності, надання відповідей на основні суперечливі запитання, спрямування діяльності педагогів у продуктивне русло, підвищення їхньої кваліфікації відповідно до запитів суспільства.

Але швидко опрацювати нову інформацію, донести її до слухачів, правильно вийти зі стресової ситуації, яка може відбутися, – це до снаги не кожному. Так, залежно від віку та особистісних характеристик, окремі працівники активно та порівняно легко реагують на нові умови й адаптуються до них, а інші – не готові до діяльності в умовах постійних змін. Це створює об'єктивні проблеми в професійній роботі працівників післядипломної освіти. Одним із можливих способів вирішення означених проблем є розвиток їхньої особистісної готовності до діяльності в умовах суспільних та освітніх змін.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Різні психологічні аспекти підготовки до діяльності в умовах змін були предметом досліджень та описувалися у працях О. Бондарчук, Л. Карамушки, С. Максименка, Д. Кудрявцева, О. Брюховецької, І. Петрова, О. Толкова та інших [1], [2], [3], [4], [5], [6], [7]. Питанню готовності та психологічним способам її формування присвячено праці Р. Санжеєвої [8], а рефлексію педагогічних працівників у системі післядипломної освіти було досліджено у працях О. Бондарчук, Т. Палько [9].

Проведений нами теоретичний аналіз наукової літератури дає змогу констатувати, що питання розвитку особистісної готовності викладача

післядипломної педагогічної освіти до діяльності в умовах змін, попри всю актуальність, досі не було предметом окремого дослідження.

## **2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS**

**Метою** дослідження є сприяння розвитку особистісної готовності викладачів закладів післядипломної педагогічної освіти до професійної діяльності в умовах суспільних та освітніх змін.

**Завдання** дослідження: визначити, структурувати головні компоненти, що впливають на розвиток особистісної готовності викладача до професійної діяльності. Виокремити кожен компонент в окремий модуль програми та підібрати на основі теоретичного аналізу літератури й практичного досвіду викладача післядипломної педагогічної освіти основні методи, вправи, техніки тощо, що дасть змогу ефективно досягти мети та цілей, поставлених перед кожним модулем.

## **3. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS**

Розробляючи, формуючи програму, ми опиралися на концептуальну модель О. Бондарчук [10], [11], спрямовану саме на особистісний розвиток фахівців у системі післядипломної педагогічної освіти. Ця модель реалізується за допомогою проходження чотирьох основних етапів: 1) підготовчого – на цьому етапі значна увага приділяється безпосередньо мотиваційній складовій особистості, що передбачає використання певних технік та методів для згрупування й налаштування групи для подальшої роботи і вільного обміну інформацією; 2) діагностичного – націлений на усвідомлення викладачами власного вихідного рівня розвитку особистісної готовності до діяльності в умовах змін; 3) праксеологічного – у його межах має здійснюватися безпосередньо розвиток та можливе коригування основних складових особистісної готовності викладача до професійної діяльності; 4) акмеологічного – націлений на визначення й розуміння отриманих технік та методик для подальшого саморозвитку у сфері особистісної готовності до змінних умов праці, що передуює освіті й самовдосконаленню впродовж життя.

## **4. МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS**

За час виконання дослідження ми послуговувалися такими теоретичними й емпіричними методами: аналіз та узагальнення результатів попередніх суміжних наукових досліджень (на основі публікацій, доступних у вільному доступі в мережі Інтернету та бібліотечних фондах Національної бібліотеки України імені

В. Вернадського); власні спостереження за поведінкою викладачів закладів ППО у професійному оточенні та під час організації і проведення ними освітнього процесу; індукція з метою формулювання висновків на основі аналізу й узагальнень результатів попередніх наукових досліджень, проведених власних емпіричних даних та як заявленого, так і незаявленого спостережень [12].

## **5. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS**

Програму розвитку особистісної готовності викладача післядипломної педагогічної освіти до діяльності в умовах змін розраховано на 60 годин (із них – 40 аудиторних, реалізованих у формі спецкурсу-тренінгу, та 20 самостійних). Тренінгові заняття для реалізації такої програми мали на меті зберегти всі ознаки цієї форми роботи (використання активних методів роботи, просторова організація, відчуття безпеки, комфортний клімат групи, допомога учасникам у самопізнанні та переоцінюванні власних дій і стратегій розвитку, можливість експериментувати зі своєю поведінкою під час тренінгових занять тощо).

При цьому створення програми передбачало виконання певних практичних завдань, а також розвитку деяких умінь, залежно від спрямування кожного модуля:

- розвиток мотивації в особистості, що є бажанням, відповідальністю, активністю до розвитку особистісної готовності для ефективної професійної діяльності;
- актуалізація мотивів, що спонукають до діяльності, визначення головних мотивів, які на момент змін керують особистістю, підкріплення їх значущості за допомогою інтерактивних завдань;
- цілеспрямованість на самопізнання власного Я кожного з учасників групи;
- підвищення мотиву розвитку особистісної готовності викладача ППО, його важливість;
- спрямованість на здобуття знань та умінь, оволодіння навичками ефективного реагування на науково-технічні, інноваційні й організаційні зміни;
- визначення ряду чинників (зовнішніх та внутрішніх), що впливають на розвиток особистісної готовності під час діяльності в умовах змін;
- розвиток комунікативних технік, що допомагають викладачеві конструктивно вести діалог з усіма учасниками курсів підвищення кваліфікації, незалежно від вікових особливостей та досвіду;
- мобілізація внутрішніх сил, зібраність, лапідарність у висловлюваннях під впливом стресогенних факторів;

- конструктивність під час ухвалення рішень, адекватне, неупереджене оцінювання власних дій та вчинків, професійне ведення конструктивного діалогу;

- рефлексія викладацької діяльності.

Для виконання поставлених вище завдань нами було розроблено програму розвитку особистісної готовності викладача, що містить чотири основні, взаємопов'язані та взаємодоповнені модулі:

- модуль 1 «Мотиваційний компонент особистісної готовності викладача до діяльності в умовах змін»;

- модуль 2 «Когнітивно-операційний компонент особистісної готовності викладача в умовах змін»;

- модуль 3 «Емоційно-комунікативний компонент особистісної готовності викладача в умовах змін»;

- модуль 4 «Рефлексивний компонент особистісної готовності викладача до діяльності в умовах змін».

Означмо більш детально основну мету, вправи та очікувані результати, які плануємо отримати після проходження кожного модуля.

*Модуль 1* «Мотиваційний компонент особистісної готовності викладача до діяльності в умовах змін» спрямовано на активізацію мотиваційного складника особистості методом зацікавлення та залучення до активної групової діяльності під час проходження тренінгових занять. Установки учасника на пізнання питання особистісної готовності. Створення атмосфери доброзичливості та відкритості для вільного висловлювання кожним учасником своїх поглядів на окремі питання, що стосуються професійної діяльності.

Вступну частину тренінгу побудовано так, щоб познайомити членів групи (використовуючи вправи, наприклад, «Перше враження», «Чужа душа – темний ліс» [13], або вправи, орієнтовані на самопрезентацію «Хто Я», модифікований варіант «Я викладач ППО, мої сильні та слабкі риси» [14]; узгодження та прийняття загальних правил групи, які погоджуються з усіма членами колективу, та можливість унесення потрібних змін; озвучення цілей програми курсу, безпосередньо цілей та очікувань кожного з учасників, які спрямовані на розвиток особистісної готовності, використовуючи систему незакінчених речень: «Моя ціль участі у цьому тренінгу...», «Я знаю, що особистісна готовність – це...» тощо).

Безпосередній початок роботи над цією складовою зумовлений розумінням особистістю усвідомлених мотивів участі у програмі для перетворення мотиву на власну ціль особистісного розвитку. Цьому сприятиме використання таких методів роботи:

1) мозковий штурм, націлений на генерацію різних думок та ідей, а також відповідей на запитання: «Що таке мотивація?», «Як мотивація впливає на результативність праці?», «Що мотивує безпосередньо викладача ППО?»;

2) міні-лекція з метою змістовного наповнення теми «Мотивація як один із індикаторів розвитку особистісної готовності до професійної діяльності в умовах змін», орієнтована на активізацію мотивації учасників для подальшої роботи;

3) групова дискусія, спрямована на обговорення окремих питань: «Які чинники впливають на вашу мотивацію в педагогічній сфері?», «Чому потрібно працювати над розвитком мотивації?», «Які мотиви забезпечують розвиток особистісної готовності викладача?», «Як зміни впливають на мотивацію до діяльності?» тощо;

4) інтерактивні вправи, змістове наповнення яких спрямовано на групове обговорення, осмислення та засвоєння отриманого матеріалу (наприклад, вправа «Поліпшення мотивації», коли учасники, поділившись на групи, висловлюють на плакатах можливі методи поліпшення мотиваційної складової у своїй професійній діяльності, а після цього відбувається колективне обговорення пропозицій кожної з груп; модифікована вправа «Рекламний ролик», яка передбачає вибір картки з ім'ям когось із учасників та представлення його як найкращого викладача закладу освіти, створення для нього позитивного рекламного ролика, після презентації якого учасники мають зрозуміти, про кого ідеться) [15], [16].

*Модуль 2* «Когнітивно-операційний компонент особистісної готовності викладача в умовах змін» спрямований на здобуття знань щодо особливостей структури і змісту особистісної готовності й опанування умінь, спрямованих на результативність дій у педагогічній діяльності. Визначається також спрямованість на здатність аналітично мислити й об'єктивно підходити до розуміння того, що заважає викладачеві на шляху до новаторства та креативних рішень під час виконання професійних завдань.

З метою розвитку поставлених перед цим модулем цілей передбачалося проведення ряду занять, а саме:

1) міні-лекції діалогічної природи, спрямовані висвітлювати актуальні питання, пов'язані із закладами післядипломної педагогічної освіти, обговорення специфіки цих освітніх структур, визначення основних когнітивних та операційних компонентів, потрібних викладачеві цієї освітньої установи під час діяльності в умовах суспільних трансформацій (наприклад, «Особистісна готовність до діяльності викладача післядипломної освіти, основні підходи до дослідження цього

поняття», «Вплив суспільних змін на особистість викладача та його конкурентоздатність на ринку праці»);

2) групові дискусії, орієнтовані на обговорення та залучення активних учасників групи для розкриття таких питань: «Які чинники впливають на розвиток особистісної готовності до професійної діяльності?», «Які освітні зміни приносять більш ефективний кінцевий результат у діяльності закладів ППО швидкі чи заплановані заздалегідь?», «Особисто для вас зміни – це...»;

3) робота в малих групах спрямовується на поглиблене проникнення в сутність питань, що обговорюються, певний обмін досвідом, розроблення та представлення проектів на теми «Креативний викладач ППО, готовий до змін»; «Альтернатива освітнім змінам, що впроваджуються»; «Психологічні умови розвитку конкурентоздатного викладача ППО». Можливий також варіант розгляду, розроблення й аналізу проблемних ситуацій, з якими стикається викладач під час професійної діяльності. На цьому етапі учасники, поділившись на групи, обговорюють конкретні проблемні ситуації, з якими може стикатися саме викладач ППО, вибравши найцікавішу, найскладнішу з них, підгрупи на фліп-чарті представляють можливі варіанти розв'язання конфлікту, які задовольняють обидві сторони;

4) рольові ігри, де максимально моделюється певна ситуація на основі методу «від супротивного», наприклад, модифікований варіант вправи «Жахливий викладач», коли група ділиться на пари та по черзі відтворює всі негативні якості й методи роботи некомпетентного викладача; модифікована рольова гра «Аналіз освітніх змін», коли учасники діляться на три групи («мрійник», «реаліст», «критик»), а потім висловлюють думки, оцінюючи ситуацію лише з позиції вибраної ролі, наводячи аргументи на захист цієї позиції [17].

Під час роботи над таким модулем досить важливим є перерви на виконання фізичних вправ та психогімнастичних прийомів для розслаблення, відвернення уваги та позитивного налаштування на подальшу роботу (наприклад, вправи: «Розминка», «Стрибай, мов м'яч», «Сонечко», «Я завжди посміхаюся», «Броунівський рух» тощо) [18]. Ефективним також є використання короткотривалих вправ, спрямованих на зняття напруження в групі, заспокоєння, психологічне перелаштування (техніки, орієнтовані на уявлення «Ранковий ліс», «Ніч на березі моря», де респонденти, заплющивши очі, знаходячи зручну позицію, слухають вказівки тренера та уявляють себе в зазначеному місці, що допомагає очистити думки, розслабитися, відчути щастя та гармонію в собі) [14].

Працюючи над розвитком когнітивно-операційного компонента, окрему увагу варто приділити діагностичному блоку дослідження для отримання інформації кожному учасникові групи про власний рівень знань з цієї проблематики. Для забезпечення цього блоку пропонуємо використати певні методики та збір анкетних даних (наприклад, авторська розробка «Анкета для дослідження знань щодо змісту, розвитку та чинників особистісної готовності викладачів ППО до педагогічної діяльності в умовах змін»; опитувальник «Який ваш креативний потенціал?» (Г. Нікіфоров, М. Дмитрієва, В. Снеткова)); [19]; опитувальник «Просування організаційних змін» [20].

Завершення модуля передбачає також самостійну роботу. Використовуючи отриману на заняттях інформацію, для її осмислення й опрацювання члени групи мають написати твір чи доповідь на тему «Викладач з високим рівнем розвитку особистісної готовності – запорука ефективної післядипломної освіти України».

*Модуль 3* «Емоційно-комунікативний компонент особистісної готовності викладача в умовах змін» передбачає розвиток емоційної зрілості особистості викладача ППО, його адекватного самооцінювання та регуляції емоційних проявів у поведінці. Цей модуль також позиціонує розвиток ефективної комунікації та ведення конструктивного діалогу зі слухачами курсів підвищення кваліфікації.

Виконання модуля передбачає використання таких методів роботи групи:

1) міні-лекції, що мають на меті донести інформацію про наявні методи емоційної саморегуляції, розвитку та вміння стабілізації й тонізації емоційних станів, емпатія, прийняття та розуміння особливостей прояву власних емоцій (наприклад, «Емоційна зрілість особистості викладача ППО, його саморегуляція», «Психологічний контакт, виникнення комунікації», «Конструктивне ведення діалогу та комунікативна толерантність»);

2) групові дискусії, в яких передбачено аналіз та обговорення таких питань: «Що таке емпатія?», «Які почуття найчастіше переживає викладач ППО?», «Чи варто в професійній діяльності відкрито проявляти свої емоції та почуття?», «Ваші методи, що допомагають долати стрес» тощо;

3) інтерактивні вправи спрямовані:

- на реагування у стресових ситуаціях та можливі стратегії їх подолання (наприклад, вправа-колаж «способи для подолання стресу», де учасники мають розробити та зобразити в колажі схему подолання стресів на різних рівнях життя особистості: фізичному, емоційному, ціннісному) [21];

- на пізнання та розвиток здатності членів групи до саморегуляції негативних психічних станів (модифікована вправа «Настрій» спрямована



на розпізнавання почуттів інших людей, учасники, розбившись на пари, отримують набір можливих ситуацій (*ситуація 1*: слухач курсів підвищення кваліфікації під час заняття постійно перебиває вас, переконуючи всіх, що ви некомпетентні в цій проблематиці, та інші схожі ситуації, які трапляються на роботі у викладача, і їх потрібно емоційно програти)) [17];

- розвиток комунікативної толерантності, сприйняття інших поглядів, що відрізняються від ваших особистих (вправа «Позитив та негатив», коли учасникам слід поділитися на підгрупи та визначити декілька ситуацій, що викликають негативні емоції, провокуючи конфлікт, а пізніше знайти по три позитивні та негативні аспекти визначених ситуацій) [22];

4) рольові ігри, у яких учасникам пропонується продемонструвати той чи інший тип копінг-поведінки, орієнтований на адекватне врівноважене реагування на вплив стресогенних факторів, які прямо чи опосередковано впливають на працездатність викладача. Пізніше відбувається обговорення продемонстрованих типів. Проходження таких рольових ігор дає можливість викладачеві побачити можливі та дієві методи реагування на подібні ситуації, опинитися в них і тим самим підібрати найефективніший метод (зважаючи на особливості власного характеру) реагування.

*Модуль 4 «Рефлексивний компонент особистісної готовності викладача до діяльності в умовах змін» спрямовано на здатність викладача післядипломної педагогічної освіти до осмислення й аналізу власної науково-педагогічної діяльності. Рефлексія викладача в цьому контексті розглядається як системоутворювальний елемент розвитку та становлення професіонала, спрямований на забезпечення компетентнісного підходу та підвищення кваліфікації слухачів курсів відповідно до потреб нового часу й аналізу попереднього досвіду.*

Цей модуль розкривають такі елементи групової роботи:

1) міні-лекції на тему «Рефлексія як індикатор особистісної готовності викладача післядипломної освіти до діяльності в умовах змін»; «Саморефлексія як запорука ефективного розвитку викладача протягом життя» тощо;

2) рефлексивні очікування є прогностичним спрямуванням. Під час проведення кожного заняття учасники групи обов'язково проговорюють свої очікування від окремого заняття та від проходження повного курсу зокрема. Така техніка – це засіб саморозуміння та самопізнання, аналіз власних очікуваних та реальних результатів проходження тренінгу. Аналіз сприяє осмисленню та виникненню питань у викладачів «Що вдалося? Що

не вдалося? Чому не вдалося?», тим самим відбувається аналіз, що ефективно сприяє рефлексивним думкам;

3) групові дискусії на тему «Чому рефлексія важлива для професійної діяльності?», «Які існують методи релаксації?» тощо;

4) медитації-візуалізації, спрямовані на створення в уяві бажаних образів. Психологи та психотерапевти переконують, що така техніка є найпотужнішим інструментом для досягнення особистістю поставлених цілей. Адже не секрет, що наші мрії мають властивість здійснюватися, за рахунок візуалізації відбувається апперцепція у свідомості викладача, який ставить перед собою високі цілі. Наприклад, вправи «Прогулянка», «На березі моря» тощо (коли респонденти уявляють себе в місцях, які асоціюються зі спокоєм та красою природи) [21] потрібно використовувати для зняття напруження в групі або позитивного налаштування перед складним блоком тренінгової роботи. Для підсилення ефекту візуалізації також використовуються більш терапевтичні вправи, наприклад, «Гірська вершина» [14], яка сприяє підвищенню впевненості в собі. Учасники вправи, уявляючи себе біля підніжжя гори, поступово долають її, тим самим уявляючи реальні проблеми, які вони хочуть вирішити. З висоти цієї гори вони можуть легко побачити, як це можна зробити.

## **6. ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH**

Програма розвитку особистісної готовності викладача післядипломної педагогічної освіти складається з чотирьох взаємопов'язаних, однаково важливих модулів. За потреби кожен модуль може існувати самостійно, розвиваючи той чи інший важливий компонент особистісного розвитку та становлення компетентного викладача системи післядипломної освіти. Проте ціль та мета нашої програми – максимально розвинути всі вищезазначені якості та компетентності конкурентоздатного викладача. А то є можливим лише за умови проходження всього цілісного курсу, притому, що не має значення черговість викладення матеріалу (це залежить від налаштування, кількісного складу групи тощо), оскільки концептуальна цілісність кожного модуля орієнтована єдиним стилем подачі матеріалу.

**Перспективу подальших досліджень** вбачаємо у проведенні формульованого етапу дослідження для перевірки ефективності проведення описаної нами програми розвитку особистісної готовності викладача післядипломної освіти до діяльності в умовах змін.

## **7. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)**

- [1] О. Бондарчук, «Психологічна підготовка керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін: гуманістично-ціннісний підхід», *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету*, Т. 1, вип. 121, с. 38–43, 2014.
- [2] О. Бондарчук, «Модель психологічної підготовки керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін», *Організаційна психологія. Економічна психологія, Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України*, № 1. с. 33–42, 2015.
- [3] Л. Карамушка, *Формування психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах соціально-економічних змін*. Київ, Україна, 2013.
- [4] Д. Кудрявцев, «Сопротивление управленческим инновациям в вузовской организации в условиях модернизации образования», дис. канд. наук. Ростов-на-Дону, Россия, 2012.
- [5] О. Брюховецька, «Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до управлінського спілкування», дис. канд. наук, Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти. Київ, Україна, 2007.
- [6] І. Петрова, *Управління змінами*. Львів, Україна, 2008.
- [7] О. Толков, «Психологічні особливості діяльності персоналу вищої школи в умовах опору змінам», *Вісник післядипломної освіти, «Психологія»*, Вип. 1(14), ч. 2, с. 415–422, 2010.
- [8] Р. Санжеева, *Готовность и психологические механизмы ее формирования*. Улан-Удэ, Россия, 2017.
- [9] Т. Палько, «Психологічні особливості розвитку рефлексії вчителів в умовах післядипломної педагогічної освіти», дис. канд. наук; Київ. ун-т ім. Б. Грінченка. Київ, Україна, 2015.
- [10] О. Бондарчук, «Технологія розвитку психологічної готовності керівників закладів освіти до діяльності в умовах соціальних трансформацій», *Післядипломна освіта в Україні*, № 1, с. 5–11, 2018.
- [11] О. Бондарчук, *Психологічна підготовка керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін*. Київ, Україна, 2014.
- [12] Н. Левшенюк, «Психологічні чинники особистісної готовності викладача післядипломної педагогічної освіти до професійної діяльності в умовах змін», *Вісник післядипломної освіти*, Вип. 6(35), с. 92–107, 2018. (Серія «Соціальні та поведінкові науки»).
- [13] М. Кипнис, *Энциклопедия игр и упражнений для любого тренинга*. Москва, Россия, 2018.

- [14] И. Вачков, *Основы технологии группового тренинга*. Москва, Россия, 1999.
- [15] Г. Никифоров и др., *Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности*. Санкт-Петербург, Россия, 2001.
- [16] Н. Васильев, *Тренинг профессиональных коммуникаций в психологической практик*. Санкт-Петербург, Россия, 2001.
- [17] Н. Васильев, *Тренинг преодоления конфликтов*. Санкт-Петербург, Россия, 2006.
- [18] М. Битянова, *Психология личностного роста: практическое пособие по проведению тренинга личностного роста психологов, педагогов, социальных работников*. Москва, Россия, 1995.
- [19] Г. Никифоров и др., *Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности*. Санкт-Петербург, Россия, 2001.
- [20] О. Бондарчук та ін., *Методика діагностики рівнів і особливостей психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін*. Київ, Україна, 2016.
- [21] Л. Журавська, *Соціально-психологічний тренінг: розвиток якостей особистості працівників сфери туризму*. Київ, Україна, 2006.
- [22] Девид У. Джонсон, *Тренинг общения и развития*; пер. с англ. Е. И. Исениной. Москва, Россия, 2001.

### **PROGRAM OF PERSONAL READINESS DEVELOPMENT OF TEACHER OF POST-DIPLOMA PEDAGOGICAL EDUCATION FOR ACTIVITY IN THE CONDITIONS OF CHANGE**

**Natalia Levsheniuk,**

PhD-student SIHE «University of Educational Management».  
Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1869-8094>  
[natalochka.gonchar@gmail.com](mailto:natalochka.gonchar@gmail.com)

**Abstract.:** The article presents a program for the development of personal readiness of teachers of postgraduate pedagogical education institutions for professional activities in the context of social and educational changes. The program is formed by the results of the analysis of scientific, psychological and pedagogical literature, as well as using the author's own experience. The main four modules of the program are described, which are offered in the form of a special training course. Namely: the module "Motivational component of the teacher's personal readiness for activity in the face of changes"; module "Cognitive-operational component of the teacher's personal readiness in the face of change"; module "Emotionally-communicative component of the teacher's personal readiness in the face

of change”; module “Reflective component of a teacher’s personal readiness for activity in the conditions of changes”. The proposed modules are aimed at the development of certain components of personal readiness, namely: increasing the motivation for the development of personal readiness of a teacher; focus on obtaining knowledge and skills, mastering the skills of an effective response to scientific, technical, innovative and organizational changes; determination of a number of factors (external and internal) that affect the development of personal readiness during activities in the face of change; mobilization of internal forces, concentration, lapidity in statements under the influence of stressful factors; reflection of teaching activities; the development of communicative techniques that will allow the teacher to constructively engage in dialogue with all participants in continuing education courses, regardless of the age characteristics and experience of participants in the courses, and other equally important practical tasks. Each module can be applied separately from others, developing one or another important component of personal development. Prospects of research in the context of implementation of the program in practice of postgraduate education and verification of its effectiveness are outlined.

**Keywords:** personal readiness; teacher of postgraduate pedagogical education; development program; motivation; reflection of a professional activity.

## **ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТНОЙ ГОТОВНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕМЕН**

**Левшенюк Наталья Андреевна,**  
аспирантка ГУВО «Университет менеджмента образования».  
Киев, Украина.  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1869-8094>  
[natalochka.gonchar@gmail.com](mailto:natalochka.gonchar@gmail.com)

**Аннотация:** В статье представлена программа, которая может способствовать развитию личностной готовности преподавателей учреждений последипломного педагогического образования к профессиональной деятельности в условиях общественных и образовательных изменений. Программа сформирована в результате анализа научно-психологической и педагогической литературы, а также с использованием собственных наработок автора. Описаны четыре основные модуля программы, которые предлагаются в форме спецкурса-тренинга. В частности, это модуль «Мотивационный

компонент личностной готовности преподавателя к деятельности в условиях изменений»; модуль «Когнитивно-операционный компонент личностной готовности преподавателя в условиях изменений»; модуль «Эмоционально-коммуникативный компонент личностной готовности преподавателя в условиях изменений»; модуль «Рефлексивный компонент личностной готовности преподавателя к деятельности в условиях изменений». Предлагаемые модули нацелены на развитие составляющих компонентов личностной готовности, а именно: повышение мотивации развития личностной готовности преподавателя, увеличение их личностной значимости для преподавателя; направленность на получение определенных знаний и умений, развитие личностных качеств, овладение навыками эффективного реагирования на научно-технические, инновационные и организационные изменения; определение факторов (внешних и внутренних), влияющих на развитие личностной готовности во время деятельности в условиях перемен; мобилизация внутренних сил, собранность, лапидарность в высказываниях при воздействии стрессогенных факторов; рефлексия преподавательской деятельности; развитие коммуникативных техник, которые позволят конструктивно вести диалог со всеми участниками курсов повышения квалификации, независимо от возрастных особенностей и опыта, и другие не менее важные практические задачи. При необходимости каждый модуль можно применять отдельно от других, развивая тот или иной компонент личностного развития и содействия становлению компетентного преподавателя системы последипломного образования. Определены перспективы исследования в контексте внедрения программы в практику последипломного образования и проверки ее эффективности.

**Ключевые слова:** личностная готовность; преподаватель последипломного педагогического образования; программа развития; мотивация; рефлексия профессиональной деятельности.

#### **REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)**

- [1] O. Bondarchuk, «Psykhologichna pidhotovka kerivnykiv osvitnikh orhanizatsii do diialnosti v umovakh zmin: humanistychno-tsinnisnyi pidkhid», *Visnyk Chernihivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu*, T. 1, vyp. 121, s. 38–43, 2014.
- [2] O. Bondarchuk, «Model psykhologichnoi pidhotovky kerivnykiv osvitnikh orhanizatsii do diialnosti v umovakh zmin», *Orhanizatsiina psykhologhiia*.

- Ekonomichna psykholohii, Instytut psykholohii im. H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, № 1. s. 33–42, 2015.
- [3] L. Karamushka, Formuvannia psykholohichnoi hotovnosti personalu vyshchoi shkoly do diialnosti v umovakh sotsialno-ekonomichnykh zmin. Kyiv, Ukraina, 2013.
- [4] D. Kudryavcev, «Soprotivlenie upravlencheskim innovaciyam v vuzovskoj organizacii v usloviyah modernizacii obrazovaniya», dis. kand. nauk. Rostov-na-Donu, Rossiya, 2012.
- [5] O. Briukhovetska, «Psykholohichni umovy pidhotovky kerivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv do upravlinskoho spilkuvannia», dys. kand. nauk, Tsentr. in-t pisliadyplom. ped. osvity. Kyiv, Ukraina, 2007.
- [6] I. Petrova, Upravlinnia zminyamy. Lviv, Ukraina, 2008.
- [7] O. Tolkov, «Psykholohichni osoblyvosti diialnosti personalu vyshchoi shkoly v umovakh oporu zminam», Visnyk pisliadyplomnoi osvity, «Psykholohiia», Vyp. 1(14), ch. 2, s. 415–422, 2010.
- [8] R. Sanzheeva, Gotovnost' i psihologicheskie mekhanizmy ee formirovaniya. Ulan-Ude, Rossiya, 2017.
- [9] T. Palko, «Psykholohichni osoblyvosti rozvytku refleksii vchyteliv v umovakh pisliadyplomnoi pedahohichnoi osvity», dys. kand. nauk; Kyiv. un-t im. B. Hrinchenka. Kyiv, Ukraina, 2015.
- [10] O. Bondarchuk, «Tekhnolohiia rozvytku psykholohichnoi hotovnosti kerivnykiv zakladiv osvity do diialnosti v umovakh sotsialnykh transformatsii», Pisliadyplomna osvita v Ukraini, № 1, s. 5–11, 2018.
- [11] O. Bondarchuk, Psykholohichna pidhotovka kerivnykiv osvitnikh orhanizatsii do diialnosti v umovakh zmin. Kyiv, Ukraina, 2014.
- [12] N. Levsheniuk, «Psykholohichni chynnyky osobystisnoi hotovnosti vykladacha pisliadyplomnoi pedahohichnoi osvity do profesiinoi diialnosti v umovakh zmin», Visnyk pisliadyplomnoi osvity, Vyp. 6(35), s. 92–107, 2018. (Seriiia «Sotsialni ta povedinkovi nauky»).
- [13] M. Kipnis, Encyklopediya igr i uprazhnenij dlya lyubogo treninga. Moskva, Rossiya, 2018.
- [14] I. Vachkov, Osnovy tekhnologii gruppovogo treninga. Moskva, Rossiya, 1999.
- [15] G. Nikiforov i dr., Praktikum po psihologii menedzhmenta i professional'noj deyatel'nosti. Sankt-Peterburg, Rossiya, 2001.
- [16] N. Vasil'ev, Trening professional'nyh kommunikacij v psihologicheskoy praktik. Sankt-Peterburg, Rossiya, 2001.
- [17] N. Vasil'ev, Trening preodoleniya konfliktov. Sankt-Peterburg, Rossiya, 2006.

- [18] M. Bityanova, Psihologiya lichnostnogo rosta: prakticheskoe posobie po provedeniyu treninga lichnostnogo rosta psihologov, pedagogov, social'nyh rabotnikov. Moskva, Rossiya, 1995.
- [19] G. Nikiforov i dr., Praktikum po psihologii menedzhmenta i profesional'noj deyatel'nosti. Sankt-Peterburg, Rossiya, 2001.
- [20] O. Bondarchuk ta in., Metodyka diahnostryky rivniv i osoblyvostei psykholohichnoi hotovnosti kerivnykiv osvitnikh orhanizatsii do diialnosti v umovakh zmin. Kyiv, Ukraina, 2016.
- [21] L. Zhuravska, Sotsialno-psykholohichniy treninh: rozvytok yakostei osobystosti pratsivnykiv sfery turyzmu. Kyiv, Ukraina, 2006.
- [22] Devid U. Dzhonson, Trening obshcheniya i razvitiya; per. s angl. E. I. Iseninoj. Moskva, Rossiya, 2001.

*Стаття надійшла  
до редакції 10 лютого 2020 року*