

УДК 378:159.9

DOI: 10.15587/2313-8416.2015.53479

ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ВХОДЖЕННЯ МОЛОДИХ ПЕДАГОГІВ В ОСВІТНЮ ОРГАНІЗАЦІЮ

© М. В. Москальов

У статті розглядається важлива проблема діяльності психологів – підготовка молодих учителів до входження в освітню організацію. Розкрито особливості психологічного супроводу та специфіку входження молодих педагогів в освітню організацію; подано дизайн тренінгу, який сприяє ефективному входженню молодих педагогів в освітнє середовище. Використано інтерактивні методи навчання, які допомагають молодим педагогам засвоїти психологічні особливості вдалого входження в освітню організацію

Ключові слова: молодий педагог, адаптація, входження, супровід, тренінг, психологічна підтримка, входження в організацію

The article deals with the important issue of psychologists – training young teachers to entry into the educational organization. The features and specific psychological support of young teachers entering the educational organization are revealed; design of the training that facilitates efficient entry of the young teachers into the educational environment is given. Interactive teaching methods that help young teachers master the psychological characteristics of a successful entry into the educational organization are used

Keywords: young teacher, adaptation, entry, support, training, psychological support, entry into the organization

1. Вступ

У Національній доктрині розвитку освіти поставлені завдання щодо формування самостійної та самодостатньої особистості, здатної до професійного розвитку, активної адаптації на сучасному ринку праці та творчої самореалізації. Ці завдання пов'язані з новими вимогами суспільства до реформування української освіти [1].

В умовах постійних соціально-економічних трансформацій як в суспільстві, так і в освітніх організаціях, дослідження проблеми становлення молодого педагога є надзвичайно цікавою темою. Аналіз наукової літератури [2–6] показав надзвичайний інтерес до проблеми становлення молодих вчителів, а саме: визначення механізмів професійної адаптації молодого вчителя (О. Г. Мороз, О. С. Солодухова та ін.); визначення шляхів, засобів, методів професійного становлення вчителя в умовах вищого навчального закладу (Н. В. Кузьміна, О. О. Холодова тощо); технології роботи практичних психологів щодо надання психологічної допомоги педагогам (О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, С. Д. Максименко та ін.).

2. Постановка проблеми

Разом з тим, як свідчить наукова література, проблема входження молодих педагогів в професійну діяльність спеціально не вивчалась.

Саме тому вдало побудована система ефективного психологічного супроводу при входженні молодих педагогів в освітнє середовище є надзвичайно актуальною для сьогодення.

3. Літературний огляд

Автори, які започаткували термін «психологічного супроводу» (Г. Бардієр, І. Ромазан і Т. Черединова), наголошували, що це система підтримки та допомоги особистості, спрямованої на створення спеціальних умов для повноцінного розвитку й успішного здійснення функціональних обов'язків в конкретному середовищі. Особливо це стосується освітнього середовища. Як визначає М. Бітянова, «...психолог і педагог у цьому процесі не просто спостерігач, який стоїть поруч, він створює оптимальні соціально-психологічні умови для розвитку дітей та дорослих, він іде з ними поруч» [1].

М. І. Мушкевич [7], досліджуючи поняття супроводу у сучасній психологічній науці, виокремила три основні компоненти: той, кого супроводжують; той, хто супроводжує; і шлях, який вони проходять разом. Автор вказує, що мова йде про спільне буття людей в певний часовий період людського життя, де супроводжуючий (супутник) постає як людина, що захищає та допомагає подорожньому в дорозі впоратися з мінливістю шляху. Саме при входженні моло-

дого педагога в освітню організацію актуальним стає ефективна допомога по засвоєнню як нормативно правових, професійних, так і особистісних якостей, які є важливими саме для даної освітньої організації.

Аналіз наукової літератури надав можливість виявити, що входження молодих педагогів в освітню організацію розглядається як початковий етап професійної діяльності під час якого відбувається:

- засвоєння правил, норм та цінностей професії;
- формування та усвідомлення себе як суб'єкта професії;
- оволодіння психологічними важливими якостями, необхідними для виконання своїх професійних обов'язків;
- оптимізація професійних знань, умінь та навичок щодо психологічної готовності до виконання функціональних обов'язків.

Виявлено особливості процесу входження новачка в колектив, який базується на здійсненні чотирьох етапів [2, 8].

Перший етап полягає в поінформуванні працівника щодо майбутньої роботи та знайомить з колективом. Формально працівник вважається членом колективу, про що повідомляє особа, яка уповноважена представити людину на безпосередньому робочому місці.

Другий етап надає можливість розширити коло знайомих (за візуальними, професійними, спільними інтересами). Адже кожен працівник, який щойно починає трудову діяльність, зазвичай сприймається позитивно. Він «добрий» для колективу і здебільшого колектив приємний для нього.

Третій етап характеризує ступінь сприйняття колективом нового працівника за його здатністю до доброзичливості, безконфліктності, упередженості тощо. За відповідністю цим вимогам він може завоювати авторитет.

Четвертий етап показує участь фахівця у суспільному житті організації, винахідництві, раціоналізації: у нього виникає відповідне творче напруження у роботі, яке вимагає робити кар'єру [8].

За результатами теоретичних та практичних досліджень нами було розроблено навчальну програму тренінгової форми.

Основний напрямок програми – висвітлення основних теоретичних складових проблеми, що вміщує комплекс практичних вправ щодо надання психологічного супроводу молодим педагогам при входженні в освітню організацію.

Метою статті є постановка рекомендації щодо допомоги молодим педагогам при входженні в освітню організацію, а також поглиблення уявлень щодо змісту, чинників та психологічних особливостей задля ефективності здійснення професійної діяльності в освітній організації.

4. Результати дослідження входження молодих педагогів в організацію

Навчальна програма може бути використана усіма учасниками навчально-виховного процесу для підвищення рівня знань, умінь та навичок, а також як факультативний курс для підвищення кваліфікації

молодих педагогів в системі післядипломної педагогічної освіти.

Розроблена тренінгова програма містить три модулі, заснованих на застосуванні активних форм і методів психологічного навчання:

Модуль 1. Сутність поняття входження молодих педагогів в освітню організацію.

Модуль 2. Психологічні чинники, що впливають на специфіку вдалого входження молодих педагогів в освітню організацію.

Модуль 3. Психологічні умови входження молодих педагогів в освітню організацію.

Тренінг розрахований на 24 години, з яких: лекції – 9 годин, практичні заняття – 10 годин, самостійна робота – 5 годин.

Для проведення тренінгу було використано основні інтерактивні техніки: метод незавершених речень (із подальшим груповим обговоренням); заповнення робочих аркушів (вивчення очікувань, розкриття змісту основних понять теми тощо); виконання творчих завдань (та їх представлення у вигляді схем, малюнків тощо); міжгрупове обговорення (представлення робочими групами результатів виконання певних завдань; постановка уточнюючих та проблемних питань; відповіді на поставленні питання тощо) [6, 9, 10].

Наприкінці тренінгу та модулів проводилась рефлексія (індивідуальна; групова) заповнювались анкети «Аналіз ефективності роботи тренінгу».

Також варто зазначити, що реалізація програми тренінгу вимагала такої організації роботи з педагогами, яка б забезпечила психологічне навчання. Зважаючи на це, психологічну підготовку молодих педагогів було вирішено проводити використовуючи технологічний підхід, розроблений та запропонований Л. М. Карамушкою. В основу вибору змісту і форм роботи, згідно з технологічним підходом, було запропоновано три компоненти [5, 6, 9]: змістовно-смысловий, діагностичний, розвивальний.

При цьому завдяки змістовно-смысловому блоку надавалась інформація щодо сутності феномена, його основних характеристик, систематизації теоретичних відомостей про об'єкт дослідження. У діагностичному блоці викладаються діагностичні методики, які можуть бути використані для діагностики конкретного класу характеристик, які мають відношення до проблеми, що аналізується. Завданням корекційно-розвивального блоку стало запровадження розвивальних вправ для оптимізації розвитку та корекції певних психологічних характеристик (особистості, групи, організації), які прямо чи опосередковано впливають на вияви певних складових того чи іншого явища (процесу), спрямованих на розвиток знань, умінь та навичок [5].

Мета тренінгу: формування у молодих педагогів знань, умінь і навичок про зміст та психологічні особливості входження в освітню організацію.

Для досягнення поставленої мети було обрано такі завдання:

1. Оволодіння молодими педагогами знаннями про зміст та психологічні особливості входження в освітню організацію.

2. Оволодіння молодими педагогами знаннями про основні психологічні чинники, які впливають на вдале входження в освітню організацію.

3. Оволодіння молодими педагогами методами діагностики психологічних характеристик, необхідних для ефективного входження в освітню організацію.

4. Оволодіння молодими педагогами уміннями та навичками виконання конкретних завдань, які виникають в процесі входження в освітню організацію.

Зупинимось більш детально на висвітленні змісту тренінгу.

Вступна частина тренінгу.

– Знайомство учасників тренінгу (виконання вправ та криголамів: «Знайомство», «Мене звати ...», «Мої найкращі професійні якості ...» [6, 10]).

– Вивчення очікувань (заповнення індивідуальних робочих аркушів з наступним груповим обговоренням. Учасникам пропонується надати відповіді на запитання: «Чому я хочу навчитися на тренінгу?», «Які знання я хотів отримати?», «Що нового я хотів би дізнатися про діяльність в школі?» [6, 9, 10]).

– Мультимедійна презентація: «Визначення мети та завдання тренінгу».

– Групове обговорення: «Яким би я хотів бачити сьогодні нашу роботу (визначення організаційних правил групової роботи – тривалість, кількість перерв тощо [6])».

Модуль I. Сутність поняття «входження» фахівців в організацію.

Вступ: мета, завдання, організація тренінгової діяльності.

Тема 1. Зміст та сутність понять «входження», «входження в організацію».

Мета:

а) визначення змісту понять «входження», «входження» фахівців в організацію;

б) аналіз результатів дослідження здатності до входження в організацію молодих фахівців;

в) розвиток вмінь та навичок фахівців для ефективного входження в організацію.

Змістовно-смісловий компонент тренінгу. Метод незавершених речень: «Входження – це...». Мета: з'ясувати розуміння учасниками сутності поняття «входження». Міжгрупове обговорення: порівняння понять «входження», «введення», «вступ», «адаптація» тощо. Мета: з'ясувати здатність молодих фахівців до аналітичного мислення. Мультимедійна презентація (міні-лекція): «Входження: основні характеристики» (для підготовки до заняття використано матеріали наукової літератури [11]). Мета: надати теоретичні знання з обраної теми.

Діагностичний компонент тренінгу. Психологічний практикум: методика «Експрес-діагностика рівня емпатії (І. М. Юсупов)» [2]; «Семантичний диференціал – СД» (Ч. Остуд) [7].

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу. Вправа «Сліпий та поведир» (використовується на основі отриманого досвіду на семінарі-тренінгу). Мета: формування вмінь моделювати процес адаптації особистості при входженні в нову групу.

Вправа. «Приєднуватися в групу» [12]. Мета: допомогти педагогам розвинути вміння «приєднання до

групи». Учасникам пропонується по чергово здійснити такі кроки:

1. Виріши, чи хочеш ти приєднатися до діяльності, якою займаються інші.

2. Вибери найкращий спосіб приєднання.

3. Приєднайтесь до гурту.

Домашнє завдання: змоделюйте первинну співбесіду психолога з новим співробітником.

Мета: закріпити матеріал, який отримали на занятті та активізувати здатність до самостійного опрацювання.

Підведення підсумків заняття: Рефлексивний аналіз: «Що дало мені заняття?».

Тема 2. Психологічні особливості входження молодих педагогів в освітню організацію.

Мета: виявити психологічні риси молодих фахівців, важливих для вдалого входження молодих педагогів в освітню організацію.

Змістовно-смісловий компонент тренінгу.

Криголам: кожен молодий педагог коротко представляє інформацію про себе. Мета: з'ясувати основні відомості про учасників тренінгу (освіта, досвід роботи, здібності, уподобання тощо). Метод незавершених речень (індивідуальна форма) «Входження в освітню організацію – це ...». Мета: виявити здатність молодих педагогів розуміти та аналізувати запропоноване поняття. Робота в малих групах (обговорення з метою підготовки схематичних малюнків): «Сутність та основні етапи входження в освітню організацію». Мета: проаналізувати та охарактеризувати основні етапи входження в освітню організацію на основі моделювання та прогнозування. Міжгрупове обговорення: «Специфіка входження в освітню організацію молодих педагогів». Мета: сформулювати чітке уявлення щодо важливості етапу входження молодих педагогів в освітню організацію. Мультимедійна презентація (міні-лекція): «Професійно важливі якості педагога при входженні в організацію» (для підготовки до заняття використано матеріали наукової літератури [11]). Мета: ознайомити з теоретичним матеріалом щодо поняття входження в освітню організацію, його сутності та видами.

Діагностичний компонент тренінгу. Психологічний практикум: методика «Аналіз педагогом особливостей індивідуального стилю своєї педагогічної діяльності» [2]; «Оцінка професійної спрямованості особистості педагога» [2].

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу. Вправа «Мої професійні плани» [1, 13]. Мета: допомогти учасникам поміркувати над тим, чого він очікує від свого професійного життя, які його устремління, які цінності для нього значущі. Вправа «Минуле, сьогодні і майбутнє» [1]. Мета: проаналізувати учасниками свої відчуття з приводу свого професійного минулого, сьогоднішнього та змоделювати плани на майбутнє. Вправа «Значущі професійні події в минулому і найбільш бажані в майбутньому» [13]. Мета: навчити молодих педагогів формулювати власні цілі щодо професійної перспективи.

Підведення підсумків заняття. Рефлексивний аналіз: «Що дало мені заняття?».

Модуль II. Психологічні чинники, що впливають на специфіку вдалого входження молодих педагогів в освітню організацію

Вступ: мета, завдання, організація тренінгової діяльності.

Тема 3. Корпоративна культура як чинник вдалого входження молодих педагогів в освітню організацію.

Мета: виявити специфіку впливу корпоративної культури на входження молодих педагогів в освітню організацію; проаналізувати основні чинники, що впливають на успішність входження молодих педагогів в освітню організацію.

Змістовно-смісловий компонент тренінгу. Метод незавершених речень: «Культура – це...», «Корпоративна культура – це...». Мета: з'ясувати розуміння учасниками тренінгу сутності поняття «корпоративна культура». Міжгрупове обговорення: «Корпоративна культура освітньої організації», «Складові корпоративної культури освітньої організації». Мета: з'ясувати здатність молодих педагогів до аналітичного мислення. Творче завдання: проаналізуйте основні чинники (чинники макrorівня – рівня суспільства; чинники мезорівня – рівня організації; чинники мікрорівня – рівня особистості), які впливають на ефективність входження молодих педагогів в освітню організацію. Мета: виявити основні чинники, які супроводжують молодих педагогів при входженні в освітню організацію та їх характеристики. Мультимедійна презентація (міні-лекція): «Характеристика чинників корпоративної культури, які впливають на рівні входження молодих педагогів в освітню організацію» (для підготовки до заняття використано матеріали наукової літератури [6, 14]). Мета: розширити теоретичні знання щодо ролі корпоративної культури та її впливу на специфіку входження молодих педагогів в освітню організацію.

Діагностичний компонент тренінгу. Психологічний практикум: опитувальник «Оцінка рівня організаційної культури» І. Д. Ладанова [15].

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу. Вправа «Я викладач» (за Н. В. Самоукіною) [6]. Мета: виявити психологічні особливості внутрішнього стану молодих педагогів при входженні в освітню організацію. Вправа «Ефективний викладач» [6]. Мета: проаналізувати особистісні і професійні якості молодого педагога, які сприяють його ефективному управлінню навчально-виховним процесом; вчити наводити конкретні прояви цих умінь із власних спостережень.

Домашнє завдання: на окремих аркушах намалюйте схему «Я серед співробітників школи». Обміркуйте свої дії, вчинки, почуття щодо своїх колег-співробітників та критично і відверто проаналізуйте все, що Ви робите.

Підведення підсумків «Що нового я дізнався на тренінгу».

Тема 4. Психологічно важливі якості молодих педагогів при входженні в освітню організацію

Мета: виявити психологічно важливі якості молодих педагогів при входженні в організацію; проаналізувати основні якості молодих педагогів, та ви-

явити проблемні аспекти, які гальмують розвиток психологічно важливих якостей та вказати шляхи їх розвитку.

Змістовно-смісловий компонент тренінгу. Вправа-криголам «Чотири кута» [2]. Мета: виявити певні складності у спілкуванні та замислитися над тим, чим вони викликані. Робота у парах: проаналізуйте основні проблеми, або ситуації, які викликають у молодих педагогів найсильніші переживання та емоції. Мета: виявити основні характеристики, які супроводжують фахівців в нових колективах.

Діагностичний компонент тренінгу. Психологічний практикум: методика «Етика поведінки в організації» [6].

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу. Вправа «Самовиховання волі» [4]. Мета: формування вмінь щодо розвитку сили волі. Вправа «Я хороший» [4]. Мета: допомогти молодим педагогам виявити позитивні якості особистості.

Підведення підсумків заняття. Рефлексивний аналіз: «Що нового я дізнався на занятті?».

Модуль III. Психологічні умови входження молодих педагогів в освітню організацію

Вступ: мета, завдання, організація тренінгової діяльності.

Тема 5. Особливості діяльності молодих педагогів в освітній організації.

Мета: ознайомити молодих педагогів із специфікою діяльності в освітніх організаціях характерною при входженні в освітню організацію.

Змістовно-смісловий компонент тренінгу. Метод незавершених речень (з подальшим груповим обговоренням): «Основними умовами діяльності молодих педагогів в освітній організації є ...». Мета: спонукати молодих педагогів до активної діяльності в групі, виявити основні поняття.

Групова дискусія: «Як можна систематизувати наведені учасниками тренінгу умови? Які з них можна віднести до психологічних умов?» [9]. Мета: виявити саме психологічні умови входження молодих педагогів в освітню організацію.

Діагностичний компонент тренінгу. Психологічний практикум: методика «Діагностика ефективності педагогічних комунікацій» (модифікований варіант анкети за О. О. Леонтьєвим).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу. Вправа «Ідеальний педагог». Мета: навчити знімати психологічну напругу, тривожність, стреси та професійні стреси.

Домашнє завдання «Підготувати текст презентації себе при прийомі на роботу».

Тема 6. Особливості взаємодії молодих педагогів з учасниками навчально-виховного процесу при входженні в освітню організацію

Мета: ознайомити молодих педагогів із особливостями діяльності в освітній організації, специфікою та психологічними аспектами взаємодії з учасниками навчально-виховного процесу

Змістовно-смісловий компонент тренінгу. Вправа-криголам «Готовність до взаємин» [4]. Мета: виявити характер і результативність взаємин з майбутніми студентами. Мультимедійна презентація:

«Сутність взаємодії молодих педагогів при входженні в освітню організацію: зміст та психологічні особливості». Мета: ознайомити молодих педагогів з поняттям взаємодії в навчально-виховному процесі.

Діагностичний компонент тренінгу. Психологічний практикум: методика «Оцінка умінь педагогічного спілкування» (за І. В. Макаровською) [4]; психологічний практикум: «Який Ви колега?» [4].

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу. Вправа «Мистецтво сподобатися іншому (за Дж. Шпігель)» [4]. Мета: розвивати здатність майстерно використовувати свої вміння та навички щодо діяльності педагога при входженні в освітню організацію. Вправа «Вирази свої почуття» [12]. Мета: допомогти молодим педагогам розвинути вміння «допомагати іншим».

Учасникам пропонується покроково виконати наступні дії:

1. З'ясуй чи необхідна комусь із співробітників твоя допомога.

2. Продумай шляхи допомоги.

3. Запитай людину, чи їй потрібна допомога.

4. Допоможи людині.

Завершення тренінгу.

Рефлексивний аналіз: «Чи задовольнили заняття мої очікування?», «Які форми та методи навчання сподобалися мені більше всього?», «Що я дізнався про себе під час відвідання тренінгових занять?».

Анкета «Аналіз ефективності роботи тренінгу».

5. Висновки

Отже, за результатами формувального експерименту, встановлено, що психологічний супровід молодих педагогів розглядається як система підтримки та допомоги фахівцю, що спрямована на створення спеціальних умов для повноцінного розвитку й успішного здійснення функціональних обов'язків в конкретному учбовому середовищі. Розроблена програма психологічного супроводу має свою структуру, яка сприяє засвоєнню змісту та сутності поняття «входження молодих педагогів в освітню організацію; виокремленню психологічних чинників, що впливають на специфіку вдалого входження молодих педагогів в освітню організацію; використанню психологічних умов входження молодих педагогів в освітню організацію. Для вдалого здійснення тренінгу використано інтерактивні методи навчання, а саме: метод незавершених речень; заповнення робочих аркушів; виконання творчих завдань; міжгрупове обговорення тощо).

Таким чином зазначимо, що апробація тренінгу показала доцільність його використання в роботі з молодими педагогами при входженні в освітню організацію.

На наступному етапі дослідження планується дослідити ефективність результатів впровадження тренінгу.

Література

1. Жукова, А. Організація психологічного супроводу [Текст] / А. Жукова, В. Мальцева // Журнал відкритий урок. – 2008. – Режим доступу: <http://osvita.ua/school/method/psychology/988/>

2. Коломинский, Я. Л. Психология педагогического взаимодействия [Текст]: учеб. пособ. / Я. Л. Коломинский, Н. М. Плескалева, И. И. Заяц, О. А. Митрахович; под ред. Я. Л. Коломинского. – СПб.: Речь, 2007. – 240 с.

3. Лукашевич, Н. П. Психология труда [Текст] / Н. П. Лукашевич, И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук; под ред. Н. П. Лукашевича. – К.: МАУП, 1997. – 111 с.

4. Подоляк, Л. Г. Психология вищої школи: Практикум [Текст]: навч. посіб. / Л. Г. Подоляк, В. І. Юрченко. – К.: Каравела, 2008. – 336 с.

5. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій) [Текст]: навч. посібник / за ред. Л. М. Карамушки. – К.: Науковий світ, 2008. – С. 19–22.

6. Технології роботи організаційних психологів [Текст]: навч. посіб. / за ред. Л. М. Карамушки. – К.: ІНКОС, 2005. – 366 с.

7. Мушкевич, М. І. Поняття супроводу у сучасній психологічній науці. Т. XIII, Ч. 1 [Текст]: зб. наук. пр. / М. І. Мушкевич; за ред. С. Д. Максименка. – К., 2011. – С. 287–294.

8. Баклицький, І. О. Психологія праці [Текст]: підручник / І. О. Баклицький; 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 655 с.

9. Карамушка, Л. М. Зміст та структура тренінгу «Психологічні основи профілактики та подолання професійного стресу в персоналі держадміністрацій» [Текст]: зб. наук. пр. / Л. М. Карамушка, Д. І. Куриця; гол. ред. С. Д. Максименка. – К.: А.С.К., 2012. – С. 53–61.

10. Толков, О. С. Навчальна програма тренінгу «Психологічні особливості діяльності персоналу вищих навчальних закладів в умовах соціально-економічних змін». Т. 1, Ч. 21 [Текст]: зб. наук. праць / О. С. Толков; за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К.: Вид-во «А.С.К.», 2010. – С. 53–61.

11. Виханский, О. С. Менеджмент [Текст]: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2003. – 528 с.

12. Гольштейн, А. Тренінг умінь спілкування: як допомогти проблемним підліткам [Текст] / А. Гольштейн, В. Хомик; пер. з англ. В. Хомика. – К.: Либідь, 2003. – 520 с.

13. Выдрина, Н. Н. Программа работы специалиста по сопровождению молодых педагогов «Круг помощи» [Текст] / Н. Н. Выдрина. – 2013. – Режим доступа: <http://www.resobr.ru/materials/46/42800/>

14. Тихомирова, О. Г. Организационная культура формирование, развитие и оценка [Текст] / О. Г. Тихомирова. – Санкт-Петербург, 2008. – 148 с.

15. Ладанов, И. Д. Практический менеджмент. Психотехника управления и самотренировки [Текст]: учеб. пособие / И. Д. Ладанов. – М.: Корпоративные стратеги, 2004. – 496 с.

References

1. Zhukova, A., Mal'ceva, V. (2008). Organizacija psihologichnogo suprovodu. Zhurnal vidkrytyj urok. Available at: <http://osvita.ua/school/method/psychology/988/>

2. Kolominskij, Ja. L., Pleskaleva, N. M., Zajac, I. I., Mitrahovich, O. A.; Kolominskogo, Ja. L. (Ed.) (2007). Psihologija pedagogicheskogo vzaimodejstvija. Sankt-Peterburg: Rech', 240.

3. Lukashevich, N. P., Singaevskaja, I. V., Bondarchuk, E. I.; Lukashevicha, N. P. (Ed.) (1997). Psihologija truda. Kyiv: MAUP, 111.

4. Podoljak, L. G., Jurchenko, V. I. (2008). Psihologija vyshhoi' shkoly: Praktykum. Kyiv: Karavela, 336.

5. Karamushky, L. M. (Ed.) (2008). Tehnologija psihologichnoi' pidgotovky personalu organizacij do roboty v

umovah social'no-ekonomichnyh zmin (na materialy osvithnih organizacij). Kyiv: Naukovyj svit, 19–22.

6. Karamushky, L. M. (Ed.) (2005). Tehnologii' roboty organizacijnyh psihologiv. Kyiv: INKOS, 366.

7. Mushkevych, M. I.; Maksymenko, S. D. (Ed.) (2011). Ponjattja suprovodu u suchasnij psihologichnij nauci. Vol. XIII, Part 1. Kyiv, 287–294.

8. Baklyc'kyj, I. O. (2008). Psihologija praci. Kyiv: Znannja, 655.

9. Karamushka, L. M., Kurycja, D. I.; Maksymenko, S. D. (Ed.) (2012). Zmist ta struktura treningu «Psihologichni osnovy profilaktyky ta podolannja profesijnogo stresu v personalu derzhadministracij». Kyiv: A.S.K., 53–61.

10. Tolkov, O. C.; Maksymenko, S. D., Karamushky, L. M. (Ed.) (2010). Navchal'na programa treningu «Psihologichni osoblyvosti dijalnosti personalu vyshhyh navchal'nyh zakladiv

v umovah social'no-ekonomichnyh zmin». Vol. 1, Issue 21. Kyiv: Vyd-vo «A.S.K.», 53–61.

11. Vihanskij, O. S., Naumov, A. I. (2003). Menedzhment. Moscow: Gardariki, 528.

12. Gol'shtejn, A., Homyk, V., Homyka, V. (2003). Trening umin' spilkuvannja: jak dopomogty problemnym pidlitkam. Kyiv: Lybid', 520.

13. Vydrina, N. N. (2013). Programma raboty specialista po soprovozhdeniju molodyh pedagogov «Krug pomoshhi». Available at: <http://www.resobr.ru/materials/46/42800/>

14. Tihomirova, O. G. (2008). Organizacionnaja kul'tura formirovanie, razvitie i ocenka. Sankt-Peterburg, 148.

15. Ladanov, I. D. (2004). Prakticheskij menedzhment. Psihotehnika upravlenija i samotrenirovki. Moscow: Korporativnye strategii, 496.

*Рекомендовано до публікації д-р психол. наук Сергєєнкова О. П.
Дата надходження рукопису 13.10.2015*

Москальов Максим Володимирович, доцент, кандидат психологічних наук, кафедра загальної, вікової та педагогічної психології, Київський університет імені Бориса Грінченка, вул. Бульварно-Кудрявська, 18/2, м. Київ, Україна, 04053
E-mail: m.moskalov@kubg.edu.ua

УДК 378.091.12:36-051:159.942

DOI: 10.15587/2313-8416.2015.54036

ЕМОЦІЙНА СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

© О. Б. Мельничук

Досліджено емоційну складову професійного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери. Проаналізовано значення емоційної сфери в професійній діяльності соціальних працівників. Встановлено особливості прояву емоційних особливостей (емоційного інтелекту, емоційних бар'єрів комунікації, типу емоційної реакції, алекситимії) у студентів – майбутніх фахівців соціальної сфери. Визначено психологічні умови розвитку емоційної сфери як складової професійного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери

Ключові слова: професійний інтелект, професійний інтелект майбутніх фахівців соціальної сфери, емоційний інтелект

The emotional component of professional intelligence of future social sphere specialists is studied. Importance of emotional area in professional activities of social workers is analysed. Specifics of manifestation of emotional features (emotional intelligence, emotional communication barriers, emotional reaction type, alexithymia) of the students, who are future social sphere professionals are determined. Psychological conditions emotional area developing as a component of professional intelligence of future social sphere professionals are detected

Keywords: professional intelligence, professional intelligence of future social sphere specialists, emotional intelligence

1. Вступ

Сучасний етап соціокультурних та економічних трансформацій в різних сферах українського суспільства висуває нові вимоги до професійної підготовки фахівців. На вимогу часу фахівець має бути компетентним та конкурентоспроможним, володіти високим професіоналізмом, мати високий інтелектуальний потенціал та сформовані практичні навички та уміння, що уможливають ефективне виконання функцій в трудовій діяльності. Професійна підготовка у вузі повинна мати більш виражену прагматичну спрямованість, бути орієнтованою на формування професійної компетентності,

що визначається специфікою майбутньої професійної діяльності.

Ефективна організація навчально-виховного процесу в системі професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери орієнтована на успішне та ефективне засвоєння професійних знань, формування адекватної сучасним вимогам наукової позиції фахівця, на формування їх особистості. Теоретичний аналіз наукової літератури та аналіз практики професійної діяльності фахівців свідчить про зв'язок інтелекту особистості та успішності її професійної діяльності. Професійний інтелект формується в процесі професійного навчання в результаті