

**Інноваційні моделі
підвищення кваліфікації працівників
психологічної служби і консультантів
ПМПК**

Електронне видання комбінованого
використання на CD-ROM

Київ

Національна академія педагогічних наук України
Український науково-методичний центр
практичної психології і соціальної роботи

2013

УДК 159.9.316

ББК 88.88.4

Рекомендовано до друку Радою Українського науково-методичного центру практичної психології і соціальної роботи (протокол № 9 від 27.12. 2012)

За загальною редакцією: докт.психол.наук Панка В.Г., канд. психол.наук Гаркавенко З.О.

Авторський колектив: Панок В.Г., Бегеза Л. С., Гаркавенко З.О., Гобод І.Ю., Кухарь С.Ю., Луценко Ю.А., Обухівська А.Г. Острова В.Д., Почупайло В.М., Сосновенко Н.В., Тінякова А.І., Цушко І.І.

Інноваційні моделі підвищення кваліфікації працівників психологічної служби і консультантів ПМПК/ авт.кол. за ред. Панка В.Г., Гаркавенко З.О. - Електрон. дані. – Київ, Український НМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2013. - 1 електрон. опт. диск (CD-ROM), 12 см.

Науково-методичний посібник «Інноваційні моделі підвищення кваліфікації працівників психологічної служби і консультантів ПМПК» презентує сучасне бачення професійного розвитку фахівців психологічної служби системи освіти, в якому важлива роль відводиться самому спеціалісту. У посібнику представлено теоретико-методологічний підхід до проблем підвищення кваліфікації, а також кращі інноваційні практики організації міжкурсової підготовки фахівців психологічної служби системи освіти України: практичних психологів, соціальних педагогів та консультантів ПМПК.

ISBN 978-617-7118-01-4

©Український НМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2013

Зміст

Передмова	4
Розділ 1. Професійний розвиток фахівця психологічної служби системи освіти (Панок В.Г., Гаркавенко З.О., Обухівська А.Г.)	
1.1. Опанування професії. Планування кар'єри	6
1.2. Організація професійного розвитку	19
1.3. Саморозвиток фахівця	31
1.4. Професійне вдосконалення консультанта ПМПК	49
Розділ 2. Сучасні підходи до міжкурсової підготовки – складової підвищення кваліфікації фахівців психологічної служби системи освіти (Гаркавенко З.О., Почупайло В.М.)	
2.1. Сутність та зміст міжкурсової підготовки	62
2.2. Форми і методи міжкурсової підготовки	79
Розділ 3. Ресурси підвищення кваліфікації: інноваційні моделі (Цушко І.І., Гобод І.Ю., Сосновенко Н.В., Бебеза Л.Є., Луценко Ю.А., Гаркавенко З.О.)	
3.1. Професійна адаптація фахівців: робота із молодими спеціалістами. Районний, міський, обласний рівень	91
3.2. Районне методоб'єднання практичних психологів і соціальних педагогів ЗНЗ та ДНЗ	102
3.3. Спеціалізація фахівців: методична робота центрів практичної психології	106
3.4. Особливості підвищення кваліфікації практичних психологів і соціальних педагогів ПТНЗ	120
3.5. Особливості організації підвищення кваліфікації спеціалістів психологічних служб ВНЗ III-IV рівнів акредитації	134
Розділ 4. Огляд сучасного ринку тренінгів для фахівців психологічної служби (Гаркавенко З.О., Кухар С.Ю., Острова В.Д., Тінякова А.І.)	
4.1. Аналіз сучасного ринку тренінгів для працівників психологічної служби в Україні	139
4.2. Форми і методи підвищення кваліфікації фахівців психологічної служби: зарубіжний досвід	145
Додатки	155

Передмова

Працюючи над цим посібником ми раз від разу запитували себе: для кого й для чого ми його пишемо? Найважливішим адресатом для нас є спеціаліст, який працює безпосередньо у навчальному закладі: практичний психолог, соціальний педагог, консультант ПМПК. Не зменшуючи важливості та інколи непересічної складності роботи районного, міського, обласного рівня служби, ми переконані, що саме рядовому фахівцеві вкрай важливі наші здобутки. Такий висновок слідує із аналізу стану психологічної служби на сьогоднішній день. Вирішення проблем професійної позиції та професійного розвитку фахівців не можуть і далі залишатись у віданні лише методично-керівного складу служби.

Актуальність теми цього посібника підтверджують реалії життя. З одного боку стрімкий розвиток процесів глобалізації світової економіки та інформаційної революції, прагнення України долучитись до європейського освітнього простору, що вимагають якісно інших підходів до підготовки та перепідготовки сучасного фахівця психологічної служби. З іншого боку, саме інноваційні процеси здатні прискорити оновлення системи освіти загалом і покращання якості підвищення кваліфікації фахівців психологічної служби, зокрема.

Розуміючи всю складність завдань, що поставлені перед системою післядипломної освіти, автори намагались рухатись відповідно до основних орієнтирів, які регламентують здійснення інноваційної діяльності: Закон України про інноваційну діяльність» (від 04.07.02 р., №40-ІУ), «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» (від 16.01.03 р., №433-ІУ), накази Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності» (від 07.11.00 р., №522) та інші.

Основу інноваційних процесів в освіті складають дві важливі проблеми – проблема вивчення, узагальнення та поширення передового досвіду та проблема впровадження досягнень психолого-педагогічної науки в практику.

Не оминають ці проблеми й систему підвищення кваліфікації практичних психологів, соціальних педагогів, консультантів ПМПК та інших.

Працюючи над посібником автори орієнтувались на основний критерій інноваційності – зміну цілей, тобто змісту освіти (його результатів), як основних складової діяльності учасників процесу підвищення кваліфікації, враховуючи існуючу нині класифікацію інновацій за рівнем інноваційної зміни.

Інноваційним ми вважаємо і сам підхід до суб'єктів ініціативи у процесах підвищення кваліфікації, а саме зміна акцентів. Традиційно, ініціатором підвищення професійної майстерності (курси підвищення кваліфікації, атестації тощо) виступає методична служба. Автори пропонують розглядати в якості основного «актора» цього процесу самого фахівця, який повинен сформувати бачення власного професійного розвитку та бути його активним співдіячем.

Структура посібника містить чотири основних розділи: «Професійний розвиток фахівця психологічної служби системи освіти», «Сучасні підходи до міжкурсової підготовки складової підвищення кваліфікації фахівців психологічної служби системи освіти», «Ресурси підвищення кваліфікації: інноваційні моделі», «Огляд сучасного ринку тренінгів для фахівців психологічної служби».

Розділ 1. Професійний розвиток фахівця психологічної служби системи освіти

1.1 Опанування професії. Планування кар'єри.

Вибір професії психолога зазвичай відбувається у молодій людині під впливом зовнішніх факторів. Сучасний світ наповнений привабливими прикладами, чи то кіно, де група психологів розкривають один злочин за іншим, чи то шоу-програма, де психолог легко та невимушено роздає поради на всі випадки життя. Проте найчастіше, молода людина обираючи професію психолога навіть не уявляє, що саме вона собою являє, і який власне із напрямів психології варто опановувати. Питання популяризації професій психолога та роз'яснення змісту та їх специфіки на часі.

Психологи вже зрозуміли, що наукова і практична психологія не є тотожними, що жодна з них не може бути зведена до іншої. Адже наукова психологія – це наука про закони й закономірності психічного життя, виникнення й розвитку психіки.

У свою чергу практична психологія – це одна з форм професійної діяльності, що має на меті надання допомоги людині, яка знаходиться у складних життєвих обставинах, шляхом внесення коректив у структуру та зміст ментального життя людини, її взаємини з навколишнім соціальним і природним світом, розглядаючи при цьому особистість з точки зору її індивідуальності, як неповторне соціобіологічне явище.

Різниця між науковою і практичною психологією виявляється передусім на рівні підходу до людської особистості. Наукова психологія у реалізації своїх цілей і завдань займається збиранням наукових фактів, установленням хмизків між окремим явищами та перевіркою надійності віднайдених закономірностей. Основне ж завдання практичної психології – допомога людині психологічними засобами, корекція її особистісних рис і структури особистості, соціальних стосунків, розкриття творчого потенціалу, допомога людині у проектуванні її власного життєвого шляху. Отже підходи до особистості тут

різні: аналітико-статистичний у науковій психології та синтетичний у практичній.

Спроба побудови цілісної взаємоузгодженої системи уявлень про зміст, форми й методи навчання та формування особистості практичного психолога була здійснена під час роботи на концепцією підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації практичних психологів. Концепція розроблена з урахуванням сучасних вимог практики і ґрунтується на ряді положень.

Перше з них: практична психологія – це особливий вид діяльності, який не повністю збігається з академічною психологією, має специфічну методологію та підходи до предмету. Специфіка практичної психології зумовлює й відповідні форми, методи та зміст підготовки практичних психологів, які відмінні від змісту, форм та методів підготовки психологів-викладачів або психологів-дослідників.

Друге, не всякий спеціаліст, який опанував теоретичні засади психологічної науки, здатен працювати в якості практичного психолога. Тому процес підготовки таких спеціалістів має включати не тільки навчання психології, що в принципі достатньо для підготовки викладачів-психологів, а й формування професійно важливих рис особистості майбутнього фахівця. До таких можна віднести психологічну культуру або психологічний світогляд як певний тип життєвої філософії особистості, побудовані на ньому структуру цінностей, спрямованість особистості, розвинуті механізми соціальної перцепції, навички спілкування, нахили та ін..

Найбільшими можливостями у підготовки практичних психологів володіють вищі педагогічні заклади освіти. П'ятирічний курс навчання може забезпечити і якісну теоретичну підготовку, і формування практичних навичок, і професійний, особистісний добір.

На наш погляд, зміст професійної підготовки практичних психологів і соціальних педагогів має бути

трирівневим: загальногуманітарна і загальнотеоретична підготовка, вивчення теоретичних і методичних засад та конкретного напрямку практичної психології, рівень практичної роботи (ординатури), час оволодіння основними технологіями у межах обраної спеціалізації

Відповідно до кожного рівня підготовки добираються форми та методи, які трансформуються та ускладнюються на кожному наступному рівні. Серед умов ефективності здійсненої підготовки фахівця є чітке уявлення про основні результати навчання та їх зв'язок із майбутньою професійною діяльністю, а також взаємозалежність та взаємоузгодженість всіх рівнів підготовки між собою. [2]

Основні особливості підготовки практичних психологів на основі трирівневого підходу відображені в таблиці 1.

Таблиця 1. Зміст, форми, та результати підготовки практичних психологів.

Рівні	Зміст навчання	Спосіб організації навчального матеріалу	Основні форми навчання	Форми та зміст практики	Основні результати навчання
I	Основи наукової психології та її галузі	Аналітично-статистичний; основна одиниця - науковий факт, наукова концепція.	Лекційно-лабораторна; самостійна робота з першоджерелами; дослідження.	Монологічна (спостереження, аналіз); науково-дослідна; педагогічна (асистентська)	Система наукових знань; гуманістична спрямованість особистості; навички дослідної роботи; уміння

					організувати і провести дослідження.
II	Теоретичні основи практичної психології; методика роботи у конкретному напрямі.	Синтетичний; категорії: життєвий шлях, соціальна активність особистості, життєва перспектива.	Семінари, дискусії, тренінги, обговорення реальних випадків з практики надання психологічної допомоги.	Виробничо-ознайомлювана; переддипломна; монологічна; участь у практичній роботі психолога (спостереження)	Знання теоретичних основ практичної психології та її окремого напряму; професійно важливі риси особистості професіонала.
III	Опанування основними технологіями роботи в одному з напрямів психології	Індивідуально-типологічний; одиниця — випадок, життєва ситуація, життєва проблема.	Аналітично-практичні: практична робота, семінар з аналізу практичного досвіду,	Практична робота під керівництвом спеціаліста (ординатура)	Володіння основними технологіями в одному з напрямів діяльності

	чної практики.		професій на рефлексія та ін.		
--	-------------------	--	---------------------------------------	--	--

Окремо наголосимо, що підструктура "знання" відіграє важливу роль у підготовці та професійній діяльності практичного психолога. Мало сказати, що спеціаліст повинен володіти певною сумою знань, вони ще мають бути спеціально організованими і мати певну структуру. Основою професійної діяльності психолога, як відомо, є життєва ситуація, в якій опинився клієнт і яку психолог має проаналізувати, оцінити та скоригувати. До такої роботи залучаються усі наявні знання, життєвий і професійний досвід, інтуїція. Зрозуміло, що чим більш ерудований психолог, тим краще. Тому він має здобути широку гуманітарну освіту: історія, культура, філософія, народознавство, релігія, етика, логіка і т. ін., на основі якої стають можливими і формування професійно необхідних рис особистості, і прищеплення професійних знань, умінь та навичок.

Що стосується професійних знань, то вони вбачаються *трирівневими*. Перший — *загальнопсихологічна теоретична підготовка*: історія психології, загальна психологія, психофізіологія, психологія особистості та окремі галузі психологічної науки (соціальна, інженерна, вікова та ін.). Другий — *спеціальна психологічна підготовка*. Тут передбачається опанування загальними відомостями про прийоми роботи у певному напрямі практичної психології: шкільній, військовій, економіки та бізнесу, сім'ї та соціальної допомоги населенню тощо. Іншими словами, це знання основ практичної психології. Третій рівень — *знання зі спеціалізації*. Це — прийоми та досвід роботи у конкретній техніці (техніках). До таких технік можна віднести: сімейне консультування у школі; діагностику і корекцію взаємин у підрозділі (військова психологія);

конфліктологію (управління) та ін. Кожен із рівнів підготовки практичного психолога має відрізнятися від інших специфічним способом організації та подання знань.

Основу першого рівня — загальнонаукового — мають складати ті відомості, що накопичила наукова психологія у вигляді наукових фактів, законів, теорій. Такий спосіб організації матеріалу можна назвати *аналітично-статистичним*. Це фактично той матеріал, який нині подається майбутнім психологам, учителям, вихователям: аналіз психологічних явищ, опис законів, структура наукових психологічних знань та психологічних наук. Основна форма навчання — *лекційно-лабораторна*. Результат — *сума (система) знань, відомостей, фактів із психології*.

Наступний рівень — практична психологія. Він складається із загальних основ практичної психології та науково-методичних основ певного її напрямку. Тут повною мірою виявляє себе *синтетичний підхід* до змісту та організації навчання. На нашу думку, це принципова відмінність практичної психології від наукової. Основним результатом на цьому щаблі навчання має стати сформований "*психологічний світогляд*" майбутнього спеціаліста. Студент тільки тоді стає справжнім фахівцем, коли починає бачити світ очима психолога. Така особистісна характеристика включає в себе знання умов професійної діяльності людини та її психологічних аспектів, "*зануреність*" у практичну проблематику, орієнтацію на реконструкцію та розв'язання психологічних проблем інших людей, уміння аналізувати поведінку інших і робити практично значущі висновки.

Третій щабель можна назвати *індивідуально-типологічним*. Тут знання організуються довкола певної типології життєвих ситуацій особистості з урахуванням сфери її активності та вікових особливостей. Основою навчання тут є *життєва ситуація*, а результатом — *навички і вміння*

практичної роботи, володіння набором технік, технологій та професійних дій.

Кожен із щаблів психологічної освіти передбачає набуття певної суми теоретичних знань і формування практичних навичок. Ясно, що їх співвідношення будуть різними. Перший рівень можна назвати переважно теоретичним, а третій переважно практичним (прикладним).

Трирівневий поділ змісту психологічної освіти в основному узгоджується з прийнятим у світовому співтоваристві, але й ураховує специфіку розвитку вітчизняної психології.

Сьогодні суспільна практика очікує від практичної психології ефективного розв'язання найрізноманітніших проблем, тому проблема вузької спеціалізації працівників відповідної служби, а отже й освіти, стоїть на часі. Ми маємо досягти такого стану, коли кожний спеціаліст був би дійсно спеціалістом у своїй, хай навіть вузькій, галузі практичної психології. Не так вже й важко бути психологом "взагалі", набагато важче бути психологом-професіоналом, скажімо, у сімейному консультуванні й терапії або з питань формування навчальної діяльності і т. ін.

Якщо говорити про *проблему підвищення кваліфікації практичного психолога*, то вона має, на нашу думку, два аспекти: вдосконалення в межах своєї спеціалізації та вдосконалення як опанування іншою спеціалізацією. У першому випадку зміст, форми й методи підвищення кваліфікації зумовлюються тими технологіями роботи, якими володіє спеціаліст. У другому організація та зміст удосконалення залежать від того, наскільки близькими є спеціалізація, якою він володіє, і спеціалізація, котру хоче здобути.

Тут мова має йти про два типи підвищення кваліфікації: набуття навичок і досвіду практичної роботи у певній психологічній техніці (соціальній технології); формування навичок методиста (майстра), який уміє не тільки виконувати

роботу, а й навчати цього інших (методичний тренінг). Ці типи підвищення кваліфікації мають наслідувати один одного. У разі, коли фахівець змінює спеціалізацію, він має спочатку опанувати її у повному обсязі, пройти так званий клієнтський тренінг, а вже потім підвищувати свою методичну майстерність.

Спеціалізація — це певна сума технологій роботи, які забезпечують діяльність психологічної служби у певному її напрямі. Тому коли спеціаліст опановує нову для себе спеціалізацію, він має навчатися близько двох семестрів. Якщо ж удосконалення здійснюється у межах одного напрямку (спеціалізації), то час і форми навчання цілком залежатимуть від змісту й кількості соціальних технологій, що опановуються.

Перепідготовка спеціалістів, яка подекуди іще залишилась, сьогодні вже не відіграє вирішальної ролі у підготовці практичних психологів. У перспективі перепідготовка (здобуття другої вищої освіти) має бути замінена повноцінною фаховою підготовкою спеціалістів із практичної психології і соціальної педагогіки. Головною метою усіх реформацій тут убачається досягнення рівня підготовки "психолога закладу освіти" або "практичного психолога". Відтак зміст, форми і методи перепідготовки мають будуватися таким чином, щоб повною мірою відповідати названим спеціальностям.

Продовжуючи аналіз проблем оволодіння професією фахівця психологічної служби не можна оминати такого важливого питання як розвиток його кар'єри. У соціальній психології та психології професійної діяльності поняття «кар'єра» розглядається як соціальна динаміка розвитку особистості та її поведінкових проявів, що пов'язані із досвідом та активністю у сфері праці протягом людського життя. Професійна кар'єра спеціаліста об'єднує його успіхи на роботі з етапами особистісного розвитку, включаючи всі сфери життя. Критеріями вдалої кар'єри є задоволення життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій) і соціальний успіх (об'єктивний критерій). Об'єктивна сторона кар'єри — це послідовність

професійних позицій, які займає індивідуум, а суб'єктивна – це те як людина сприймає власну кар'єру, як спосіб її професійного життя і власної ролі в соціумі.

Аналізуючи літературу ми знаходимо наступні трактування видів «кар'єри»: прогресивний (розвиток по висхідній), регресивний (розвиток із спадами і низхідним рухом), лінійний (безперервний послідовний процес розвитку кар'єри), нелінійний (наявність стрибків, перерв, проривів), спіралеподібний (сході процеси кар'єрних ротацій здійснюються на різних ієрархічних рівнях), стагнаційний (застій, коли тривалий час немає змін ні в посаді ні в зарплаті). [3]

Найважливішою детермінантою професійного шляху людини є її уявлення про себе, про свою особистість – тобто професійна складова «Я-концепції», яку кожна людина втілює в серію кар'єрних рішень. Однією з ознак розвитку особистості у плані професійної діяльності, якою ці сподівання і потреби визначаються, - є кар'єрна орієнтація. Поняття кар'єрна орієнтація пов'язують з іменем Гулднера (A.W. Gouldner), який у 1957 році запропонував дихотомію кар'єрних орієнтацій «організаційна – професійна». При цьому передбачалось, що особи з організаторською кар'єрною орієнтацією спрямовані на рух в організації по службовим сходам, а особи з професійною кар'єрною орієнтацією – на визнання їх дій і здібностей колегами по роботі. [4] Кар'єрні орієнтації виникають в процесі соціалізації індивіда на основі навчання в початковий період розвитку кар'єри. Вони достатньо стійкі і можуть залишатися стабільними протягом тривалого часу. Ці орієнтації визначаються особистісною концепцією, талантами, спонуканнями, мотивами і цінностями. Ними керується людина обираючи кар'єру. Кар'єрні орієнтації особистості – це вимоги індивіда, які він висуває до себе як професіонала і до обраної ним професійної діяльності.

У 70-х роках минулого століття Едгар Шейн (E.H.Shein) запропонував і емпірично обґрунтував «якірну

модель» розвитку кар'єри. Ним було розроблено опитувальник для виявлення кар'єрних якорів ("Career Orientations Inventory"), який презентує 8 типів кар'єрних орієнтацій.

1. Професійна компетентність – орієнтація пов'язана з наявністю талантів і здібностей у певній сфері діяльності. Вона визначає прагнення людини стати майстром своєї справи, домогтися успішності у професійній сфері, здобути визнання свої талантів.
2. Менеджмент – орієнтація особистості на інтеграцію зусиль інших людей, на управління різними сторонами діяльності виробництва.
3. Автономія (незалежність) – орієнтація з яскраво вираженою потребою все робити по-своєму, звільнитись від організаційних правил, приписів, обмежень.
4. Стабільність – орієнтація, обумовлена потребою в безпеці, стабільності, передбачуваності майбутніх подій. Розрізняють два типи стабільності – стабільність місця роботи (гарантований термін служби, гарантована зарплата, велика пенсія), стабільність місця проживання (відмова від підвищення, пов'язаного з ризиком і тимчасовими незручностями).
5. Служіння – орієнтація, спрямована на реалізацію головних цінностей життя таких, наприклад, як робота із людьми, служіння людству, допомога людям, бажання зробити світ кращим.
6. Виклик – орієнтація, пов'язана із такими цінностями, як конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення складних завдань.
7. Інтеграція стилів життя – орієнтація на інтеграцію різних сторін способу життя. Прагнення до того, щоб все було збалансовано – і сім'я і кар'єра і саморозвиток.
8. Підприємництво – орієнтація пов'язана з прагненням людини створювати нове, долати перешкоди, з готовністю до ризику.

Текст методики Е. Шейна в адаптації В.А. Чикер і В.Е. Винокурової міститься в додатку 1.

Існує низка факторів, що впливають на розвиток того чи іншого типу кар'єрної орієнтації. Це психологічний тип особистості, пізнавальні інтереси, нахили, професійна спрямованість, професійна мотивація. Кар'єрна орієнтація допомагає людині реалізувати себе чи само актуалізуватися у професійному плані. Це стає можливим, коли професія обирається відповідно до власних інтересів і здібностей.

Здебільшого ці питання актуалізуються для фахівця вже в процесі трудової діяльності. Проте, вважаємо необхідним розглядати цей аспект саме на початку професійної діяльності.

Сучасні економічні реалії диктують необхідність обираючи професію зважати не тільки на особисті схильності та суспільну корисність майбутньої професії. Невід'ємною складовою будь-якої діяльності є можливість та необхідність самостійного забезпечення людиною потреб існування та якості життя. Відтак, обираючи професію, майбутній фахівець повинен мати бачення та розуміння можливостей джерел, які дає професія та кар'єрний розвиток.

Ми спробували унаочнити та викласти у лінійному часовому вимірі типовий кар'єрний шлях спеціаліста психологічної служби, наприклад практичного психолога, враховуючи законодавчі та нормативні вимоги до процедур підвищення кваліфікації педагогічного працівника (Положення про атестацію педагогічних працівників) [1]. Важливим, на наш погляд, є розуміння, що зміна соціального та матеріального статусу спеціаліста у великій мірі залежить від успішності проходження всіх стадій кваліфікаційного зростання.

Вік фахівця	21 рік	26 років	31 рік	36 років
Здобуття відповіді	Спеціаліст	Спеціаліст	Спеціаліст	Спеціаліст

ної кваліфікації		другої категорії	першої категорії	вищої категорії
------------------	--	------------------	------------------	-----------------

Отже, випускник вищого навчального закладу, маючи вік 21 рік, який отримав повну вищу освіту за спеціальністю практичний психолог отримує кваліфікаційну категорію «спеціаліст» та приймається на роботу до загальноосвітнього навчального закладу. Для того, щоб піднятися на наступний кваліфікаційний щабель йому необхідно попрацювати до п'яти років на посаді практичного психолога, постійно вдосконалювати свій професійний рівень, оволодіти сучасними освітніми технологіями, методичними прийомами, проявити себе в професійному середовищі, здобути певний авторитет серед учнів, батьків, педагогів. За такої умови та на підставі успішного проходження чергової атестації спеціаліст може отримати кваліфікацію «спеціаліст другої категорії».

Наступний етап професійно кваліфікаційного зростання триває також орієнтовно п'ять років і містить в собі подальше професійне вдосконалення, опанування технологій творчої діяльності, впровадження передового досвіду, розвиток спеціальних професійних навичок та вмій. У цей період фахівець має пройти обов'язкові курси підвищення кваліфікації на засадах вільного вибору форм навчання, програм і навчальних закладів. Важливим нюансом є той факт, що фахівець може залишатись працювати в тій самій освітній установі, або змінити її, проте на процес атестації це не впливає. Лише у тому випадку, якщо спеціаліст працював на посаді практичного психолога, а потім перейшов на посаду методиста психологічної служби, його кваліфікація як практичного психолога може бути скасована, а наступні атестації прийдеться проходити з початку як методист психологічної служби. Закінчується цей період отриманням кваліфікації «спеціаліст першої категорії».

Проходження атестації спеціалістами першої та другої категорії відбувається на рівні навчального закладу. Аtestування на отримання кваліфікації «спеціаліст вищої категорії» відбувається вже на рівні районних відділів освіти.

Період наступного професійного розвитку передбачає опанування інноваційними технологіями та методиками, їх впровадженням та застосуванням, активне продукування нових методів та ідей, застосування нестандартних форм та методів організації навчально-виховного процесу, активну участь у конкурсах фахової майстерності, методичних об'єднаннях тощо. Фахівець також має пройти курси підвищення кваліфікації. За умови виконання всіх вимог, йому присвоюється кваліфікація «спеціаліст вищої категорії», а також у разі відповідного подання може бути присвоєне педагогічне звання «практичний психолог-методист».

Як видно із вищенаведеної таблиці, весь період може складати 15-18 років. Така схематичність трохи спрощує уявлення про кар'єрний розвиток, проте дає можливість розглядати інші варіанти і бути в них більш свідомим та активним діячем власного життя. Хочеться зауважити, що мова йде про типовий шлях, проте, можуть бути різноманітні індивідуальні варіації (наприклад, проходження атестації не через 5 років, а через два).

Отже, професійне становлення працівника психологічної служби системи освіти проходить декілька важливих стадій: опанування основ професії у вищому навчальному закладі, формування професійно важливих рис особистості, побудову уявлення про власний професійний розвиток і кар'єру. Варто пам'ятати, що практична психологія – професійна діяльність, в основі якої є надання допомоги іншій людині, тому фахівець має володіти таким рівнем компетентності та особистісної готовності, щоби завжди виконувався ключовий етичний принцип «не зашкодь!».

Література:

1. Положення про атестацію педагогічних працівників навчальних закладів та навчально-методичних установ сфери культури. // Офіційний вісник України від 05.12.2011 — 2011 р., № 92 ,с. 62.
2. Панок В.Г. Практична психологія. Теоретико-методологічні засади розвитку. Монографія. Чернівці: Технодрук, 2012. – 486 с.
3. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. - СПб: Изд-во «Речь», 2000. - С. 207-212.
4. Провоторова Н.В. Психологічний аналіз кар'єрних орієнтацій держслужбовців. Електронний ресурс: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/VKhnpu_psykhol/2009_29/15.html

Організація професійного розвитку

Проблема організації та змісту професійного розвитку фахівців психологічної служби системи освіти України набуває додаткової актуальності з огляду на збільшення її чисельності, складність організаційно-управлінських структур, які опікуються її розвитком, з одного боку. З іншого – змінюється світ дитинства, кількість та характер проблем, які необхідно вирішувати фахівцям, змінюються вимоги до здатності та готовності практичних психологів, консультантів ПМПК діяти в умовах невизначеності, непевності тощо.

Складність оволодіння професією практичного психолога полягає в тому, що крім набуття знань, практичних навичок та вмій, за час навчання необхідно здійснити величезну роботу зі становлення власної особистості, оволодіти багатьма соціальними і життєвими компетенціями. Іншими словами, - достатній рівень професійної підготовки майбутнього психолога

можливий лише за умови певного рівня розвитку та самореалізації його особистості.

На думку багатьох фахівців психолог фактично є суб'єктом «допомагаючої діяльності» і здійснює допомогу власне собою, оскільки від його індивідуально-особистісних рис і таких якостей як емпатія, безумовне прийняття іншої людини, гнучкість у міжособистісній взаємодії, наполегливість, саморозкриття залежить характер відносин з клієнтом, ступінь впливу на нього та зумовлюється успішність корекційно-терапевтичної роботи в цілому.

У відповідності із вимогами професії до особистості психолога, система організації підготовки майбутнього психолога має включати такі рівні:

- світоглядний, що має на меті формування професійної свідомості майбутніх фахівців. Він повинен також забезпечити засвоєння норм, зразків, правил поведінки, стійкої системи цінностей, яка б відповідала професійному етикетові психолога;

- професійний, що спрямований на оволодіння необхідною системою знань, технологіями практичної діяльності майбутнього психолога, формування його психологічної та загальної культури;

- особистісний, мета якого – формування у студента професійно значимих якостей особистості, гуманістичної спрямованості, «діалогічності» як центрального її компонента, здатності до професійної ідентифікації. [6]

Існує певне протиріччя: професійну підготовку здійснюють зовнішні структури (інститути), а професійне становлення є результатом власного внутрішнього руху. Таким чином, професійний розвиток можна визначити як процес інтеграції зовнішніх впливів (зміст, форми, структури) та внутрішнього руху особистісного становлення та самовизначення людини (реалізація, особистісні смисли, прагнення, мотиви).

Процес становлення особистості професіонала у вітчизняній психології тлумачиться як професіоналізація, яка являє собою цілісний багатокомпонентний процес від вибору професії через її опанування до закінчення професійної (трудової) діяльності. Традиційно виокремлюють чотири основних стадії професіоналізації:

- Вибір професії;
- Опанування професії;
- Соціальна та професійна адаптація;
- Виконання професійної діяльності.

Термін “професійне становлення особистості” (Є.М. Борисова, Є.А. Клімов, Т.В. Кудрявцева, Т.Н. Щербакова та інші) досить широко застосовується у психології. Вивчення наукової літератури показує, що професійне становлення може бути представлено: за схемою процесу (як тимчасова послідовність ступенів, періодів, стадій зростання особистості фахівця) і за структурою діяльності (як сукупність її способів і засобів, де послідовність їх один за одним має не тимчасову, а цільову детермінацію). Однак уявлення про професійний розвиток психолога не зводиться ані до процесуальних, ані до діяльнісних характеристик. Це є їх сукупність, що пов’язана із особистістю практичного психолога.

В.А. Бодров визначає професіоналізацію як психологічну категорію, яка відображає процес формування специфічних видів трудової активності особистості на основі розвитку та структурування сукупності її професійно орієнтованих характеристик, які забезпечують реалізацію функцій пізнання, спілкування, регуляції у конкретних видах трудової діяльності та на етапах професійного шляху. Можна стверджувати, що професіоналізація – це специфічна форма трудової активності особистості, яка реалізується протягом професійного етапу життєвого шляху, яка віддзеркалює процес її соціалізації..

На підставі повноти професійного досвіду та особливостей його використання виокремлюють наступні стадії професіоналізації особистості у циклі оволодіння людиною однією професією (Е.А. Клімов) [3].

Оптанти (фаза оптації) – потенційний суб'єкт праці. Людина стурбована питаннями вибору або змушеної зміни професії та робить цей вибір. Точних хронологічних меж тут не має, оскільки вікові особливості задаються ні тільки фізіологічними, але й багатоаспектними умовами культури. Типові проблеми цього етапу – прийняття рішень в ситуації невизначеності, вибір не тільки професії, а й способу життя, пов'язаного із професією.

Адепти (фаза адепта) – людина, що навчається у професійному навчальному закладі, опановує основи професійних знань та вмінь, а також інтеріоризуючий систему професійних цінностей. В залежності від професії це може бути й довготривалий й короткочасний процес (наприклад, простий інструктаж). Типові проблеми – оптимальне засвоєння програм навчання, вибір спеціалізації, накопичення первинного професійного досвіду, орієнтація у можливостях працевлаштування.

Адаптанти (фаза адаптації) – людина, що знаходиться на початку самостійної професійної діяльності, повинен пристосуватись до трудового колективу, організаційної культури закладу (соціальна адаптація), складності професійних завдань (професійна адаптація), професійній ролі, її включенню до системи особистісних смислів, мотивів, потреб (особистісна адаптація).

Інтернали (фаза інтернала) – людина, яка засвоїла професійні завдання середнього рівня складності. Цей етап може тривати доволі довго і не досягти наступного рівня (майстра), оскільки не всі люди здатні та прагнуть вирішувати складні завдання.

Майстер (фаза майстерності) – людина, яка оволоділа вершинами професійної майстерності, вміє виконувати найскладніші професійні задачі. На цій стадії ймовірні проблеми професійного розвитку, кризи, протиріччя, прояви професійної дезадаптації.

Авторитет (фаза авторитета) - людина, яка досягла вищого рівня майстерності, але, окрім цього, має лідерські здібності, вміє переконувати, впливати на інших.

Наставник (фаза наставництва) – людина, яка володіє вершинами майстерності та має потребу передавати свій досвід іншим людям, реально здійснює функції вчителя, інструктора по відношенню до інших працівників.

Специфіку професійного розвитку, властиву педагогічній діяльності виділяє А.К. Маркова. Зокрема, вона вважає, що у педагогічних професіях поняття професіоналізму тісно пов'язане із поняттям педагогічної майстерності. Можна виділити декілька рівнів:

- репродуктивний – рівень, на якому педагог вміє переказати іншим те, що знає сам і те, як знає сам;
- адаптивний – коли педагог вміє передавати навчальну інформацію, враховуючи особливості учнів;
- локально моделюючий – педагог, який вміє не тільки передавати та трансформувати інформацію, а й моделювати систему знань з окремих питань;
- системно моделюючий знання – на цьому рівні вміє моделювати систему діяльності, формуючий систему знань із своєї дисципліни;
- системно моделюючий діяльність, згідно якої педагог вміє модулювати систему діяльності, яка в свою чергу формує в учнів необхідні властивості.[4]

Якщо адаптувати запропоновану модель до професійної діяльності практичного психолога, то її можна охарактеризувати наступним чином:

Репродуктивний рівень – відтворення (застосування) прийомів та технік за зразком. Наприклад, проведення діагностичних процедур за відомими методиками.

Адаптивний рівень – добір та застосування прийомів та технік з урахуванням запиту та особливостей клієнта (клієнтів).

Локально моделюючий – формування власних технологій в окремих видах діяльності (наприклад, розробка техніки проведення групової роботи з профілактики здорового способу життя).

Системно моделюючий діяльність – формування системи роботи практичного психолога, яка враховує специфіку навчального закладу, особливості його проблематики та забезпечується власними техніками та технологіями.

Опанування вищезгаданих рівнів професійної майстерності великою мірою залежить від цілеспрямованого розвитку професійних здібностей. В процесі професіоналізації загальні здібності особистості наповнюються професіональним змістом та перетворюються таким чином у професійні. Останні починають з'являтися тільки тоді, коли діяльність, що пов'язана із загальними здібностями, наповниться професійно технологічним змістом і цей зміст буде різним для різних професій.

В сучасній психології намітилась тенденція ототожнювати поняття професіоналізму та компетентності. Проте, професіоналізм як найвищий рівень виконання діяльності забезпечується окрім компетентності також професійною спрямованістю та професійно важливими якостями.

Зрозуміло, що на різних етапах професіоналізації домінуючими виявляються різні групи якостей, при цьому спостерігається гетерохронність (не збіг у часі) розвитку загальних та професійних здібностей. Так, наприклад, для педагогічних професій на перших етапах професіоналізації провідними виступають пам'ять, мислення, комунікативні здібності. Найменший рівень розвитку (відносно до інших)

мають емпатія, оперативне мислення. Наступна стадія професіоналізації педагога характеризується рівномірним розвитком всіх якостей. А вже на третьому етапі емпатія, оперативне мислення, відповідальність набувають провідного значення.

Ефективне вирішення психологом-практиком різноманітних професійних завдань, як показують дослідження Н.І. Пов'якель, значною мірою залежить від наявності та рівня сформованості професійно важливих особистісних рис і якостей (адекватність і сталість самооцінки, сензитивність, емпатійність, фрустраційна толерантність, відсутність хронічних внутрішніх особистісних конфліктів, які обумовлюють проєкції, неадекватні психологічні захисти тощо), що дають змогу займатися насамперед запитами і станом клієнта, а не стверджуватися за рахунок клієнта, не відволікатися під час роботи з клієнтом на свої психічні стани і переживання. [6]

Як зазначає О.Ф. Бондаренко, професія психолога вимагає від свого представника перш за все цілком визначеної особистісної роботи: відпрацювання власних емоційних і змістових проблем, оволодіння певною культурою самоаналізу та особистісної рефлексії, усвідомлення у більш повному обсязі своїх власних особистісних, моральних, культурних, когнітивних і глибинних цінностей, без співставлення з якими практика психологічної допомоги не може бути професійною. Професіоналізм психолога-практика потребує формування власної особистісної готовності до діяльності, інакше актуальний матеріал взаємодії з клієнтом може бути сприйнятий спотворено на емоційному та когнітивному рівнях. Дійсно, важко і навіть неможливо уявити собі професійного психолога – консультанта незрілим, нездатним інтегрувати в собі різноманітні цінності світу, обтяженим власними особистісними чи екзистенційними конфліктами, або таким, що нав'язує свою концепцію світу клієнтові. [2]

У процесі діяльності практичному психологу потрібно формувати інноваційний потенціал власної особистості. Інноваційним потенціалом психолога є сукупність соціокультурних і творчих характеристик його особистості, готовність до удосконалення власної професійної діяльності, що є бажання і можливості розвивати свої інтереси, уявлення, здатність шукати і знаходити власні шляхи оптимізації процесу психологічної допомоги особистості. Високий рівень розвитку інноваційного потенціалу психолога-практика є однією з найважливіших умов його професійного становлення.

За критерієм творчості психолог – це людина індивідуально-творчого стилю життя, який властивий особистостям з виразними особистісними характеристиками, адекватною, іноді навіть високою самооцінкою, людям цілеспрямованим, з розвинутими і різноманітними потребами й інтересами, що здатні приймати нетривіальні рішення, добре адаптуються в новому середовищі, не втрачаючи своєї самобутності. А це можливо за умови продуктивного впливу психологічних знань на професійну діяльність таких чинників: професійна практика обумовлюється специфічною для неї комбінацією переконань, знань та навиків; професійне знання може мати не тільки науковий характер: накопичення емпіричного досвіду в процесі розвитку ряду категорій областей знань може значно випереджати концептуалізацію цього досвіду; процес здобуття любого знання має спіралеподібний характер і складається із взаємопов'язаних між собою процесів – досвіду, збору інформації, концептуалізації, тестування (верифікації), конкретизації та комунікації; критерієм рівня розвитку професіоналізму в конкретній області є степінь інтегрованості професіонального досвіду; у створенні системної теорії професійної діяльності теоретики і практики можуть використовувати різні теорії, гіпотези, поняття, конструкти, моделі та аналогії, якщо дотримується відповідність розробок загальним професійним цінностям та усвідомлюються границі

конкретних теорії, гіпотези, поняття, конструкта і моделі, які використовуються або створюються, а також усвідомлюється природа метафор або аналогій, що використовуються.

К. Роджерс, у свою чергу, виокремив три найсуттєвіші якості особистості психолога-консультанта, які потрібні для ефективної взаємодії з клієнтом: щирість, безумовне прийняття іншої людини, здатність до емпатичного розуміння. До даного переліку можна додати слова, у свій час сказані про психолога-консультанта відомим спеціалістом у цій галузі Р. Меєм. Він писав, що консультант-психолог має вміти привертати до себе людей, вільно почувати себе у будь-якому товаристві, бути здатним до емпатії. Головне у справжнього психолога-консультанта – це “доброзичливість і бажання зрозуміти клієнта, допомогти йому побачити себе з кращої сторони і усвідомити свою цінність як особистості ” (К. Роджерс).

Продовжуючи аналіз професійного розвитку фахівця психологічної служби варто звернути увагу на феномен «професійної компетентності психолога», дослідженню якої присвячено чимало наукових праць.

А.А. Деркачем та Л.Г. Лаптевим було розроблено акмеографічний підхід до опису професійної компетенції практичного психолога. Вважаючи професійну компетентність стрижнем конкретної діяльності, автори виділяють наступні рівні:

- здатність успішно виконувати професійну діяльність;
- готовність до стабільної продуктивної праці;
- професійна майстерність у реалізації функцій та обов'язків;
- творче оволодіння дослідницько-інноваційним стилем професійної діяльності.

В результаті досліджень Т.Ю. Базаров узагальнив три типи професійної компетентності, що обумовлюють ефективність діяльності практичного психолога: методичну, соціальну та організаційну.

Методична компетентність містить володіння спеціальним професійним інструментарієм – технологіями, методами та техніками дослідження особистості, групової динаміки, між групової взаємодії, організаційної поведінки.

Соціальна компетентність розглядається як соціальна зрілість особистості психолога-практика, наявність у нього навичок ефективної взаємодії з іншими людьми, вирішення міжособистісних та між групових конфліктів, впливу на партнерів тощо.

Виокремлення організаційної компетентності пов'язано, передусім, із специфікою діяльності практичного психолога, яка має суттєву проектну складову (що передбачає вміння визначати цілі практичної діяльності, планування їх досягнення), а також суттєво пов'язана із організацією групової роботи та взаємодії із партнерами. [1]

Як вже зазначалось вище, професійний розвиток фахівця – це складний багатоаспектний процес, який містить в собі опанування професійних знань, навичок, розробку індивідуальних технік та технологій, формування індивідуального професійного стилю, розширення кола професійних можливостей за рахунок розвитку особистісних якостей. Серед іншого важливу роль у ефективній професіоналізації відіграють ще два аспекти: психологічна готовність до професійної діяльності та здатність запобігати (долати) професійні кризи.

На визначній ролі психологічної готовності до професійної діяльності наголошували у своїх працях М.І. Дьяченко, Л.А. Кандилович, Л.М. Карамушка, Л.В. Кондрашова, С.І. Шкіль, В.О. Моляко. Психологічну готовність до управлінської діяльності Л.М. Карамушка пропонує розглядати як сукупність чотирьох компонентів: когнітивного, мотиваційного, операційного та особистісного.

Рисунок 1. Структура психологічної готовності до професійної діяльності



Дещо іншу структуру психологічної готовності презентують В.О Моляко та М.Л. Смутьсон, акцентуючи увагу на складності виду діяльності. Вона містить наступні компоненти:

- мотиваційні (потреба успішно виконувати поставлене завдання, інтерес до діяльності, прагнення домогтися успіху і показати себе з кращого боку);

- пізнавальні (розуміння обов'язків, трудового завдання, оцінка їх значущості для досягнення кінцевих результатів діяльності і для себе особисто, уявлення ймовірних змін обстановки тощо);

- емоційні (почуття професійної та соціальної відповідальності, впевненість в успіху, наснага);

- вольові (управління собою, мобілізація сил, зосередження на завданні, подолання сумнівів й страху). [5]

Отже, професійний розвиток практичного психолога, нерозривно зв'язаний із його практичною діяльністю, постійно перебуває у зв'язку із іншими видами діяльності психолога, його повсякденним спілкуванням, особистісним розвитком і результатами сукупної праці. З урахуванням цих зв'язків і показників можливо проаналізувати основні складові професійної компетентності психолога, що необхідні для його продуктивної діяльності. Цей підхід відрізняється від існуючих дотепер тим, що вводяться поняття механізм професійного розвитку й стадій професійного росту практичного психолога, розглядаються механізми становлення й формування розвитку професійної компетентності.

Такий підхід, дозволив розробити модель професійного розвитку практичного психолога. [6]

В цілому професіонала характеризує, що він:

- опановує норми професії в мотиваційній й операційних сферах;
- результативно й успішно з високою продуктивністю здійснює свою трудову діяльність;
- дотримуючись високих стандартів, досягаючи майстерності, володіє розвиненим професійним цілепокладанням;
- самостійно будує сценарій свого професійного життя;
- стійкий до зовнішніх перешкод, прагне до розвитку своєї особистості;
- індивідуальними засобами професії збагачує досвід оригінальним творчим внеском;
- сприяє підвищенню соціального престижу даної професії в суспільстві, інтересу до неї;
- конкурентоздатний у своїй сфері діяльності.

Навчаючи людей самостійно вирішувати свої проблеми, психолог піднімає тим самим суспільну свідомість на новий рівень; він використовує свої професійні та особистісні

можливості, щоб впливати на зростання самосвідомості конкретної особистості. *Реалізувати цю місію може тільки особистісно зріла людина, внутрішньо і професійно підготовлена до вирішення професійних завдань, які стоять перед нею.*

Література:

1. Базаров Т.Ю. К проблеме инструментария практического социального психолога // Весник Московского университета. – сер.14. – Психология. – 1997. – № 4. – с.45-51
2. Бондаренко А.Ф. Личностное и профессиональное самоопределение отечественного психолога-практика// Московский психотерапевтический журнал. – 1993, №1.
3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения //М.: Академия, 2010 г. – 304с.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма / Маркова А.К. – М.:Педагогика, 1996 г. – 286 с.
5. Моляко В.А. Психологическая готовность к труду на современном производстве // В.А. Моляко, М.Л. Смутьсон. – Киев: Знание, 1985. – 14 с.
6. Панок В.Г. Практична психологія. Теоретико-методологічні засади розвитку. Монографія. Чернівці: Технодрук, 2012. – 486 с.

1.3 Саморозвиток фахівця

Актуальність проблеми саморозвитку працівника психологічної служби системи освіти викликана постійними змінами в освітньому середовищі та вимогами до його професійно особистісних якостей

Загальними для всіх людей, які здійснюють своє життя, є питання: хто я є? куди я іду?, чого я прагну? що для цього мені треба зробити? З іншого боку, фахівці психологічної служби, професія яких пов'язана із оволодінням та застосуванням

теоретичних знань та інструментів психологічної практики, подекуди опиняються як у промовці «чоботар без чобіт». Саме по собі володіння знаннями та технологіями не завжди стає запорукою їх застосування по відношенню до себе.

Ще у період античності багато хто з філософів цікавився проблемами самопізнання, самовдосконалення та самореалізації. Серед найбільш відомих – Геракліт, Піфагор, Сократ, Платон, Аристотель, Епікур, Сенека. Так, на думку Піфагора, людина може керувати собою і бути ефективною: «Будь повелителем самого себе: володіючи і управляючи собою, ти матимеш чудове царство і найбільш важливу посаду». Позиція Сенеки щодо морального вдосконалення є провідною в його філософських міркуваннях: найвища цінність – це вдосконалення власної душі та розуму, тобто самого себе, і не просто вдосконалюватись, а й бути у злагоді із самим собою. [10] Вагомий внесок в розвиток ідей самопізнання вніс український філософ Г. Сковорода. Він вважав, що людське життя має бути спрямоване на самопізнання, яке є засобом подолання людських вад; на розвиток природних задатків шляхом самовдосконалення. [11]. Проблемами всебічного розвитку і формування особистості займалися Й. Песталоцці, Ж. Піаже, М. Монтессорі, А. Маслоу та багато інших. Сучасна наукова позиція щодо саморозвитку особистості, його джерел, напрямків та умов здійснення представлена у роботах провідних вітчизняних та зарубіжних дослідників: Б. Ананьєва, В. Андрєєва, К. Абульханової-Славської, І. Бєха, В. Беспалько, О. Бондаренко, М. Боритко, Г. Костюка, О. Леонтєва, В. Маралова, В. Панка, С. Рубінштейна, В. Рибалки, В. Татєнка, Т. Титаренко, А. Роше, Е. Бєрна, Р. Бєрнса, К. Роджерса та інших, які виступили теоретичною базою нашого дослідження.

Основною метою нашого дослідження було: сформувати практичні підходи до побудови практичної та реально-здійсненої програми саморозвитку фахівця психологічної служби системи освіти.

Основні завдання нами було сформульовано у вигляді переліку питань, серед яких: що таке саморозвиток та його основні компоненти, яким чином формується та відбувається процес саморозвитку, які джерела самоформівного процесу існують на різних етапах життя людини, проаналізувати основні форми саморозвитку та побудувати теоретичну модель управління саморозвитком.

Аналіз поняття саморозвиток фахівця дає підстави стверджувати, що більшістю дослідників він розглядається як внутрішній процес, який відбувається у свідомості особистості.

Так, І. Бех вважає, що саморозвиток фахівця – це самозміна суб'єкта у напрямі свого Я-ідеального, яке виникає впливом зовнішніх та внутрішніх причин. Саморозвиток переважно є індивідуальним процесом, що розгортається у внутрішньому плані особистості. Водночас він є процесом об'єктивним, що здійснюється під впливом значущих інших.[2]

На думку С. Рубінштейна процес саморозвитку є сходженням неповторної індивідуальності із самосвідомістю і самостановленням до своєї родової сутності. За такої позиції, особистість, виступаючи як творець, реалізує свою нескінченну сутність у нескінченному процесі саморозвитку.

Процесом активної, послідовної, прогресивної і в цілому незворотної якісної зміни психологічного статусу особистості, називають саморозвиток Г. Железовська і А. Єлісеєва, вважаючи його потребою у самовдосконаленні, самовихованні, в побудові себе.

Є. Дурминенко стверджує, що процес саморозвитку не має меж, як немає меж досконалості людини, його обов'язковими умовами є усвідомлюваність та керованість, а результатом стає удосконалення фізичних, розумових і моральних потенцій людини, розгортання її індивідуальності.

Велика група дослідників, серед яких В. Маралов, М. Сергєєв, В. Сластьонін, Б. Фішман, І. Шаршов виділяють істотні характеристики саморозвитку педагога:

- обов'язково внутрішній процес самозміни особистості під впливом внутрішніх протиріч;

- це внутрішній процес самозміни системи під впливом власних протиріч, вищий рівень саморуку; при цьому система, що саморозвивається, повинна бути відкритою, оскільки внутрішні ресурси не зможуть забезпечити тривале існування системи;

- спосіб реагування людини на вплив соціального середовища;

- вияв активності, яка визначається здатністю здійснювати особистісні вибори на основі пізнання себе;

- свідома якісна зміна самого себе і власної діяльності;

- це не що інше як сублимація його креативної діяльності, що реалізується безпосередньо в педагогічній діяльності, що в свою чергу направлена на особовий, інтелектуальний і діяльний розвиток учня, одночасно функціонуючи як основа самовдосконалення педагога й учня в їх взаємодії;

- цілеспрямований процес, в якому зміни відбуваються не тільки у мотиваційній, емоційній, вольовій та інтелектуальній та інших сферах, але і в процесах „самості”;

- особливий вид діяльності, що є цілеспрямованою на підвищення ефективності процесів „самості”, які необхідні для успішного виконання діяльності (В. Андреев, О. Леонтьев, В. Маралов, Л. Рувинський). Як стверджує В. Беспалько, „самість” (або уявлення про себе) – погляд людини на себе, заснований на минулому досвіді, даних теперішнього й очікування майбутнього; вираження загальної тенденції організму вести себе так, щоб підтримувати та підсилювати себе; [1]

- свідомо діяльність людини, спрямована на якомога більш повну реалізацію себе як особистості. Саморозвиток припускає наявність ясно усвідомлених цілей діяльності, ідеалів і особистісних установок.

В результаті категоріально-понятійного аналізу можна зробити висновок, що *саморозвиток* – це особливий вид

усвідомленої діяльності людини, який детермінується зовнішніми та внутрішніми факторами, не має обмежень у часі і виявляється у поступовому самозмінненні всіх сфер внутрішнього світу людини. Безумовно це визначення не можна вважати вичерпним, проте воно дає можливість далі розгортати наше бачення процесу саморозвитку фахівця психологічної служби.

Важливим уточненням до розуміння поняття саморозвитку є тлумачення категорії «само-», яке присутнє у всіх його компонентах. Механізм "само-", яке визначає особистість людини, проявляється у трьох якостях:

- як суб'єкт процесу (той, хто його організує та скеровує);
- як об'єкт процесу (матеріал, по відношенню до якого цей процес відбувається);
- як засіб організації здійснення та забезпечення цього процесу.

Важливою умовою, первинною сходиною саморозвитку особистості є самоусвідомлення себе як фізичної сутності, яка володіє формою та іншими характеристиками і може ставати предметом самооцінки і суджень інших людей, супроводжує людину протягом усього життя. У структурному відношенні самоусвідомлення людини являє собою єдність трьох складових компонент: пізнавальної (самопізнання), емоційно-оцінної (самоставлення) та дієво-вольової (саморегуляція).

Представлена на мал.1 Система самоформувального процесу відтворює загальну структуру саморозвитку.

Самоусвідомлення

Самопізнання

Інтелектуальна сфера
Соціальна спрямованість,
темперамент, характер,
здібності, талант,
особливості мислення,
пам'ять

Самоставлення

Емоційна сфера
Самоповага, самопочуття,
само переживання,
самовідчуття

Методи

Самоспостереження,
самоаналіз,
самоопитування,
самокріпика,
самоанкетування

Ранжування,
самотестування, оцінка
різних видів діяльності

Саморегуляція та самореалізація вольова сфера

методи самовпливу

Самоорганізація, самоактуалізація, само переконання, само наказ, самонавчовання,
самовладання, само програмування, самообмеження, самокорекція, самозаспокоєння,
самохвалення, самовизначення, саморозкриття, самозбудження, самозобов'язання

Ефективність саморозвитку особистості залежить від *самопізнання*, від розуміння того, якою є особистість і якою прагне стати.

Самопізнання – це вивчення себе як частини природи, виявлення своїх біологічних особливостей і потреб, це розуміння себе як частини соціуму, це усвідомлення себе і як морального та духовного феномену. [6]

Можна цілком погодитись із думкою Л.Пилипенко, що «самопізнання проходить ті ж стадії, що й пізнання людиною об'єктивного світу: від елементарних відчуттів, спочатку чисто органічних, до самосприйняття, самоуявлення, думки про себе й, самооцінки». [9] Дійсно, на початковому етапі розвитку самопізнання усвідомлюється зовнішня, видима сторона власних дій і вчинків. Пізніше відбувається перехід на вищі рівні пізнання, потім усвідомлюються глибинні механізми діяльності і поведінки (особистісна і соціальна рефлексія). В міру пізнання залучаються емоції, інтереси, прагнення, система різноманітних

спонукань особистості. Пізнаючи особливості інших людей, свої зовнішні прояви в діяльності й поведінці, ставлення до себе інших людей, людина починає зіставляти окремі аспекти пізнання об'єктивного та суб'єктивного і в результаті порівняльно-оцінної роботи складає самооцінку.

Результатом самопізнання психолога, з одного боку, є певний усвідомлений ним образ «Я-реального-особистісного», суб'єктивного як сукупність властивостей та особливостей їх прояву в діяльності, з іншого – усвідомлений рівень відповідності цього Я професійним нормативним вимогам (Я-професійне-нормативне).

Обираючи професію, людина робить крок в напрямку самореалізації, ускладнення самоідентифікаційних характеристик. Професії практичного психолога, соціального педагога не є винятком. Але, на думку А.Ф.Бондаренка, це не тільки вибір сфери діяльності, але й вибір «базисного, універсального принципу прийняття відповідного рішення або курсу, напрямку поведінки, яким може керуватись професіонал. Так, психолог-практик, роблячи свій перший моральний вибір, визначає свою діяльність або як отримання вигід (задоволення) або як служіння (справі чи іншим людям). Саме таким чином формуються особистісно-сміслові структури, що визначають етичні мотиви та способи діяльності безвідносно до інституціональних стандартів професії («кодексу честі»). [3]

Практичним кроком, який дозволяє фахівцю спрямовувати власний розвиток, має стати процедура самоідентифікації. Відповіді на запитання «хто Я?» та їх інтерпретація в категоріях структури Я-концепції (фізичне, соціальне, функціональне, психологічне) допомагає зрозуміти особливості Я-реального на момент проведення аналізу та зорієнтуватись у напрямку Я-ідеального, як фактичних мети та завдань саморозвитку. Не останню роль у питанні самовизначення відіграє усвідомлення Я-дзеркального, як набору зовнішніх чинників, уявлень та очікувань, які подекуди

виступають більш суттєвим фактором самоздійснення індивіда, ніж його власні наміри, прагнення, цілі. Зовнішні умови впливають на розвиток особистості не безпосередньо, не прямо, а лише проходячи через її внутрішню сферу і породжуючи у неї відповідні потреби, що зумовлює несхожість, різноманітність і неповторність особистісного розвитку кожної людини, її індивідуальну, своєрідність. Саме тому, здійснення процедур самоідентифікації є ключовим етапом саморозвитку фахівця.

Діяльний характер саморозвитку особистості підкреслює той факт, що без бажання та активних власних зусиль в роботі над собою неможливе її формування.

Механізмами, які забезпечують ґрунтовний самоаналіз, науковці вважають рефлексію (соціальна та особистісна), самопрогнозування та самоприйняття.

Соціальна рефлексія як механізм самосвідомості – акт дослідження свого внутрішнього світу й поведінки у зв'язку з соціальними очікуваннями. Соціальна рефлексія – важлива складова особистісної рефлексії індивіда. Під *особистісною рефлексією* розуміється дослідження самою людиною своєї афективно-потребової сфери, що виникає лише в процесі спілкування, до того ж переважно в конфліктних ситуаціях. [9] Соціальна рефлексія – складне структурно-функціональне утворення, яке має наступні структурні компоненти:

- 1) інтелектуальний (рефлексія передбачає певний рівень інтелектуального розвитку особистості;
- 2) екзистенційно-практичний (наявність у досвіді індивіда рефлексивних знань, умінь);
- 3) мотиваційний (мотивація самопізнання, самовизначення, самореалізації).

Активна рефлексивна позиція є необхідною умовою саморозвитку фахівця, а її відсутність практично повністю виключає можливість його як особистісного, так і професійного саморозвитку.

Самопрогнозування – механізм, за допомогою якого особистість визначає можливості свого розвитку, виокремлює вимоги, на які необхідно орієнтуватися.

Самоприйняття – безумовне позитивне ставлення суб'єкта до власних особистісних надбань незалежно від їх оцінки оточуючими людьми. Важливо зазначити, що прийняття себе таким як є, відіграє надзвичайно важливу роль, особливо в ситуаціях криз (професійних, вікових, особистісних), як стабілізуючий, подекуди мобілізуючий, чинник життєздійснення людини.

Саморозвиток, як процес самовдосконалення людини, відбувається нелінійно, тобто певні компоненти особистості можуть зростати та змінюватись швидше чи повільніше, тим самим спричиняючи певні внутрішні проблеми. Саме тому, цікавим видається погляд на саморозвиток як систему Т.Титаренко. «Усі люди мають внутрішні ресурси для саморозвитку, і цей процес, що дуже тішить, цілком не зупиняється майже ніколи, далеко не вичерпуючись дитинством, юністю, молодістю, навіть зрілістю. Самотворення не знає вікових меж. Воно не підпорядковується остаточно ані зовнішнім, ані внутрішнім умовам, хоча, безумовно, деякою мірою від них залежить. Цей детермінізм непростий, нелінійний, і простежити, що саме рішучим чином гальмує або підштовхує людину на шляху самотворення – це справді завдання, заради якого варто займатися психологією. У людини завжди є вибір, який здатний змінити смисложиттєві орієнтації. Це вибір – йти до себе чи не помічати цього найважливішого шляху, вибір траєкторії життєвого шляху, подальшого напрямку самотворення. Саме вибір квантує час життя людини, позначаючи його головні віхи, вибір дає змогу вирватися з полону буденності і побачити нові обрії зростання». [11]

Наступним важливим аспектом саморозвитку є самоосвіта. Фактично, самоосвітня діяльність передбачає удосконалення у всіх аспектах розвитку людини:

загальнокультурному, професійному, компетентнісному. Особливої актуальності набуває проблема самоосвіти педагогічних працівників у сучасному освітньому середовищі. Ні для кого не секрет недосконалість базової професійної підготовки, що спричиняє необхідність компенсації її недоліків шляхом самоосвіти. Серед завдань самоосвіти безумовно і адаптація до нових знань, професійної культури, розвиток творчого потенціалу.

На думку В.Волкової «поняття самоосвіта є багатоаспектним не лише за своїм змістом, а й за структурою. Для підвищення рівня педагогічної майстерності важливим є аналіз суттєвих, глибинних сторін самоосвіти як складного феномена, який є, з одного боку, органічною частиною професійної підготовки вчителя. А з іншого, його розглядають як загальний розвиток особистості, що зберігає чітко визначені цілі загального і професійного вдосконалення суб'єкта педагогічної діяльності». [4] Проведений автором аналіз науково-дослідних джерел дає підстави стверджувати, що самоосвіта може виконувати дві головні функції: освітню і виховну.

У процесі виконання освітньої функції самоосвіта є інструментом набуття професійного досвіду, що ґрунтується на набутті й практичному використанні різного типу педагогічних знань (загальноінформаційних, теоретичних, прикладних). У процесі застосування цих знань відбувається їхнє поглиблення, закріплення, а також конкретизація, синтезування.

Чимало дослідників, акцентуючи увагу на значущості освітньої функції, визначають самоосвіту як самостійну (самокеровану) діяльність, спрямовану на здобуття знань, які виходять за межі навчальних планів і програм (І. Бочар, А. Громцева, Л. Каразян, О. Мартинов).

Здійснення виховної функції самоосвіти спрямоване на духовний розвиток особистості, її самовдосконалення, розширення кругозору, ерудиції, світоглядних позицій. Самоосвіту класифікують і як важливу складову самовиховання.

На думку Г. Зборовського і Є. Шуклиної, самоосвіту неправомірно вважати лише простим продовженням освіти, пізнанням навколишнього світу.

Джерелом та рушійною силою самоосвіти цілком закономірно вважати взаємодію двох чинників: зовнішнього та внутрішнього, коли зовнішніми детермінантами професійного самовдосконалення є соціальні вимоги суспільства, вплив навколишнього середовища, а також сукупність педагогічних впливів.

Щодо внутрішніх чинників, звернемось до результатів аналізу психолого-педагогічних досліджень, який було проведено С. Некрасовою, в якому вони представлені як одиниці внутрішніх змін:

мотиваційно – цільовий: ціннісні орієнтації, особистісні смисли, потреби, інтереси, мотиви зовнішнього стимулювання, мотиви внутрішнього самоствердження, що визначає змістовну сторону діяльності фахівця із саморозвитку (відображає психологічний настрій людини, усвідомлення себе як професіонала, своїх професійних ускладнень і особистіснозначущих професійних якостей, цілепокладання в умовах творчого саморозвитку);

когнітивний: знання методик самоаналізу і самоперевірки, технологічні знання (система методів, засобів, форм і механізмів особистісно-професійного саморозвитку);

емоційно-вольовий: емоційно-позитивне ставлення до змісту і процесу творчого саморозвитку, усвідомлення і позитивне сприйняття власного образу „Я” як професіонала, емоційну стійкість, здатність контролювати процес саморозвитку і не допускати невиправданих відхилень від наміченого плану;

конструктивно-діяльнісний: самостійна інтерпретація умов творчого саморозвитку, вміння проектувати та реалізовувати творчий саморозвиток шляхом оптимального

вибору форм і технологій реалізації цілей і завдань діяльності, яка саморозвивається, відслідковувати хід цього процесу;

рефлексивний здатність до самопізнання і самооцінки професійної діяльності і своєї особистості, рефлексивного аналізу процесу творчої самореалізації, самоконтролю ефективності власних дій, корекції результату, стимулює розвиток здатності вчителя до роботи над собою;

результативний: новоутворення професійних знань і умінь, особистісно-значущих якостей, процесів „самості”, результати професійно-педагогічної діяльності. [7]

Нам видається цілком обґрунтованим використати ці компоненти в процесі формування моделі саморозвитку фахівця, як рівні, на яких відбуваються внутрішні зміни.

Для подальшої характеристики процесів саморозвитку особистості важливо визначити критерії процесу саморозвитку та механізми його здійснення. Якщо критерій – ознака взята за основу класифікації, тоді до критеріїв саморозвитку можна віднести:

1) самоорганізацію якісних змін особистості та діяльності;

2) домінування в структурі професійної діяльності дій, спрямованих на професійне оновлення, зміну своїх способів дії;

3) постановку та вирішення по відношенню до самого себе педагогічних, психологічних, організаційних та інших завдань;

4) здатність фахівця сприймати різні прояви оточуючого середовища як передумови для свого професійного розвитку.

Безумовно, завжди виникає проблема кількісного вимірювання якісних досягнень. На сьогодні існують кваліметричні моделі, які дозволяють з великою мірою вірогідності оцінювати якісні зміни будь-яких процесів, а відтак їх прогнозувати, планувати та здійснювати. Їх цілком можна застосовувати й до оцінювання ефективності процесів саморозвитку. Кожен критерій можна оцінити («зважити»), з

точки зору значущості по відношенню до всього процесу саморозвитку на певному його етапі, а також «розкласти» на показники, які можуть виступати індикаторами «фруху» (завданнями плану), даючи відповіді на питання: чи правильно я йду? Загальним показником ефективного саморозвитку можна вважати ступінь досягнення очікуваних результатів.

Як вже згадувалось раніше, саморозвиток починається з дії та перетворюється на процес, тому представлені нижче механізми саморозвитку можна розглядати як окремі дії, так і механізми, тобто внутрішні рушійні сили:

Механізми саморозвитку	Зміст
Самосвідомість	Пов'язана із розумінням свого «Я»,
Самоідентифікація	Пов'язана із ототожненням або разототожненням себе з певною роллю, образом, статусом на момент часу
Самооцінка	Пов'язана із співвіднесенням себе актуального («Я-реальне») із потенційним («Я-ідеальне») на різних підставах.
Самовизначення	Пов'язане із визначенням меж свого «Я», а також орієнтацією у системі професійних та особистих відносин
Самоактуалізація	Пов'язана із проявом та вивільненням того, що закладено та сформовано в «Я» людини

Самореалізація	Пов'язана із проявом потенціалу «Я»
Саморегуляція	Пов'язана із управлінням різними аспектами своєї особистості та їх інтеграції

Створення моделі професійно-особистісного розвитку фахівця психологічної служби системи освіти, передбачає визначення системи координат та основних складових (компонентів). Аналіз наукових джерел дає підстави виокремити чотири основних компоненти, які знаходяться між собою у сутнісному взаємозв'язку:

самоусвідомлення – самооцінка – самоорганізація – самоврядування.

Кожен компонент має свої істотні характеристики, які можуть виступати показниками розвитку. Так, на думку С.Некрасової, істотними характеристиками самоусвідомлення є: логічність міркувань і послідовність висновків на основі практичного досвіду; збагачення знання про себе як професіоналові та ідеальної моделі професійної діяльності; співвіднесеність засвоєних знань з дійсним ставленням особистості до себе і до оточуючих. Без глибокого розуміння себе, своїх прагнень, без адекватної оцінки своїх здібностей неможливі ні ясність професійної мети, ні твердість і послідовність у її досягненні.

Істотними ознаками, для самооцінки виступають: усвідомлюванність особистих професійних якостей і цих якостей у інших; співставлення професійної оцінки і оцінки інших. Самооцінка означає не просто фіксацію рівня розвитку особистості, а ціннісне ставлення до якостей особистості, яке з необхідністю припускає задоволеність позитивними якостями і потреба в їх закріплення, незадоволеність негативними або недостатньо розвиненими якостями своєї особистості і бажання

внести до них зміни на краще. Самооцінка, таким чином, забезпечує реалізацію рефлексивної функції.

Самоорганізація носить свідомий характер: внутрішня мета усвідомлюється і формується безпосередньо самою особистістю, здійснюється взаєморозуміння і саморегуляція між різними компонентами особистості як системи, відбувається усвідомлення, облік і вироблення ставлення до зовнішніх цілей і впливів, у результаті чого вони можуть набути або не отримати внутрішню значущість для особистості, далі відбувається вибір подальшого поведінки особистістю, виходячи зі ступеня важливості для неї внутрішніх і зовнішніх цілей, вибір ступеня активності та відповідних практичних дій для реалізації цих цілей.

Самоорганізація виявляється в наступних ознаках: співвіднесеність засвоєних знань з дійсним ставленням особистості до себе і до оточуючих, регуляції навчально-практичної дій, доцільності самовиявлення на навчально-практичної діяльності; оцінкою, контролі, корегування фахівця як особистості і суб'єкта діяльності.

Для самоврядування слід вважати найбільш яскравими проявами:

прогнозування результатів власної педагогічної діяльності, рефлексія власної професійної діяльності. Розвиток даного компонента пов'язаний з умінням спеціаліста усвідомити свої специфічні особливості, правила організації власних дій і власного ставлення, в яких зафіксовані значущі для нього цінності, існує певна ієрархія переваг, про які він здатний дати собі звіт, що йому самому треба. Самоврядування – процес творчий, в якому послідовно розгортаються етапів: аналіз протиріч, прогнозування, цілепокладання, формування критеріїв, оцінки якості, прийняття рішень до дії, контроль, корекція. Самоврядування виконує нормативну функцію, виходячи з певних норм і вимог професії. [7]

Важливе місце в нашому дослідженні посідає з'ясування проблем управління саморозвитком. Для розв'язання цього питання ми скористались управлінськими підходами, з огляду на наявність слова «управління». Відтак, можна сміливо говорити про п'ять основних функцій: планування, організування, мотивування, контролювання та корегування, які мають бути здійснені у процесі саморозвитку.

Перший етап планування починається із з'ясування актуальних проблем (самоусвідомлення, самоідентифікація, самовизначення), формування образу бажаного майбутнього (самопрогнозування, цілепокладання) та визначення особистісного ресурсного потенціалу для самореалізації. Окремо хочеться нагадати, що час – є важливим ресурсом, який інколи або переоцінюється (у мене достатньо часу життя і його вистачить на всі мої наміри), або недооцінюється, коли заплановані особистістю кроки та досягнення навіть технічно не можуть бути реалізовані, внаслідок чого можуть виникнути фрустрація, стреси, емоційні та психологічні проблеми.

Наступний етап – організування, тобто створення умов для здійснення задуманого (саморегулювання, самоорганізація). Суттєвим фактором цього етапу управління саморозвитком є необхідність встановлювати та підтримувати велику кількість комунікацій (професійні, особистісні, побутові тощо). На значущості для саморозвитку зовнішніх чинників ми акцентували увагу вище, тому важливо скеровувати процеси таким чином, щоби мінімізувати проблему залежності власних успіхів від зовнішніх обставин.

Важливий і фактично найскладніший етап управління саморозвитком – мотивування. Ефективність цього етапу у великій мірі залежить від індивідуальної мотиваційної спрямованості особистості, провідних мотивів професійної діяльності, а також етапу життя, на якому знаходиться людина. Основним механізмом цього етапу є саморегуляція, а також

методи самовпливу (самозбудження, самосхвалення, самообмеження, самозобов'язання тощо).

Функція контролювання, а у випадку саморозвитку, самоконтролю є змістом четвертого кроку. Сутність її полягає у здійсненні певного «зворотного зв'язку» між «Я- тим, що був» і «Я, тим, що є» і «Я, тим, що має бути». Основним механізмом виступає самооцінка (саморефлексія). Найскладніше у процесі самоконтролю віднайти сутність та зміст критерію «правильно»: чи правильно я вчиняю? Відсутність чіткого усвідомлення напрямку руху, його мети та обраних засобів можуть спричинити непевність і, як наслідок, неефективність цього етапу. Важливо пам'ятати, критерій «правильно» знаходиться в самому процесі саморозвитку.

Корегування, як етап управління саморозвитком, передбачає внесення змін. Підставами для корекції програми саморозвитку можуть виступити багато чинників, серед яких зміна пріоритетів, ціннісних ставлень, мотивів та очікувань, засобів досягнення цілей та інш. Механізмом корегування виступає самоактуалізація та самокорекція.

Отже, саморозвиток – це особливий вид усвідомленої діяльності людини, який детермінується зовнішніми та внутрішніми факторами, не має обмежень у часі і виявляється у поступовому самозмінненні всіх сфер внутрішнього світу людини. Побудова програми саморозвитку фахівця передбачає проходження нею послідовно декількох етапів: самоусвідомлення (через механізми самоідентифікація, самовизначення), самооцінки (через механізми рефлексії та самоприйняття), самоорганізації (через механізми самоактуалізації та самопрогнозування), самоврядування (через механізми саморегуляції та самокорекції).

Література:

1. Беспалько В.П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения/ В.П.Беспалько. – М.: ИПРО, 1995. – 336 с.

1. Бех І.Д. Саморозвиток і процес самореалізації особистості. Електронний ресурс: <http://pidruchniki.ws>
2. Бондаренко А.Ф. Личностное и профессиональное самоопределение отечественного психолога-практика. // Московский психотерапевтический журнал. 1993 г., №1
3. Волкова В. Самоосвітня діяльність як складова професійної культури педагога // вісник Львівського ун-ту. Серія Педагогіка, 2009 р., Вип.25, ч.1. с.235-241
4. Дурминенко Є.А., Кормиш Л.І. Саморозвиток як творення особистості. Електронний ресурс: <http://www.interklasa.pl>
5. Коробка Л.М. Саморозвиток особистості фахівця як мета та умова креативної та партнерської освіти. Електронний ресурс: <http://soippo.narod.ru>
6. Некрасова С.М. Готовність педагога до професійного саморозвитку: сутність, структура, проблеми дослідження/ Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету. Серія Педагогіка, 2011 р.
7. Петрикей О.О. Професійний саморозвиток як наукова проблема. Електронний ресурс: <http://www.nbuv.gov.ua>
8. Пилипенко Любов. Соціальна рефлексія як складова життєвого самовизначення сучасної Молоді // Вульфів Б.В. Педагогічна рефлексія. – К.: ІСДО, 2002. – с.258-269
9. Росина Н.Л. Условія и средства развития способности к рефлексии при подготовке к профессиональной деятельности. Електронний ресурс: <http://upsihologa.com.ua>
10. Сенека Луцій Аней. Моральні листи до Луцілія / Пер.з латин. А.Содомори. – К.: Основи, 2005. – 603 с.
11. Григорій Сковорода. Твори в двох томах. – Т.1. – Наркісс. Разглагол о том: узнай себе. – К., 1961. – 640 с.

12. Титаренко Т.М. Шляхи навчання самопізнання в сучасному персонологічному дискурсі. Електронний ресурс: <http://upsihologa.com.ua>
13. Хлебнікова Т.М. Управління розвитком саморозвитку особистості вчителя/ Витоки педагогічної майстерності. Збірник наукових праць. Потала, 2011 р.

1.4 Професійне вдосконалення консультантів психолого-медико-педагогічних консультацій (ПМПК)

Серед фахівців психологічної служби системи освіти особливе місце посідають консультанти психолого-медико-педагогічних консультацій. Їх діяльність спрямована на підтримку і фахову допомогу дітям, які мають різноманітні вади (порушення) психофізичного розвитку, у тому числі, з інвалідністю, і визначаються терміном "діти з особливими (освітніми) потребами", та їхнім сім'ям. Вони виконують функцію вищої експертної служби у визначенні особливих освітніх потреб дітей і надання рекомендацій щодо організації педагогічної стратегії, яка передбачає визначення навчальної програми, форми здійснення навчання, необхідності у належних засобах та пристосуваннях. Ця функція законодавчо закріплена в статтях Законів України "Про загальну середню освіту", "Про дошкільну освіту", у Постанові КМУ «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у загальноосвітніх школах», у чинному Положенні про психолого-медико-педагогічні консультації.

До кадрового складу психолого-медико-педагогічних консультацій входять фахівці різної спеціалізації, які називаються консультантами. Це, насамперед, дефектологи (за сучасною термінологією - корекційні педагоги) вузьких спеціалізацій, що відповідають видам порушень психофізичного розвитку у дітей, а саме: учитель-логопед, учитель-тифлопедагог, учитель-сурдопедагог, учитель-

олігофренопедагог (психопедагог); лікарі (психіатр і невролог), практичні психологи.

Завдяки такому добору кадрів забезпечується повноцінне функціонування консультації, оскільки в щоденній практиці вона має бути постійно готовою до надання якісних професійних послуг дітям з різними видами порушень, особливо до глибокого і всебічного вивчення дитини, до розробки шляхів і засобів для подолання труднощів у процесі навчання, виховання і трудової підготовки.

У зв'язку з цим кожна консультація повинна бути укомплектована фахівцями виходячи з двох позицій. По-перше, кожен спеціаліст повинен мати відповідну до вимог Положення освіти: повна вища педагогічна освіта зі спеціальності «Корекційна освіта» (за нозологіями). По-друге, кількісний склад консультації має бути повним, тобто укомплектований фахівцями усіх визначених вузьких спеціалізацій. Відсутність бодай одного з них неодмінно негативно позначиться на ефективності діяльності консультації, обмежуючи надання передбачених чинним Положенням послуг у повному обсязі.

Згідно посадових обов'язків консультант повинен:

- здійснювати (спільно з іншими фахівцями консультації) психолого-педагогічне вивчення дітей та підлітків з метою виявлення особливостей їхнього розвитку, формулювати психолого-педагогічні висновки;

- розробляти психолого-педагогічні рекомендації щодо змісту, форм, методів навчання та особливостей корекційно-розвиткової роботи відповідно до потенційних можливостей розвитку, для дитини з інвалідністю – з урахуванням індивідуальної програми реабілітації;

- надавати відповідну консультативну допомогу батькам (особам, які їх замінюють), керівникам навчальних закладів, педагогам, практичним психологам, соціальним педагогам, медичним, соціальним працівникам, громадськості з питань

навчання і виховання, психосоціальної реабілітації та трудової адаптації дітей з особливими освітніми потребами;

- здійснювати консультативний супровід функціонування спеціальних класів та класів з інклюзивним навчанням у загальноосвітніх навчальних закладах, супровід сімей, які виховують дітей зі складними та важкими вадами розвитку, за необхідності - психолого-педагогічний супровід дітей з різними видами порушень психофізичного розвитку та девіантною поведінкою;

- організовувати і проводити корекційно-розвиткові заняття із залученням батьків та осіб, які їх замінюють (індивідуальні і групові);

- надавати рекомендації у розробленні індивідуальної програми розвитку та складанні індивідуального навчального плану;

- брати участь у формуванні банків даних про кількість дітей за видами порушень та особливими потребами;

- вести встановлену документацію;

- використовувати в своїй діяльності досягнення психодіагностики та новітніх корекційно-розвиткових програм;

- постійно працювати над підвищенням своєї фахової компетентності.

Особливістю фахової компетентності педагогічних працівників ПМПК (консультантів і завідувача) є володіння знаннями не лише з галузі їхньої власної спеціалізації, але більш загальними закономірностями і поняттями, інтегральними знаннями і уявленнями, які стосуються сутності і логіки порушеного розвитку взагалі, механізмів їх подолання. З огляду на посадові обов'язки їм конче необхідно орієнтуватися у проблемах, педагогічних цілях і особливостях корекційної роботи з дітьми з різними видами порушень.

Окремий аспект фахової компетентності зазначених працівників складають знання з психодіагностики відхилень в розумовому розвитку дітей. Вони пов'язані з високою

відповідальністю за результати професійної діяльності, які є доленосними для дитини. Підходи, методи, технології цієї діяльності лежать в основі здійснення психолого-педагогічного вивчення дитини, точного означення її здатностей до засвоєння знань (особливостей навчваності) і визначення педагогічної стратегії реалізації її потенційних ресурсів

Діяльність сучасних психолого-медико-педагогічних консультацій багатоаспектна. Вони виконують широкий діапазон функцій (консультаційну, методичну, психолого-педагогічну, корекційно-розвивальну, прогностичну, профілактичну, інформаційно-аналітичну, просвітницьку) і напрямків діяльності (виявлення та облік дітей, організація ранньої допомоги; психолого-педагогічне вивчення; консультування; індивідуально-корекційна робота; створення банків даних, аналітична (вивчення тенденцій, пропозиції розвитку і оптимізації форм підтримки), просвітницька, складання Індивідуальної програми дитини з інвалідністю; патронаж сімей, які виховують дитину з тяжким чи складним порушенням; сприяння впровадженню інтегрованого/інклюзивного навчання). Всі вони дуже важливі для підтримки дітей. Але пріоритетними серед них є консультування і психолого-педагогічне вивчення проблем дитини. До їх здійснення ставляться дуже серйозні вимоги: толерантність у спілкуванні, дотримання процедури, фаховість і обов'язковість психолого-педагогічного вивчення, добір адекватного і науково-обґрунтованого діагностичного інструментарію, врахування несприятливих факторів розвитку (гіпо-гіперопіка, депривація, госпіталізація, ізоляція, сирітство) тощо.

Процес консультування та психолого-педагогічне вивчення дитини в консультації являє собою своєрідну технологію, що передбачає особливу процедуру, послідовні і взаємопов'язані етапи:

- вивчення проблем (конкретних скарг, труднощів), пов'язаних з труднощами психічного розвитку дітей, особливостей пізнавальної діяльності, взаємодії, спілкування, засвоєння знань, формування умінь та навичок, поведінки;

- аналіз причин їх виникнення, означення специфічних ускладнень, їх роль у виникненні негативних індивідуальних проявів – змісту проблеми, скарги тощо;

- надання методичних порад (рекомендацій):

Різнобічне консультування – основна форма діяльності сучасних консультацій і спрямоване на допомогу різним групам споживачів у вирішенні широкого кола питань, пов'язаних із задоволенням освітніх потреб дітей мало захищених груп. Консультації надаються не лише батькам, але й педагогам, учнями чи вихованцями котрих є такі діти; спеціалістам органів управління освітою, котрі координують питання щодо забезпечення права на освіту дітей з особливими потребами та з інвалідністю; служб у справах дітей. Такі консультації мають різний зміст в залежності від того, кому вони адресовані.

Так, для батьків за результатами психолого-педагогічного вивчення формулюються висновки про особливості розвитку, навчання і виховання їхніх дітей, визначаються особливі освітні потреби щодо змісту, методів, прийомів, належних засобів і пристосувань у навчально-(ре)абілітаційному процесі; надаються пояснення труднощів засвоєння знань, сильних сторін психічного розвитку, ролі і значення "батьківської педагогіки", розробляються стратегії сімейного виховання, демонструються заняття з метою навчання педагогічних технологій.

В консультаціях для педагогів з'ясовуються труднощі, специфічні особливості розвитку, природа їх виникнення у їхніх вихованців; визначається навчальна програма, методи навчання, ведеться ознайомлення з корекційними програмами, методичними посібниками,

належними технічними засобами і пристосуваннями тощо, необхідними в умовах індивідуального, інтегрованого чи інклюзивного навчання.

Істотну допомогу психолого-медико-педагогічні консультації надають спеціалістам органів управління освітою завдяки аналітичній діяльності. Вони формують банки даних про кількості дітей за видами порушень психофізичного розвитку, вивчають тенденції в їх домінуванні, рівень доступу до здобуття освіти, достатність і різноманітність форм надання освітніх послуг в регіоні. Завдяки такій обґрунтованій інформації створюються умови для своєчасного і гнучкого реагування виконавчої влади щодо задоволення особливих потреб таких дітей, запровадження інклюзивної освіти.

Отже, з огляду на зміст діяльності психолого-медико-педагогічних консультацій до роботи в них мають залучатись висококваліфіковані педагогічні працівники, готові до фахового і грамотного застосування на практиці знань і умінь в навчально-методичній, корекційно-розвивальній та діагностичній роботі. Професійний рівень консультантів визначено одним з провідних факторів забезпечення ефективної діяльності психолого-медико-педагогічних консультацій як осередків надання належної допомоги дітям з особливими освітніми потребами безпосередньо в місцях їхнього проживання.

З метою стимулювання цілеспрямованого безперервного підвищення рівня професійної компетентності як педагогічних працівників, росту їх професійної майстерності, розвитку творчої ініціативи, підвищення престижу й авторитету, забезпечення ефективності навчально-виховного процесу посади консультантів та завідувачів психолого-медико-педагогічних консультацій внесені до Типового положення про атестацію педагогічних працівників на підтвердження відповідності займаній посаді (Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України №1473 від 20.12.2011). В новій редакції Положення про психолого-медико-педагогічні консультації

посилено вимоги до освітнього рівня консультантів та їхньої фахової компетентності, міститься вимога сприяння регулярному підвищенню рівня фахової підготовки консультантів обласних та районних (міських) консультацій.

Основними видами підвищення фахової підготовки консультантів і завідувачів психолого-медико-педагогічних консультацій є:

а) курсова перепідготовка в системі післядипломної педагогічної освіти через систему спецкурсів (тренінгів);

б) професійне самовдосконалення, форми міжкурсової підготовки.

У змісті кожного з них передбачається поглиблення рівня сформованості як професійних, так і особистісних якостей фахівця, розвиток мотивації професійного зростання, активізація самостійної діяльності у напрямку самовдосконалення. Зумовлена така необхідність тим, що психолого-медико-педагогічні консультації відносяться до спеціальних закладів в системі освіти України з особливим режимом роботи (Додаток №5 до Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти), що зумовлено їхньою діяльністю, спрямованою на задоволення освітніх потреб і психолого-педагогічний супровід дітей, які мають різноманітні вади фізичного чи психічного розвитку і потребують особливих умов навчання та виховання і психосоціальної корекції.

Виконання професійних обов'язків завідувачів та консультантів ПМПК відбувається в умовах високого нервово-емоційного напруження, оскільки супроводжується негативними переживаннями, часто протестно-агресивними реакціями батьків, які до певного часу не можуть прийняти факт неповносправності їхньої дитини. Необхідність постійного контролю за своїми власними почуттями та емоціями, вияву доброзичливості, толерантності, професійного дотримання деонтологічних принципів спілкування у конфліктних ситуаціях,

призводять до стану «емоційного вигорання», потребують від працівників ПМПК високих моральних і психофізичних затрат, а також мір для відновлення здоров'я, а також оволодіння знаннями про шляхи розвитку психологічної готовності до професійної діяльності в умовах постійної психотравмуючої ситуації.

а) Курсова перепідготовка. При курсовій перепідготовці обов'язковим компонентом фахового вдосконалення цієї категорії слухачів має бути спеціальний курс, який би задовольняв їхню потребу не лише у поповненні і поглибленні спеціальних знань з галузі корекційної педагогіки і психології, діагностики відхилень у психічному розвитку, але й відповідав запитам практики, спрямованої на активну підготовку педагогічних кадрів до роботи з дітьми в умовах інклюзивного навчання в загальноосвітній школі на умовах доступності та рівності. У результаті опанування змісту такого спецкурсу слухачі повинні ознайомитись з особливостями соціальної політики у підтримці дітей з вадами розвитку, з принципово новими досягненнями науки і практики в галузі спеціальної (корекційної) педагогіки та психології, практичними технологіями.

Метою спецкурсу є формування у консультантів та завідувачів психолого-медико-педагогічних консультацій компетентності організації і здійснення діяльності на наукових засадах і відповідно до нових концептуальних позицій і принципів (у контексті ідей соціальної інклюзії).

Завданнями спецкурсу є:

- ознайомлення слухачів з нормативно-правовою базою функціонування психолого-медико-педагогічних консультацій;
- аналіз змін у філософії ставлення до підтримки дітей з особливими потребами, засвоєння наукових і концептуальних засад організації діяльності психолого-медико-педагогічних консультацій;

- отримання знань про стандартні правила організації здобуття освіти дітьми з порушеннями в розвитку в інклюзивних умовах;

- особливості психолого-педагогічного супроводу навчально-виховної роботи з дітьми, які навчаються в інклюзивних умовах;

- оволодіння знаннями про особливості психічного розвитку дітей з різними видами порушень, а саме: сенсорними, моторними, психічними (інтелекту, поведінки);

- оволодіння знаннями про психодіагностику відхилень у психічному розвитку дітей та технологіями їх здійснення;

Зміст програми навчального курсу з вдосконалення професійної компетентності консультантів та завідувачів психолого-медико-педагогічних консультацій орієнтовно може містити чотири функціональні компоненти:

інформаційно-пізнавальний (аналіз ключових наукових позицій, ідей, змісту законодавчих регламентацій, поповнення знань осмислення змісту та значення знань про своєрідність психічного розвитку дитини, породженого певним видом порушення);

діагностичний (аналіз методів психодіагностики, засвоєння процедури здійснення психолого-педагогічного вивчення дітей з різними порушеннями в розвитку, оволодіння технологією навчально-діагностичного методу діагностики потенційних можливостей розумовому розвитку);

практичний (правила ведення документації, формування банків даних про дітей за освітніми потребами, навички ведення протоколів засідань, формулювання висновків та рекомендацій на основі психолого-педагогічного вивчення);

особистісно-рефлексивний (розвиток особистісних якостей і властивостей, актуальних для забезпечення психологічної готовності фахівця до роботи в консультації).

*Орієнтовний програмний зміст спецкурсу (тренінгів)
для курсової перепідготовки завідувачів та консультантів
ПМПК.*

Модуль 1. Конвенція ООН про права інвалідів та її вплив на діяльність психолого-медико-педагогічні консультацій.

Тема 1. Аналіз Конвенції ООН про права інвалідів та змін в концептуальних засадах діяльності психолого-медико-педагогічних консультацій .

Тема 2. Інклюзивно/інтегровані форми навчання як напрямок реформування освіти України.

Модуль 2. Особливості розвитку та задоволення освітніх потреб дітей з особливими освітніми потребами та з інвалідністю в сучасних умовах

Тема 3. Особливі освітні потреби дітей з різним станом зорової функції.

Тема 4. Зміни освітньої парадигми у напрямку соціокультурного підходу в освіті осіб з порушеннями слуху.

Тема 5. Сучасні технології раннього виявлення порушень мовлення у дітей.

Тема 6. Особливості навчання та соціально-трудової реабілітації дітей з інтелектуальними порушеннями в єдиному освітньому просторі.

Тема 7. Проблема аутизму у дітей та особливості корекційної роботи з ними.

Тема 8. Девіантна поведінка у дітей, напрямки корекції та шляхи попередження.

Тема 9. Психологічні особливості контролю та оцінки навчальних досягнень дітей з особливими освітніми потребами.

Модуль 3. Експертно-діагностична функція психолого-медико-педагогічних консультацій.

Тема 10. Аналіз підходів до оцінки психічного розвитку і навчальних труднощів дітей особливими освітніми потребами.

Тема 11. Аналіз технології навчально-діагностичного методу.

Тема 12. Процедура, діагностичний інструментарій та оформлення психолого-педагогічного вивчення в психолого-медико-педагогічних консультаціях.

Теми практичних занять:.

1. Аналіз Положення про психолого-медико-педагогічні консультації відповідно до Конвенції ООН про права інвалідів з позицій :

2. Визначення провідних труднощів розвитку дітей з різними видами порушень:

3. Складання індивідуального навчального плану.

4. Ведення протоколу психолого-педагогічного вивчення дитини на засіданні консультації.

б) Професійне самовдосконалення, форми міжкурсової підготовки.

Професійне самовдосконалення можна розглядати як форми самостійної активності фахівця, спрямованої на підвищення готовності до здійснення професійної діяльності в умовах соціально-економічних змін. Серед них можна назвати наступні:

- самостійне вивчення фахової науково-методичної літератури з метою оновлення, поглиблення і узагальнення знань;

- опанування кращого практичного досвіду, оволодіння новими методами, техніками і технологіями,

- підготовка доповідей,

- проведення майстер-класів;

- сертифікація власного досвіду на володіння навичками здійснення психолого-педагогічного вивчення в технології навчально-діагностичного методу;

- актуалізація установки на розвиток психологічної готовності до здійснення професійної діяльності в умовах

соціальних трансформацій ((за Бондарчук О.І., Карамушкою Л.М.)

Як самостійна галузь педагогічного знання спеціальна педагогіка перебуває у постійному розвитку, її понятійний апарат, система знань продовжують складатися в залежності від соціально-економічних і соціокультурних змін у суспільстві та концепцій допомоги дітям із особливими потребами. Після ратифікації Україною Конвенції ООН про права інвалідів та Факультативного протоколу до неї основні положення її стануть визначальними у підтримці дітей з особливими потребами в Україні, розробці державної політики щодо них у сфері освіти і відповідного її реформування. З цією метою запроваджуються і вводяться в дію спеціальні програми, плани дій, заходів, розпорядження Кабінету Міністрів України, накази, розпорядження та інструктивні листи Міністерства освіти і науки України. Активними учасниками щодо розробки і виконання окремих напрямків названих програм та планів дій і заходів, проєктів, реалізації концепцій, запровадженні інновацій у сфері освіти є, зокрема, психолого-медико-педагогічні консультації системи освіти України. Прийняття Конвенції ООН про права інвалідів істотно вплинуло на перегляд концептуальних засад і принципів організації і змісту діяльності психолого-медико-педагогічних консультацій і знайшло закріплення в проєкті нового Положення.

Названі обставини породжують проблеми психологічної готовності педагогічних працівників консультацій до професійної діяльності в умовах соціальних трансформацій, що супроводжуються зломом стереотипів, необхідністю прийняття нових ідей і вимог, потребою в нових знаннях, в умінні аналізувати особливості власної професійної діяльності, визначати, що потрібно для її вдосконалення, зокрема, які особистісні якості необхідні для продуктивної соціально-трудової адаптації (1).

Тема розвитку психологічної готовності до здійснення професійної діяльності завідуючих та консультантів ПМПК є дуже актуальною і важливою. Основними завданнями її реалізації є:

1) оволодіння знаннями про шляхи розвитку психологічної готовності;

2) оволодіння методами діагностики особистісних якостей та характеристик, актуальних для розвитку психологічної готовності до здійснення професійної діяльності (готовності прийняття змін, самоствавлення, рефлексивності, рівня «емоційного вигорання», особистісної саморегуляції, креативного потенціалу тощо);

3) розвиток особистісних якостей і властивостей, актуальних для забезпечення психологічної готовності до професійної діяльності в умовах соціальних трансформацій, а саме: а) позитивної мотивації професійної діяльності; б) толерантності до невизначеності; в) креативного потенціалу; г) рефлексивності; д) позитивного самоствавлення до себе; є) особистісної саморегуляції, здатності до попередження професійного стресу, «емоційного вигорання» і професійної деформації особистості персоналу;

4) оволодіння консультантами і завідувачами ПМПК вміннями і навичками застосовувати набуті психологічні знання у професійній діяльності.

Література:

1. Бондарчук О.І.Карамушка Л. М. Психологічна підготовка педагогічних працівників до діяльності в умовах соціально-економічних змін./ Спецкурс для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти. Навчально-методичне видання. Університет менеджменту освіти АПН України.- К. – 2009. 36 с.

2. Конвенція ООН про права інвалідів та Факультативний протокол до неї (ЗУ №1767-УІ від 16.12.2009).

3. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах» від 15 серпня 2011 р. №872

4. Інструктивно-методичний лист «Організація інклюзивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах». Лист МОНмолодспорту від 18.05.12 №1/9-384.

5. Наказ Міністерства освіти і науки України від 06.10.2010 р. №930 «Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників (із змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України №1473 від 20.12.2011 р.(пункти 2.13.1; 2.14.1)

Розділ 2 Сучасні підходи до міжкурсової підготовки – складової підвищення кваліфікації фахівців психологічної служби системи освіти

2.1 Сутність, структура і зміст міжкурсової підготовки

Сучасна післядипломна освіта знаходиться на шляху трансформацій, які покликані змінити її сутність, працювати не стільки на підтримку функціонування системи освіти, скільки на її розвиток, що передбачає зміну ретрансляційних завдань на дослідницькі, на виявлення освітніх потреб, вивчення специфіки освітніх процесів в системі післядипломної освіти, участь в розробці регіональних програм розвитку освіти тощо.

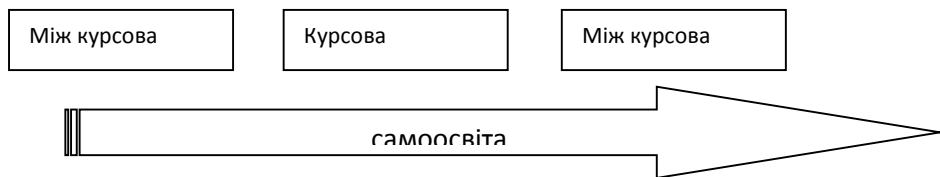
У контексті зазначених завдань має будуватись й міжкурсова підготовка фахівців. Подолати протиріччя між сучасними вимогами до педагогічних працівників та реальним станом їх професійної компетентності – виклик, на який можливо відповісти лише якісно змінивши зміст, форми, методи, підходи післядипломної освіти педагогічних кадрів.

Аналіз стану та перспектив міжкурсової підготовки працівників психологічної служби системи освіти неможливо здійснити без чіткого уявлення про її місце в загальній структурі системи освіти. Як складова освітньої системи, післядипломна освіта педагогів у свою чергу є складним системним утворенням, що функціонує й розвивається відповідно власним законам й обумовлює розвиток своїх структурних компонентів, підсистем. Однією з підсистем макроструктури післядипломної освіти педагогічних кадрів є система підвищення кваліфікації. Зважаючи на реальну вагу даної підсистеми, її можна вважати центральною ланкою у системі післядипломної освіти педагогів. Усвідомленню місця і ролі підвищення кваліфікації у системі післядипломної та відповідно безперервної педагогічної освіти сприяло посилення уваги науковців і практиків до проблеми підвищення професіоналізму дипломованих спеціалістів, освіти дорослих, фахівців з певним життєвим і професійним досвідом.

Проблеми теорії та практики навчання фахівців у системі підвищення кваліфікації зокрема та післядипломної педагогічної освіти, взагалі, висвітлені у роботах І.Ф.Анциферової, І.К.Белецького, Є.П.Белозерцева, Н.В.Борисової, Т.Г.Браже, В.М.Буренко, Л.О.Гранюк, Л.І.Даниленко, В.С.Демчук, А.М.Єрмоли, К.Зарипова, М.Ю.Красовицького, Ю.М.Кулюткіна, В.І.Маслова, О.І.Мармази, І.Ф.Олександрової, В.В.Олійника, Н.Г.Протасової, В.І.Саюк, Н.А.Ситникової, В.І.Пуцова, Г.С.Сухобської, Г.І.Сущенко, Е.П.Тонконогої, М.М.Чегодаєва та ін.

На підставі аналізу наукових джерел динамічну модель системи післядипломної освіти можна представити у вигляді трьохкомпонентної структури: курсова підготовка, міжкурсова підготовка та самоосвіта, де самоосвіта – процес, який має постійний цілеспрямований характер, курсова підготовка – забезпечує зв'язок фахівця із новими здобутками науки та практики, а міжкурсова підготовка – здійснює методичний

супровід професійного розвитку фахівця, професійні комунікації, формування та обмін досвідом.



Ключовим суб'єктом цієї структури є фахівець, який, на сучасному етапі, має стати активним учасником власного професійного розвитку, тим самим стимулюючи зміни у системі з боку на інших суб'єктів.

Сьогодні багато уваги приділяється проблемам інноваційних змін у системі післядипломної освіти. Інновації можуть стати суттєвим механізмом ефективності здійснення перетворень. Потребує певного уточнення наше розуміння інноватики в освіті.

Серед доробку, який розкриває інноваційні підходи у післядипломній освіті, можна відзначити технологічний підхід в розвитку професійної компетентності практичних психологів (О.Сироватко, Г.Селевко, В.М.Монахов).

Виділяючи вертикальну та горизонтальну структури технологій розвитку професійної компетентності практичних психологів системи освіти, автори пропонують у вертикальній ієрархії виокремити чотири класи освітніх технологій, відповідно до рівнів організаційних структур у системі післядипломної освіти.

Метатехнології	Освітній процес на рівні реалізації соціальної політики в галузі освіти. Загальнопедагогічні технології, які охоплюють технології підвищення кваліфікації в системі післядипломної освіти.
-----------------------	--

Макротехнології	Галузеві педагогічні технології, які охоплюють діяльність у межах відповідної освітньої практики (загально педагогічний та загально методичний рівні). Це – загально педагогічні та психологічні технології, які охоплюють технології розвитку професійної компетентності практичних психологів в системі післядипломної освіти.
Мезотехнології	Модульно-локальні технології, являють собою технології здійснення окремих модулів освітнього процесу, спрямовані на вирішення окремих локальних, професійних, методичних, практичних завдань (технології окремих видів діяльності – консультування, діагностика, корекція, методична робота тощо).
Мікротехнології	Спрямовані на вирішення оперативних завдань та належать до індивідуальної взаємодії або самовпливу суб'єктів освітнього процесу (контактно-особистісний рівень). Це специфічні технології формування орієнтації на здоровий спосіб життя, організації роботи із обдарованими дітьми, тренінгів корекції окремих проявів поведінки тощо.

Горизонтальна структура містить три основних аспекти

[2]:

- Науковий: технологія є науково розробленим рішенням проблем підвищення кваліфікації практичних психологів системи освіти, що базується на досягненнях сучасної теорії та практики;
- Формально-описовий: технологія є моделлю, описом цілей, змісту, методів та засобів, алгоритмів дій, які застосовуються для досягнення запланованих результатів у діяльності практичних психологів;
- Процесуально-діяльнісний: технологія представляє власне процес здійснення діяльності працівників психологічної служби, їх цілепокладання, планування, організування, реалізація цілей та аналіз результатів.

З урахуванням вищезазначених підходів нами було побудовано декілька організаційних моделей науково-методичного супроводу (відповідно до рівнів) фахівців психологічної служби системи освіти.

Організаційну модель науково-методичного забезпечення діяльності психологічної служби представлено у табл. 1. Така структура зумовлена обсягом функцій та завдань, які реалізуються підрозділами кожного рівня та відтворює ту складову системи, яка забезпечує реалізацію вимог держави до підвищення кваліфікації фахівців.

Таблиця 1. Організаційна модель науково-методичного забезпечення діяльності психологічної служби системи освіти

Рівень	Організаційна структура	Основні завдання
---------------	--------------------------------	-------------------------

III рівень	Український науково- методичний центр практичної психології і соціальної роботи	науково-методичне забезпечення психологічної служби системи освіти України; розробка методичних вимог до змісту діяльності психологічної служби, координація науково-прикладних досліджень та методичних розробок
II рівень	Навчально- методичний кабінет (центр) в Автономній Республіці Крим, обласні, Київський і Севастопольський міські	участь в організації підвищення кваліфікації спеціалістів психологічної служби, їх атестації та професійного зростання, кадровому забезпеченні психологічної служби; організація діяльності методичних об'єднань практичних психологів і соціальних педагогів.
I рівень	Районні (міські) навчально-	створення умов розвитку педагогічної

	методичні кабінети (центри), методисти	майстерності, творчої ініціативи педагогічних працівників, удосконалення форм і методів підвищення їх кваліфікації, в тому числі з використанням дистанційних форм навчання; вивчення потреб і надання практичної допомоги молодим спеціалістам та іншим педагогічним працівникам, у тому числі в період підготовки їх до атестації; участь у роботі атестаційних комісій, надання на звернення відділу (управління) освіти оцінки якості навчально-виховної роботи педагогічних працівників, що атестуються;
--	--	---

Аналіз діяльності обласних та районних (міських) центрів (на підставі звітів про результати діяльності за 2011-2012 н.р.) свідчить про розмаїття та подекуди певну неузгодженість у кількості та змісті заходів, які здійснюються для одних категорій

працівників (наприклад, практичних психологів), і фактично не мають місця для інших. Всі заходи методичного характеру (конференції, тренінги, наради) повинні мати свого адресата.

Саме тому, потребує визначеності як зміст цих заходів так і категорії учасників. Цілком обґрунтованим, з огляду на таку потребу, виглядає необхідність визначення організаційно-методичної одиниці (як категорії слухачів, учасників), для якої плануються та на яку розраховуються програми, заходи тощо.

Цілком природнім, на нашу думку, буде визначення в якості первинної організаційно-методичної одиниці – методичного об'єднання практичних психологів (соціальних педагогів) району. З огляду, що кількість фахівців на рівні навчального закладу зазвичай не більше 2 осіб, саме районне методичне об'єднання є найбільш ефективною формою діяльності і одиницею структури. Забезпечити специфіку проблем, які потребують вирішення, пов'язану із різними типами навчальних закладів, можуть утворені в структурі РМО сектори (практичних психологів ЗНЗ, або практичних психологів і соціальних педагогів ДНЗ). Це підтверджується типовим положенням про районне методичне об'єднання (додаток 5). Зокрема, там зазначається, що підрозділами РМО є творчі групи вчителів, творчі лабораторії, майстер класи, педагогічні студії.

Чисельність фахівців, які утворюють районне методичне об'єднання визначається не менше 20, тому виникає питання щодо організації роботи із спеціалістами, чисельність яких в районі не перевищує 20. До таких, зокрема належать практичні психологи і соціальні педагоги ПТНЗ, ВНЗ I-II рівня акредитації, спеціальних, допоміжних шкіл тощо. На нашу думку, об'єднанням і роботою з цією категорією фахівців має опікуватись обласний центр практичної психології. Така практика має розповсюдження в деяких областях. Наприклад, в Дніпропетровській, Донецькій створено методичні об'єднання практичних психологів і соціальних педагогів ВНЗ I-II рівня

акредитації, допоміжних, санаторних, шкіл-інтернатів, ПТНЗ тощо.

Таким чином, найбільш доцільною нам видається організаційна модель, де районні методичні служби забезпечують супровід методобеднань практичних психологів і соціальних ЗНЗ, ДНЗ, а обласні центри (кабінети) здійснюють загальне науково-методичне керівництво, забезпечують організацію науково-методичних, масових, публічних заходів та організацію супроводу методичних об'єднань фахівців, чисельність яких на рівні районів не досягає необхідної (для утворення РМО). Безумовно, важливою складовою науково-методичного супроводу діяльності РМО є створення на рівні області методичних об'єднань методистів з психологічної служби, керівників центрів практичної психології і соціальної роботи. У таблиці 2 представлено варіант теоретичної моделі, де зазначено розподіл напрямів та видів методичної діяльності між районним та обласним рівнями психологічної служби.

Таблиця 2. Теоретична модель розподілу напрямів та видів науково-методичної діяльності в рамках регіону (області)

Рівень	Напрямок, вид діяльності
Обласний центр практичної психології і соціальної роботи	<ul style="list-style-type: none"> - робота з методистами з психологічної служби (методоб'єднання, наради, семінари); - організація обласних науково-практичних заходів (конференції, семінари); - організація масових, публічних заходів (фестивалі, конкурси, дні психолога, служби тощо)
Районні (міські) навчально-	- організація та методичний супровід профільних

методичні кабінети (центри), методисти	методичних об'єднань (практичні психологи, соціальні педагоги); - забезпечення в рамках функціонування методоб'єднань організації проблемних, навчальних, практичних семінарів, тренінгів для окремих категорій фахівців (школа молодого спеціаліста, школа обміну досвідом); - організація індивідуальної консультативної роботи (супервізія, тьюторство, наставництво тощо);
---	---

На підставі аналізу змісту, форм та періодичності здійснення заходів методичного характеру, які переважно зустрічаються у практиці, нами було розроблено модельну програму організації міжкурсової підготовки фахівців психологічної служби системи освіти, з урахуванням їх періодичності.

Модельна програма організації міжкурсової підготовки фахівців психологічної служби

Рівень	Форми роботи	Періодичність
Обласний центр практичної психології і	- МО методистів з психологічної служби області	1 раз на місяць
	- МО практичних психологів і	1 раз на 2 місяці

соціальної роботи	соціальних педагогів спеціалізованих НЗ	
	- Науково-практичні заходи (конференція, семінар)	2 рази на рік
	- Публічні, презентаційні заходи (фестивалі, конкурси, дні психолога, психологічної служби тощо)	1 раз на рік
Районні (міські) навчально-методичні кабінети (центри), методисти	- МО практичних психологів району із секційним поділом (за типом навчального закладу)	1 раз на місяць
	- МО соціальних педагогів району із секційним поділом (за типом навчального закладу)	1 раз на місяць
	- Навчальні, практичні, методичні семінари, тренінги, майстер-класи,	1 раз на місяць
	- Школа молодого спеціаліста,	1 раз на 2 місяці

	- супервізійна група, творчі, проблемні групи	4 рази на рік
--	---	---------------

Хочеться наголосити, що до модельної програми було включено ті форми, які безпосередньо, на нашу думку, спрямовані на професійний розвиток працівників психологічної служби. Таке уточнення необхідне для розмежування заходів, які організуються методичними службами за участі фахівців психологічної служби, але мають на меті вирішення інших завдань. Наприклад, тренінги для педагогів та батьків, або круглі столи з тем, які опосередковано стосуються професійного розвитку психологів, соціальних педагогів, консультантів ПМПК. Безумовно, будь-яка професійна активність впливає на розвиток людини, проте, вона має вкладатись в його особистий план розвитку і не бути заходом «на всяк випадок».

Зазначена періодичність проведення заходів базується наступному баченні процесу. Фахівець, який працює в навчальному закладі має один методичний день на тиждень (чотири на місяць). Робота методичного об'єднання проводиться в різних формах (теоретичні семінари, доповіді, повідомлення, семінари-практикуми, диспути-дискусії, ділові та рольові ігри тощо), але планується відповідно до запитів її учасників і повинна розраховуватись з огляду реальні часові можливості.

Як має формуватись план роботи методичного об'єднання? На наш погляд, ключовими основами планування виступають п'ять типів запитів:

Запит	Форма реалізації	Періодичність проведення	Хто проводить
Адаптація молодих спеціалістів	Школа молодого	1 раз на місяць	Методист, наставники з числа

	спеціаліста		досвідчених фахівців, членів МО
Обмін досвідом, потреба у майданчику для публічних виступах (в т.ч. у підготовці до атестації)	Школа передового досвіду (у формах майстер-класів, круглих столів, відкритих заходів)	1 раз на місяць	Фахівці, що проходять підготовку до атестації
Експертна діяльність	Методична (експертна) рада	4 рази на рік	Члени методичної (експертної) ради з числа досвідчених членів МО
Актуальні проблеми професійної діяльності	Проблемні, творчі групи, семінари, тренінги, майстер-класи	Семінари, тренінги проводяться за потреби, але не більше одного разу на місяць	Досвідчені фахівці, що спеціалізуються за відповідними проблемами

		Кожна проблемна (творча група) планує свою роботу індивідуально, про результати доповідає (презентує) один раз на рік	
Актуальні проблеми регіонального, всеукраїнського масштабу	Круглі столи, наукові - практичні семінари	Періодичність визначається обласним планом (програмою), але не може бути частіше ніж 1 разу на півріччя	Методист, залучені фахівці

Таким чином, навантаження на фахівця протягом місяця в середньому не виходить за межі чотирьох методичних днів. Звичайно, запропонований підхід є, певною мірою, загальним, але найважливішою умовою планування роботи на районному та обласному рівнях є акцент на необхідності враховувати потребу у професійному розвитку конкретного фахівця.

Окремої уваги заслуговує зміст методичних заходів, що проводяться для спеціалістів психологічної служби. Як зазначає Т.Артемко, методичне навчання спеціалістів, спрямоване на окремі, фрагментовані ділянки в їхній роботі, є малоефективним. Тому від тематично розроблених навчальних занять, семінарів, які, як правило, присвячені роботі або з певною поведінковою характеристикою особистості (“Робота з агресивними дітьми”, “Робота з обдарованими дітьми”) або з певною категорією (“Робота з педагогами”) слід перейти до якісно іншого змісту методичної підготовки. Вивчення роботи спеціалістів на місцях показує, що значна частина їх не може застосувати на практиці якийсь виокремлений матеріал, скажімо, провести те ж групове заняття з агресивними дітьми, тому що не володіє, як ми уже сказали, базовими практичними навичками ведення групової роботи.[1]

Сучасне бачення безперервної освіти фахівця, зокрема працівника психологічної служби, презентує активне включення його як суб’єкта ініціювання та організування власного професійного розвитку. Саме тому потребують змін підходи до методичної роботи, зміну інструктивного підходу на сервісний, супроводжувальний в діяльності методичних служб.

Так, на думку Т.І.Свирської, в основі реалізації методичного сервісу лежить створення системи методичних послуг та організація процесу обслуговування освітніх запитів педагога, фахівця. В першу чергу, це стосується методичних служб (методистів) районного (міського) рівня. Саме перший рівень системи може забезпечити безперервність та послідовність методичного супроводу практичних психологів, соціальних педагогів навчальних закладів різних типів. Отже, методист РМК має стати консультантом в питаннях проектування індивідуальної програми професійного розвитку, тобто допомогти розробити індивідуальний методичний маршрут. Важливо, що при цьому самоосвіта і методична робота

не нав'язуються зовні, а зростають із професійного інтересу спеціаліста.

Варто акцентувати увагу на ймовірних проблемах психологічного характеру, пов'язаних із типовою поведінкою суб'єкту міжкурсового процесу. Мається на увазі, коли відповідальність за результат діяльності (професійного розвитку) автоматично покладається на когось одного (або фахівця, який не виконав, не взяв участь, або методиста, який не поінформував, не навчив, не дав).

Говорячи про методичний супровід, ми вбачаємо не будь-яку допомогу, а, власне, підтримку, в основі якої збереження максимуму свободи та відповідальності учасника суб'єкта розвитку за вибір варіанту вирішення актуальної проблеми.

Важливою умовою такого підходу є варіативність запиту фахівця, забезпечення права вибору методичної послуги. До таких варіантів методичного сервісу можна віднести наступні послуги:

- інформаційні (ресурсне забезпечення, взаємодія фахівця та методиста);

- навчально-методичні (сприяння в освоєнні нових освітніх технологій, педагогічних технологій, форм організації освітнього процесу, навчально-методичних комплектів);

- науково-методичні (дослідницькі);

- організаційно-методичні (визначення основних напрямів діяльності, розвитку, удосконалення методик і технологій);

- експертно-аналітичні (система моніторингу якості освітніх результатів);

- соціально-психологічна та правова підтримка (психолого-педагогічний супровід професійної діяльності, профілактика та зняття професійних конфліктів, збагачення соціального досвіду дорослих і дітей)[1].

Організація діяльності методичної служби, методиста за сервісного підходу може здійснюватись за наступним алгоритмом:

- прогнозування набору методичних послуг, які користуються попитом;
- вивчення попиту на кожен вид методичної послуги з боку суб'єктів освітнього процесу, виявлення рівня попиту на неї;
- розробка концепції методичного обслуговування ;
- розробка механізмів реалізації послуги ;
- реалізація методичної послуги шляхом взаємодії із замовником ;
- моніторинг результатів методичного сервісу суб'єктів освітньої системи і самої освітньої системи.

Література:

1. Артеменко Т.Б. До питання методичного супроводу післядипломної підготовки практичних психологів. //Матеріали Всеукраїнського проблемного семінару «Науково-методичний супровід розвитку професійної компетентності практичних психологів в системі післядипломної освіти» 17-18 листопада 2011 р. //Електронний ресурс: http://virtkafedra.ucoz.ua/e1_gurnal/pages/vyrb
2. Сироватко Е.И. Развитие профессиональной компетентности практических психологов в системе последипломного образования Запорожской области. //Матеріали Всеукраїнського проблемного семінару «Науково-методичний супровід розвитку професійної компетентності практичних психологів в системі післядипломної освіти» 17-18 листопада 2011 р. //Електронний ресурс: http://virtkafedra.ucoz.ua/e1_gurnal/pages/vyrb
3. Т.І.Свирська. Методичний супровід професійної діяльності педагога позашкільного навчального закладу.//

Електронний ресурс: [http://ippo.org.ua/files/Методична робота/порадник методиста](http://ippo.org.ua/files/Методична_робота/порадник_методиста)

2.2 Форми і методи міжкурсової підготовки

Сучасна освітня практика озброєна доволі великим арсеналом форм та методів навчання. Проте, актуальною проблемою виступає адекватність підбору та композиції цих інструментів для забезпечення якісного методичного супроводу професійного розвитку фахівців. Йдеться про розробку та впровадження дієвих технологій методичного супроводу підвищення кваліфікації, які відповідатимуть сучасним вимогам та базуватимуться на принципах достатності та необхідності. Практика показує, що подекуди для забезпечення певних конкретних завдань професійного розвитку фахівців використовуються невідповідні, відтак, неефективні методичні засоби.

Означену ситуацію можна розглядати в декількох площинах.

По-перше, вибір форм і методів здійснення методичних завдань відбувається спорадично, з огляду на типові переліки, представлені у великій кількості в методичній літературі. В результаті навчально-методичний ефект, на який розраховують організатори дорівнює, в кращому випадку, нулю. Інколи, така практика може спричинити негативні прояви у вигляді дезорієнтації фахівців щодо можливостей застосування отриманої інформації чи неможливості застосування тієї або іншої техніки, прийомів.

Другою проблемою, яка спричиняє низьку ефективність методичного забезпечення професійного розвитку фахівців, є недостатня розробленість теоретичних та практичних рекомендацій щодо створення технологій, як комплексних програм підвищення кваліфікації фахівців у міжкурсовий період. Принаймні, це стосується підвищення кваліфікації працівників

психологічної служби системи освіти. Експериментування у цій царині безумовно мають призвести до розробки більш-менш ефективних програм. Проте, хотілось би, щоби ці експерименти не були довготривалими і не спричиняли втрати часу, енергії та людських ресурсів.

По-третє, не зважаючи на велику кількість досліджень у галузі дидактики та андрагогіки, дуже часто недостатня поінформованість про дидактичні характеристики тих, або інших форм та методів, специфіку їх застосування призводить до створення еkleктичних форм, на кшталт «супервізійного семінару-наради», внаслідок чого дискредитується і форма і зміст.

Зважаючи на актуальність вищезазначених проблем, метою нашого дослідження виступає формування певного єдиного понятійно-категоріального поля щодо форм і методів міжкурсової підготовки фахівців психологічної служби системи освіти, розробка алгоритму добору форм і методів для вирішення тих або інших завдань професійного розвитку фахівців.

Над розробкою практичних методів, форм і способів упровадження педагогічних технологій у навчальний процес активно працюють вчені-педагоги І.А. Зязюн, Н.Г. Ничкало, М.О. Пехота, С.О. Сисоєва, Р.С. Буревич, С.Д. Цвілік, В.В. Олійник, В.А. Семиченко

Узагальнення понятійно-категоріального поля передбачає уніфікацію понять, які використовуються в певному професійному середовищі. Наведемо найбільш загальні визначення основних понять: семінар, тренінг, конференція, майстер-клас, круглий стіл.

Семінар (от лат. *seminarium* - розсадник) - вид групових занять з певної наукової, навчально або іншої проблеми, обговорення учасниками заздалегідь підготовлених доповідей, повідомлень тощо [1].

Тренінг (от англ. *train* – тренувати, тренуватись). – сукупність методик та навчальних методів спрямованих на

розвиток навичок (самопізнання и саморегуляції, спілкування, міжособистісної взаємодії, комунікативних та професійних вмій)[1].

Конференція (ср.-віч. лат. conferentia - від лат. confero – збираю в одному місці) – збори, нарада представників будь-яких організацій, груп, держав, або окремих осіб для обговорення певного кола питань. [1].

Майстер-клас – демонстраційний виступ або навчання учнів Майстром. Спочатку, майстер-класи проводились в галузі вокального або хореографічного мистецтва. На відміну від відкритого уроку у школі або лекції у ВНЗ, які зазвичай є формою обміну досвідом між викладачами чи засобом оцінки їх роботи, Майстер-клас проводиться визнаним фахівцем, який має значні досягнення, власні праці, послідовників, школу тощо. [2].

Круглий стіл – обговорення певної проблеми за участі декількох рівноправних експертів під керівництвом модератора. Зазвичай, на початку учасники висловлюються у визначеному порядку, після чого переходять до вільної дискусії. Цілям круглого столу можуть бути: вияв спектру думок щодо зазначеної проблеми з різних точок зору, обговорення спірних позицій, пов'язаних із проблемою.[2]

Ми пропонуємо в подальшому використовувати наведені вище поняття саме у визначеному тлумаченні.

Аналіз форм і методів між курсової підготовки базується на ключовому критерію, який виступає смислоутворюючим для розробки програм та планів – це відповідність функціям методичної роботи та їх взаємозв'язку.

Функції	Зміст	Форми
Аналітично-оцінювальна	критичне осмислення існуючої педагогічної практики та	Індивідуальна та групова аналітична діяльність, публічні

	особистого професійного досвіду і їх оцінювання.	науково-практичні заходи (конференції, семінари, круглі столи)
Адаптивна	адаптації до педагогічної професії, до змін в освіті та переборенні психологічних бар'єрів.	Тренінг, семінар-практикум
Компенсаторна	Відтворення частково втрачених знань, нарощування нових, що веде до підвищення професійної майстерності	Семінар, конференція
Розвивальна	Створення умов для розвитку особистості	Тренінг, майстер-клас
Прогностична	Полягає у формуванні прогностичних умінь, передбачити результати	Індивідуальна аналітична робота, мозковий штурм
Інформаційно-пропагандистська	Інформаційне забезпечення діяльності	Нарада, інструктивно-методичний

	педпрацівників (нормативно-правові документи, наукова література, інтернет і т.д.	семінар, публічні заходи (виставки, форуми тощо)
Комунікативна	Сприяє безпосередньому спілкуванню педагога з колегами, науковцями	Всі групові форми, в яких передбачається безпосереднє спілкування учасників
Стимулююча	Заохочення і підтримка працівників щодо професійного розвитку	Виступи з доповідями, майстер-класи, відкриті заходи

Важливою ознакою, за якою пропонується формувати підходи до аналізу та вибору форм і методів, є характер участі фахівця в тих, або інших заходах, результат, який він має отримати.

Таким чином, першим критерієм добору форми є «мета-результат».

Орієнтовний перелік навчальних результатів, які можна визначити, як цілі навчання пропонує Л.Панфілова:

- **ознайомлення**: знайомство з основними поняттями та процедурами в конкретній галузі знань;
- **опанування основ**: здатність переповісти, описати основні поняття та процедури;
- **оволодіння**: успішне застосування основних понять та процедур в обраній предметній галузі;

- **повне опанування** – майстерність: успішне застосування основних понять та процедур в обраній галузі, а також допомога іншим в опануванні та закріпленні знань та вмінь.

Ймовірні результати навчання:

- **створення** цілісного уявлення про професійну та комунікативну компетентність та місце в реальній діяльності;

- **набуття** на матеріалах, що імітують (репрезентують) професійну діяльність, соціального досвіду, в т.ч. міжособистісної та групової взаємодії для колективного прийняття рішень, здійснення співробітництва;

- **розвиток** практичного професійного мислення;

- **формування** пізнавальної мотивації, створення умов для появи особистісних психологічних установок та мотивації;

- **закріплення** знань у сфері професійного спілкування, формування комунікативної компетентності;

- **вияв** нових особистісних смислів спілкування та взаємодії з колегами.[3]

Американський вчений Б. Блум пропонує рівні засвоєння навчального матеріалу, що розрізняються в залежності від типу навчальних цілей: **когнітивної** (знання), **афективної** (ціннісні орієнтації) і **психомоторної** (**рухові навички**). Реалізація кожної навчальної мети здійснюється на різних рівнях засвоєння.

Зокрема, для когнітивних цілей рівнями засвоєння є: 1 — знання, 2 — розуміння, 3 — застосування, 4 — аналіз, 5 — синтез, 6 — оцінка.

Для афективних: 1 — сприйняття, 2 — реагування, 3 — засвоєння ціннісних орієнтацій, 4 — організація ціннісних орієнтацій, 5 — поширення ціннісних орієнтацій на діяльність.
[4]

Аналіз найбільш розповсюджених форм навчально-методичної роботи, з огляду на вищезазначену типологію, можна представити у наступному вигляді:

Форма	Типи навчальних цілей
Семинар	Когнітивна, частково афективна
Тренінг	Афективна, частково когнітивна, психомоторна
Майстер-клас	Афективна, когнітивна
Конференція	Когнітивна, частково афективна
Круглий стіл	Когнітивна, частково афективна

Таким чином, більшість рівнів засвоєння представлено у формі тренінгу, що свідчить про її найбільшу ефективність. На нашу думку, можна скористатись таким аналітичним підходом при доборі форм навчально-методичної роботи, спрямованої на формування практичних навичок, технік, технологій.

На досягнення певних результатів мають бути спрямовані відповідні методи.

Всі методи навчання можна розподілити на дві групи, залежно від рівня активності учасників у навчальній діяльності:

Пасивні — це ті методи навчання, при яких учасники тільки слухають та дивляться (розповідь, лекція, пояснення, демонстрація).

Активні — це ті методи, при яких учасники самостійно, активно включаються у навчально-пізнавальну діяльність, які спираються не тільки на процеси сприйняття, пам'яті, уваги, а насамперед на творче, продуктивне мислення. До активних методів навчання можна віднести:

- ігри (сюжетно-рольові, ділові, дидактичні);
- метод конкретних ситуацій (кейс-метод);
- «мозкова атака»;
- метод дискусії;

метод «малих груп».

Всі активні методи навчання тісно взаємопов'язані з активними формами навчання та разом утворюють технологію активного навчання. Щоб краще зрозуміти суть та функції активних методів навчання, доцільно розглянути класифікацію технологій активного навчання (Д. В. Чернилевський, Н. В. Борисова) [4].

В основу цієї класифікації автори поклали дві ознаки: наявність моделі (предмету або процесу діяльності) та наявність ролей (характер спілкування суб'єктів навчальної діяльності).

Неімітаційні технології даної класифікації не передбачають моделювання явища чи процесу, які вивчаються, активність тут досягається за рахунок використання проблемних лекцій, семінарів-дискусій з «мозковою атакою» чи без неї.

Імітаційні технології — в основі них лежить імітаційно-ігрове моделювання, тобто відтворення в умовах навчання процесів, які відбуваються в реальних конкретних ситуаціях.

Цікавою видається й класифікація методів навчання, яку запропонував А.В.Хуторський, що складається з трьох видів методів (рис.1):

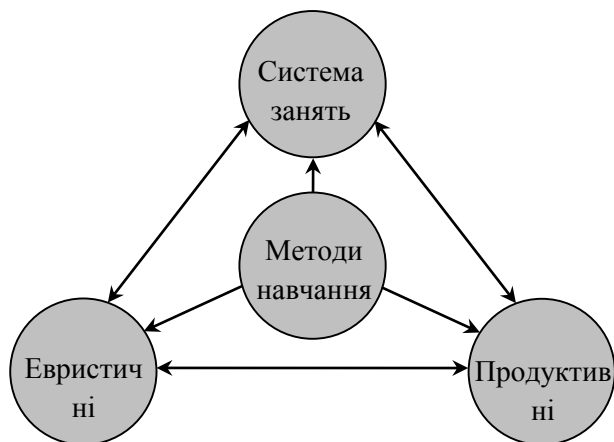
- евристичних методів;
- методів продуктивного навчання;
- системи занять, що утворені шляхом трансформації методів навчання та його різних форм.

Розглянемо характеристики окремих груп методів та прийомів навчання, їх систем за даною класифікацією, які сприяють особистісно орієнтованому творчому навчанню.

Характерними ознаками груп таких методів та прийомів навчання є:

- навчання в ситуаціях, максимально наближених до реальних;
- навчання не як повідомлення знань, а як навчання практичного їх використання;

- навчання в емоційно насиченому просторі. [4]



Малюнок 1. Альтернативна класифікація методів навчання А.В. Хуторського

Аналізуючи форми, що було виокремлено на початку нашого дослідження, можна розробити загальну схему на базі критерію «форма – метод»:

Форма	Методи навчання
Семінар	Активні
Тренінг	Активні
Майстер-клас	Пасивний
Конференція	Пасивний
Круглий стіл	Активний

Важливою характеристикою, яка виступає значущим фактором ефективності навчально-методичних та науково-практичних заходів є кількість учасників та організація часу і простору.

Питання визначення оптимального числа учасників можна з'ясувати з огляду на характер методів навчання, відтак очікуваний характер участі. Всі активні методи передбачають неодмінно можливість безпосереднього спілкування всіх учасників, організацію зворотного зв'язку (модератор – учасники). Така вимога фактично створює відповідні просторово-часові обмеження. Наприклад, якщо група тренінгу перевищує 20 осіб, навіть за умови висококваліфікованого тренера, завжди є вірогідність, що частина учасників опиниться за полем його уваги, а їх ефективність буде доволі сумнівною. Таким чином, проведення всіх активних форм методичної роботи має узгоджуватись із необхідністю забезпечити активні комунікації учасників, відтак, їх кількість має розраховуватись з огляду на цю вимогу. Щодо організації простору, Л.Панфілова, зазначає, що для ефективної інтерактивної діяльності бажано передбачати декілька приміщень, або одне велике, яке має можливість до трансформацій (переміщення меблів, зміна конфігурації простору для мікрогрупової роботи).

Загальні рекомендації щодо часу проведення заходів (обговорюваних форм) базуються на загальнопсихологічних особливостях сприйняття та активності людини.

Форма	Кількість учасників	Час проведення
Семінар	До 30	До трьох годин (з короткою перервою)
Тренінг	До 20 осіб	Від 3-х до 8 годин (з двома перервами)
Майстер-клас	Не обмежена	До 3 годин (з однією перервою)
Конференція	Не обмежена	До 3 годин (з однією перервою)
Круглий стіл	До 30 осіб	До 1,5 год.

Особливої уваги заслуговують питання організаційно-методичного забезпечення проведення навчально-методичних заходів. Мова не йде про традиційні підготовчі складові (роздатковий матеріал, технічні засоби, програми тощо). Мова йде про обов'язкові методичні дії, які мають бути здійснені при підготовці до проведення методичних заходів. В першу чергу, це стосується постановки практичних цілей та завдань, формулювання очікуваних результатів, визначення кола учасників та виконавців, окреслення критеріїв оцінки результатів, визначення способів (форм і методів) досягнення результатів та конкретне планування послідовності дій в процесі. На перший погляд, зазначені вище вимоги, є банальними і всім відомими. Проте, найчастіше, їх виконання є формальним, що спричиняє відсутність конкретики, як при підготовці так і при оцінюванні результатів заходів.

Орієнтовна структура (методичний опис) може мати наступний вигляд:

1. Тема
2. Ідея
3. Мета
4. Задачі
5. Очікувані результати
6. Цільова аудиторія: учасники
7. Виконавці
8. Форми і методи
9. План проведення
10. Організаційно-технічне забезпечення

Важливим акцентом, на якому варто наголосити це критерії оцінки ефективності навчально-методичних заходів. Таку оцінку можна проводити як з боку організаторів, так і з позиції учасників.

Критерії оцінювання (з позиції організаторів):

1. Відповідність цілей та завдань обраним навчальним формам

2. Ефективність реалізації обраної навчальної форми
3. Адекватність виконавця (організатор, фасілітатор, медіатор)
4. Створення ефективної атмосфери
5. Досягнення навчальних результатів

Щодо критеріїв оцінювання з боку учасників, зазвичай до них відносять:

1. Якість організації
2. Актуальність питань, що розглядались
3. Ступінь корисності
4. Ступінь новизни інформації
5. Якість методичних матеріалів
6. Рівень професійної майстерності ведучого (ведучих)

Таким чином, нами було розглянуто загальні підходи до вибору форм і методів міжкурсової підготовки, проаналізовано питання цілей та ймовірних результатів відповідних форм, розроблено загальні критерії добору форм і методів з огляду на методи навчання, а також специфічні особливості організування різних форм навчально-методичної роботи.

Література:

1. Большой энциклопедический словарь./ Электронный ресурс:http://mirslovari.com/content_psy
2. Викентьев И. Л. Живой словарь бизнес-тренера: 300 терминов, 190 примеров, 40 тренинг-эфектов, 11 таблиц, 7 рисунков. Версия 1.0./ «ТриЗШанс». Спб., 2007, 264 с.
3. Панфилова А. П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологи для обучения и организационного развития персонала: Учебное пособие. – Спб: ИВЭСЭП, «Знание», 2003. – 536 с.
4. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни / В. А. Козаков,

М. В. Артюшина, О. М. Котикова та ін.; За заг. ред. В. А. Козакова. — К.: КНЕУ, 2003. — 829 с.

Розділ 3 Ресурси підвищення кваліфікації: інноваційні моделі

3.1 Професійна адаптація фахівців. Робота районних (міських) центрів та методистів, які відповідають за психологічну службу, з молодими спеціалістами

Теоретичний аналіз питань професійної адаптації молодих спеціалістів дозволяє виокремити принаймні три структурно-функціональні складові процесу адаптації, які можна визначити як три види (чи форми) адаптації, а саме:

1. Соціально-психологічну адаптацію, яка спрямована на розвиток здатності діяти відповідно організаційно-управлінським вимогам конкретного місця роботи;

2. Професійно-змістовну адаптацію, яка спрямована на формування умінь ставити і розв'язувати професійні задачі;

3. Особистісно-комунікативну адаптацію як здатності до спілкування з новими людьми, спроможності прийняти їх та бути прийнятим ними.

Соціально-психологічна адаптація – це включення працівника у систему взаємин, що характеризують конкретну групу. Соціально-психологічна і професійна адаптації пов'язані між собою і впливають одна на одну. Соціально-психологічна адаптація практичного психолога – це складний динамічний процес включення особистості у професійну діяльність, формування певного мінімуму професійних умінь та професійно-значущих якостей особистості у відповідності до вимог професії, включення до системи міжособистісних відносин колективу, пристосування до умов праці в освітній організації, узгодження рольових очікувань, подолання

внутрішніх неузгодженостей, що заважають успішному здійсненню професійної діяльності.

На думку О.В. Савицької та Л.С. Подуфалової [3] процес професійної адаптації практичних психологів розпочинається з їх залучення до професійної діяльності під час навчально-виробничих практик у процесі професійної підготовки. Як наслідок у них формуються основні елементи професійної готовності та адаптаційні навички. Тобто до початку самостійної професійної діяльності майбутні практичні психологи оволодівають певною сукупністю професійних знань, умінь і навичок. У них, в основному, формується система професійних цілей та відповідна ієрархія професійних мотивів. У період професійної адаптації на робочому місці відбувається часткова зміна цілей, мотивації професійної діяльності, зміна соціальних і статусних ролей, а також відбувається освоєння нових способів та удосконалення набутих у процесі професійної підготовки.

Процес професійної адаптації протікає в умовах активної взаємодії працівника з організацією, в якій він працює. З одного боку, новачок, опановуючи умови праці та взаємодіючи з колегами та керівниками, прагне змінити поведінку відповідно до нової виробничої ситуації. Влаштуваючись на роботу, фахівець дбає про отримання зручних умов праці, намагається вплинути на колег і керівників, щоб змінити їхнє ставлення до себе. Зазвичай, адаптивна діяльність особистості не може прирівнюватися до адаптивного впливу всієї організації на новачка, який має за мету привести у відповідність до власної системи норм і цінностей, трудових традицій, моделей поведінки норми, цінності та поведінку новачка. В процесі адаптації працівник не просто пристосовується до умов професійного середовища, але й активно змінює їх, впливаючи на трудовий колектив та процес праці. В процесі цього взаємовпливу суттєву роль відіграє співвідношення цінностей, норм, які склалися у трудовому колективі, з цінностями та засвоєними нормами особистості, що розпочала професійну діяльність. Міра їх

співпадання визначає рівень соціальної сумісності індивіда та колективу, що характеризує успішність професійної адаптації.

Надзвичайно важлива роль на цьому етапі професійної адаптації практичного психолога-новачка навчального закладу відводиться працівникам районних (міських) центрів практичної психології і соціальної роботи та методистам, які відповідають за психологічну службу. Саме вони мають значні важелі впливу на керівників навчальних закладів в частині створення молодим спеціалістам-психологам належних умов праці, забезпечення житлом, організації шефства тощо.

Працюючи перші три роки у навчальному закладі, практичний психолог знайомиться і засвоює систему взаємовідносин із педагогічними працівниками та адміністрацією. За М.І. Милославою [4] стосунки молодого спеціаліста з колективом можуть складатися на таких рівнях:

1) зрівноваження, змістом якого є встановлення рівноваги між се-редовищем й індивідом. Індивід ознайомлюється зі специфікою діяльності, встановлює соціальні контакти;

2) псевдоадаптація – зовнішнє пристосування при внутрішньому неприйнятті норм і цінностей середовища;

3) пристосування – взаємне визнання середовищем та індивідом ціннісних орієнтацій одне до одного;

4) уподібнення – процес, що характеризується повною психологічною переорієнтацією індивіда.

Спілкування у колективі (формальне, неформальне) в цілому визначається широтою, інтенсивністю, значущістю міжособистісного спілкування у професійному середовищі, прагненням зберегти контакти і соціально-професійні ролі та взаємодіяти з усіма його суб'єктами. Практичного психолога в педагогічному колективі можуть сприймати, бачити у ролі «швидкої допомоги», «адміністрації», «адвоката дітей», «помічника», «організатора позакласної роботи» і т.д. Молодий спеціаліст (психолог), виконуючи просвітницькі, діагностичні,

розвиваючі види робіт, очікує на сприйняття його у ролі «фасилітатора».

Соціально-психологічна адаптація включає взаємодію новачка з колективом, що виявляється у сфері суспільної активності через участь у громадській роботі та задоволення нею; у сфері міжособистісного спілкування через соціометричний статус і задоволеність стосунками з колективом, задоволеність своєю роботою, адекватність взаємодії з колегами.

Суб'єктивно адаптація (як результат) переживається як відчуття свого професійного зростання, своїх професійно важливих якостей, як професійна самоактуалізація, прагнення до інтелектуального, морального та особистісного самовдосконалення. В умовах сприятливого соціальнопсихологічного клімату повна адаптація молодого спеціаліста відбувається частіше.

Для оптимізації соціально-психологічної адаптації практичних психологів навчальних закладів важливого значення набуває організація ефективної міжособистісної взаємодії у педагогічному колективі. Даний підхід полягає у тому, що процес адаптації практичних психологів буде успішним тоді, коли педагогічні працівники навчальних закладів спільно із спеціалістом психологічної служби будуть виявляти високий рівень активності, ініціативності, самостійності, творчості у процесі реалізації ними професійно-функціональних ролей. Тому на початку професійної діяльності спеціаліста психологічної служби системи освіти необхідно на районному (міському) рівні організувати заходи щодо оптимізації адаптації практичного психолога.

Складаючи програму цих заходів можна використовувати такі активні групові методи навчання як: дискусійні методи (групова дискусія, аналіз педагогічних ситуацій, «мозковий штурм», аналіз сконструйованих ситуацій); ігрові методи (дидактичні та творчі ігри, в тому числі й ділові (управлінські) ігри; рольові ігри, організаційно-діяльнісні ігри

(навчання поведінці, ігрова психотерапія, психодраматична корекція); контргра (трансактний метод усвідомлення комунікативної поведінки); соціально-психологічний тренінг (комунікативні – відпрацювання поведінкових навичок; сенситивні – тренування міжособистісної чутливості; тренінги особистісного зростання – подолання особистісних комплексів і бар'єрів у спілкуванні, вироблення навичок прийняття рішень у конфліктних ситуаціях.

З огляду на вищезазначене Л.Є. Бегеца [1] склала програму для педагогічних працівників та майстрів професійно-технічних навчальних закладів з проблеми «Формування готовності педагогічного колективу до ефективної взаємодії зі спеціалістами психологічної служби», яка містить декілька блоків: проблемний семінар-практикум «Індивідуально-психологічні та соціально-психологічні чинники взаємодії педагогічних працівників з практичним психологом у колективі», «круглий стіл» «Розвиток творчого потенціалу особистості вчителя», психолого-педагогічна конференція «Саморозвиток і самореалізація особистості».

Програма оптимізації адаптації практичного психолога включає систему навчально-методичних та інформаційно-просвітницьких форм роботи, які забезпечать соціально-психологічну адаптованість, творчу самореалізацію, професійне зростання практичного психолога та гармонізацію соціально - психологічного клімату педагогічного колективу навчального закладу. Реалізація програми передбачає використання діагностичних процедур, інформування, групових дискусій, рольових та ділових ігор.

Проблемний семінар-практикум «Індивідуально-психологічні та соціально - психологічні чинники взаємодії педагогічних" працівників з практичним психологом у колективі» розкриває теоретичні основи соціальної, педагогічної та вікової психології на засадах особистісно зорієнтованого підходу, що забезпечує формування необхідних професійних

знань. Він відіграє системоутворювальну роль у процесі фахової підготовки педагогічних працівників, є проміжною ланкою між теоретичним засвоєнням професійних знань, умінь і навичок та їх практичним застосуванням. Тому реалізація семінару-практикуму в ході формувального експерименту сприятиме цілісному формуванню готовності педагогічного колективу до взаємодії зі спеціалістом психологічної служби.

Програму семінару-практикуму націлено на поглиблення знань педагогічних працівників про специфіку діяльності спеціаліста психологічної служби, соціально-психологічної адаптації практичних психологів, розвиток особистісних та професійних якостей педагогічного працівника. **Мета** курсу полягає в підготовці педагогічних працівників до взаємодії із практичним психологом навчального закладу; у формуванні умінь і навичок конструктивної взаємодії у педагогічному колективі. **Завданнями** проведення семінару - практикуму визначено:

- розширення уявлень педагогічних працівників про специфіку діяльності спеціаліста психологічної служби;
- розвиток психолого-педагогічних здібностей (емпатійних, рефлексивних, організаторських, аутентичних, комунікативних тощо) для оптимізації адаптації практичного психолога;
- вироблення конструктивних, гностичних, конгруентних умінь діалогічного спілкування, навичок емоційної взаємодії, необхідних для створення навчально-виховного середовища;

Семінар-практикум складається з п'яти тем, які побудовані за принципами систематичності, послідовності й наступності, інтегративності, оскільки кожен інформаційний блок базується на попередньому та інтегрує в себе попередній. Структура семінару-практикуму розроблена відповідно до відокремлених компонентів професійної готовності педагогічного колективу до міжособистісної взаємодії з

практичним психологом в ситуації соціально-психологічної адаптації

Перша тема семінару-практикуму передбачає ознайомлення педагогічних працівників з теоретико-методологічними основами поняття «адаптація»; друга - аналіз чинників та критеріїв соціально-психологічної адаптації особистості у трудовому колективі; третя - розгляд особливостей педагогічного спілкування та механізмів міжособистісного сприйняття у колективі; четверта - формування у педагогічних працівників системи очікувань від діяльності практичного психолога, необхідних у створенні суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин; п'ята - вироблення потреби та вміння регулювати й коригувати систему заходів, спрямовану на формування психолого-педагогічної обізнаності з різними категоріями учасників навчально-виховного процесу; шоста - націлена на розширення пізнання основ рольової взаємодії у педагогічному колективі.

Тема 1. Зміст та структура соціально-психологічної адаптації особистості.

Сутність та особливості процесу адаптації. Соціальна адаптація та її активно-перетворюючий характер взаємодії соціалізації особистості, соціально-психологічної та професійної адаптації. Активність особистості як провідна сторона в процесі адаптації. Соціально-психологічна адаптація працівників в організаціях. Зміст соціально-психологічної адаптації особистості. Структура професійної адаптації вчителів. Труднощі (бар'єри) соціально-психологічної адаптації.

Тема 2. Чинники соціально-психологічної адаптації особистості

Проблема чинників та критеріїв соціально-психологічної адаптації. Вплив індивідуально-психологічних та соціально-психологічних чинників на адаптаційний процес особистості. Особистісні якості педагогічного працівника, які впливають на процес соціально-психологічної адаптації. Вплив

професійно-функціональних ролей, статусу та емоційної експансивності на формування та розвиток особистості учителя. Комунікація як важливий фактор професійної діяльності педагога. Рефлексія як характеристика соціально-психологічної адаптації особистості.

Тема 3. Психологія педагогічного спілкування

Теоретико-методологічні підходи вивчення проблеми спілкування особистості у колективі. Направленість педагогічного процесу. Загальна характеристика спілкування. Моделі та специфіка педагогічного спілкування. Соціально-психологічні аспекти професійного спілкування. Механізми міжособистісного сприйняття у педагогічному колективі. Труднощі педагогічного спілкування. Особистісно-професійні якості особистості. Знання, уміння і навички необхідні для спілкування. Стили педагогічного спілкування.

Тема 4. Формування адекватної системи очікувань від діяльності практичного психолога та соціального педагога.

Мета, завдання, основні напрямки та форми роботи практичного психолога професійно-технічного навчального закладу. Особливості професійної діяльності педагога та спеціаліста психологічної служби. Принципи взаємодії спеціалістів психологічної служби з різними категоріями учасників навчально-виховного процесу. Професійна етика. Установка на суб'єкт-суб'єктні відносини.

Тема 5. Модель взаємодії практичного психолога та педагогічного колективу

Усвідомлення специфіки відмінностей в професійних позиціях педагога і спеціаліста психологічної служби по відношенню до дитини. Перехід від оцінювальної діяльності до безоцінювального відношення. Поняття психологічної проблеми і формулювання запиту практичному психологу. Особливості запиту на психологічну діяльність в залежності від системи відносин (суб'єкт-об'єктна чи суб'єкт-суб'єктна). Психолого-педагогічний консиліум як форма інформаційного обміну між

педагогами та спеціалістами психологічної служби з метою напрацювання загальної позиції по відношенню до учня для створення програми допомоги йому [3].

Тема 6. *Основи рольової взаємодії.*

Стратегії, тактики, види спілкування. Просторова організація спілкування (позиція, дистанція, особистісний простір). Психологія ролі: соціально-організаційний і психометричний аспекти аналізу проблеми. Соціальні ролі: соціологічний, соціально-психологічний, психологічний механізми рольової поведінки. Рольова адаптованість. Рольова ідентичність. Рефлексія та рольова емпатія.

Психолого-педагогічна конференція «Саморозвиток і самореалізація особистості» є етапом підсумку комплексних заходів оптимізації соціально-психологічної адаптації практичних психологів професійно-технічних навчальних закладів.

У психолого-педагогічній літературі науковці використовують різні класифікації конференцій: навчальна, теоретична, оглядова, читацька та підсумкова.

Метою конференції є поглиблення, зміцнення та розширення діапазону обізнаності педагогічних працівників з питань соціальної, вікової та педагогічної, організаційної психології; формування позитивного ставлення до самостійного набуття знань; розвиток і саморозвиток творчих здібностей, їх активності; створення передумов самовдосконалення, самореалізації.

Робота конференції побудована за такими напрямками:

- концептуальні основи особистісно орієнтованої професійної освіти;
- психолого-педагогічна компетентність учителя та майстра навчального закладу;
- процес професійного самовизначення і формування особистості підлітка в сучасних умовах;

- інтенсифікація професійного навчання на засадах нових педагогічних технологій і систем;
- проблеми адаптації та соціалізації особистості у колективі.

Творче обговорення та розв'язок вибраної проблеми детермінують зміст конференції, характерною ознакою якої є дискусія, а її результатом - осмислення цієї проблеми.

Психолого-педагогічна конференція складається з трьох взаємопов'язаних етапів: *підготовчо-актуалізаційний* (постановка проблеми й мотивація учасників, огляд-аналіз фахових видань, творча робота над основними поняттями теми), *інформаційно-теоретико-практичний* (проблемний вклад основних теоретичних положень, досвіду практичної діяльності педагогічних працівників), *узагальнювально-креативний* (презентація інтерактивних проектів).

У рамках конференції доцільно організувати «круглий стіл» «Розвиток творчого потенціалу особистості педагогічного працівника в умовах післядипломної освіти» та майстер-клас «Впровадження активних групових методів навчання в освітній процес», що дасть можливість педагогічним працівникам та майстрам стати активними учасниками освітнього процесу.

Таким чином, обґрунтований вище підхід до проблеми оптимізації соціально-психологічної адаптації практичного психолога сприяє розвитку міжособистісної взаємодії та гуманістичних професійно-ціннісних мотивів і установок у педагогічному колективі; має на меті вдосконалення методики формування у педагогічних працівників професійної готовності до взаємодії із спеціалістом психологічної служби.

І.І. Бондаренко [2] провела емпіричне дослідження проблем професійної адаптації психологів-початківців, які мали стаж роботи від 6 місяців до 2 років. У дослідженні брали участь практикуючі психологи, які працювали у закладах освіти і в різних організаціях та фірмах, не пов'язаних з освітою (всього 70 психологів-початківців). При проведенні дослідження вони були

розподілені на три групи відповідно до типу організації, де вони працюють. Це – заклади освіти, кадрові агенції та служби, приватні організації з надання консультативних та інших психологічних послуг. Досліджуваними були 28 психологів першої групи, 24 – другої і 18 – третьої. Обстеження проводилось у формі поглибленого напівстандартизованого інтерв'ю.

Отримані дані свідчать, що процеси адаптації психологів-початківців у різних типах організацій проходять з суттєвими відмінностями. Так, серед психологів закладів освіти 92% вказали, що вони повністю адаптувалися за перші 6 місяців роботи; серед психологів кадрових агентств та служб зайнятості за термін у 9 місяців пройшли повну адаптацію 68%; а серед психологів приватних фірм з надання психологічних послуг за такий же період часу пройшли повну адаптацію тільки 24%. Для всіх трьох груп психологів-початківців суттєво різними виявилися фактори, які сприяли, чи, навпаки, утруднювали процес адаптації.

Серйозною проблемою у процесі професійної адаптації психолога-практика є наявність невирішених особистих проблем (понад 60% студентів-психологів визнають наявність особистих проблем і висловлюють бажання працювати над їх вирішенням). У західній системі навчання практикуючих психологів особиста (групова та індивідуальна) психотерапія студентів дуже широко використовується як загальноприйнятий елемент навчання, тоді як вітчизняні програми підготовки психологів не передбачають проходження особистої терапії. Цей недолік також компенсують працівники районних (міських) центрів практичної психології і соціальної роботи та методисти, які відповідають за психологічну службу, здійснюючи соціально-психологічний супровід діяльності молодих практичних психологів і соціальних педагогів.

Відносно успішно первинна професійна адаптація вітчизняних психологів-практиків проходить в освітній сфері ще й тому, що їхня діяльність досить чітко алгоритмізована,

спирається на відповідну систему підготовки у вузі, соціально-психологічний супровід діяльності. У випадках ж, коли початкуючий психолог стикається з необхідністю адаптуватись до роботи в ситуаціях надання психологічної допомоги індивідам і групам, коли немає чіткого алгоритму дій, а є лише загальна мета, процес адаптації суттєво ускладнюється, стає більш тривалим і потребує значних особистих зусиль спеціаліста.

Література:

1. Л.Є. Бегеза Програма оптимізації адаптації практичного психолога професійно-технічного навчального закладу // Проблеми загальної та педагогічної психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України/ За ред. Максименка С.Д. –К.: 2010. - т. XIII, ч.3

2. Бондаренко І.І. Психологічні умови ефективної професійної адаптації психологів-початківців: Автореф. дис... канд. психол. Наук:19.00.01 / Київ – К., 2004.

3. О.В. Савицька, Л.С. Подуфалова Соціально-психологічні чинники та показники професійної адаптації практичних психологів // Проблеми загальної та педагогічної психології. Збірник наукових праць КПНУ ім. Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України – К.: -2010. - Випуск 7

4. Семиченко В.А. Психологія педагогічної діяльності: Навч. посіб.- К.: Вища школа, 2004. -335 с.

3.2 Районні (міські) методоб'єднання практичних психологів і соціальних педагогів. Обмін досвідом.

Другий етап адаптації - професійно-змістовна адаптація, яка спрямована на формування умінь ставити і розв'язувати професійні задачі.

Як свідчать одержані І.І. Бондаренко дані [1], переважна більшість студентів-психологів 3-х – 5-х курсів вважають себе швидше не готовими або зовсім не готовими до практичної роботи за спеціальністю. При цьому підстави для подібної самооцінки на різних курсах різні. Так, студенти 3-го курсу більше говорять про недостатність своїх знань з тих чи інших дисциплін, неможливість мати в достатній кількості літературу з психології, поверховість своєї підготовки тощо. На 4-му курсі бачення проблем професійної адаптації дещо змінюється. Кожен п'ятий студент вважає себе готовим до практичної роботи, однак зазначає, що не вистачає “навичок”, “досвіду”, “практики” тощо. На 5-му курсі, хоча і збільшується кількість тих, хто вважає себе готовим до практичної роботи в якості психолога, але 60% студентів не вважають себе готовими. Причини, які вони називають при цьому, ті ж самі: відсутність практичного досвіду, недостатні знання в галузі практики поза межами школи тощо.

Як відзначалося вище вітчизняна система підготовки психологів-практиків поки що не забезпечує успішної професійної адаптації фахівців до діяльності в ситуаціях невизначеності. Тому однією з головних умов ефективної професійної адаптації практикуючих психологів є розвиток у них здатності цілеспрямованої діяльності у ситуаціях невизначеності шляхом формування вміння одержувати і опрацьовувати інформацію, яка стосується клієнта і його життєвої ситуації; визначати ситуацію і приймати відповідні обґрунтовані рішення; діяти, реалізуючи прийняті рішення; відрефлексовувати свою поведінку і діяльність і, в разі необхідності, вносити відповідні корективи.

Таким чином, можна констатувати, що ефективність процесу адаптації до практичної професійної діяльності психологів-початківців визначається багатьма чинниками, серед яких найсуттєвішими можна вважати такі: відповідність змісту й форм підготовки характеру професійної діяльності; володіння необхідною сумою знань, базовими вміннями і навичками

індивідуальної та групової роботи з різними категоріями клієнтів, наявність власного бачення і власного стилю роботи з клієнтами; здатність до саморозвитку й самовдосконалення в умовах виконання професійної діяльності; можливість постійного професійного спілкування, одержання професійної допомоги й підтримки; наявність умов для періодичного поповнення фахових знань, розвитку і вдосконалення професійних умінь та навичок; опрацьованість найсуттєвіших особистісних проблем психолога-практика.

В психологічній службі системи освіти відпрацьована практика обміну досвідом досвідчених фахівців з молодими спеціалістами. Ця практика міжкурсової підготовки здійснюється через районні (міські) методоб'єднання практичних психологів і соціальних педагогів навчальних закладів. Конкретними формами їхньої реалізації можуть виступати так звані «Школи молодого спеціаліста», «Школи обміну передовим досвідом» тощо. У додатку 2 наведені зразки досвіду, який обговорювались на рівні районних методичних об'єднань.

Цікавим, на нашу думку є досвід розробки циклограм фахівців (практичних психологів ЗНЗ, ДНЗ), які узгоджуються із діяльністю методичної служби району. Циклограма виступає організаційно-методичним засобом оптимізації процесів індивідуального та організаційного планування. Цей підхід розроблено у Деснянському центрі практичної психології і соціальної роботи м.Києва. Нижче наведено фрагмент циклограми, яка відображає планування роботи методиста. В повному обсязі циклограми наведено у додатку 3.

МЕТОДИСТ	
Орієнтовна циклограма діяльності психологічної служби району на навчальний рік	
Місяць	Зміст діяльності

		районного Центру практичної психології
Серпень		<ul style="list-style-type: none"> * моніторинг плінності кадрів соціально-психологічної служби району * участь в апаратних нарадах районного управління освіти (РУО), внесення пропозицій * проведення ввідного інструктажу з молодими спеціалістами
Вересень		<ul style="list-style-type: none"> * погодження планів роботи практичних психологів на навчальний рік * установча інструктивно-методична нарада: — ознайомлення з новими нормативно-правовими документами — розподіл обов'язків, оголошення тематики творчих груп з огляду на попередні звернення до фахівців психологічної служби * розподіл обов'язків, вибір активів * тренінг для психологів-початківців «Я люблю свою професію» * засідання експертної комісії ЦПП з організації супроводу психологів під час атестації та затвердження його графіка

Література:

1. Бондаренко І.І. Психологічні умови ефективної професійної адаптації психологів-початківців: Автореф. дис... канд. психол. Наук:19.00.01 / Київ – К., 2004.
2. Газета «Психолог», № 30-31, 2010 р.

3.3 Спеціалізація фахівців: методична робота центрів практичної психології

Що таке спеціалізація та як вона відбувається у межах професійного розвитку фахівця психологічної служби системи освіти? – саме ці питання є предметом аналізу теорії та практики в межах заявленої теми.

Спеціалізація – набуття особою здатностей виконувати окремі завдання та обов'язки, які мають особливості у межах спеціальності. З огляду на представлені в попередніх розділах уявлення про професійний розвиток, спеціалізацію можна представити у трьох рівнях, які можуть виступати етапами послідовного розгортання професіоналізації. Опанування рівнів спеціалізації відбувається поступово, залежно від індивідуальних психологічних особливостей людини, її очікувань та прагнень, а також зовнішніх умов та факторів.

Первинна спеціалізація, або вибір спеціальності - відбувається на етапі опанування професії під час навчання та передбачає, що в межах професії виокремлюється відповідна спеціальність. Наприклад, професія психолога може бути представлена у декількох спеціальностях: практичний психолог, психолог-викладач, психолог-дослідник тощо. Перший етап спеціалізації відбувається на старших курсах вищих навчальних закладів та триває до їх закінчення. На думку науковців, вибір спеціальності (в межах професії) не завжди є глибоко усвідомленим, навпаки, найчастіше відбувається на підставі зовнішніх впливів: від батьківських порад (за цією спеціальністю простіше знайти роботу) до ідеалізованого уявлення про майбутнє у професії.

Наступним етапом спеціалізації можна впевнено вважати вибір сфери застосування, а саме місця роботи. Наприклад, практичний психолог може обрати для себе навчальний заклад в системі освіти, а може стати психологом-консультантом на виробничому підприємстві. Практичний

психолог чи соціальний педагог, обираючи тип навчального закладу, до якого йде працювати, тим самим визначає свою спеціалізацію. Такий вибір можна вважати частково свідомим, оскільки завжди залишається фактор вимушеності (наявність вакансій, відповідність вимогам, впевненість у власних силах тощо).

Існує третій етап спеціалізації, власне пов'язаний із «звуженням» масштабу діяльності за рахунок здобуття певних професійних знань та навичок, розширення спектру професійних інструментів, формування індивідуальних підходів, технік та технологій. Так, практичний психолог ДНЗ може спеціалізуватись у напрямку «Технології профілактики девіантної поведінки дітей дошкільного віку», або «Технології роботи із батьками обдарованих дітей». Напрямок спеціалізації формується в процесі практичної діяльності фахівця і не може з'явитись штучно. Тому, цілком обґрунтовано можна стверджувати, що третій етап спеціалізації фахівця може відбутись лише після певного періоду практичної діяльності. Досягаючи відповідного рівня професійної компетентності, спеціаліст опиняється перед необхідністю визначатись у напрямку свого подальшого розвитку.

Така необхідність зумовлена декількома факторами. З одного боку, процеси професіоналізації, як відомо супроводжуються кризами, серед яких кризи, пов'язані із досягненням «стелі некомпетентності», коли виконання певних професійних дій вимагає якісно іншого, більш глибокого розуміння психологічних явищ та способів застосування технік та технологій. Відтак, виникає необхідність зосередження на окремих ділянках професійної діяльності. На цьому етапі професіоналізації виконання більшості із завдань, які стоять перед фахівцем, вже набули певного автоматизму, тому є можливість та необхідність виокремити напрям діяльності, який становитиме основу подальшого професійного розвитку. З іншого боку, спеціалізація слугує орієнтиром для вибору змісту

і форм професійного навчання. Не секрет, що для багатьох спеціалістів доволі складним стає вибір семінарів, тренінгів, представлених в сучасному професійному середовищі. Інколи важко зосередитись і визначити справді потрібні (тобто адекватні завдання професійного розвитку) теми та відповідні заходи. Особливо складною ця проблема є для молодих фахівців. Семінари, тренінги, майстер-класи з усіх ймовірних напрямів психології: клієнтцентрована терапія за Роджерсом, арт-терапія, НЛП-технології та гештальт – навіть перелік цих напрямів може зайняти декілька сторінок тексту. Головне – не визначено універсальний критерій, за яким фахівець обирає участь в тому чи іншому заході.

Цікаві дослідження з цього приводу ми знаходимо у О.Ф.Бондаренка. Сутність дослідження передбачала з'ясування серед практикуючих психологів основних понять та принципів психотехнік, якими вони користуються у роботі із клієнтами. Отримані результати яскраво свідчать про те, що навіть досвідчені психологи-консультанти найчастіше користуються сумішню технік (в дослідженні вона отримала назву «еклектика»), що на думку О.Бондаренка складає основну проблему професійної підготовки психологів-практиків – проблему професійних знань, і як наслідок – професійної ідентичності. Відсутність професійних знань (у широкому сенсі цього слова, і оволодіння техніками роботи в тому числі) , усвідомлюваний або частіше неусвідомлюваний еkleктизм у роботі створює особистісний дискомфорт (тривожність, невпевненість), які ускладнюють шлях професійного самовизначення вітчизняного практикуючого психолога. [1] Проблема узгодження між собою терапевтичних цілей та технік їх досягнення (терапевтичні цілі з адлеровської психотерапії: підвищення самооцінки, пошук альтернатив, дослідження особистої динаміки, а техніки, які застосовуються задля досягнення цілей – з роджерівської терапії або гештальттерапії) – яскраве віддзеркалення спорадично-хаотичного способу

набуття професійних знань та навичок. На нашу думку, цей феномен якраз і є наслідком відсутності більш-менш чіткої спеціалізації фахівців.

Існуюча система методичного забезпечення професійного розвитку фахівців у системі післядипломної освіти в цілому зорієнтована на другий рівень (етап) спеціалізації. Підтвердженням цього висновку свідчить аналіз організаційних засад методичної роботи.

Методична робота є основним компонентом системи поліпшення фахової підготовки так як здійснюється практично постійно і найбільш повно враховує запити та потреби працівників психологічної служби, більш динамічно реагує на потреби практики, базується на досягненнях науки, є системою аналітичної, організаційної, діагностичної, пошукової, дослідницької, науково-практичної, інформаційної діяльності з підвищення наукового, загальнокультурного рівня працівників психологічної служби, удосконалення їх професійної компетенції та підвищення ефективності роботи.

Серед завдань діяльності центру (методиста) є:

- методичне забезпечення діяльності практичних психологів, соціальних педагогів з усіх напрямів діяльності психологічної служби;
- виконання замовлень на науково-дослідні роботи у галузі практичної психології та соціальної педагогіки;
- експертиза, або участь в експертизі діяльності державних і недержавних соціальних і психологічних служб району (міста);
- впровадження досягнень психологічної науки та передового досвіду в практику діяльності психологічної служби;
- створення і ведення банків і баз даних, що забезпечують діяльність психологічної служби;
- організація експертизи психологічних методів, методик, інновацій у галузі освіти;

- організація діяльності методичних об'єднань практичних психологів і соціальних педагогів навчальних закладів;

- проведення короткотривалих курсів, семінарів, тренінгів для соціальних педагогів, практичних психологів, педагогів, керівників навчальних закладів;

- організація атестації практичних психологів та соціальних педагогів навчальних закладів;

Аналіз вищезазначених завдань дає підстави стверджувати, що за умов існуючої системи кадрового забезпечення методичних служб якісне їх виконання просто неможливе. Нас цікавить один із напрямів її роботи – методичний супровід професійного розвитку практичних психологів, соціальних педагогів. Відтак повернемося до аналізу її сутнісних ознак.

У таблиці 1 представлено основні функції, які покликана забезпечувати методична робота.

Функції	Зміст
Аналітично-оцінювальна	критичне осмислення існуючої педагогічної практики та особистого професійного досвіду і їх оцінювання.
Адаптивна	адаптації до педагогічної професії, до змін в освіті та переборенні психологічних бар'єрів.
Компенсаторна	Відтворення частково втрачених знань, нарощування нових, що веде до підвищення професійної майстерності
Розвивальна	Створення умов для розвитку особистості

Прогностична	Полягає у формуванні прогностичних умінь, передбачити результати
Інформаційно-пропагандистська	Інформаційне забезпечення діяльності педпрацівників (нормативно-правові документи, наукова література, інтернет і т.д.
Комунікативна	Сприяє безпосередньому спілкуванню педагога з колегами, науковцями
Стимулююча	Заохочення і підтримка працівників щодо професійного розвитку

Серед організаційних **форм методичної роботи** виділяють: індивідуальні та колективні, традиційні та нетрадиційні.

Індивідуальні форми методичної роботи – консультації, супервізійні сесії, наставництво - є складовою професійного розвитку фахівця, який здійснюється за індивідуальними планами з урахуванням його професійних потреб, результатів взаємооцінки, рекомендацій. Вони передбачають систематичне вивчення психолого-педагогічної, наукової літератури, участь у роботі методичних об'єднань, семінарів, конференцій, педагогічних читань, розробка проблем, пов'язаних з удосконаленням роботи, проведення експериментальних досліджень, огляд і опрацювання фахових журналів, методичної літератури та ін.

До **колективних форм** проведення **методичної роботи** відносяться: районні (міські) методичні об'єднання, методичні оперативні наради, випуск методичних бюлетенів, рекомендацій науково-практичних конференцій, інформаційні повідомлення, практичні заняття, тренінги, диспути, ділові та рольові ігри,

бесіди, семінари-практикуми, школи передового педагогічного досвіду, проблемні (інноваційні) групи.

До нетрадиційних форм методичної роботи належать: педагогічні ігри (дидактичні, виховні, ділові, рольові); моделювання педагогічних ситуацій; олімпіади методичних інноваційних розробок, методичні «мости», літературні ярмарки педагогічних підручників та методичних рекомендацій, аукціон та конкурсні виставки методичних розробок проведення конкурсів «Психолог року», «Кращий кабінет». Дані форми роботи сприяють залученню працівників психологічної служби до пошукової методичної роботи, розвитку умінь спілкуватися з колегами, учнями, батьками, сприяють попередженню конфліктів у педагогічних колективах.

Узагальнене уявлення про форми та методи методичної роботи представлено у табл.2. Форми та методи методичної роботи

Індивідуальні	Групові	Масові	Узагальнене досвіду
Консультація Наставництво Супервізія Тьюторство Бесіда, інтерв'ю	Лекція, семінар, коловквіум, практикум , круглий стіл, творча група (лабораторія), тренінг, ділова гра, майстер-клас,	З'їзд, форум, фестиваль , конференція, виставка, презентація, професійні конкурси	Портфоліо , публікація , експертиза, моніторинг, апробація

	методична нарада, педагогічн а майстерня		
--	--	--	--

Аналіз наукових досліджень з проблем спеціалізації свідчить, що спеціалізація виступає фактором розвитку професійної самосвідомості і складається з трьох структурних компонентів: змістовно-цільового (визначення критеріїв розвитку професійної самосвідомості та механізму її формування у багатовимірному освітньому просторі), операціонально-діяльнісному (структурування компонентів спеціалізації, персоналізації еталонної моделі), оцінно-регулятивного (вбудовування компонентів спеціалізації, репрезентація компонентів спеціалізації – критеріїв реалізації спеціалізації та рівні її прояву в процесі розвитку професійної самосвідомості особистості). Така конструкція дозволяє говорити про побудову індивідуальної моделі (еталонної) спеціалізації фахівця.[3]

В практиці методичної роботи останнім часом набуває поширення формування індивідуальної траєкторії освіти фахівця, яка на наш погляд, передбачає перехід на третій рівень спеціалізації – формування індивідуального професійного багажу у вигляді технік і технологій в рамках «вузького напрямку» діяльності. Задля ефективної роботи над побудовою індивідуальної програми професійного розвитку (саме так пропонується тлумачити індивідуальну траєкторію освіти фахівця) необхідно застосування системного та компетентнісного підходу (аналіз механізмів наводиться у розділі «Міжкурсова підготовка»).

Індивідуальну траєкторію освіти педагогічного працівника можна розглядати як доцільний вибір ним змісту, форм, методів, технологій, прийомів освіти на основі узгодження

індивідуальних цілей, потреб, мотивів інтересів працівника та цілей, вимог освітньої організації (навчального закладу, установи).

Індивідуальна траєкторія освіти може здійснюватись за вибором різних форм (видів) безперервної освіти, але слід зазначити, що в організованих формах (підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації) вона є більш обмеженою, ніж при реалізації самоосвіти. Для реалізації індивідуальної траєкторії освіти та самоосвіти, що може здійснюватись паралельно, необхідним є її моделювання, прогнозування та визначення результатів.

Сьогодні набувають розповсюдження різні підходи до фіксування індивідуальної траєкторії освіти у вигляді «індивідуальної картки професійного розвитку», «залікової книжки фахівця». Основне їх призначення зафіксувати певну послідовність дія та подій, які відбуваються із фахівцем на певному етапі його професійного розвитку. Доволі цікавий зразок пропонує Миколаївський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти.

Запропонована індивідуальна карта підвищення кваліфікації спрямована на здійснення індивідуальної освітньої траєкторії підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів.

Накопичувальна система підвищення кваліфікації вводиться з метою створення умов щодо реалізації можливостей безперервної освіти, а також дозволяє:

- сконструювати власну траєкторію підвищення кваліфікації з урахуванням своїх професійних потреб, проблем, рівня кваліфікації;
- оцінити рівень професійної діяльності педагогів під час атестації;
- стимулювати активність щодо підвищення професійної компетентності.

Також є одним із засобів заохочення слухачів курсів.

Індивідуальна картка є іменною, зберігається протягом 5 років, заповнюється лише чорною пастою (відповідальним за організацію заходу: методистом, керівником МО, керівником ЗНЗ тощо).

Зміст		Ст
Розділ № 1		5
Підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів у курсовий період		
1.1 Навчальна діяльність		5
1.2 Методична діяльність		7
1.3 Науково-дослідницька діяльність		9
1.4 Стажування на базі ВНЗ, наукових установ, промислових підприємств тощо		10
Розділ № 2		
Підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів у міжкурсовий період		11
2.1 Проведення навчальних занять під час семінарів, конференцій		11
2.2 Розробка методичних рекомендацій, навчальних програм, шпалів, вичинних навчальних посібників, написання підручників, навчальних посібників, словників, довідників, публікація статей у газетах, журналах (районних, міських, обласних, всеукраїнських, міжнародних), виготовлення навчального обладнання		13
2.3 Виступи на засіданнях методичних об'єднань, круглих столів, педагогічних читань, університетських знаць, семінарах, конференціях (шкільних, районних, міських, обмежених, всеукраїнських, міжнародних) тощо		14
2.4 Робота в обласній (районній, міській) творчій групі вчителів – предметників		15
2.5 Участь у професійних конкурсах		16
2.6 Підготовка учнів до участі у Всеукраїнських олімпіадах, конкурсах-захистах МАН, конкурсах, турнірах, фестивалях тощо (районний, (міський) етап, обласний етап, всеукраїнський етап)		17
2.7 Апробація навчальної літератури, ППЗ		19
2.8 Участь у моніторингових дослідженнях		20
2.9 Участь у дослідно-експериментальній роботі (районного/міського рівня(відповідно до наказу управління освіти і науки облдержадміністрації), всеукраїнського рівня (відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України))		21
2.10 Участь у реалізації проєктів та програм (регіональних, всеукраїнських, міжнародних)		22

Структуру індивідуальної картки розміщено у додатку 4

Ще одним сучасним підходом, який стрімко набуває популярності в напрямку створення індивідуальної траєкторії розвитку фахівця – це створення «Портфоліо». Портфоліо створюється з відповідною метою, виконує певні завдання, має різні види, і це не просто механічна фіксація здобутків упродовж звітного періоду, це засіб педагогічної діагностики, метод оцінки професіоналізму педагога, що дозволяє продемонструвати усі досягнення вчителя, зміщуючи акцент з оцінки на самооцінку. Це і форма рефлексії, що дозволяє вчителю проаналізувати власну педагогічну діяльність, здійснити якісну оцінку результату і вибудувати план подальшої роботи, підвищити її

ефективність. Це й інструмент для забезпечення моніторингу професійного зростання педагога. [4]

Практика свідчить, що використання «Портфоліо фахівця» здійснюється зараз найчастіше при підготовці до атестації. Проте, можна впевнено стверджувати, що його функції варто розглядати ширше, в тому числі із метою розвитку спеціалізації.

Надзвичайно важливу роль у визначенні індивідуальної траєкторії розвитку фахівця відводиться саме методичній службі (методисту). Організація професійної допомоги у визначення цілей та завдань, діагностика стану професійного розвитку та спрямування у вірному напрямку – ці та інші завдання на часі стоять перед методистами.

Окремої уваги заслуговують дослідження професійного розвитку методичних працівників та шляхів їх спеціалізації. Комплексну модель розвитку професійної компетентності методичних працівників у системі післядипломної освіти представлено Л.Набокою. Не викликає сумніви, що специфіка професії методиста, до якої у вищій школі не готують і яка репрезентує не тільки освітню функцію, а й освітньо-управлінську, зумовлює поступове професійне становлення методиста у процесі набуття професійного досвіду та розвитку його компетентності у безперервній післядипломній освіті, що, власне, і є «соціально-професійне підвищенням кваліфікації» [2]. Розроблена автором модель професійної діяльності методиста репрезентує цілісне уявлення про її сутність та зміст.

Науково-методична діяльність

Мета

Соціально-культурні, наукові чинники

Освітні чинники

Об'єкти і установи вчителів

Функції

управління

інноваційна

педагогічна

Приоритетні вектори - напрями діяльності

Посадові обов'язки

Види і зміст діяльності

Професійна спрямованість

Професійні компетентності

Роль лідера з професійного розвитку педагога

Критерії діяльності

Малюнок 1 Модель професійної діяльності методиста (автор Л.Набока)

Основою для побудови індивідуальної траєкторії розвитку методиста з психологічної служби можуть виступати ключові компетентності:

- соціокультурна компетентність: здатність до реалізації методичних, аксіологічних основ та індивідуально-креативного смислу професійної діяльності, адаптуватися до основних модернізаційних процесів загальносупільного значення, удосконалювати загальну та мовленнєву культуру, налагоджувати зв'язки з освітніми організаціями, соціальними службами щодо покращення умов професійного зростання педагогічних працівників;

- проектно-конструктивна компетентність: здатність проектувати зміст науково-методичної роботи на основі системного підходу та мотиваційних стратегій навчання дорослих, методів стратегічного й тактичного планування, здійснювати моніторинг професійного зростання педагогічних працівників, координацію НМР, моделювання навчального процесу у системі освіти дорослих, прогнозування результатів НМР; проектувати свою власну професійну кар'єру на основі постановки етапних цілей і планування їх досягнення;

- аналітико-дослідницька компетентність: здатність до наукової оцінки педагогічних фактів, трансформування наукових ідей у педагогічну практику, до педагогічного прогнозування, здійснення педагогічної експертизи, науково-методичної підтримки інноваційної діяльності в освітній галузі, керівництва експериментальною роботою, розробки інформаційно-методичного супроводу навчально-пошукової діяльності педагогічних працівників;

- педагогічно-фахова компетентність: здатність підвищувати кваліфікацію вчителів на основі методологічних, науково - теоретичних особливостей базової предметної науки, новітніх систем, моделей, технологій навчання та професіографічних характеристик вчителів певних кваліфікаційних категорій та в індивідуально особистісному

режимі, розвивати творчий потенціал педагога та потреби у навчанні впродовж усього життя;

- соціально-психологічна компетентність: здатність до толерантної взаємодії та спілкування з суб'єктами підвищення кваліфікації в залежності від мети, змісту, форм методичної роботи в досягненні її позитивних результатів; до регулювання та стимулювання професійного зростання, удосконалення особистісних якостей, професійної адаптації педагогічних працівників, попередження професійного стресу та професійного «вигорання»;

- інформаційно-комунікаційна компетентність: здатність до використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій у професійній діяльності, формування електронної бази даних, до корекції й оновлення інформації, яка постійно змінюється у зв'язку з розвитком науки та освіти. [2].

На нашу думку, ключові компетентності можуть бути використані в якості напрямів та критеріїв професійного розвитку методиста, а основними критеріями ефективності професійної підготовки методиста на основі компетентнісного підходу є реалізація методистом у практичній діяльності одержаних або удосконалених умінь і навичок, творчий характер та конкретні результати науково-методичної роботи.

Отже, підводячи підсумок можна констатувати ефективна діяльність працівників психологічної служби певною мірою залежить від набуття відповідної спеціалізації. Одним із завдань методичних служб є створення умов для її розвитку. Важливими аспектами методичної роботи є індивідуалізація планування професійного розвитку фахівців, забезпечення адекватного науково-методичного та організаційного рівня.

Література:

1. Бондаренко А.Ф. Личностное и профессиональное самоопределение отечественного психолога-практика //Московский психотерапевтический журнал, 1993 г., №1
2. Людмила Набока. Розвиток професійної компетентності методичних працівників у системі післядипломної освіти. // Електронний ресурс: www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Npd/2010_1/
3. Наконечная Е.В. Специализация как психологический фактор развития профессионального самосознания личности: Автореф. дис.. канд. психол. наук: 19.00.01 / Електронний ресурс: <http://www.disserscat.com>
4. І.Кузьменчук. Портфоліо як індивідуальна траєкторія підвищення кваліфікації педагога.//Електронний ресурс: www.ippo.org.ua

3.4 Особливості підвищення кваліфікації працівників психологічної служби, які працюють в ПТНЗ

Професійно-технічні навчальні заклади, з точки зору психологічного і соціального забезпечення, відносять до специфічних, "проблемних". Особливості мікросоціального клімату в професійно-технічних навчальних закладів полягає в тому, що учні, вперше потрапивши в нові умови життєдіяльності, намагаються проявити "самостійність", самоствердитись, набути певного статусу, часто проявляючи при цьому асоціальні, не властиві для особистості форми поведінки. З огляду на вказану особливість адаптації учнів до нових умов навчання значно зростає роль і вимоги до практичного психолога і соціального педагога щодо створення безпечного сприятливого освітнього середовища, позитивного мікроклімату, профілактиці негативних проявів поведінки, навчання конструктивним способам вирішення конфліктних ситуацій тощо.

Підвищення кваліфікації практичних психологів і соціальних педагогів системи ПТНЗ відбувається у різний спосіб в залежності від відпрацьованих моделей в рамках області.

Традиційно виокремлюють основні складові професійного становлення спеціалістів психологічної служби після завершення навчання у ВНЗ, які є загальними для всіх навчальних закладів системи освіти, зокрема:

- курсова підготовка, яка проходить на базі обласних інститутів післядипломної освіти педагогічних кадрів;
- міжкурсова підготовка, яка відбувається в рамках обласних семінарів, засідань методичних об'єднань, творчих та ініціативних груп, круглих столів та семінарів-оглядів з метою обміну досвідом;
- самоосвіта - через опрацювання психологічної літератури, фахових журналів та газет; підготовку методичних матеріалів, рекомендацій, дидактичних матеріалів тощо.

Специфічною особливістю процесів підвищення кваліфікації працівників психологічної служби, які працюють в системі ПТНЗ, є їх порівняно невелика чисельність (у межах району, області), що спричиняє проблему формування повноцінних профільних груп (на курсах підвищення кваліфікації) та унеможливує формування спеціалізованої тематики. Цікавий досвід організації курсового навчання реалізується у Вінницькій області – для практичних психологів, які працюють в ПТНЗ, на запит керівництва системою освіти області, було організовано тематичні курси на базі ЦППО (м. Київ).

Ідея набуття фахівцем знань та вмій в результаті співпраці з більш досвідченим, кваліфікованим професіоналом, який здатний допомогти розібратися в ситуації ускладнення, навчити використовувати нові ефективні методи і технології роботи, все частіше з'являється в публікаціях науковців. Втілення цієї ідеї і є, на нашу думку, одним з можливих шляхів підвищення якості професійної діяльності практичного психолога. Розробка та

реалізація технології супервізії психологів-практиків залежить від того, що саме вкладається в зміст діяльності супервізора та які задачі вирішує ця технологія по відношенню до змін в структурі професіоналізму супервізованого.

У психолого-педагогічній літературі разом з терміном «супервізія» використовують також поняття «кураторство», «супровід», «наставництво», що відображає акценти та форми роботи у визначенні змісту даного процесу.

Мета супервізії полягає у допомозі практичному психологу якнайефективніше виконувати завдання, зазначені в посадових обов'язках.

А. Брауном та А. Боурном створено модель супервізії, яка включає чотири основні системи, що характеризують її зміст: діяльність, працівник, колектив та установа. Супервізія охоплює ці системи і діє на трьох рівнях зростаючої складності, кожний з яких являє собою фазу розвитку.

Перший рівень — індуктивна фаза — передбачає, що супервізію можна проводити в межах кожної з чотирьох систем окремо. Другий рівень — фаза зв'язку — пропонує досліджувати проблему з точки зору зв'язків між кожною з підсистем:

- професійний аспект (зв'язок між практикою та працівником);
- аспект співпраці (зв'язок між працівником та командою);
- аспект управління (зв'язок між командою та установою);
- організаційний аспект (зв'язок між установою та практикою).

Третій рівень — фаза інтеграції — є синтезом усіх чотирьох систем.

На думку авторів, професійний розвиток особистості полягає в поступовій зміні фокусу супервізії впродовж певного періоду часу, оскільки досвід та професійна компетенція супервізованого зростають з першого рівня до другого, а згодом і до третього рівня (чи фази).

На нашу думку, здійснення навчально-методичного та соціально-психологічного забезпечення професійного зростання практичних психологів має реалізуватись методистами, які

відповідають за психологічну службу в регіоні, та адміністрацією освітньої установи. Даний підхід включає систему навчально-методичних форм роботи, які забезпечать творчу самореалізацію, професійно-педагогічне зростання практичного психолога та гармонізацію соціально-психологічного клімату педагогічного колективу навчального закладу (Таблиця 1).

Таблиця 1. Програма оптимізації адаптації практичних психологів професійно-технічних навчальних закладів

Педагогічний колектив професійно-технічного навчального закладу		
Педагогічні працівники	Практичний психолог	
	Школа становлення психолога-початківця	
	Групові форми роботи	Індивідуальні форми роботи
1. Проблемний семінар-практикум «Індивідуально-психологічні та соціально-психологічні чинники взаємодії педагогічних працівників з практичним психологом у колективі»	1. Науково-практичний семінар. 2. «Балінто вська група». 3. Науково-практична конференція. 4. Тематичні динамічні групи. 5. Активне соціально психологічне навчання (АСПН).	1. Консультації. 2. Самоосвіта. 3. «Портфоліо» . 4. Стажування.
2. Круглий		

<p>стіл «Розвиток творчого потенціалу особистості вчителя».</p> <p>3. Психолого-педагогічна конференція «Саморозвиток і самореалізація особистості».</p>	<p>6. Професійний соціально-психологічний тренінг</p>	
--	---	--

Слід зазначити, що програма оптимізації діяльності практичного психолога передбачає комплексне проведення заходів як для практичних психологів (Таблиця 1), так і для педагогічних колективів (конференції, проблемні семінари, семінари-практикуми, педагогічні читання, круглі столи та ін.).

Зазначений підхід включає систему навчально-методичних та інформаційно-просвітницьких форм роботи, які забезпечать соціально-психологічну адаптованість, творчу самореалізацію, професійне зростання практичного психолога та гармонізацію соціально-психологічного клімату педагогічного колективу навчального закладу. Реалізація програми передбачає використання діагностичних процедур, інформування, групових дискусій, рольових та ділових ігор.

Ми вважаємо, що у професійно-технічному навчальному закладі адміністрації освітньої установи для практичного психолога, соціального педагога необхідно організувати «Школу професійного зростання спеціаліста психологічної служби», до участі у якій можна долучити й інших педагогічних працівників. Перед «Школою» стоять такі **завдання:**

- ознайомити спеціалістів з історією розвитку психологічної служби системи освіти в Україні, області;

- надати допомогу у формуванні вміння застосовувати теоретичні знання, отримані під час навчання у вищому навчальному закладі, у практичній діяльності; сприяти набуттю практичних навичок, необхідних для роботи;

- ознайомити із сучасними інноваційними технологіями та активними методами навчання, сприяти засвоєнню методики їх використання; ознайомити із формами просвітницько-профілактичної діяльності практичного психолога;

- ознайомити із досвідом професійної діяльності досвідчених спеціалістів психологічної служби регіону; організувати творчі зустрічі з психологами-практиками, які працюють за інноваційними технологіями; залучати до науково-дослідницької, експериментальної та пошукової діяльності з питань психології та методик корекційно-розвивальної роботи;

- зосередити увагу спеціалістів на навичках рефлексії особистої професійної діяльності, на моніторинзі та аналізі рівня особистісних досягнень учнів, їхньому загальному розвитку та вихованості;

- формувати у психолога-практика рефлексивні навички аналізу професійної діяльності та самоаналізу;

- впроваджувати досягнення психолого-педагогічної науки та форм і методів професійного досвіду в практику діяльності практичного психолога.

Основними напрямками роботи «Школи професійного зростання спеціаліста психологічної служби» є:

- здійснення заходів з поглиблення фахових знань, методології навчання, вивчення нормативних документів Міністерства освіти і науки України;

- поглиблення науково-теоретичної підготовки з предмета та методики його викладання, поповнення знань з інших предметів;

- науково-методична робота з вивчення узагальненого перспективного педагогічного досвіду, визначення шляхів його творчого використання;

- здійснення заходів щодо підвищення освітнього, науково-методичного та культурного рівня практичного психолога;

- організація проведення семінарів, оглядів, конкурсів, фестивалів, конференцій тощо.

Особливість супервізії психолога-практика професійно-технічного закладу полягає у тому, що спеціалісту призначається два супервізори: перший — це методист регіональної психологічної служби (супервізор-методист), другий — досвідчений і авторитетний спеціаліст із числа педагогічних працівників навчального закладу (супервізор-наставник).

Адміністрації професійно-технічного навчального закладу для майбутніх наставників необхідно організувати семінар-практикум, у ході роботи якого розглянути зміст і форми роботи вчителя-наставника і методиста, який відповідає за психологічну службу в регіоні, з психологом-практиком, а саме:

- складання місячного (річного) плану роботи практичного психолога з урахуванням його мотиваційного рівня та професійних можливостей;
- взаємовідвідування навчальних занять з елементами тренінгу і просвітницько-профілактичних заходів з подальшим їх обговоренням;
- спільні відвідування уроків досвідчених колег і ретельний їх аналіз;
- допомога психологу у розробці конспектів тренінгових занять, просвітницьких заходів;
- надання рекомендацій молодому спеціалісту щодо самоосвіти (ознайомлення з науково-методичною літературою), обговорення новинок психологічної літератури, творчих здобутків досвідчених спеціалістів психологічної служби;
- форми та методи впровадження досягнень психолого-педагогічної науки та професійно-педагогічного досвіду в практику діяльності молодого спеціаліста;
- допомога у роботі з «важкими» дітьми та їхніми

родинами;

- обмін досвідом.

На допомогу наставникам адміністрація навчального закладу має розробити низку пам'яток, урахувавши умови діяльності педагогічного колективу, професійну майстерність супервізорів, контингент учнів, особливості функціонування навчального закладу тощо. У свою чергу призначені наставники складають програму супервізійної роботи з практичним психологом, враховуючи його потреби і можливості.

З огляду на особливості взаємодії супервізора-методиста і практичного психолога (супервізованого), можливі такі різновиди супервізії:

а) адміністративна супервізія, яка забезпечує реалізацію взаємодії у системі стосунків «керівник — підлеглий»: розв'язання адміністративних проблем; планування і організація діяльності; моніторинг, аналіз, оцінювання якості роботи; дотримання плану роботи; виконання посадових інструкцій;

б) наставницька супервізія — супервізор-методист виступає у ролі «учителя», «наставника», «помічника», «консультанта», «диспетчера», переймаючись ступенем розвитку професійних умінь і навичків супервізованого;

в) навчальна (тренінгова) супервізія полягає в тому, що супервізований є «стажистом», який удосконалює свої уміння і навички у проведенні занять з елементами тренінгу, просвітницько-профілактичних заходів;

г) консультаційна супервізія — супервізор-методист несе відповідальність за супервізованого і його роботу, консультує подолання стресових ситуацій і бар'єрів; здійснює роз'яснення проблемних питань та надає поради; забезпечує зворотний зв'язок; аналізує особисті проблеми, що перешкоджають роботі; створює атмосферу довіри; мотивує до діяльності та розвитку особистісних і професійних якостей.

В контексті роботи «Школи професійного зростання спеціаліста психологічної служби» доцільно організувати стажування спеціаліста психологічної служби.

Умовою стажування є застосування та демонстрація практичним психологом упродовж визначеного часового проміжку професійних знань, умінь, навичок та прийомів з метою цілеспрямованого розвитку та вдосконалення професійної майстерності.

Період стажування практичних психологів умовно можна поділити на три етапи: *ознайомлювальний, основний, заключний*.

Ознайомлювальний етап стажування розпочинається з другої половини серпня і триває впродовж кількох навчальних тижнів, до середини жовтня. У процесі знайомства практичного психолога з адміністрацією школи, колегами, учнями та їхніми батьками перед ним ставляться цілі й завдання майбутньої діяльності, складається індивідуальний план стажування, на основі якого будується співпраця психолога і супервізорів.

Основний етап розпочинається з другої половини жовтня і триває до початку травня. Протягом цього періоду формується активна соціально-професійна позиція молодого практичного психолога через розвиток його творчої самостійності, посилюється його навчальна функція. Особливу роль у навчанні та розвиткові фахової майстерності відіграють відкриті факультативні заняття з основ психології, просвітницько-профілактичні заходи. Обговорення відвіданих заходів — серйозна школа професійного зростання молодого спеціаліста.

На даному етапі перед практичним психологом стоять такі завдання:

- оволодіти практичними навичками, необхідними для професійної діяльності;
- навчитися застосовувати теоретичні знання, набуті під час навчання у вищому навчальному закладі, у практичній

діяльності;

- ознайомитись із особливостями роботи досвідчених практичних психологів;

- набути та вдосконалити професійні навички просвітницької роботи з учасниками навчально-виховного процесу.

Методичною знахідкою в цей період може стати така форма узагальнення професійної діяльності як «портфоліо». Даний термін із англійської мови «portfolio» означає «портфель». У нашому випадку ми використовуємо як методичний прийом, який полягає у накопиченні навчально-методичних, просвітницько-пропагандистських розробок, що пройшли апробацію та можуть послугувати у подальшому професійному зростанні.

Заключний етап стажування триває **протягом травня**.

Він передбачає підбиття підсумків роботи практичного психолога. Це короткий, але дуже важливий етап у діяльності спеціаліста, який дає можливість не тільки виявити рівень його підготовки, але й визначити перспективи подальшого розвитку його професійної майстерності.

Що стосується групової роботи, то вона передбачала проведення з практичними психологами семінарів-практикумів з питань поглиблення знань теорії з педагогічної та вікової психології, загальної та організаційної психології, тематичних динамічних груп з розробки актуальних питань, «балінтовської групи», професійного соціально-психологічного тренінгу, групи активного соціально-психологічного навчання (АСПН) (за Т. С. Яценко) та науково-практичної конференції.

Поняття «активні методи навчання» (АМН) поширюються на досить велику групу прийомів і способів проведення теоретичних і практичних занять. На сьогодні існує декілька десятків методів навчання, котрі умовно поділяють на дві групи: пасивні (традиційні) та активні. Зміст та форми традиційних методів націлені на засвоєння знань, вмінь та

навичок. Однак, ці методи не вирішують проблеми застосування засвоєних знань на практиці, не створюють умов для переходу від засвоєння „готових” знань до самостійного їх застосування [3].

На деяких методах навчання зупинимось детальніше.

«Балінтовська група».

Балінтовська група — один із ефективних методів супервізії та розвитку професійних навичок, а також спосіб зниження професійних бар'єрів та стресу. Технологія Балінтовської групи була запозичена у медичних працівників і стала активно використовуватись у групах психологів, педагогів, соціальних працівників, основою роботи яких є професійна комунікація.

Пріоритетами в роботі Балінтовської групи є безпека обговорення проблеми-запиту, аналіз і емоційна підтримка її учасників.

Мета роботи Балінтовських груп:

- покращити сприйняття і розуміння міжособистісної комунікації;
- виявити труднощі емоційної та несвідомої технології роботи практичного психолога, сприяти її усвідомленню;
- розвинути навички професійної рефлексії, збереження психологічного здоров'я спеціаліста (попередження професійного стресу та вигорання).

Об'єктами роботи Балінтовської групи є: комунікація, емоції, почуття, ірраціональні ідеї й установки, психологічні захисти, переноси, контрпереноси, очікування, смисли. Інструментами Балінтовської роботи є: асоціації, фантазії, аналогії, аналіз захистів і переносів, емоційна підтримка. У роботі групи цінним є поліфонія точок зору і обговорення, спрямованість на пошук нових смислів взаємовідносин і нових поглядів на комунікацію.

Тематичні динамічні групи

Однією із сучасних форм організації групової супервізії є так звані “малі методичні об’єднання” — творчі динамічні групи (3-5 осіб). Необхідно зазначити, що вони не дублюють роботу методичного об’єднання. Невеликий колектив динамічної групи поглиблено працює над певною проблемою, технологією, професійним досвідом і забезпечує їх творче застосування.

Робота динамічної групи дає змогу її членам поглиблено вивчати новинки психологічної науки, апробувати їх, вносити необхідні корективи та впроваджувати в професійну діяльність. Діяльність груп носить випереджаючий, пошуковий, дослідницький характер.

Тривалість роботи динамічної групи залежить від складності розв’язання науково-методичної проблеми, над якою вона працює. Група працює за планом, орієнтовною його структурою може бути:

1. Вступ (актуальність проблеми, мета, завдання).
2. Склад членів динамічної групи.
3. Тематика засідань, робота між засіданнями.

Засідання відбувається з періодичністю 4 рази на рік.

Виділяють два типи груп:

- групи, що працюють над впровадженням результатів наукових досліджень з певної науково-методичної проблеми;
- групи, що працюють над впровадженням відомого ППД.

Діяльності динамічних груп будується поетапно:

I етап. Вивчення наукової літератури з проблеми, яка досліджується (теоретичний аспект та досвід освоєння наявного досвіду), консультації з науковцями, досягнення високої компетентності в суті даної проблеми.

II етап. Розробка моделей, схем, рекомендацій, порад щодо практичного застосування досягнень науки, конкретизація

практичних рекомендацій, розроблених ученими, стосовно специфіки організації виховного процесу.

III етап. Апробація рекомендацій, розроблених на основі теоретичних положень, коригування їх у процесі практичного застосування, створення власного досвіду із даної проблеми та його опис як на паперових, так і електронних носіях.

IV етап. Поширення створеного досвіду, його популяризація (виступи з лекціями, повідомленнями на семінарах, конференціях, педагогічних читаннях, пропаганда в пресі, презентація електронного варіанту досвіду та його демонстрування на практиці тощо).

Основними завданнями динамічної групи є: підвищення фахової компетентності її членів, формування нового професійного світогляду, створення умов для самореалізації особистості практичного психолога та конструювання власного індивідуального стилю професійної діяльності.

Активне соціально-психологічне навчання (АСПН)

Забезпечення групової супервізії відбувалось через впровадження методичних основ АСПН, через використання основ теорії активного соціально-психологічного навчання академіка Т.С. Яценко, оскільки саме у системі АСПН здійснюється психокорекція психологом-початківцем своїх власних психологічних властивостей. Робота в групі АСПН, на відміну від традиційних форм навчання, спрямована на одержання рефлексивних знань, пов'язаних із процесом самопізнання.

Завдяки його глибинному спрямуванню відбувається розкриття творчого потенціалу і підвищення рівня адаптованості практичних психологів. В методі АСПН інтегруються глибиннопсихологічні знання, які сприяють особистісній психокорекції практичних психологів, та водночас засвоюється інструментарій практичної психокорекційної роботи: аналіз комплексу тематичних малюнків, аналіз семантики висловлювань учасників групи в навчальних ситуаціях.

Відкоректована особистість — це, зокрема, людина з гармонійним внутрішнім світом, здатна до усвідомлення власних психологічних механізмів, що «програмують» актуальну поведінку, самореалізацію в соціально значущій діяльності. Супервізія практичного психолога за методом АСПН передбачає долання ним бар'єрів, які породжуються як об'єктивними розбіжностями у теоретичній (академічній) і практичній підготовці психологів, так і труднощами професійної діяльності.

Майстер-клас є однією з форм передачі практичного досвіду супервізором-методистом, досвідченим психологом-практиком конкретної науково-методичної теми.

Основними завданнями майстер-класу є:

- підвищення рівня професійної компетентності практичних психологів;
- поширення та передача досвіду професійної діяльності досвідчених спеціалістів психологічної служби;
- презентація членами майстер-класу напрацьованого досвіду з метою його взаємообміну.

Окреслені шляхи формування і підвищення професійної кваліфікації працівників психологічної служби в умовах ПТНЗ повинні бути застосовані з урахуванням регіональної моделі. Найменш ефективним способом організації курсів підвищення кваліфікації вказаних спеціалістів, на наш погляд, є їх включення в групу фахівців з інших навчальних закладів (шкіл, інтернатів, днз тощо). У таких умовах якісне й ефективне підвищення кваліфікації неможливе оскільки воно не враховує специфіку роботи спеціаліста на робочому місці. Насьогодні вимагає вирішення питання створення національної школи підвищення кваліфікації для працівників психологічної служби системи ПТНЗ.

Література:

1. Бакірова Г.Х. Управление человеческими ресурсами / Г. Х. Такирова – СПб.: Речь, 2003. – 152 с.

2. Браун А., Боурн А. Супервізор у соціальній роботі: Супервізія догляду в громаді, денних та стаціонар. установах / А.Браун, А.Боурн; Пер. з англ. Т. Семигіної. – К.: Унів. Вид-во “Пульсари”, 2003. – 240 с.
3. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учеб. пособ. / И. В. Вачков – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во "Ось-89", 2000. – 224 с.
4. Избаш С. С. Проектна діяльність як фактор соціально-професійної адаптації студентів педагогічного університету: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. / Світлана Сергіївна Избаш – Мелітополь, 2007. – 204 с.
5. Корнюшина Р. В. Зарубежный опыт социальной работы / Р. В. Корнюшина. – Владивосток: Изд-во Дальневосточного университета, 2004. – 85 с.
6. Курчаткина И.Е. Проектирование межпредметного интегративного курса для профильной школы на примере элективного курса «Основы предпринимательства» / И. Е. Курчаткина // Школьные технологии, 2006. - №3. – С. 78-84.
7. Пидкасистый П.И. Самостоятельная познавательная деятельность школьников в обучении: теоретико-экспериментальное исследование / П. И. Пидкасистый – М.: Педагогика, 1980. – 240 с.

3.5 Особливості організації підвищення кваліфікації спеціалістів психологічних служб ВНЗ III-IV рівнів акредитації

Проблеми підвищення кваліфікації працівників психологічної служби, які працюють в системі вищої освіти залишається найбільш невіршеною серед всіх ланок психологічної служби.

З одного боку психологічна служба ВНЗ покликана покращити процес адаптації молоді людини до нових умов

існування. Період вступу до дорослого життя безумовно, є одним із найскладніших у житті будь-якої людини. З іншого боку, надважливим є створення умов для дорослішання молоді. Такими умовами можна вважати обмеження безпосередньої участі викладачів, батьків у процесі прийняття важливих рішень, здійснення конкретних кроків, які не завжди призводять до ефективного результату. Проте, саме психологічна служба підвищуючи рівень психологічної культури може допомогти всім учасникам навчального процесу у ВНЗ опанувати власне «місце» у життєдіяльності кожного окремого студента.

Створення психологічних служб у вищих навчальних закладах стає поширеною практикою. Основними умовами ефективності діяльності психологічної служби ВНЗ можна вважати: орієнтацію на реальні замовлення клієнтів та актуальні для закладу психологічні проблеми; практичну спрямованість на своєчасне розв'язання психологічних проблем; наукову обґрунтованість та сучасний рівень виконання основних завдань; достатнє фінансове, організаційне та технічне забезпечення служби та її підструктур; наявність кваліфікованих фахівців, здатних забезпечити діяльність психологічної служби на високому рівні.

Саме тому, важливою умовою ефективності діяльності залишають питання професійного розвитку фахівців психологічних служб ВНЗ III-IV рівнів акредитації та їх методичного супроводу. З одного боку, на них розповсюджується законодавчо закріплена вимога про необхідність підвищення кваліфікації та проходження атестації. З іншого боку, специфіка навчальних закладів вимагає спеціальних підходів щодо змісту та форм розвитку професійної майстерності працівників психологічних служб ВНЗ III-IV рівня акредитації.

На сьогодні не існує сталої універсальної моделі науково-методичного супроводу діяльності психологічних служб ВНЗ III-IV рівнів акредитації. Проте, існує декілька

прикладів створення різноманітних форм підвищення кваліфікації. Зокрема, цікавий інноваційний досвід презентований психологічною службою Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського (керівник проекту Євдокимова Н.О., науковий керівник Швалб Ю.М.).

В якості форми підвищення кваліфікації практичних психологів ВНЗ III-IV рівня акредитації обрано організаційно-діяльнісну гру «Технології діяльності психологічної служби вищих навчальних закладів». До участі в проведенні запрошуються науковці, викладачі, практичних психологи, студентів, яким не байдужа доля освітянської галузі та психологічної служби ВНЗ, котра так необхідна для ефективної діяльності вищого навчального закладу.

Проведений аналіз сучасної системи підготовки фахівців, свідчить про те, що у змістовому та організаційно-педагогічному аспектах професійна підготовка не повністю відповідає вимогам щодо створення сприятливих умов для повноцінного становлення та розвитку особистості як суб'єкта професійної діяльності. На сьогодні беззаперечно існує необхідність розробки специфічного організаційно-методичного забезпечення підготовки фахівців психологічних служб III-IV рівня акредитації. Для вирішення цього завдання необхідним є підбір специфічних психолого-педагогічних технологій як системи методів розвитку професійної самосвідомості. Базовим підходом професійної підготовки фахівців має стати проектний підхід, який ґрунтується на методології проектного менеджменту і який спрямований на опанування проектними методами і засобами професійної діяльності.

Організаційно-діяльнісна гра є особливою формою організації колективного мислення та мислєдіяльності, сприяє формуванню нових обріїв та розширенню меж розуміння - як для окремої особистості, так і для цілих професійних груп.

Досвід проведення організаційно-діяльнісних ігор на базі МНУ імені В.О.Сухомлинського дає підстави вважати організаційно-діялісну гру ефективною формою побудови освітнього простору вишу та ефективним засобом формування і розвитку професійної позиції майбутніх фахівців.

Ось вже декілька років МНУ імені В.О.Сухомлинського працює над упровадженням інноваційних розвивальних освітніх технологій і пошуком шляхів підвищення якості підготовки випускників. Сприяти цьому, з точки зору корифеїв сучасної науки, може створення і функціонування психологічної служби вищого навчального закладу.

Слід зауважити, що сама по собі організаційно-діялісна гра є унікальною, на даний момент технологією, що дозволяє не лише ефективно розвивати професійні навички, але й навчитися мистецтву планування і моделювання. Вона є особливою формою організації колективного мислення та миследіяльності, сприяє формуванню нових обріїв та розширенню меж розуміння - як для окремої особистості, так і для цілих професійних груп.

І у цьому плані, студентам МНУ імені В.О.Сухомлинського невимовно пощастило, оскільки на базі цього навчального закладу організаційно-діялісні ігри введено як постійну навчальну практику, що дозволяє випускникам після закінчення вишу бути не лише фахівцем свого профілю, а кваліфікованим управлінцем і аналітиком, що дуже цінується на сучасному ринку праці, оскільки сучасне економічне і соціальне середовище вимагає від випускника вишу високої конкурентоспроможності, професіоналізму, вміння легко адаптуватися до умов довкілля, що змінюється, наявності управлінських навичок, високої стресостійкості та інших якостей, властивих зрілій, сформованій особистості.

Теми гри „Технології діяльності психологічної служби вищого навчального закладу" є вельми актуальною і з точки зору суспільного розвитку, і у плані проведення Всеукраїнського

експерименту, і з точки зору психологічної просвіти населення України. У Миколаївській області психологічна служба вищого навчального закладу розглядається як інституція, котра покликана надавати всебічну методичну підтримку та допомогу шкільним психологічним службам. Така взаємодія сприяє подоланню дитячої бездоглядності, профілактиці негативних явищ таких, як: наркоманія, пияцтво, проституція, торгівля людьми. Технології такої взаємодії і напрацьовуються учасниками в процесі цієї організаційно-діяльнійної гри.

Досвід проведення організаційно-діяльнійних ігор на базі нашого навчального закладу дає підстави вважати організаційно-діяльнійну гру ефективною формою побудови освітнього простору вишу та ефективним засобом формування і розвитку професійної позиції майбутніх фахівців.

Іншою практикою, яка починає набувати поширення – це ініціативне створення методичних об'єднань практичних психологів і соціальних педагогів ВНЗ III-IV рівня акредитації силами самих фахівців на рівні області. Так, наприклад, в Сумській області створено і проходить організаційне становлення методичне обєднання практичних психологів і соціальних педагогів п'яти провідних ВНЗ III-IV рівня акредитації на базі банківської академії (УАБС). В першу чергу, ця практика викликана актуальною потребою в обміні досвідом, напрацюванні технік та технологій роботи із проблемними групами студентів, прагненням до створення професійного середовища, в якому кожен фахівець може знайти й підтримку й пораду.

Розділ 4. Огляд сучасного ринку тренінгів для фахівців психологічної служби

4.1 Аналіз сучасного ринку тренінгів для практичних психологів в Україні

На сучасному українському ринку тренінгів для практичних психологів представлені наступні організації: Центр Сучасної психотерапії і Розвитку особистості «ДАО», ТБТ-Ukraine центр "Настоящий Путь", Московський Гештальт Інститут (МГІ), Київський інститут тренінгу, Тренінговий Центр "Рішення та Перспективи", Академія бізнес рішень "Успех", MetaVision Consulting, «Генезис» - центр практичної психології, Психологічний центр "ALTERA", «Живое Дело» - консалтингова група Алли Задніпровської, Київський Тренінговий центр "Я", Консультаційно-інформаційний центр "ПОЗИТУМ", Всеукраїнський інститут інтегративної психології і психотерапії, Садалмелік - Інститут прикладної психології.

Цільовою аудиторією тренінгів є психологи, практикуючі психотерапевти, практикуючі коучі та початківці, консультанти, спеціалісти з діагностики та оцінки персоналу, соціальні працівники, тренери, керівники, спеціалісти з переговорів та продажів, менеджери будь-якого рівня, рекрутери, сертифіковані НЛП-практики, студенти довгострокових навчальних програм з гештальт-терапії, ментори, лікарі, педагоги, спеціалісти гуманітарних професій, студенти психологічних факультетів та медичних спеціальностей, реабілітологи, практикуючі расстановщики, всі люди, зацікавлені в професійному та особистісному розвитку.

Напрямки тренінгів:

- Метафоричні асоціативні карти
- Еріксоновський гіпноз
- Гештальт-терапія
- НЛП

- Практична психологія
- Продаж послуг
- Екзистенціальна психологія
- Коучінг
- Арт-терапія
- Юнгівський аналіз
- Позитивна психотерапія
- Пренатальна та перінатальна психологія
- Нейропсихологічна діагностика
- Сімейні розстановки

В напрямку метафоричних асоціативних карт пропонуються наступні тренінги:

1. Метафоричні асоціативні карти в травматерапії. Проводить Центр Сучасної психотерапії и Розвитку особистості «ДАО», психолог, гештальт-терапевт, травматерапевт – Коннорова Оксана, учениця М. Егетмейєра (видавник серії метафоричних карт, Німеччина) і психотерапевта, травматерапевта Др. ОФры Аялон (Ізраїль).

2. Використання метафоричних асоціативних карт в психологічному консультуванні, психодіагностиці и психотерапії. Тренінг веде: Бутенко Тетяна Олександрівна, психолог, тренер, керівник Майстерні практичної психології «СВА», сертифікований тренер по Метафоричним асоціативним картам (2009 г., 2011 г.), учениця Морітца Егетмейєра й Офры Аялон.

3. Метафоричні асоціативні карти у роботі психолога-консультанта. Проводить Київський Тренінговий центр «Я», Разіда Ткач – доктор філософії, кандидат психологічних наук, доцент кафедри теоретичної та консультативної психології Національного Педагогічного Університету ім. М.П. Драгоманова, практичний психолог, казкотерапевт, автор 9 книг і набору асоціативно-символічних карт "Казка" по мотивам та символам народних казок.

В напрямку еріксоновського гіпнозу:

1. Нові техніки еріксонівського гіпнозу. Два триденних семінари проводить Доморацький Володимир Антонович, заведуючий кафедрою загальної та клінічної психології Білоруського державного університету, професор кафедри психіатрії та медичної психології Білоруського державного медичного університету, доктор медичних наук, врач-психотерапевт, сексолог, психіатр вищої категорії. Замісник голови правління Білоруської Асоціації психотерапевтів. Дійсний член Загальноросійської професійної психотерапевтичної Ліги. Офіційний викладач та супервізор практики міжнародного рівня ОППЛ. Відомий спеціаліст в галузі еріксоновської психотерапії, стратегічної психотерапії.

В напрямку гештальт-терапії:

1. Навчальна програма Московського Гештальт Інституту (МГІ) «Основи гештальт-терапії». Ведучий групи: Гречановський Віктор Миколайович, лікар, кандидат медичних наук, психотерапевт, гештальт-терапевт, супервізор, викладач гештальт-терапії, ведучий навчальних програм.

2. Курс для психологів і психотерапевтів: "Діалогова модель в гештальт-терапії". Проводить «Генезис» - центр практичної психології. Ігор Погодін - гештальт-терапевт (сертифікат МГІ, Європейський Сертифікат гештальт-терапевта), психотерапевтичний стаж 12 років, супервізор та викладач гештальт-терапії, кандидат психологічних наук, доцент, провідний тренер та член Професійної Ради Московського Гештальт Інституту, директор Білоруського Інституту Гештальта, член Європейської Асоціації Гештальт-терапії (EAGT), Міжнародної Федерації організацій, які викладають Гештальт (FORGE). Алла Поверенова - гештальт-терапевт (сертифікат МГІ), супервізор, провідний тренер Московського Гештальт Інституту, клінічний психолог (психотерапевтичний стаж 12 років), координатор навчальних програм Одеського

філіалу МГІ. По закінченні – сертифікат Московського Гештальт інституту!

В напрямку НЛП:

1. Тренінг НЛП-практик. Проводить Тренінговий Центр "Рішення та Перспективи", Ганна Горолюк - бізнес-тренер компанії «Baltic Training Group», Загорулько Ірина, Первушина Марина, Іванова Людмила. Сертифікація.

2. Сертифікаційний курс НЛП-практик. 5 сходинок. Системне мислення (основи). Компанія-організатор: MetaVision Consulting, Лещенко Євгеній, Гайдученко Катерина - бізнес-тренер, консультант, коуч.

3. НЛП-Клуб. Проводить Тренінговий Центр "Рішення та Перспективи", Ганна Горолюк - бізнес-тренер компанії «Baltic Training Group», Загорулько Ірина, Первушина Марина, Іванова Людмила.

4. Сертифікаційний курс НЛП-Майстер. 6 сходинок. Моделювання (продовження). Компанія-організатор: MetaVision Consulting, Михайло Пелехатий - ректор «Інституту НЛП». Тренер курсів: НЛП-DHE Практик VIP, НЛП-Майстер, Еріксоновський гіпноз и NHR, Бойове НЛП, Управління реальністю.

5. Сертифікаційний курс НЛП-Практик. 6 сходинок. Коучінг за допомогою НЛП. Компанія-організатор: MetaVision Consulting, Лещенко Євгеній, Гайдученко Катерина - бізнес-тренер, консультант, коуч.

6. Сертифікаційний курс НЛП-Майстер. 7 сходинок. Розвиток емоційного інтелекту. Компанія-організатор: MetaVision Consulting, Чекчурін Юрій Анатолійович - запрошений тренер MetaVision Consulting, проекту NLP Team, засновник, директор з стратегічного розвитку та провідний тренер компанії «НЛП Факультет» (Росія, м. Новосибірськ), одного з трьох найкрупніших центрів НЛП в СНГ, тренер Агентства «Переговорщик», тренер Інституту NLP-DHE (Росія, м. Москва), тренер курсів: НЛП-SHE Практик, НЛП-Майстер,

Еріксоновський гіпноз и NHR, Бойове НЛП, Управління реальністю, Маркетингові війни. В НЛП — більше 20 років.

7. Сертифікаційний курс НЛП-Майстер. 8 сходинок. Місія та призначення. Сертифікація. Компанія-організатор: MetaVision Consulting, Чекчурін Юрій Анатолійович - запрошений тренер MetaVision Consulting, проекту NLP Team, засновник, директор з стратегічного розвитку та провідний тренер компанії «НЛП Факультет» (Росія, м. Новосибірськ), одного з трьох найкрупніших центрів НЛП в СНГ, тренер Агентства «Переговорщик», тренер Інституту NLP-DHE (Росія, м. Москва), тренер курсів: НЛП-SHE Практик, НЛП-Майстер, Еріксоновський гіпноз и NHR, Бойове НЛП, Управління реальністю, Маркетингові війни. В НЛП — більше 20 років.

В напрямку практичної психології:

1. Навчальний курс «Практична психологія». Проводить Академія бізнес-рішень «Успіх».

В напрямку екзистенціальної психології:

1. Навчальна група: Д.А. Леонт'єв "Підходи в екзистенціальній психології". Проводить Психологічний центр "ALTERA". Дмитрій Леонт'єв — доктор психологічних наук, професор факультету психології МГУ, директор Інституту екзистенціальної психології і життєтворчості (Москва), член Ради Міжнародної Асоціації екзистенціальної психології та психотерапії, лауреат премії ім. Віктора Франкла муніципалітету м. Відень. Автор біля 600 публікацій, в том числі книг «Очерк психологии личности», «Введение в психологию искусства», «Тематический апперцептивный тест», «Психология смысла», низки популярних психодіагностичних методик. Один з провідних спеціалістів з психології особистості, особистісної діагностики та сучасної зарубіжної психології; під його редакцією виходили видання на російській мові книг В.Франкла, Э.Фромма, А.Маслоу, К.Хорні, К.Левіна, Г.Олпорта, Р.Мея та інших авторів.

В напрямку арт-терапії:

1. Пісочна терапія в роботі психолога. Проводить «Я», Київський Тренінговий центр, Катерина Мілютіна – М. А. NLP, Trainer NLP, провідний тренер Української Академії Тренінгу, кандидат психологічних наук, бізнес-тренер, практичний психолог, доцент кафедри психології Інституту підготовки кадрів служби зайнятості, викладач Міжрегіональної академії управління персоналом (МАУП) та Київського державного університету імені Т.Г. Шевченка. Автор підручників і монографій.

В напрямку Юнгівського аналізу:

1. Юнгівський аналіз. Проводить Київський Тренінговий центр "Я" , Разіда Ткач – доктор філософії, кандидат психологічних наук, доцент кафедри теоретичної та консультативної психології Національного Педагогічного Університету ім. М.П. Драгоманова, практичний психолог, казкотерапевт, автор 9 книг і набору асоціативно-символічних карт "Казка" по мотивах та символам народних казок.

В напрямку позитивної психотерапії:

1. Базовий курс Позитивної психотерапії 1-й модуль. Проводить POSITUM, Консультаційно-інформаційний Центр, Світлана Отенко – педагог, професійний Тренер розвитку особистості, позитивний психотерапевт, керівник "Консультаційно-інформаційного центра "ПОЗИТУМ", керівник секції Позитивна психотерапія Київського відділення УСП. Член Всесвітньої Асоціації Позитивних психотерапевтів, член Української Спілки психотерапевтів. Отримання сертифікату Європейського зразка від Вісбаденської Академії Психотерапії «Базовий консультант Позитивної психотерапії».

В напрямку пренатальної та перинатальної психології:

1. Пренатальна та перинатальна психологія. Проводить Всеукраїнський інститут інтегративної психології і психотерапії, Дарія Похилевич – консультант студії практичної психології "Центр", замісник директора Всеукраїнського інституту інтегративної психології та психотерапії, перинатальний психолог, член Міжнародного Співтовариства

Перинатальної та Пренатальної Психології і Медицини (ISPPM), сертифікат Інституту бодинаміки (Данія) - курс бодинаміки та терапії шокової травми і ПТСР.

В напрямку нейропсихологічної діагностики:

1. Діагностика та корекція в роботі дитячого психолога. Проводить Київський Тренінговий центр "Я" , Рубель Н.Г. - практичний психолог, директор тренінгового центру «Я».

2. Нейропсихологічна діагностика дітей та підлітків. Проводить Всеукраїнський інститут інтегративної психології та психотерапії, Оксана Шльонська – психолог, психотерапевт. Проводить індивідуальну психотерапію по методу символ-драми з дорослими, дітьми та підлітками. Викладає на кафедрі психології Київського Національного лінгвістичного університету. Проводить науково-дослідницьку роботу з проблеми консультування і психотерапії дезадаптованих підлітків та їх батьків.

Інформація отримана з відкритих джерел.

4.2 Форми і методи підвищення кваліфікації фахівців психологічної служби: зарубіжний досвід

Психологічна служба в Україні є доволі молодою галуззю суспільної діяльності, адже існує на українських теренах близько двадцяти років. Українська психологічна служба в силу свого бекграунду, історії, структури та наукового базису має свої особливості, що робить її і у певній мірі є унікальною. На сьогодні ми можемо сміливо стверджувати, що психологічна служба в Україні існує та функціонує, проте, на жаль, маємо констатувати, що вона є далекою від довершеності. Одним із способів удосконалення психологічної служби в Україні є використання досвіду іноземних держав, що може стати в нагоді в тому числі і під час підвищення професійної кваліфікації практичних психологів.

Для визначення ступеню професіоналізму фахівця у будь-якій галузі застосовується поняття «компетентність». Компетентність - це інтегральна особова характеристика, що відображає готовність і здатність суб'єкта виконувати професійні функції відповідно до прийнятих нормативів і стандартів, містить когнітивну, емоційно-ціннісну та поведінкову складові. Практична діяльність фахівця відбувається в певному соціальному середовищі, її перебіг супроводжується виникненням та трансформацією певних суб'єкт-суб'єктних та суб'єкт-об'єктних відносин, відбувається за певними закономірностями, вимагає подолання криз та проблем різної генези. Професія змінює людину : її внутрішній світ, її бачення навколишнього світу та інших людей. Такий підхід дозволяє вбачати в професіоналові не лише виробничу функцію, але і сприймати його в усіх людських проявах. У професійній дійсності існують об'єктивні структури, незалежні від свідомості і волі людей, які певним чином впливають на їх способи життя та уявлення, проте невід'ємною і необхідною частиною цих структур є суб'єктивні схеми сприйняття, оцінювання, мислення і дії, якими наділені індивіди. Об'єктивні структури обумовлюють суб'єктивні уявлення і способи дії, але для того, щоб ці уявлення і способи дії реалізовувалися, вони мають бути активно засвоєні. [7, с.195]

Психологічна служба – це цілісна структурована сукупність закладів, установ, підрозділів та посад, що входять до єдиної субординативної системи (як частина більш загальної системи), основу якої складають фахівці у галузі практичної (прикладної) психології. Зазвичай вона складається із методичних і практичних центрів, спеціалізованих консультативних кабінетів, груп, спеціальних закладів, соціально-психологічної реабілітації, включаючи посади консультантів, радників, аналітиків, соціальних працівників [3, с. 41]. На думку В.Г. Панка, основною метою функціонування усякої психологічної служби є підвищення діяльності людей та,

одночасно, захист їхнього соціального та психічного здоров'я [3, с.42].

Практична діяльність працівників психологічної служби обумовила специфічність професійної компетентності психологів.

Специфіка змісту діяльності психолога-практика актуалізує основні два напрямки: етичний і "психотехнічний". Отримавши спільне з психологом академічної орієнтації базисний зміст освіти, тобто засвоєння знань і умінь, пов'язаних з функціонуванням психіки, її природи, методів дослідження і історії психологічної науки, психолог-практик у своїй роботі стикається з такими явищами, ситуаціями, психічними і іншими проявами громадського і особистого життя, які не йдуть ні в яке порівняння з експериментальними дослідженнями. Реальне життя відрізняється від експерименту невідтворюваністю подій, що відбуваються в ньому, переживань і непоправністю втрат [1].

Є.О. Клімов дотримується погляду, що усе це досить складно і вимагає послідовного освоєння психологічних понять, схем мислення, навичок коректного поведіння з "чужою душею" [2; с.73-74].

Тому головною метою підвищення кваліфікації працівників психологічної служби є не тільки забезпечення на основі самовдосконалення професійної діяльності спеціаліста, а і безперервності та наступності розвитку його особистості в цілому.

У процесі нашого дослідження ми проаналізували систему післядипломної освіти психологічної служби країн Європи та Північної Америки. Післядипломною зазвичай називають спеціалізовану освіту в будь-якій галузі науки або практичної діяльності, яке спрямоване на здобуття наукового ступеня, професії або додаткової кваліфікації. Післядипломна психологічну освіту може здійснюватися на базі будь-якого вищого освіти.

Щоб стати професійними психологами, випускники англійських університетів повинні пройти курс післядипломної психологічної освіти протягом 2 або 3 років (залежно від програми) на другому рівні вищої освіти за спеціалізованою програмою в якомусь університеті. Така система взята за основу у ряді країн, наприклад в Ірландії, Франції, Греції, Португалії, на Мальті. У Шотландії післядипломна психологічна освіта триває ще 2 роки.

На відміну від України та деяких країн СНД (зокрема, Росії та Білорусії) післядипломне навчання не передбачає єдиних державних стандартів. На наш погляд, така ситуація може бути пояснена системою ліцензування, яка є обов'язковою для практичних психологів та психотерапевтів.

Ліцензування практичного психолога - це процедура, що встановлює відповідність кваліфікації психолога нормам, що встановлені ліцензіаром. Наприклад, у США ліцензіаром виступають асоціації психологів, при чому ліцензіат отримує право на здійснення своєї діяльності тільки у межах одного штату.

Обов'язковими для процесу ліцензування є наступні форми роботи: інтервізія та супервізія.

Термін "інтервізія" вже декілька років застосовується європейськими психологами та психотерапевтами для опису групових сесій, в ході яких відбувається обговорення як саме працювати в складних ситуаціях або зі "складними" клієнтами

Інтервізія (лат. *inter* — між + *visio* — бачення) — групова робота психотерапевтів, які є приблизно рівними за досвідом і статусом.

Серед цілей інтервізії виокремлюють наступні: підтримка професійного рівня; розширення професійних можливостей, професійне зростання і розвиток; обмін досвідом між колегами; профілактика «синдрому вигорання».

Кількість осіб у групі зазвичай від 5 до 15, зустрічі відбуваються постійно й у визначений час. Група працює у

напівзакритому режимі, тобто поява кожного нового члену групи обов'язково обговорюється і рішення про прийом приймається за умови згоди усіх членів групи.

Група працює за певними правилами:

- учасники представляють випадки зі власної практики для обговорення за бажанням;
- обговорення матеріалу інтерв'язії поза групою забороняється;
- модератор спостерігає за дотриманням правил в групі, вирішує організаційні моменти;
- модератор змінюється кожену зустріч.

Інтерв'язія не передбачає навчання як спеціально організованого процесу і відрізняється від суперв'язії відсутністю ієрархічних відносин між членами групи – позиції усіх членів групи є рівними. Кожен учасник групи інтерв'язії вносить свій вклад і реагує виходячи з власного практичного досвіду, що дозволяє розглянути актуальні та небезперечні питання психологічної практики з різних позицій.

Суперв'язія (англ. supervisor – наглядач) - метод підготовки і підвищення кваліфікації психотерапевтів і психологічних консультантів. Її сутність полягає у тому, що досвідчений професіонал аналізує роботу колеги і формулює рекомендації, що дозволяє досягнути систематичності у розгляді, усвідомленні, розумінні та аналізові суперв'язованим власних професійних дій та професійної поведінки в цілому.

Матеріалом для консультування в процесі суперв'язії головним чином є: проблеми саморозуміння і самосприйняття (особистісні особливості і способи поведінки та реагування, їх вплив на професійну діяльність, відношення до себе в професійній діяльності); теоретичні знання і професійні дії (усвідомлення того, які теоретичні, практичні і особистісні установки і особливості визначають позицію психотерапевта в його професійній діяльності, чому використовуються або не використовуються ті або інші теоретичні і методичні підходи),

процес самостійного розвитку теоретичних знань і практичних прийомів; взаємостосунки з іншими людьми(передусім з учасниками супервізії); формальні і організаційні питання практичної діяльності; стосунки з клієнтами (проблеми відособлення, ізоляції, залежності, перенесення тощо).

Супервізія може здійснюватися в індивідуальній і груповій формах. У разі групової супервізії член групи психотерапевтів пропонує для обговорення проблеми, які він хоче вирішити у своїй роботі з клієнтами.

У індивідуальному режимі супервізія може існувати в різних варіантах: детальний розгляд професійних дій супервізованого по записках з елементами особистої роботи супервізора і супервізованого; сеанс роботи супервізора з клієнтом, на якому супервізований є присутнім в якості спостерігача або навіть в якості котерапевта з наступним аналізом дій тощо.

У процесі супервізійних інтервенцій супервізор виконує наступні завдання:

- утримання контакту з психотерапевтом з метою розвитку його ресурсів;
- спрямованість активності супервізора на підтримку і відновлення цілісності психотерапевта як фахівця і як особистості в цілому;
- збереження власної безоціночної позиції.

Основними принципами, яких мають неухильно дотримуватися учасники супервізії, є відповідальність, безсторонність, повага, конфіденційність.

У деяких країнах Східної Європи (Росія, Білорусь) у якості навчальних програм післядипломної освіти практичних психологів зазвичай виступають курси підвищення кваліфікації, які передбачають реалізацію короткострокових і тривалих програм додаткового психологічного освіти в галузі практичної психології, психотерапії та клінічної психології. Такий вид підвищення кваліфікації практичних психологів є системним,

постійним та контролюється державними установами. Необхідно зазначити, що перехід до безперервної освіти є загальноєвропейською тенденцією, адже Європейський Союз також запроваджує освітні професійні програми, які є частиною проекту Life Long Learning.

Одним із найбільш поширених видів підвищення кваліфікації фахівців є тренінг, майстер-клас та науково-практична конференція.

Тренінг (англ. training від train - навчати, виховувати) – це багатofункціональний метод психологічного впливу на людину з метою навчання, розвитку професійно важливих якостей і властивостей, особистісних характеристик. Основними функціями тренінгу є перетворювальна, коригуюча, профілактична та адаптаційна [4, с.181]. На тренінгу використовуються наступні методи: ігрові (ділові, рольові ігри), кейси, групова дискусія, мозковий штурм, відеоаналіз, модерація та ін.

Майстер-клас все ширше використовується в освітньому процесі як оригінальний метод навчання. Майстер-клас - (від англійського masterclass: master - кращий в якій-небудь області + class - заняття, урок) - сучасна форма проведення навчального тренінгу-семінару для відпрацювання практичних навичок за різними методиками і технологіями з метою підвищення професійного рівня та обміну передовим досвідом учасників, розширення кругозору та залучення до новітніх галузей знання.

Майстер-клас відрізняється від семінару тим, що, під час майстер-класу провідний спеціаліст розповідає і, що ще більш важливо, показує, як застосовувати на практиці нову технологію або метод.

Тематика майстер-класів включає в себе огляд актуальних проблем і технологій, різні аспекти і прийоми використання технологій, авторські методи застосування технологій на практиці та ін.

Науково-практична конференція - форма організації наукової діяльності, при якій дослідники та практики представляють і обговорюють свої доробки. Структура наукової конференції складається з ряду обов'язкових елементів: реєстрація учасників з роздачею програми конференції (із зазначенням черговості виступів); відкриття та пленарне засідання з виступом організаторів конференції; робота по секціях або круглим столам із заслуховуванням доповідей і подальшим обговоренням; публікація збірника наукових праць.

Окрім традиційних форм післядипломного навчання на сьогодні доступні новітні інтерактивні форми, які допомагають розвивати професійні якості практичного психолога. У нашій роботі ми зупинимось на деяких з них.

Онлайн-семінар (веб-конференція, вебінар, англ. Webinar) - різновид веб-конференції, проведення онлайн-зустрічей або презентацій через Інтернет в режимі реального часу. Під час веб-конференції кожен з учасників знаходиться біля свого комп'ютера, а зв'язок між ними підтримується через Інтернет за допомогою завантаженого додатки, встановленого на комп'ютері кожного учасника, або через веб-додаток. В останньому випадку, щоб приєднатися до конференції, потрібно просто ввести URL (адресу сайту) у вікні браузера.

Вебінари можуть бути спільними і включати в себе сеанси голосувань і опитувань, що забезпечує повну взаємодію між аудиторією та ведучим. У деяких випадках ведучий може говорити через телефон, коментуючи інформацію, що відображається на екрані, а слухачі можуть йому відповідати, переважно по телефону з гучномовцем. На ринку також присутні технології, в яких реалізована підтримка VoIP-аудіотехнологій, що забезпечують повноцінну аудіозв'язок через мережу. Вебінари (залежно від провайдера) можуть володіти функцією анонімності або «невидимості» користувачів, завдяки чому учасники однієї і тієї ж конференції можуть не знати про присутність один одного.

У перші роки після появи Інтернету терміном «веб-конференція» часто називали гілку форуму або дошки оголошень. Пізніше термін набув значення спілкування саме в режимі реального часу. В даний час вебінар використовується в рамках системи дистанційного навчання.

Серед інших типових функцій конференц-зв'язку:

- слайдові презентації;
- відео в режимі реального часу;
- VoIP (аудіозв'язок через комп'ютер в режимі реального часу з використанням навушників або колонок);
- веб-тури - коли адреси сторінок, дані форм, cookies, скрипти і інша інформація про сеанс може бути передана іншим учасникам з метою використання її для наочного навчання з елементами входу в систему, кліками, переходами між екранами, даний тип функцій використовується для демонстрації сайту або додатків при безпосередній участі користувачів;
- трансляція запису (розміщується по унікальній веб-адресі, для подальшого перегляду і прослуховування будь-яким користувачем);
- whiteboard (електронна дошка для коментарів, на якій ведучий і слухачі можуть залишати позначки або коментувати пункти слайдових презентацій);
- текстовий чат - для сеансів запитань і відповідей у режимі реального часу, що проводяться тільки для учасників конференції, в чаті можливо як групове (повідомлення видно всім учасникам) так і приватне спілкування (розмова між двома учасниками);
- голосування та опитування (дозволяють ведучому опитувати аудиторію, надаючи на вибір декілька варіантів відповідей);
- віддалений робочий стіл, спільне використання додатків (коли учасники можуть переглядати всі, що вже було

відображено на їх моніторі ведучим веб-конференції; деякі додатки спільного використання мають функції віддаленого робочого столу, що дозволяє учасникам частково управляти комп'ютером (екраном) ведучого.

Послуга конференц-зв'язку через мережу найчастіше являє собою сервіс, розташований на веб-сервері компанії-постачальника. У кожного постачальника свої умови, проте більшість з них використовують модель поминутного розрахунку вартості на користувача або фіксовану місячну плату.

Важливою функцією програм для організації конференц-зв'язку через мережу є спільне використання додатків (англ. application sharing). Це означає, що один учасник веб-конференції може передати контроль над додатком якого іншого учасника.

Відеоконференція - галузь інформаційної технології, що забезпечує одночасно двосторонню передачу, обробку, перетворення та представлення інтерактивної інформації на відстань в режимі реального часу за допомогою апаратно-програмних засобів обчислювальної техніки.

Взаємодія в режимі відеоконференцій також називають сеансом відеоконференцзв'язку.

Відеоконференцзв'язок (скорочена назва ВКС) - це телекомунікаційна технологія інтерактивної взаємодії двох і більш віддалених абонентів, при якій між ними можливий обмін аудіо-і відеоінформацією в реальному масштабі часу з урахуванням передачі керуючих даних.

Таким чином, загальними тенденціями підвищення кваліфікації фахівців психологічної служби як в Україні, так у країнах Європи та Північної Америки, є додержання принципів системності та безперервності освіти, а також звернення до новітніх технологій як засобів, що значно розширюють можливості фахівців щодо професійного самовдосконалення.

Література:

1. Бондаренко Александр Федорович. Психологическая помощь: теория и практика / Александр Бондаренко. — К.: Укртехпрес, 1997.- 216 с.
2. Климов Евгений Александрович. Психология профессионала / Евгений Климов - М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 450 с.
3. Панок Віталій Григорович. Практична психологія. Теоретико-методологічні засади розвитку: монографія. / В.Г. Панок – Чернівці: Технодрук, 2010. – 486 с.
4. Словник-довідник психолога-консультанта. / уклад. : [Н.В.Гаркавенко, Я.В. Чаплак, С.К. Шандрук, І.І. Солійчук] ; за наук. ред. В.Г. Панка. – Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2010. – 200 с.
5. Шнейдер Лидия Бернгардовна. Профессиональная идентичность: монография. / Л. Б. Шнейдер. – М.: МОСУ, 2001. – 272 с.

ДОДАТКИ

Додаток 1.

Методика вивчення кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри»

Е. Шейна (адаптація В.А. Чикер і В.Е. Винокурової)

Джерело: Почєбут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. - СПб: Изд-во «Речь», 2000. - С. 207-212.

Інструкція для учасників дослідження:

Відповідаючи па запитання, закресліть одну з цифр у бланку праворуч залежно від того, наскільки важливим або узгодженим з Вашими поглядами є кожне з наступних суджень.

Особливо важливо / Судження байдуже / Абсолютно неважливо
 У першій частині опитувальник відповіді розподіляються від
 абсолютно неважливо 1 – до особливо важливо – 10

У другій частині опитувальника необхідно зазначити чи
 погоджуєтесь ви із наведеними судженнями, де відповіді
 розподіляються від 1- абсолютно не погоджуюсь до 10 –
 абсолютно погоджуюсь

1 частина опитувальника

№	Судження	
1	Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової чи етнічної сфери	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2	Здійснювати спостереження і контроль за людьми, впливати на них на всіх рівнях	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3	Мати можливість робити все по-своєму і не бути обмеженим правилами будь-якої організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4	Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом і соціальною захищеністю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5	Застосовувати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6	Працювати над проблемами, які майже неможливо вирішити	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7	Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри були врівноважені	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8	Створити і побудувати щось таке, що буде повністю моїм винаходом або ідеєю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9	Продовжити роботу за спеціальністю, ніж отримати вищу посаду, не пов'язану з моєю спеціальністю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10	Бути першим керівником в організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11	Мати роботу, не пов'язану з режимом або іншими організаційними обмеженнями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12	Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13	Застосувати свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
14	Змагатися з іншими і перемагати	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15	Будувати кар'єру, яка б дозволила мені не змінювати свій спосіб життя	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
16	Створити нове комерційне підприємство	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
17	Присвятити все життя обраній професії	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
18	Отримати високу керівну посаду	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
19	Мати роботу, яка дає максимум свободи й автономності у виборі змісту занять, часу виконання тощо	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
20	Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати у зв'язку з підвищенням	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
21	Мати можливість використовувати свої вміння й талант для служіння важливій меті	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2 частина опитувальника

22	Єдина дійсна мета моєї кар'єри – знаходити та вирішувати складні проблеми, незалежно від того, в якій галузі вони виникли	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
23	Я завжди прагну приділяти однакову увагу моїй родині та моїй кар'єрі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
24	Я завжди знаходжусь у пошуку ідей, які дадуть мені можливість почати та побудувати свою власну справу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
25	Я погоджусь на керівну посаду лише за умови, якщо вона знаходиться у сфері моєї професійної компетенції	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
26	Я хотів би досягти такого положення в організації, яке б забезпечувало можливість спостерігати за роботою інших людей та інтегрувати їх діяльність	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
27	В моїй професійній діяльності я більш за все прагну свободи та автономії	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
28	Для мене важливіше залишитись на теперішньому місці проживання, ніж отримати підвищення чи нову роботу у новій місцевості	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
29	Я завжди шукав роботу, на якій можу приносити користь іншим людям	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
30	Змагання та виграш – це найбільш важливі аспекти моєї кар'єри	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
31	Кар'єра лише тоді має сенс, коли вона дозволяє жити так, як мені подобається	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
32	Підприємницька діяльність являє центральну частину моєї кар'єри	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

33	Я скоріше піду з організації, ніж буду займатись роботою, не пов'язаною із моєю професією	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
34	Я буду вважати, що досяг успіху в кар'єрі тоді, коли стану керівником високого рівня в серйозній організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
35	Я не хочу щоби мене стримували рамки однієї бізнес-організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
36	Я обрав би роботу в організації, яка забезпечує довготривалий контракт	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
37	Я хотів би присвятити свою кар'єру досягненню важливої та корисної мети	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
38	Я відчуваю себе успішним лише тоді, коли залучений о вирішення складних завдань чи у ситуації змагання	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
39	Обрати та підтримувати відповідний рівень життя більш важливо, ніж досягати успіхів у кар'єрі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
40	Я завжди хотів заснувати та побудувати власний бізнес	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
41	Я віддаю перевагу роботі, яка не пов'язана із відрядженнями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Обробка та інтерпретація результатів:

По кожній із восьми кар'єрних орієнтацій обчислюється кількість балів. Для цього необхідно, користуючись ключем, порахувати суму балів по кожній орієнтації й отримане число поділити на кількість запитань (5 для всіх орієнтацій, крім «стабільність»). Таким чином визначається провідна кар'єрна орієнтація — кількість набраних балів має бути не менше п'яти. Іноді жодна з орієнтацій не досягає ріння провідної — у такому

випадку робиться висновок про те, що кар'єра не займає провідного місця у житті людини.

Ключ

<i>Кар'єрна орієнтація</i>	<i>Номери запитань</i>	<i>Кількість запитань</i>
Професійна компетентність	1 9 17 25 33	5
Менеджмент	2 10 18 26 34	5
Автономія (незалежність)	3 1 19 27 35	5
Стабільність роботи	4 12 36	3
Стабільність місяця проживання	20 28 41	3
Служіння	5 13 21 29 37	5
Виклик	6 14 22 30 38	5
Інтеграція стилів життя	7 15 23 32 39	5
Підприємництво	8 16 24 32 40	5

Психологічна характеристика кар'єрних типів:

1. Професійна компетентність. Люди з такою орієнтацією прагнуть бути майстрами своєї справи, для них надто важливий успіх у професійній сфері. Швидко втрачають зацікавленість до роботи, яка не дозволяє розвивати власні професійні здібності. Шукають визнання своїх талантів, яке повинне виражатися у

статусі, що відповідає їх майстерності. Вони готові керувати іншими у межах своєї компетентності, але управління не викликає в них особливого інтересу. Більшість розглядають управління лише як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері. Це найбільша група в організаціях, що забезпечує прийняття компетентних рішень.

2. Менеджмент. Особистість орієнтована на інтеграцію зусиль інших людей, повноту відповідальності за кінцевий результат та поєднання різних функцій організації. Людина з цією кар'єрною орієнтацією вважатиме, що не досягла цілей своєї кар'єри, доки не отримає посаду, на якій керуватиме різними сторонами діяльності організації: фінансами, маркетингом, виробництвом продукції, розробками, продажами.

3. Автономія. Особистість прагне звільнення від організаційних правил, вимог та обмежень. Яскраво виражена потреба все робити на свій розсуд, самому вирішувати, коли, над чим і скільки працювати. Така людина не хоче підкорятися правилам організації. Готова відмовитися від просування по службі та інших можливостей заради збереження своєї незалежності. Така людина готова працювати в організації, що забезпечує достатній рівень свободи, не відчуватиме відданості організації та відкидатиме всі обмеження її автономності.

4. Стабільність. Головна потреба — це безпека та стабільність для того, щоб життєві події можна було передбачити. Перша група стабільних людей переважно орієнтована на стабільність місця роботи: шукає місце роботи в такій організації, що забезпечує певний термін служби, має гарну репутацію, турбується про пенсіонерів, виплачує великі пенсії, виглядає надійно у своїй галузі. Це люди організації. Відповідальність за управління кар'єрою вони повністю покладають на наймача. Друга група орієнтована на стабільність місця проживання:

«пускає коріння» у певному географічному місці, може змінювати роботу, якщо це не пов'язане зі зміною місця. Люди, орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими і підійматися на високі посади в організації, але відмовляються від роботи, нових можливостей, якщо це загрожує тимчасовими незручностями.

5. Служіння. Головні цінності такої людини — це люди та робота на їх благо. Людина такої орієнтації не працюватиме в організації, яка має цілі та цінності, що суперечать її власним. Відмовиться від роботи та просування по службі, якщо вона може реалізувати головні цінності життя.

6. Виклик. Основні цінності такої людини — конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення складних завдань. Людина ніби «кидає виклик», соціальна ситуація оцінюється з позиції «програв — виграв». Процес боротьби чи перемоги є для неї важливішим, ніж конкретна діяльність чи професія. Новизна, різноманітність та виклик — це основні цінності, а якщо все дуже просто, така людина нудьгує.

7. Інтеграція стилів життя. Людина орієнтована на інтеграцію різних сторін життя. Вона не бажає, щоб в її житті домінувала тільки сім'я чи кар'єра, або саморозвиток. Намагається все це збалансувати. Така людина більше цінує своє життя в цілому — де живе, як вдосконалюється, — ніж конкретну роботу, кар'єру, організацію.

8. Підприємництво. Прагне створювати щось нове, хоче долати перешкоди, готова до ризику. Не бажає працювати на інших, хоче мати власну «марку», власну справу. Фінансове багатство. Це не завжди творча людина, для неї головне — створити власну справу, концепцію, організацію, збудувати її так, щоб це стало продовженням її самої. Вона продовжуватиме справу. Навіть

тоді, коли переслідуватимуть невдачі і вона буде змушена ризикувати.

Додаток 2.

Матеріали обміну досвіду.

Методичне об'єднання практичних психологів міського методичного кабінету м. Славутича.

Тема досвіду роботи: «Актуальні проблеми психологічного супроводу навчально-виховного процесу в дошкільних навчальних закладах»

Представлено узагальнені матеріали передового психолого-педагогічного досвіду з організації роботи психологічної служби дошкільних навчальних закладів. Адресовано фахівцям психологічної служби ДНЗ.

Авторський колектив: **Кошицька Л.І.**, практичний психолог дошкільного навчального закладу № 1 «Калинка», **Стреж Л.В.**, практичний психолог дошкільного навчального закладу «Центр розвитку дитини», **Васильєва О.Г.**, практичний психолог дошкільного навчального закладу № 4 «Маріте», **Миронець І.І.**, практичний психолог дошкільного навчального закладу № 5 «Джерельце», **Лотоцька Л.В.**, практичний психолог дошкільного навчального закладу № 6 «Крунк», **Богдан Н.Г.**, практичний психолог навчально-виховного комплексу «Дошкільний навчальний заклад - Дитячий будинок», **Рубан В.В.**, практичний психолог дошкільного навчального закладу № 8, **Колесова Г.В.**, методист міського методичного центру.

Тема досвіду роботи	Актуальні проблеми психологічного супроводу навчально-виховного процесу в дошкільних навчальних закладах
---------------------	--

Мета узагальненого досвіду роботи	Удосконалення і розвиток системи психологічної служби дошкільних навчальних закладів міста
Завдання	Пошук, узагальнення і поширення передового психолого-педагогічного досвіду з організації роботи психологічної служби дошкільних навчальних закладів
Форми поширення досвіду роботи	Засідання методичного об'єднання працівників психологічної служби дошкільних навчальних закладів
Досягнуті результати	Узагальнено матеріали професійного конкурсу, що проводився серед психологічних служб дошкільних навчальних закладів міста. Практичні наробки представлено в описі досвіду: проект «лекотека», опис технологій психологічного супроводу дітей раннього віку, розробки тренінгових занять та ін.
Категорія учасників навчально-виховного процесу	Фахівці психологічної служби дошкільних навчальних закладів
Відомості про досвід роботи, розглянутий та схвалений науково-методичною радою КОПОПК	Схвалено науково-методичною радою КОПОПК, протокол № 5 від 18.09.08 року
Відомості про досвід роботи, опублікований у фахових та періодичних виданнях	Газета «Психолог», № 30-31, 2010 р.

протягом останніх 4 років	
Відомості про досвід роботи, що впроваджується у декількох навчальних закладах регіону	Досвід роботи впроваджується у дошкільних навчальних закладах м. Славутича: дошкільний навчальний заклад № 1 «Калинка», дошкільний навчальний заклад «Центр розвитку дитини», дошкільний навчальний заклад № 4 «Маріте», дошкільний навчальний заклад № 5 «Джерельце», дошкільний навчальний заклад № 8.

Донцова Ольга Іванівна, *практичний психолог Недригайлівської спеціалізованої загальноосвітньої школи I-III ступенів Недригайлівської районної ради.*

Недригайлівська спеціалізована загальноосвітня школа I-III ступенів Недригайлівської районної ради, вул. Леніна, 4, смт.Недригайлів, 42100.

Тема досвіду роботи: "Психологічний практикум особистісного зростання для учнів молодшої школи".

Короткий зміст досвіду роботи. Представлена програма психологічного практикуму особистісного зростання для учнів молодшого шкільного віку допоможе в роботі практичним психологам загальноосвітніх навчальних закладів.

Тема досвіду роботи	Психологічний практикум особистісного зростання для учнів молодшої школи
Мета досвіду роботи	Сприяння особистісному зростанню та соціальній адаптації молодших школярів

Задачі	<ul style="list-style-type: none"> - допомога дитині в усвідомленні свого «Я», подолання внутрішніх конфліктів; - формування навичок рефлексії; - навчання учнів умінню визначати життєві цінності, формування в них відповідального ставлення до власних вчинків; - гармонізація міжособистісних стосунків у дитячому колективі; - підвищення стресостійкості, вміння знаходити власні ресурси для подолання стресових ситуацій
Методи психологічної допомоги особистості (ефективність)	Ігри, вправи, рольове розігрування, малювання
Досягнуті результати	Сприяння успішній адаптації дітей до навчання у школі
Категорія учасників навчально-виховного процесу	Учні молодших класів
Відомості про досвід роботи, розглянутий та схвалений науково-методичною радою обласного інституту післядипломної освіти	Газета «Психолог», № 30-31, 2010 р.
Відомості про досвід роботи, опублікований у фахових періодичних виданнях протягом останніх 4 років	<p>Досвід опублікований у газеті «Соціальний працівник», №10, травень 2008 рік</p> <p>Газета «Психолог», № 30-31, 2010 р.</p>
Відомості про досвід роботи, що	Впроваджується у загальноосвітніх навчальних закладах області

впроваджується у декількох навчальних закладах регіону	
--	--

Нечипорук Валерія Володимирівна, *практичний психолог*

*Сахнівська загальноосвітня школа I-III ступенів
30364 с. Сахнівці Ізяславського району, вул. Жовтнева 6
e-mail: saxnschool@meta.ua*

Тема досвіду роботи: «Тренінг публічних виступів для підлітків та молоді "Як впевнено відповідати біля дошки"».

Короткий зміст досвіду роботи. Автором розроблено тренінгові заняття щодо розвитку навичок емоційної саморегуляції, учнів (1-11 класів), з метою подолання страху перед публічними виступами.

Тема досвіду роботи:	Тренінг публічних виступів для підлітків та молоді "Як впевнено відповідати біля дошки"
Мета:	надання теоретико-практичної допомоги у подоланні страхів публічних виступів, страхів щодо перевірки знань; підвищення впевненості учнів у власних силах
Завдання:	- навчити протистояти стресовим ситуаціям; - розвивати впевненість в собі; - виробити навички емоційної саморегуляції, з метою подолання страху перед публічним виступом.
Методи психологічної допомоги особистості:	вхідна та вихідна діагностика, міні-повідомлення, бесіди, тренінгові вправи,

	спрямовані на тренування пам'яті, розвиток навичок емоційної саморегуляції та стресостійкості
Досягнуті результати	зниження рівня тривожності в учасників публічних виступів, страху перевірки знань, підвищення впевненості в собі
Категорії учасників навчально-виховного процесу	учні школи II-III ступенів
Відомості про досвід роботи, розглянутий та схвалений науково – методичною радою обласного інституту післядипломної освіти	Розглянуто і схвалено науково-методичною радою ОППО (протокол № 3 від 27.02.2009р.)
Відомості про досвід роботи, опублікований у фахових періодичних виданнях протягом останніх 4 років	Даний досвід роботи опублікований в газеті «Психолог» №13 (349), квітень, 2009р. Газета «Психолог», № 30-31, 2010 р.
Відомості про досвід роботи, що впроваджується у декількох навчальних закладах регіону	Досвід роботи заслуховувався на методичному об'єднанні практичних психологів закладів освіти Ізяславського району 5.01.2009р., впроваджується в 22 навчальних закладах району

Танасова Валентина Євгенівна, *практичний психолог, Кугаєвецька ЗОШ I-III ступенів, вул. Леніна, с. Кугаївці, Чемеровецького району, Хмельницької області*

Тема досвіду роботи: «Формування етичних та психологічних аспектів сімейного життя сучасної молоді».

Короткий зміст досвіду роботи. Представлена програма спецкурсу спрямована на формування етико-психологічної культури сімейних відносин учнів юнацького віку (11 класи).

Тема досвіду роботи	Спецкурс "Етика і психологія сімейного життя"
Мета проведення заходу	Забезпечити системне засвоєння старшокласниками бажаних моделей сімейних відносин.
Задачі	Формування в юнаків та дівчат високого рівня етико-психологічної культури, психологічної готовності старшокласників до шлюбу; опанування навичок самоаналізу і саморозуміння, вміння робити вибір і брати на себе відповідальність.
Методи психологічної допомоги особистості (ефективність)	Лекції, просвітницькі міні-повідомлення, діагностика, рольові ігри, мозкові штурми, тренінгові вправи. Підвищення відповідальності молоді перед шлюбом і сімейним життям; засвоєння учнями алгоритму конструктивного спілкування
Досягнуті результати	Підвищення психологічної компетентності старшокласників з питань психології сім'ї
Категорія учасників навчально-виховного процесу	Учні 11-х класів
Відомості про досвід роботи, розглянутий та схвалений науково-методичною радою	Розглянуто і схвалено науково-методичною радою ХОШПО (протокол № 2 від 25.03.2009р.)

обласного інституту післядипломної освіти	
Відомості про досвід роботи, опублікований у фахових періодичних виданнях протягом останніх 4 років	«Психологічна газета» 2007р., №24 (96); 2008р. №1 (97) Газета «Психолог», № 30-31, 2010 р.
Відомості про досвід роботи, що впроваджується у декількох навчальних закладах регіону	Впроваджується у Кугаєвецькій ЗОШ I-III ступенів, Почапинецькій ЗОШ I-III ступенів, Шидловецькій ЗОШ I-III ступенів Чемеровецького району

Рекомендовано до використання в школах нового типу

Тихонова Лариса Вікторівна – директор, **Кузнєцова Лариса Петрівна** – практичний психолог.

Харківський технологічний ліцей №9 Харківської міської ради Харківської області,

м. Харків, 61057, вул. Гражданська, 22/26, тел. 731 28 12,

E-mail sc9@kharkov.com.

Психолого-педагогічне супроводження навчально-виховного процесу

в Харківському технологічному ліцею №9.

Тема досвіду роботи : "Психолого-педагогічне супроводження навчально-виховного процесу в Харківському технологічному ліцею №9".

Короткий зміст досвіду роботи. Психологічна служба ліцею створена у 1995 році. Мета діяльності психологічної служби - системний підхід психолого-педагогічного супроводження навчально-виховного процесу ХТЛ №9 як навчального закладу нового типу спрямованого на формування соціально-адаптованої особистості учня:

- забезпечення психологічної підтримки комплексно-цільового управління ліцеєм;
- створення сприятливого психологічного клімату педагогічно- учнівського колективу;
- підвищення психолого-педагогічної компетентності учнів, педагогів та батьків ліцею;
- створення умов для формування психологічного, фізичного та духовного здоров'я всіх учасників НВП.

Цілі психологічного супроводу:

- підвищення психологічної компетентності всіх учасників НВП;
- забезпечення формування в учнів орієнтації на здоровий образ життя;
- забезпечення педагогів ХТЛ №9 необхідною достатньою інформацією для прийняття управлінських та оперативних педагогічних рішень;
- допомога в використанні педагогами набутих психологічних знань у своїй діяльності;
- забезпечення консультативно-методичної допомоги всім учасникам НВП.

Діяльність психологічної служби ліцею спирається на комплексну цільову програму і носить системний та цілеспрямований характер, що дозволяє створити сприятливі умови психологічного клімату навчального закладу.

Тема досвіду роботи	Психолого-педагогічне супроводження навчально-виховного процесу в Харківському технологічному ліцею №9
Мета проведення заходу	Забезпечення системного підходу до психолого-педагогічного супроводження навчально-виховного процесу в межах реалізації державної політики в галузі освіти.

<p>Задачі</p>	<ul style="list-style-type: none"> • забезпечення психологічної підтримки комплексно-цільового управління ліцеєм; • створення сприятливого психологічного клімату педагогічно - учнівського колективу; • підвищення психолого-педагогічної компетентності педагогів та батьків учнів ліцею; • створення умов для формування психологічного, фізичного та духовного здоров'я всіх учасників НВП.
<p>Методи психологічної допомоги особистості (ефективність)</p>	<p>Лекції, виступи, діагностика, консультації, бесіди, тренінги. Моніторинг соціального, психічного та духовного розвитку особистості за результатами психолого-педагогічної діагностики Всеукраїнського експерименту „Психолого-педагогічне проектування соціального розвитку особистості учня”.</p>
<p>Досягнуті результати</p>	<p>1.Учні 2-11 класів ліцею охоплені скринінговими обстеженнями у системі Всеукраїнського експерименту „Психолого-педагогічне проектування соціального розвитку особистості учня”. Учням 1-го, 5-го та 10-го класів надається психолого-педагогічна допомога з проблем адаптації до нових умов навчання. З учнями початкової школи (2 клас) проводиться розвиваючі заняття щодо формування уваги, пам'яті та мислення (індивідуальні – охоплено 4% учнів та</p>

	<p>групові – охоплено 11% учнів), виховні години з елементами тренінгу.</p> <p>Проводиться діагностика(агресивність Басса-Дарки,, ЧХТ), виховні години з елементами тренінгу, корекційні заняття особистісного розвитку учнів підліткового віку, які мають психологічні проблеми (індивідуальні – охоплено 3,8% учнів), 25% учнів охоплено програмою „рівний-рівному” щодо запобігання потрапляння учнів в групу ризику.</p> <p>З учнями і старшої школи проводяться системні заходи(діагностика, консультації, психологічні заняття, виховні години з елементами тренінгу) щодо професійного самовизначення майбутньої професії.</p> <p>2.Психологічною освітою охоплено 100% педагогів, 75% батьків учнів. 100% вчителів-предметників забезпечено психологічною інформацією стосовно проблем у розвитку учнів та класних колективів. Діє батьківський університет.</p> <p>3. 17% педагогів представили на обласний ярмарок педагогічних ідей роботи за напрямком впровадження соціально-психологічних інноваційних технологій в освітній простір регіону.</p> <p>4.100% класних керівників – учасники Всеукраїнського психолого-педагогічного експерименту.</p> <p>5.На 20% підвищилась кількість батьків, які відвідують Батьківський університет.</p>
--	---

	<p>85% батьків звертаються до психологічної служби за консультативною допомогою.</p> <p>6.Завдяки моніторингу результатів психолого-педагогічної діагностики Всеукраїнського експерименту прослідковується позитивна динаміка:</p> <ul style="list-style-type: none"> - зниження кількості учнів групи ризику та класів, які мають групи ризику; - збільшення кількості класів, які мають лідерів класних колективів
<p>Категорія учасників навчально-виховного процесу: діти (вік); працівники ДНЗ; педагоги позашкільного НЗ; педагоги ЗНЗ; педагоги НЗ нового типу; педагоги ПТНЗ; педагоги ВНЗ I-II р. а., батьки</p>	<p>Діти від 6-17 років. Вчителі, батьки.</p>
<p>Відомості про досвід роботи, розглянутий та схвалений науково-методичною радою обласного інституту післядипломної освіти</p>	<p>Диплом I ступеню обласної тематичної відкритої виставки ефективного педагогічного досвіду „Освіта Харківщини XXI століття”, 2008 р.</p> <p>Схвалено метод радою ХОНМБО, протокол №1 від 05 березня 2008 р.</p>
<p>Відомості про досвід роботи, опублікований у фахових періодичних виданнях протягом останніх 4 років</p>	<p>Науково-методичний журнал „Початкове навчання та виховання”, №19, 2006 р. Л.П. Кузнєцова „Компетентний підхід до розуміння властивостей уваги молодшого школяра”.</p> <p>Газета «Психолог», № 30-31, 2010 р.</p>

Рекомендовано до використання в школах-інтернатах

Лапаєва Світлана Анатоліївна, практичний психолог.

*Слов'янська спеціальна загальноосвітня школа-інтернат
для дітей з вадами розумового і фізичного розвитку.*

Тема досвіду роботи: *"Використання ігор та ігрових
вправ в корекції агресії молодших підлітків вихованців
допоміжної школи-інтернату".*

Короткий зміст досвіду роботи.

Представлений матеріал стане в нагоді практичним психологам, які працюють з дітьми з вадами розумового та фізичного розвитку, дефектологам та педагогічним працівникам для застосування в навчально-виховній діяльності.

Тема досвіду роботи	Використання ігор та ігрових вправ в корекції агресії молодших підлітків вихованців допоміжної школи-інтернату
Мета проведення заходу	Удосконалення роботи з агресивними підлітками та підлітками «групи ризику»
Задачі	Контроль за власними емоціями Формування адекватної самооцінки Побудова конструктивних стосунків з однолітками та дорослими Формування адекватних форм реагування в нестандартних ситуаціях Зниження емоційної напруги в умовах конфліктних ситуацій та формування способів самоконтролю за власною поведінкою
Методи психологічної допомоги особистості (ефективність)	Корекційні ігри та вправи

Досягнуті результати	Позитивна динаміка зниження агресивної поведінки у молодших підлітків «групи ризику»
Категорія учасників навчально-виховного процесу: діти (вік); працівники ДНЗ; педагоги позашкільного навч. закладу; педагоги ЗНЗ; педагоги навч. закладу нового типу; педагоги ПТНЗ; педагоги ВНЗ I-II р.а., батьки	Молодші підлітки, вихованці школи інтернату для дітей з вадами розумового і фізичного розвитку. Вчителі-дефектологи, педагогічні працівники, батьки
Відомості про досвід роботи, розглянутий та схвалений науково-методичною радою обласного інституту післядипломної освіти	Розглянуто атестаційною комісією обласного центру практичної психології Управління освіти і науки Донецької ОДА 15.04.2009 протокол № 3
Відомості про досвід роботи, опублікований у фахових періодичних виданнях протягом останніх 4 років	Газета «Дефектолог» № 3, 2008р. Газета «Психолог», № 30-31, 2010 р.
Відомості про досвід роботи, що впроваджується у декількох навчальних закладах регіону	Досвід роботи впроваджується в школах інтернатах для дітей з вадами фізичного та розумового розвитку Донецької області (26 учбових закладів)

Рекомендовано до використання в позашкільних навчальних закладах

Ритенко Олена Володимирівна, *практичний психолог Миколаївського обласного еколого-натуралістичного центру учнівської молоді.*

1. Повна назва навчального закладу (установи)

Обласний еколого-натуралістичний центр учнівської молоді.

Поштова адреса: пр. Героїв Сталінграда, 1. e-mail: mkoencum@ukr.net

2. Тема досвіду

Програма наукового гуртка з психології «Науково-дослідницька робота учнів в позашкільному навчальному закладі»

4. Короткий зміст програми

Програма розрахована на 2 роки навчання учнів 9-11 класів.

У перший рік навчання керівник гуртка формує мотивацію до навчання, знайомить учнів із психологією як наукою, з основами наукового дослідження, з основними принципами роботи з науковою літературою. До програми також включені теми з загальної та соціальної психології.

До програми другого року навчання входять розділи з вікової психології й передбачено вивчення організації проведення та презентації наукових досліджень із психології.

У плануванні як першого, так і другого років навчання значну частину годин відводять на практичні заняття та тренінги. Взагалі робота гуртка планується таким чином, щоб теоретичний матеріал поєднувався з практичним (самостійна робота з літературою, тестування, розв'язування задач із математичної статистики, написання науково-дослідницьких робіт тощо).

У змісті програми належна увага приділяється питанням структури науково-дослідницької роботи з психології, організації наукових досліджень з психології, організації виступів на конкурсах-захистах науково-дослідницьких робіт ТВ МАН, науково-практичних конференціях.

Програма пройшла апробацію на базі Миколаївського обласного еколого-натуралістичного центру в 2001-2007 навчальних роках. За цей період 5 вихованців наукового гуртка є переможцями обласних та Всеукраїнських конкурсів-захистів науково-дослідницьких робіт з психології. З 2006 по 2009 роки 3 вихованців наукового гуртка стали переможцями обласного етапу Всеукраїнського конкурсу науково-дослідницьких робіт учнів-членів ТБ МАН, учасниками Всеукраїнського етапу.

Тема досвіду роботи	Програма наукового гуртка із психології «Науково-дослідницька діяльність учнів в умовах позашкільного навчального
Мета	<ul style="list-style-type: none"> • формування експериментально-дослідницької культури; • поглиблення знань із психології, педагогіки, соціології;
Завдання	<ul style="list-style-type: none"> • залучення до роботи в гуртку учнів, що виявляють інтерес до науково-дослідної роботи з психології; • формування наукового світогляду учнів; • прищеплення учням навичок науково-дослідної роботи; • виховання потреби й уміння постійно вдосконалювати свої знання; • створення оптимальних умов для самореалізації обдарованих учнів, всебічний розвиток їх творчих здібностей

<p>Методи надання психологічної допомоги особистості (ефективність)</p>	<p>У роботі гуртка застосовують такі методи організації навчально-виховного процесу, як лекція, бесіда, спостереження, робота з літературними джерелами в бібліотеках, тестування, практичні заняття, тренінги, навчальні ігри, екскурсії, зустрічі з науковцями.</p> <p>Методи навчання: інтерактивні, евристичні, репродуктивні, рефлексійні, наочні, релаксопедичні.</p> <p>Програмою заплановано використання різноманітних форм і методів подачі матеріалу. Форми організації навчального (ігрового) простору – групова й міжгрупова взаємодія</p>
---	---

Досягнуті результати	Автор програми наукового гуртка з психології «Науково-дослідницька діяльність учнів в умовах позашкільного навчального закладу», відзначена грамотою управління освіти і науки облдержадміністрації за перемогу в обласному етапі Всеукраїнського конкурсу на кращу навчальну програму для використання в гуртках, групах, наукових секціях Малої академії наук в 2007 році. У 2008 році Програма стала переможцем Всеукраїнського конкурсу на кращу навчальну програму для використання в гуртках, групах, наукових секціях Малої академії наук.
Категорія учасників навчально-виховного процесу:	Програма розрахована на учнів 9-11 класів
Відомості про досвід роботи, розглянутий та схвалений науково-методичною радою обласного інституту післядипломної	Схвалено рішенням вченої ради Миколаївського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти (протокол № 4 від 21.12.06)
Відомості про досвід роботи, опублікований у фахових періодичних виданнях протягом останніх 4 років	Газета «Психолог», № 30-31, 2010 р.

Рекомендовано до використання професійно-технічних навчальних закладах

Корнійчук Ірина Олексіївна – практичний психолог Луганського вищого професійного училища сфери послуг.

ЛВПУСП – Луганське вище професійне училище сфери послуг

Поштова адреса: м. Луганськ, вул. Учбова, 6; 91050.

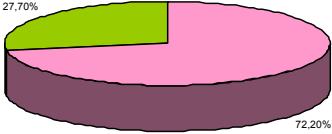
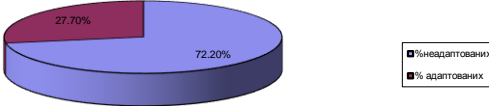
Електронна адреса: lvpsu@lds.net.ua

Тема досвіду роботи: «Психологічний супровід учнів ПТНЗ щодо адаптації в навчальному закладі та соціально-психологічній адаптації».

Короткий зміст досвіду роботи. В досвіді представлено психологічний супровід учнів ПТНЗ щодо соціально-психологічної адаптації до умов навчального заходу.

Тема досвіду роботи	«Психологічний супровід учнів ПТНЗ щодо соціально-психологічної адаптації до навчального закладу».
Мета	Допомога учнівській молоді, особливо першокурсникам щодо адаптації в навчальному закладі та соціально-психологічній адаптації.
Задачі	Виявити рівень: розвитку деяких рис особистості учня, психічних станів учнівської молоді, адаптованості та неадаптованості учнів. Проводити постійно розвивально-відновлювальну роботу з учнями в контексті виявлених проблем. Постійний взаємозв'язок та просвітницько-консультативний напрямок в роботі з педагогами, учнями, батьками.

<p>Методи психологічної допомоги особистості (ефективність)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Тренінгові заняття (джерело-програма «Рівний – рівному».); • Психологічні дослідження рівнів розвитку фундаментальних рис особистості учнів, які служать базою щодо успішності навчання та соціально-психологічної адаптації учнівської молоді; • Участь психолога у педагогічному консиліумі щодо психолого-педагогічному супроводу першокурсників; • Тематичні заняття консультативного та розвивально-відновлювального напрямку з учнями; • Заняття просвітницько-консультативного напрямку, з педагогами і з батьками.
---	--

<p>Досягнуті результати</p>	<div data-bbox="591 161 1056 440" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">моніторинг адаптованості учнів (2007-2008)</p>  </div> <div data-bbox="395 443 1020 735" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;">моніторинг адаптованості учнів (2008-2009 н.р.)</p>  </div>
<p>Категорія учасників навчально-виховного процесу: учні (вік); Педагоги ПТНЗ; батьки</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Учні 14-20 р. та старше; • педагоги ПТНЗ; • батьки;
<p>Відомості про досвід роботи, опублікований у фахових періодичних виданнях протягом останніх 4 років</p>	<p>Газета «Психолог», № 30-31, 2010 р.</p>

Мельник Надія Миколаївна, *практичний психолог*
Сарненське вище професійне училище № 22. Поштова
адреса: 34500, вул. Технічна,4, Сарненського району,
yru22@mail.ru

Тема досвіду роботи: "Формування у підлітків навичок спілкування, адекватного типу поведінки у конфліктних ситуаціях та зниження агресивності. "

Короткий зміст досвіду роботи. Девальвація життєвих цінностей, яка характерна для сучасного суспільства, на перший план ставить проблему формування соціальних компетенцій молодого громадянина нашої держави. Дана тема є особливо актуальною у роботі з вихованцями ПТНЗ. Особливого значення набуває розвиток життєвих орієнтирів учнів у позитивному напрямку. Важливо розвинути бажання брати участь у позитивній суспільній діяльності, навчанні і праці.

Запропонований автором тренінг соціальних умінь «Формування у підлітків навичок спілкування, адекватного типу поведінки у конфліктних ситуаціях та зниження агресивності» спрямований на формування в учнів ПТНЗ навичок конструктивного вирішення конфліктних ситуацій. Програма тренінгу передбачає використання методів діагностики, моделювання, рольові ігри, перенесення навичок з навчальної ситуації в життя.

Тема досвіду роботи	Формування у підлітків навичок спілкування, адекватного типу поведінки у конфліктних ситуаціях та зниження агресивності.
Мета проведення заходу	Розвиток навичок спілкування, формування толерантного ставлення до людей та уміння конструктивно виходити з конфліктних ситуацій.
Методи психологічної допомоги особистості (ефективність)	<ul style="list-style-type: none"> - Методи моделювання, рольові ігри, - метод кататимного переживання образів, Діагностичні методи: особистісний опитувальник

	Шмішека, проєктивні методики «Будинок-Дерево-Людина», опитувальник Баса-Даркі, опитувальник Т.Лірі, опитувальник конфліктної поведінки К.Томаса.
Категорія учасників навчально-виховного процесу: діти (вік); працівники ДНЗ; педагоги позашкільного навч. закладу; педагоги ЗНЗ; педагоги навч. закладу нового типу; педагоги ПТНЗ; педагоги ВНЗ I-II р.а., батьки	Учні ПТНЗ
Відомості про досвід роботи, розглянутий та схвалений науково-методичною радою обласного інституту післядипломної освіти	Розглянуто і схвалено науково-методичною радою РОППО (протокол № 1 від 25.02.2009р.)
Відомості про досвід роботи, опублікований у фахових періодичних виданнях протягом останніх 4 років	Газета «Психолог», № 30-31, 2010 р.
Відомості про досвід роботи, що впроваджується у	Досвід Мельник Н.М. упроваджується в професійно-технічних закладах Рівненської обл.,

декількох навчальних закладах регіону	представлений на розгляд Всеукраїнського журі
---------------------------------------	---

Рекомендовано до використання в вищих навчальних закладах I-II рівня акредитації

Соловійова Олена Петрівна, *практичний психолог.*

Чернігівське вище професійне училище, 14030, м.Чернігів, вул. Кільцева, 20.

E-mail: vruiva@cg.ukrtel.net

Тема досвіду: «Корекційно-розвивальна програма: «Розвиваємо креативність: усвідомлення і реалізація нових можливостей»».

Короткий зміст досвіду роботи. Представлено корекційно-розвивальну програму для роботи з учнями підліткового віку, щодо формування навичок нестандартного мислення при вирішенні проблемних ситуацій, розвитку комунікативних навичок та вміння працювати в команді.

Тема досвіду роботи	Корекційно-розвивальна програма «Розвиваємо креативність: усвідомлення і реалізація нових можливостей».
Мета	Формування навичок продуктивно діяти в ситуації новизни та невизначеності, вміння вирішувати нетрадиційні завдання оригінальними методами, зберігати самовладання і високий рівень працездатності в екстремальних ситуаціях, працювати в команді, формування комунікативних навичок, ініціативності, вміння діяти рішуче.

<p>Задачі</p>	<p>Головний акцент у програмі зроблено на вирішення наступних задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> - розвиток інтелектуальних здібностей, які включають в себе креативність, оригінальність та швидкість мислення, уяву, вміння знаходити неординарні ситуації; - демонстрація можливостей використання креативності при вирішенні життєвих проблем, а також при досягненні особистих і професійних цілей; - формування вмінь і навиків творчої роботи в команді.
<p>Методи психологічної допомоги особистості (ефективність)</p>	<p>Метод «місць»; мозковий штурм; обговорення ситуацій; проєктивні малюнки; інтелектуальна розминка; колаж; завершення малюнків; техніка медитаційного характеру; техніка релаксації; інтерактивна гра; біографічна дискусія.</p>
<p>Досягнуті результати</p>	<p>Проведення психологічного тренінгу з розвитку креативності здійснювалося в трьох групах, де навчаються юнаки та дівчата (54 чол.) та отримують професію «Декоратора», «Агента з постачання, «Менеджера». Проведення тренінгових занять по даній програмі сприяло досягненню учнями експериментальних груп значних якісних показників розвитку творчих</p>

	<p>здібностей та формуванню нового ставлення підлітків до вирішення навчальних завдань, що на практиці проявилось в генерації нових ідей на відміну від слідування за шаблоном під час роботи на уроках. Крім того, зросла ініціативність учнів в позашкільній діяльності: загальноучилищних конкурсах художньої самодіяльності, олімпіадах, спартакіадах. Адже запропонована програма включає в себе вправи, які спрямовані на розвиток комунікативних навиків, впевненості в собі та забезпечують формування здатності довіряти собі і членам своєї команди.</p>
<p>Категорія учасників навчально-виховного процесу: діти (вік); працівники ДНЗ; педагоги позашкільного навч. закладу; педагоги ЗНЗ; педагоги навч. закладу нового типу; педагоги ПТНЗ; педагоги ВНЗ I-II р.а., батьки</p>	<p>Учнівська молодь 15-18 років.</p>
<p>Відомості про досвід роботи, розглянутий та схвалений науково-методичною радою</p>	<p>Рішення Експертної групи обласного центру практичної психології і соціальної роботи від 10.10.2008 року, протокол № 2.</p>

обласного інституту післядипломної освіти	
Відомості про досвід роботи, опублікований у фахових періодичних виданнях протягом останніх 4 років	Газета «Психолог», № 30-31, 2010 р.
Відомості про досвід роботи, що впроваджується у декількох навчальних закладах регіону	Впроваджується досвід у Чернігівському вищому професійному училищі, Чернігівському професійному ліцеї побуту, Чернігівському професійному будівельному ліцеї для розвитку творчого мислення в учнів, які отримують професію декоратора, агента з постачання, будівельні професії, перукарської майстерності.

Додаток 3

Орієнтовна циклограма діяльності психологічної служби району на навчальний рік		
Місяць	Зміст діяльності	
	Практичного психолога Д Н З	Практичного психолога ЗНЗ

<p style="text-align: center;">Серпень</p>	<p>внесення останніх коректив у план роботи на навчальний рік оформлення плану роботи на навчальний рік представлення плану роботи на навчальний рік на погодження до районного ЦПП</p>	<p>внесення останніх коректив у план роботи на навчальний рік оформлення плану роботи на рік представлення плану роботи на навчальний рік на погодження до районного ЦПП</p>
---	---	--

<p style="text-align: center;">Вересень</p>	<p>робота з новачками: — спостереження за перебігом адаптації дітей — вивчення індивідуальних особливостей адаптування, специфіки входження в групу однолітків та навчальний заклад</p> <p>участь у настановчій інструктивно-методичній нараді; — ознайомлення з оновленнями у нормативній базі — вибір творчої групи, проблематика якої на цьому етапі є цікавою для навчального закладу або психолога; в роботі цієї групи практичний психолог братиме участь упродовж начального року оформлення діагностичної (розвивальної, просвітницької або навчальної) програми для подання на перевірку та затвердження до експертної групи ЦПП</p>	<ul style="list-style-type: none"> • робота з новачками: — спостереження за перебігом адаптації дітей — вивчення індивідуальних особливостей адаптування, специфіки входження в групу однолітків та навчальний заклад • участь у настановчій інструктивно-методичній нараді: — ознайомлення з оновленнями у нормативній базі — вибір творчої групи, проблематика якої на цьому етапі є цікавою для навчального закладу або психолога; в роботі цієї групи практичний психолог братиме участь упродовж начального року • оформлення діагностичної (розвивальної, просвітницької або навчальної) програми
--	---	--

		для подання на перевірку та затвердження до експертної групи ЦПП
--	--	--

<p style="text-align: center;">Жовтень</p>	<p>надання рекомендацій педагогам навчального закладу щодо спілкування з конкретно дитиною-новачком, залучення її до співпраці; створення умов для комфортного перебування дитини в навчальному закладі та розкриття її особистісного потенціалу</p> <p>подання психологічного інструментарію до експертної групи ЦПП та/або участь у роботі експертної групи щодо перевірки психологічного інструментарію</p> <p>підготовка та участь у заходах районного ЦПП</p> <p>проведення семінару-практикуму для педагогів-початківців: «Психологічні секрети педагогічного спілкування»</p>	<p>- надання рекомендацій педагогам навчального закладу щодо спілкування з конкретно дитиною-новачком, залучення її до співпраці; створення умов для комфортного перебування дитини в навчальному закладі та розкриття її особистісного потенціалу</p> <p>- подання психологічного інструментарію до експертної групи ЦПП та/або участь у роботі експертної групи щодо перевірки психологічного інструментарію</p> <p>- підготовка та участь у заходах районного ЦПП</p> <p>- проведення семінару-практикуму для педагогів-початківців; «Психологічні</p>
---	--	---

		секрети педагогічного спілкування»
--	--	------------------------------------

<p style="text-align: center;">Листопад</p>	<p>у випадку проходження атестації — представлення досвіду роботи на фаховому методичному об'єднанні підбиття попередніх підсумків роботи, виконаної в першому півріччі навчального року</p>	<p>у випадку проходження атестації — представлення досвіду роботи на фаховому методичному об'єднанні</p> <ul style="list-style-type: none"> • проведення просвітницького семінару для батьків та педагогів за темою: «Попередження девіантної та делінквентної поведінки підлітків» • проведення психопрофілактичної бесіди з учнями для попередження делінквентної поведінки у підлітків • попередні підсумки роботи, виконаної в першому півріччі навчального року
---	--	---

Грудень	<p>написання піврічного звіту про виконану роботу та подання до ЦПП</p> <p>перший етап обстеження дітей старшої групи щодо особливостей розвитку психологічної готовності до систематичного навчання в школі</p> <p>збирання матеріалу для написання розвивальної (діагностичної, просвітницької, навчальної) програми</p>	<ul style="list-style-type: none"> • написання піврічного звіту про виконану роботу та подання до ЦПП • семінар-практикум для старшокласників «Як обрати професію» • збір матеріалу для написання розвивальної (діагностичної, просвітницької, навчальної) програми
Січень	<p>розроблення системи роботи щодо формування психологічної готовності старших дошкільників до шкільного навчання за результатами діагностики</p> <p>збирання та узагальнення матеріалу для написання розвивальної (діагностичної, просвітницької, навчальної) програми</p> <p>узагальнення та оформлення досвіду за умови проходження атестації в поточному навчальному році</p>	<p>збір та узагальнення матеріалу для написання розвивальної (діагностичної, просвітницької, навчальної) програми</p> <p>узагальнення та оформлення досвіду за умови проходження атестації в поточному навчальному році</p>

Лютий	оформлення матеріалів розвивальної (діагностичної, просвітницької, навчальної) програми	оформлення матеріалів розвивальної (діагностичної, просвітницької, навчальної) програми
Березень	контрольний зріз щодо особливостей психологічної готовності шестирічок до шкільного навчання подання діагностичної (розвивальної, просвітницької або навчальної) програми на перевірку та затвердження до експертної групи центру проходження атестації	<ul style="list-style-type: none"> • подання діагностичної (розвивальної, просвітницької або навчальної) програми на перевірку та затвердження до експертної групи центру • проходження атестації
Квітень	участь у заходах ЦПП попереднє узагальнення результатів роботи, виконаної впродовж навчального року	<ul style="list-style-type: none"> • участь у заходах ЦПП • попереднє узагальнення результатів роботи, виконаної впродовж навчального року
Травень	узагальнення даних для написання аналітичного і статистичного звітів про роботу за навчальний рік оформлення звітів та подання до ЦПП	<ul style="list-style-type: none"> • узагальнення даних для написання аналітичного і статистичного звітів про роботу за рік • оформлення звітів та подання до ЦПП

<p>Червень</p>	<p>аналіз проблем у діяльності та оформлення відповідних висновків для врахування у подальшій роботі</p> <p>узагальнення здобутків та знахідок у професійній діяльності</p> <p>планування роботи на наступний навчальний рік</p>	<ul style="list-style-type: none"> • аналіз проблем у діяльності та оформлення відповідних висновків для врахування у подальшій роботі • узагальнення здобутків та знахідок у професійній діяльності • планування роботи на наступний навчальний рік
-----------------------	--	---

<p>Практичний психолог дитячого садка, створюючи циклограму своєї роботи, обов'язково має враховувати:</p> <ul style="list-style-type: none"> * актуальні потреби і проблеми конкретного закладу освіти * пріоритетні напрями роботи практичного психолога з урахуванням своєї професійної кваліфікації * потреби власного професійного розвитку * план роботи районного ЦПП на навчальний рік <p>Пріоритетні напрями роботи практичного психолога дитячого садка:</p> <ul style="list-style-type: none"> * допомога дітям у соціально-психологічній адаптації до умов ДНЗ * супровід розвитку дітей раннього віку * супровід розвитку дітей дошкільного віку * формування психологічної готовності дітей до навчання в школі * діагностування та супровід розвитку дітей з особливими освітніми потребами * підвищення психологічної культури та грамотності батьків і педагогів 	<p>Практичний психолог школи, створюючи циклограму своєї роботи, обов'язково має враховувати:</p> <ul style="list-style-type: none"> * актуальні потреби і проблеми конкретного закладу освіти * пріоритетні напрями роботи практичного психолога з урахуванням своєї професійної кваліфікації * потреби власного професійного розвитку * план роботи районного ЦПП на навчальний рік <p>Пріоритетні напрями роботи практичного психолога школи:</p> <ul style="list-style-type: none"> * адаптування першокласників до навчання в школі
---	---

		<ul style="list-style-type: none"> * адаптування п'ятикласників до умов основної школи * профорієнтація учнів 9-х та 11-х класів * вивчення готовності потенційних першокласників до навчання в школі <li style="padding-left: 20px;">* супровід дітей групи ризику.
МЕТОДИСТ Орієнтовна циклограма діяльності психологічної служби району на навчальний рік		
Місяць	Зміст діяльності	
		районного Центру практичної психології
Серпень		<ul style="list-style-type: none"> * моніторинг плинності кадрів соціально-психологічної служби району * участь в апаратних нарадах районного управління освіти (РУО), внесення пропозицій * проведення ввідного інструктажу з молодими спеціалістами

Вересень	<ul style="list-style-type: none"> * погодження планів роботи практичних психологів на навчальний рік * установча інструктивно-методична нарада: — ознайомлення з новими нормативно-правовими документами — розподіл обов'язків, оголошення тематики творчих груп з огляду на попередні звернення до фахівців психологічної служби * розподіл обов'язків, вибір активів * тренінг для психологів-початківців «Я люблю свою професію» * засідання експертної комісії ЦПП з організації супроводу психологів під час атестації та затвердження його графіка
Жовтень	<ul style="list-style-type: none"> • засідання членів журі олімпіади з педагогіки та психології серед учнів 11-х класів: розгляд організаційних питань » круглий стіл для фахівців психологічної служби «Вимоги до експертизи психологічного інструментарію» * засідання експертної групи з перевірки психологічного інструментарію, який використовується в роботі практичних психологів та соціальних педагогів • тренінг для працівників РУО * підготовка методичної розробки «На допомогу психологу ДНЗ»
Листопад	<ul style="list-style-type: none"> • засідання членів журі олімпіади з педагогіки та психології серед учнів 11-х класів: визначення переможця • узагальнення звітності та підготовка рекомендацій за результатами діагностики адаптації першокласників до навчання в школі й адаптації новоприбулих дітей до ДНЗ • вивчення досвіду психологів, що атестуються на «вищу категорію»

Грудень	<ul style="list-style-type: none"> • робота з обдарованою молоддю: засідання експертної групи з перевірки робіт МАН — визначення переможця • аналітично-статистична звітність соціально-психологічної служби за перше півріччя (узагальнення даних) • підготовка методичної розробки «На допомогу психологам ЗНЗ» • моніторинг профілактичної роботи до Всесвітнього дня боротьби зі СНІДом
Січень	<ul style="list-style-type: none"> • робота за угодами, спрямована на поширення психологічних знань, підняття психологічної культури мешканців району (лекторії, участь в акціях) • організація інтелектуальних психологічних ігор для старшокласників • підготовка методичної розробки на допомогу соціальному педагогу
Лютий	<ul style="list-style-type: none"> • засідання експертної комісії з узагальнення результатів фахівців, які атестуються в поточному році (підготовка висновків) • школа молодого керівника — психологічний супровід
Березень	<ul style="list-style-type: none"> • засідання експертної групи з перевірки психологічного інструментарію, що використовується в роботі практичних психологів та соціальних педагогів • участь у колегії РУО • участь в роботі атестаційної комісії

Квітень	<ul style="list-style-type: none"> • проведення інструктажу з охорони праці для молодих спеціалістів, навчання та екзамен (кожні три роки) • узагальнення профорієнтаційної роботи по ЗНЗ та даних моніторингу готовності до школи — по ДНЗ
Травень	аналітично-статистична звітність соціально-психологічної служби за рік (узагальнення даних) моніторинг діяльності роботи районної служби за рік підсумкове засідання фахових методичних об'єднань практичних психологів ДНЗ, ЗНЗ, а також соціальних педагогів (пропозиції, побажання, зауваження)
Червень	<p>планування роботи на наступний навчальний рік » підготовка списку вакансій працівників соціально-психологічної служби станом на кінець навчального року</p> <p>допомога практичним психологам навчальних закладів у складанні перспективних планів роботи оновлення тематичних матеріалів та методичних розробок</p>

Додаток 4

**Структура Індивідуальної картки слухачів курсів
підвищення кваліфікації**

Розділ № 1**Підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів у курсовий період****1.1 Навчальна діяльність**

№	Дата	Назва навчального модуля (соціально – гуманітарний, професійний, фаховий, контролью оціночний)	Кількість годин	Форми підсумкового контролю (тестування, захист творчого проєкту, участь у семінарах та практичних заняттях, вхідне та вихідне діагностування)	Оцінювання виконаної роботи	ПІБ, посада особи, що підтверджує виконання	Підпис

1.2. Методична діяльність

№	Форми роботи (проведення навчальних занять, конференції з обміну досвідом, розробка навчально-методичних матеріалів, виступи, презентація власного педагогічного досвіду, виготовлення навчального обладнання тощо)	Тема	Кількість годин	Оцінювання якості роботи	ПІБ, посада особи, що підтверджує виконання	Підпис

1.3. Науково-дослідницька діяльність

№	Форми роботи (написання підручників, навчальних посібників тощо; публікації, участь у роботі конференцій, семінарів тощо; керівництво дослідницькими (конкурсними) роботами учнів, робота в архівах)	Тема	Оцінювання якості роботи	ПІБ, посада особи, що підтверджує виконання	Кількість годин	Підпис

1.4. Стажування на базі ВНЗ, наукових установ, промислових підприємств тощо

Дата	Назва установи	Зміст (відвідування занять викладачів; отримання консультацій, робота в бібліотеках; виконання лабораторних (практичних) робіт; екскурсій на підприємства)	ПІБ, посада особи, що підтверджує виконання	Підпис

Розділ № 2

Підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів у міжкурсовий період

2.1 Проведення навчальних занять під час семінарів, конференцій

№	Кількість годин	Форми роботи	Зміст виконання роботи (тема, назва тощо)	ПІБ, посада особи, що підтверджує виконання	Підпис

2.2 Розробка методичних рекомендацій, навчальних програм, планів, наочних навчальних посібників, написання підручників, навчальних посібників, словників, довідників, публікація статей у газетах, журналах (районних, міських, обласних, всеукраїнських, міжнародних), виготовлення навчального обладнання

№	Кількість годин	Форми роботи	Зміст виконаної роботи (тема, назва тощо)	ПІБ, посада особи, що підтверджує виконання	Підпис

2.3 Виступи на засіданнях методичних об'єднань, круглих столів, педагогічних читаннях, університетах знань, семінарах, конференціях (шкільних, районних, міських, обмежених, всеукраїнських, міжнародних) тощо

№	Кількість годин	Форми роботи	Зміст виконаної роботи (тема, назва тощо)	ПІБ, посада особи, що підтверджує виконання	Підпис

2.4 Робота в обласній (районній, міській) творчій групі вчителів – предметників

№	Кількість годин	Форми роботи	Зміст виконаної роботи (тема, назва тощо)	ПІБ, посада особи, що підтверджує виконання	Підпис

2.5 Участь у професійних конкурсах

Дата	Кількість годин	Назва конкурсу	Районний (міський) етап, обласний етап, всеукраїнський етап	Номінація	Результати участі	ПІБ, посада особи, що підтверджує виконання	Підпис

2.6 Підготовка учнів до участі у Всеукраїнських олімпіадах, конкурсах-захистах МАН, конкурсах, турнірах, фестивалях тощо (районний, (міський) етап, обласний етап, всеукраїнський етап)

№	Кількість годин	Зміст/форма роботи	Результати	ПІБ, посада особи, що підтверджує виконання	Підпис

2.7 Апробація навчальної літератури, ППЗ

Дата	Кількість годин	Назва	Форма звіту (виступ, діаграма, аналітичний звіт, тощо)	Оцінка якості виконаної роботи	ПІБ, посада особи, що підтверджує виконання	Підпис

2.8 Участь у моніторингових дослідженнях

Дата	Кількість годин	Напрямок дослідження	Обсяг повноважень	ПІБ, посада особи, що підтверджує виконання	Підпис

2.9 Участь у дослідно-експериментальній роботі (районного/міського рівня(відповідно до наказу управління освіти і науки облдержадміністрації), всеукраїнського рівня (відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України))

Рік	Тема дослідження	Зміст роботи	Результати дослідження	ПІБ, посада особи, що підтверджує виконання	Підпис

Додаток 5

ПОЛОЖЕННЯ про районне методичне об'єднання

1. Загальні положення

1.1. Районне методичне об'єднання вчителів (далі – РМО) – є структурним підрозділом районного методичного кабінету, яке координує методичну, організаційну роботу вчителів одного або кількох споріднених предметів, організує вдосконалення відповідної фахової освіти та кваліфікації педагогічних працівників району згідно з рівнями, визначеними законодавством.

1.2. РМО створюється з числа вчителів, для яких робота в районі є основним місцем роботи або роботи за сумісництвом.

1.3. *Метою діяльності РМО є:*

створення оптимальних умов для безперервного підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в міжкурсовий період удосконалення методичної і професійної майстерності учителів, організація взаємовідвідування уроків, позакласних заходів для забезпечення сучасних вимог до навчання і виховання молоді, запровадження нових педагогічних технологій, інновацій,

науково-дослідницької і проектної діяльності в навчально-виховний процес; якісна підготовка випускників до ЗНО, ДПА, послідовна, систематична робота з обдарованими учнями на досягнення високих результатів в предметних олімпіадах різних рівнів.

1.4. *Керує РМО* голова, який обирається на два роки на загальних зборах РМО педагогічних працівників, має відповідну фахову освіту, першу або вищу кваліфікаційну категорію, зі стажем роботи за фахом не менше п'яти років. Голова РМО, обраний на два роки, працює на громадських засадах (оплата можлива за наявності коштів в межах фонду заробітної плати). Для забезпечення ведення документації РМО обирається секретар.

1.5. РМО створюється за наявності в районі 20 і більше вчителів одного або декількох споріднених предметів.

1.6. РМО підпорядковується безпосередньо РМК і працює за планом, скоординованим з паном РМК.

1.7. Підрозділами РМО є творчі групи вчителів, творчі лабораторії, майстер класи, педагогічні студії, тощо.

2. Завдання та напрямки роботи районного методичного об'єднання вчителів

2.1. До питань компетенції РМО входять:

- забезпечення навчально-виховної та методичної роботи на високому професійному рівні;
- задоволення потреб учнівської молоді в інтелектуальному, культурному та духовному розвитку;
- надання допомоги вчителям у розвитку та підвищенні професійної майстерності;
- обговорення питань з методики викладання предмета, принципів питань навчальних програм Міністерства освіти і науки України та індивідуальних навчальних програм, затвердження календарно-тематичних планів;

- розгляд питань організації, керівництва та контролю за якістю навчальної роботи учнів та вихованців;
- забезпечення своєчасного вивчення нормативних документів;
- виконання нормативних вимог щодо навчання та виховання учнів;
- координація навчально-виховної діяльності вчителів та організації їхньої взаємодії в педагогічному процесі;
- вивчення та впровадження в практику сучасних освітніх технологій навчання; форми і методи роботи на уроці та в позаурочний час;
- огляди кабінетів, конкурси методичних знахідок серед педагогів РМО
- організація системи моніторингових досліджень.

2.2. Головним завданням РМО є:

- розробка, апробація та впровадження новітніх освітніх технологій і систем, перспективного педагогічного досвіду, поліпшення на цій основі організації науково-методичної роботи в районі;
- організація діяльності наукового товариства учнів району, підготовка та проведення предметних олімпіад з базових дисциплін, конкурсів-захистів науково-дослідницьких робіт, турнірів юних науковців тощо;
- проведення системи заходів, спрямованих на розвиток творчого потенціалу педагогів, вивчення, узагальнення та впровадження їхнього педагогічного досвіду, делегування кращих педагогів на конкурси професійної майстерності, навчально-методичної та науково-дослідної роботи.

3. Зміст і форми роботи районного методичного об'єднання вчителів

3.1. Робота вчителів у межах РМО організується на засадах гуманізації, демократизації, взаємоповаги, взаємодопомоги та взаємоконтролю.

3.2. Роботу РМО організує його голова (не менше 4-х засідань в рік).

3.3. На засідання виносяться питання нижче перерахованого змісту та інші:

3.3.1. Вивчення нормативних документів і методичних рекомендацій з освітніх питань.

3.3.2. Аналіз авторських програм і методик.

3.3.3. Ознайомлення з наслідками тематичних перевірок щодо рівня надання освітніх послуг з окремих предметів інваріантної і варіативної складової, стану виховної роботи в школах району.

3.3.4. Ознайомлення з аналізом стану ДПА у випускних класах, наслідками моніторингових досліджень.

3.3.5. Заслуховування творчих звітів учителів, які претендують на встановлення вищої категорії чи присвоєння звання «Старший учитель», «Учитель-методист».

3.4. Засідання РМО проводяться в різних формах, які мають творчий характер діяльності:

- теоретичні семінари (доповіді, повідомлення);
- семінари-практикуми, диспути-дискусії (круглий стіл, форум, симпозіум);
- ділові ігри;
- обговорення новітніх методик, інноваційних досягнень;
- проведення педагогічних читань, науково-практичних конференцій;
- організація і проведення предметних олімпіад, конкурсів, оглядів, предметних тижнів, декад.

4. Обов'язки та права голови районного методичного об'єднання вчителів

4.1. Голова РМО:

- аналізує роботу кожного члена РМО щодо організації навчально-виховного процесу з предметів, що є складовими РМО;
- організує вивчення стану викладання предмета, взаємодію вчителів РМО та ведення ними шкільної документації;
- організує взаємовідвідування уроків, позакласних заходів із предметів, що є складовими РМО, та взаємодопомогу;
- забезпечує організацію заходів, спрямованих на професійне зростання вчителів, зокрема молодих спеціалістів;
- розподіляє методичні теми педагогічних працівників на поточний навчальний рік та організовує педагогічні читання на засіданнях РМО;
- визначає функціональні обов'язки та ступінь відповідальності членів РМО за їх виконання;
- відповідає за ведення документації РМО;
- визначає та аналізує роботу РМО, складає списки необхідної науково-методичної літератури, технічних засобів навчання;
- створює банк даних педагогічних знахідок, досвіду, освітніх технологій, знайомить із ними членів РМО;
- створює аудіо- та відеотеку кращих освітянських доробок РМО закладів освіти району;
- спрямовує свою роботу на виявлення, апробацію та впровадження в практику закладів освіти району перспективного педагогічного досвіду, новинок навчально-методичної літератури, новітніх освітніх технологій та досягнень сучасної науки;

- визначає вчителів для роботи з обдарованими дітьми в масштабі району, готує навчальні матеріали та проводить другий районний етап предметної олімпіади;
- організовує роботу вчителів з підготовки команди учнів до участі в конкурсі-захисті науково-дослідницьких робіт МАН;
- разом із методистом РМК готує навчальні матеріали для проведення зрізів знань за річним робочим планом відділу освіти;
- разом із методистом складає план проведення предметного тижня, декади тощо, призначає відповідальних та слідкує за його виконанням;- проводить засідання РМО не менше як чотири рази на рік згідно з планом;
- складає план роботи на поточний навчальний рік, який узгоджує з членами РМО. План роботи затверджує науково-методична рада РМК;
- звітує про роботу РМО на засіданнях науково-методичної ради РМК;
- контролює виконання календарно-тематичних планів, навчальних програм разом з методистом, організує вивчення стану викладання предметів (якість, результативність), ведення шкільної документації вчителями.

4.2. Голова РМО має право:

- на відвідування та аналіз уроків, позакласних заходів з предмета, що є складовим РМО;
- звертатися за консультацією до працівників відділу освіти із проблем організації навчально-виховного процесу в закладах освіти, виконання трудової дисципліни вчителів, які є членами РМО;
- вносити пропозиції до відділу освіти щодо підвищення кваліфікаційної категорії членів РМО;

- рекомендувати вчителям різні форми підвищення кваліфікації;
- виносити на розгляд РМК питання щодо заохочення вчителів.

5. Обов'язки вчителів, які входять до складу районного методичного об'єднання вчителів

5.1. Учителі, які входять до складу РМО, повинні:

- організувати свою навчально-виховну роботу з урахуванням основних завдань діяльності відділу освіти, науково-методичної проблеми району, РМО;
- організувати свою діяльність з питань удосконалення фахової майстерності;
- планувати свою діяльність із урахуванням питань охорони здоров'я та життя дітей, заходів техніки безпеки;
- організувати взаємодію з батьками та колегами щодо поліпшення навчально-виховного процесу та якості своєї праці;
- звітувати про свої творчі здобутки у випадку встановлення вчителю вищої категорії чи присвоєнні звання «Старший учитель», «Учитель-методист».

6. Права вчителів, які входять до складу районного методичного об'єднання вчителів

6.1. Учителі, які входять до складу РМО, мають право:

- звертатися до РМК з проханням про відрядження на курси, семінари, тренінги з питань підвищення фахової майстерності;
- вносити пропозиції щодо поліпшення організації навчально-виховного процесу в закладах освіти району;

- вносити пропозиції щодо організації та змісту атестації вчителів;
- звертатися за консультацією з питань організації навчальної діяльності та виховання учнів до методистів РМК

7. Документація районного методичного об'єднання вчителів РМО розробляє та систематично веде свою документацію відповідно до переліку:

- положення про РМО;
- аналіз роботи РМО за рік, що минув;
- план роботи на поточний рік;
- протоколи засідань РМО;
- план атестації вчителів, проходження курсової перепідготовки, банк даних про вчителів: якісний та кількісний склад;
- необхідна документація для організації діяльності РМО (можна у формі таблиці);
- методична база передового педагогічного досвіду вчителів, членів РМО;
- тематичне планування роботи вчителів, членів РМО.

8. Керівництво діяльністю районного методичного об'єднання вчителів

Керівництво діяльністю РМО здійснює РМК.

1. Научный редактор: Панок В.Г., доктор психологических наук, Гаркавенко З.А., кандидат психологических наук

2. Название книги: «Инновационные модели повышения квалификации сотрудников психологической службы и консультантов ПМПК»

3. Место работы авторов: Украинский научно-методический центр практической психологии и социальной работы

4. Аннотация:

Научно-методическое пособие «**Инновационные модели повышения квалификации сотрудников психологической службы и консультантов ПМПК**» презентует современное видение профессионального развития специалистов психологической службы системы образования, в котором важная роль отводится самому специалисту. В пособии представлен теоретико-методологический подход к проблемам повышения квалификации, а также лучшие инновационные практики организации межкурсовой подготовки специалистов психологической службы системы образования Украины: практических психологов, социальных педагогов и консультантов ПМПК. Пособие рассчитано на менеджеров образования, руководителей психологических служб и психолого-медико-педагогических консультаций, а также специалистов психологической службы системы образования, которые интересуются вопросами профессионального развития.

Пособие представляет повышение профессионального мастерства специалистов психологической службы в двух основных плоскостях: с точки зрения стремления самого специалиста планировать и организовывать собственное профессиональное развитие, а также презентует спектр возможностей повышения квалификации, которые существуют на сегодняшний день в системе последипломного образования.

Издание осуществлено в рамках научно-исследовательской работы по теме: «Научно-методическое обеспечение деятельности психологической службы и психолого-медико-педагогических консультаций системы образования», государственный регистрационный номер теми №0111U000082.

1. Science editor: Panok Vitaliy, *Director, Doctor of Psychological Sciences, Garkavenko Zoya, Senior scientific researcher, Ph.D. in Psychology*

2. Title of the book: «Innovative models of training for psychological services and PMPC consultants»

3. Place of the work of author: Ukrainian Science-Methodological Centre of Applied Psychology and Social Work

4. Resume:

Methodological manual «**Innovative models of training for psychological services and PMPC consultants**». – K. USMTC of Psychology and Social Work, 2013.

Methodological manual "Innovative models of training for psychological services and PMPC consultants" presents a modern vision of professional development specialist of psychological services of the education system, in which a role of professional is important. The guide presents theoretical and methodological approach to training and best practices of innovative training of psychological service education system of Ukraine: psychologists, social workers and counselors PMPC. The manual is designed for education managers, directors of psychological services and psycho-medico-pedagogical consultation and specialist psychological service of education who are interested in professional development.

The manual propose the professional development of specialists of psychological services in two main areas: in terms of the commitment of the specialist to plan and organize own professional development, and presents a range of training, which currently exist in post-graduate education.

The publication is part of a research on the topic: "The scientific-methodical provision of psychological services and psycho-medical-consultation system of pedagogical education", state registration number of the topic is № 0111U000082.

НАУКОВО-ВИРОБНИЧЕ ВИДАННЯ

Електронне видання комбінованого
використання на CD-ROM

**«Інноваційні моделі підвищення кваліфікації
працівників психологічної служби і консультантів ПМПК/
авт.кол. за ред. Панка В.Г., Гаркавенко З.О. - Електрон. дані. –
Київ, Український НМЦ практичної психології і соціальної
роботи, 2013.**

Один електронний оптичний диск (CD-ROM).
Об'єм даних 655 КБ. Тираж 300 пр. Зам. 13-01.
Обліково-видавничих аркушів – 5,5

Видавець і виготовлювач:

Український НМЦ практичної психології і соціальної роботи,
01032, м. Київ, бульвар Т. Шевченка, 27-а, тел/факс 252-70-11,
e-mail: UCAP@ukr.net

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів
видавничої справи ДК №4537 від 07.05.2013