

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2019.3.17.8>

УДК 159.9

Креденцер О.В.

ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО РОЗВИТКУ ВНУТРІШНЬООРГАНІЗАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Креденцер О.В. Психологічна підготовка персоналу освітніх організацій до розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва. В статті представлено зміст та структуру тренінгу «Психологічна підготовка персоналу освітніх організацій до розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва». Розкрито його мету, завдання, основні структурні компоненти. Наведено цільову аудиторію, організацію та форму проведення тренінгу. Представлено основні інтерактивні техніки. Зміст тренінгу розкривається шляхом поєднання основних структурних елементів (тренінгових сесій), основних компонентів кожної із тем тренінгу (змістовно-смысловий, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти) та інтерактивних технік, які використовуються для представлення кожного із компонентів. У статті наведено детальний зміст тренінгу.

Ключові слова: психологічна підготовка, психологічний тренінг, освітні організації, персонал освітніх організацій, внутрішньоорганізаційне підприємництво, інтрапренерство.

Креденцер О.В. Психологическая подготовка персонала образовательных организаций к развитию внутриорганизационного предпринимательства. В статье представлены содержание и структура тренинга «Психологическая подготовка персонала образовательных организаций к развитию внутриорганизационного предпринимательства». Раскрыты его цели, задачи, основные структурные компоненты. Приведены целевая аудитория, организация и форма проведения тренинга. Представлены основные интерактивные техники. Содержание тренинга раскрывается путем объединения основных структурных элементов (тренинговых сессий), основных компонентов каждой из тем тренинга (содержательно-смысловой, диагностический и коррекционно-развивающий компоненты) и интерактивных техник, используемых для представления каждого из компонентов. В статье приведено подробное содержание тренинга.

Ключевые слова: психологическая подготовка, психологический тренинг, образовательные организации, персонал образовательных организаций, внутриорганизационное предпринимательство, интрапренерство.

Постановка проблеми. В сучасних умовах економічного розвитку країни перед багатьма організаціями постає проблема пошуку ефективних інноваційних методів господарювання, що дозволять підвищити конкурентоздатність, сприяти організаційному розвитку та інноваційності. Аналіз літератури та досвід розвинених країн показує, що одним із таких альтернативних підходів до організації та управління діяльності сучасних організацій є концепт «внутрішньоорганізаційного підприємництва», важливою психологічною складовою якого є підприємницька активність персоналу організацій. Особливого значення внутрішньоорганізаційне підприємництво набуває в системі середньої освіти, зокрема, в контексті реалізації концепції «Нова українська школа» [3; 13].

У зв'язку з цим, досить актуальним постає завдання розробки психологічних технологій розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема внутрішньоорганізаційного підприємництва в сфері середньої освіти представлена в роботах W. Charles, M.S. Lavaroni, D.E. Leisey [25], M.L. Lăcătu [27], I. Міньковська [12], J. Klink, J. Janssen [26], P. Kneale [28] С. Смерічевська [17], Т. Kising'u [29], М. Ебнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер [23] та ін., а також у ряді попередніх публікацій автора [5; 6].

Разом із тим, в літературі відсутні розробки, що стосуються психологічних технологій розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях.

Отже, метою нашого дослідження є розкриття змісту та структури тренінгу «Психологічна підготовка персоналу освітніх організацій до розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва».

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Теоретико-методологічною основою для розробки тренінгу виступили праці, що розкривають зміст, методи та форми психологічної підготовки персоналу, менеджерів освітніх організацій (О.І. Бондарчук [1], Л.М. Карамушка [18; 19], К.Л. Мілютіна [11], В.М. Федорчук [21], В.А. Чикер [22], Т.С. Яценко [24] та ін.), а також попередні розробки автора [12; 13; 17].

В основу тренінгу було покладено технологічний підхід, який розроблено у лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України професором Л.М. Карамушкою [18].

1. Мета та завдання тренінгу.

Мета тренінгу – психологічна підготовка освітнього персоналу до розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва.

Завдання тренінгу:

1. Оволодіння знаннями щодо сутності внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях;
2. Оволодіння персоналом освітніх організацій методами діагностики внутрішньоорганізаційного підприємництва;
3. Оволодіння персоналом освітніх організацій уміннями та навичками розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва.

2. Структура, основні компоненти та інтерактивні техніки тренінгу.

Тренінг складається зі вступу, тренінгової сесії 1 «Внутрішньоорганізаційне підприємництво в освітніх організаціях: сутність, функції, основні напрямки», тренінгової сесії 2 «Підприємницька активність персоналу освітніх організацій як основна психологічна складова внутрішньоорганізаційного підприємництва», тренінгової сесії 3 «Підприємницька активність персоналу організацій як важливий чинник організаційного розвитку та розвитку організаційної культури» та заключної частини (табл. 1). Всього тренінг розрахований на 32 години.

Таблиця 1

Структура тренінгу «Психологічна підготовка персоналу освітніх організацій до розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва»

Структурні частини	Компоненти	Години
I. ВСТУПНА ЧАСТИНА ТРЕНІНГУ	Блок 1: «Знайомство» Блок 2: «Мета, завдання, структура тренінгу та правила групової роботи» Блок 3: «Вступ до проблеми: сучасна освітня організація: інноваційні виклики, психологічні особливості»	4
II. ОСНОВНА ЧАСТИНА ТРЕНІНГУ		
Тренінгова сесія 1 «Внутрішньоорганізаційне підприємництво в освітніх організаціях: сутність, функції, основні напрямки»	Інформаційно-смісловий компонент: «Сутність внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях» Діагностичний компонент: «Аналіз основних умов, ресурсів та напрямків внутрішньоорганізаційного підприємництва» Корекційно-розвивальний компонент: «Розвиток внутрішньоорганізаційного підприємництва»	8

Тренінгова сесія 2 «Підприємницька активність персоналу освітніх організацій як основна психологічна складова внутрішньоорганізаційного підприємництва»	<i>Інформаційно-смысловий компонент:</i> «Сутність підприємницької активності персоналу в освітніх організаціях»	8
	<i>Діагностичний компонент:</i> «Діагностика значущості та готовності персоналу освітніх організацій до вияву підприємницької активності»	
	<i>Корекційно-розвивальний компонент:</i> «Формування мотивації до вияву підприємницької активності в організації»	
Тренінгова сесія 3 «Підприємницька активність персоналу організацій як важливий чинник організаційного розвитку та розвитку організаційної культури»	<i>Інформаційно-смысловий компонент:</i> «Організаційний розвиток та організаційна культура як основні психологічні результати вияву підприємницької активності персоналу організацій»	8
	<i>Діагностичний компонент:</i> «Діагностика організаційного розвитку та організаційної культури»	
	<i>Корекційно-розвивальний компонент:</i> «Розвиток підприємницької активності персоналу організацій у контексті організаційного розвитку та розвитку організаційної культури»	
ІІІ. ЗАКЛЮЧНА ЧАСТИНА ТРЕНІНГУ	<i>Блок 1</i> «Узагальнення та закріплення набутих під час навчання знань, вмінь, навичок» <i>Блок 2</i> «Підведення підсумків роботи» <i>Блок 3</i> «Прощання»	4
УСЬОГО		32

Для проведення тренінгу використовуються такі інтерактивні техніки: криголами; вивчення очікувань (заповнення індивідуальних робочих аркушів, з наступним груповим обговоренням); мультимедійна презентація (презентація загального дизайну, основних етапів тренінгу та окремих смислових питань (із залученням інформативних даних та результатів власних досліджень автора)); заповнення робочих аркушів; метод незавершених речень (із подальшим груповим обговоренням); метод «мозкового штурму»; міні-лекція; підготовка малюнків; психологічний практикум; міжгрупова дискусія; виконання творчого завдання; рефлексія заняття та ін.

1. Цільова аудиторія, організація та форма проведення тренінгу.

Тренінг розрахований на роботу, насамперед, з менеджерами та працівниками освітніх організацій.

Організаційно тренінг може бути впроваджено на базі конкретних освітніх організацій, а також на базі інститутів післядипломної педагогічної освіти в рамках окремих модулів або спецкурсів. Окрім того, залежно від потреб учасників навчання, від часових та організаційних умов, тренінг подається слухачам як цілісно, так і окремими тренінгами.

За часовими параметрами розроблений тренінг розрахований на 32 години та може проводитись як у вигляді «психологічного інтенсиву» (кожного дня), так і в більш «спокійній» формі, може бути розділений у часі, наприклад, раз на тиждень або раз на місяць.

Кожна форма має свої позитиви та обмеження. В першому випадку інтенсивного навчання слухачі мають можливість повністю зануритись у проблему, не відволікаючись на інші справи. В такому випадку майже не знижується мотивація, зменшується вплив на відвідування/невідвідування занять сторонніх «життєвих» чинників (сімейних, особистих та

професійних обставин, хвороби тощо). Разом із тим, організаційно, реалізовувати навчання за декілька днів підряд складніше як для слухачів, так і для тренера.

Позитивним аспектом проведення тренінгу в «спокійному» варіанті є, насамперед, те, що в перервах між заняттями слухачі мають можливість осмислити новий матеріал, спробувати реалізувати набутий досвід у реальних робочих умовах, обговорити отримані знання з колегами тощо.

Окрім того, за потреби, тренінг може «звужуватись» за часом до міні-форматів та проходити у вигляді експрес-тренінгів (3–4 години в цілому) або майстер-класів (1,2–2 години).

2. Зміст тренінгу.

Зміст тренінгу розгортається шляхом поєднання основних структурних елементів (тренінгових сесій), основних компонентів кожної із тем тренінгу (змістовно-смысловий, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти) та інтерактивних технік, які використовуються для представлення кожного із компонентів.

Зупинимось детальніше на змісті кожної частини тренінгу.

I. Вступна частина тренінгу

Блок 1: «Знайомство»

Криголам «Знайомство». Інструкція: група стоїть колом, кожен має назвати своє ім'я та продовжити висловлювання: «Моя найкраща подруга (мій справжній друг) сказав би, що я...». Тренер перешкоджає самокритичним висловлюванням, наприклад: «...що я незібрана». Тренер: «А за що він Вас поважає?» Учасник: «За те, що я активна...» Тренер: «Так, про Наталку говорять, що вона активна» [11].

Криголам «Що почули?». Інструкція: учасники сидять колом, кожен має повторити висловлювання будь-якого іншого учасника групи, яке йому запам'яталося. Бажано не повторюватися. Наприклад. Учасник 1: «Я запам'ятала, що Наталка активна». Учасник 2: «Я запам'ятала, що Тетяна любить дітей» [11].

Блок 2: «Мета, завдання, структура тренінгу та правила групової роботи»

Вивчення очікувань, запитів та емоційного стану учасників заняття [19]. Учасники по черзі дають відповіді на запитання: «Чого Ви хочете навчитися в процесі тренінгу?»; «Якими конкретними вміннями та навичками Ви хочете оволодіти?»; «Який у Вас зараз емоційний стан?».

Індивідуальні відповіді учасників заняття, представлені на окремих «аркушах-стікерах», можуть вивішуватися на дошці (спеціальному стенді), з наступним груповим аналізом та обговоренням. Це дасть можливість створити «груповий портрет» учасників заняття, а також уточнити основну мету та завдання тренінгу.

Мультимедійна презентація: «Мета, завдання та структура тренінгу» (з урахуванням результатів виконання попереднього завдання).

«Мозковий штурм»: «Визначення правил групової роботи та загальної структури тренінгу». (Для підготовки цього питання можна використати наявний у літературі матеріал [19]).

Блок 3: «Вступ до проблеми: сучасна освітня організація: інноваційні виклики, психологічні особливості»

Метод незавершених речень: «Сучасна освітня організація – це...».

Групова дискусія: «Яким чином впливають соціально-економічні процеси в країні на діяльність освітніх організацій. Позитиви та негативи».

Робота в малих групах: «Психологічні особливості діяльності Нової української школи».

Групове обговорення.

II. Основна частина тренінгу

Тренінгова сесія 1 «Внутрішньоорганізаційне підприємництво в освітніх організаціях: сутність, функції, основні напрямки»

Інформаційно-смысловий компонент: «Сутність внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях»

Міні-лекція з використанням мультимедійної презентації: «Два підходи до визначення підприємництва: підприємницька діяльність та внутрішньоорганізаційне підприємництво» [4].

Вправа «Асоціації». Учасники по черзі говорять асоціації, які виникають від слова «підприємництво». За бажанням, асоціації можна висловлювати довільно, без заданих правил, а можна, наприклад, запропонувати висловити асоціації, які починаються з букв у слові «підприємництво».

Обговорення отриманих результатів. Обговорення відбувається за наступною схемою: 1) класифікація асоціацій; 2) чи існують стереотипи щодо поняття «підприємництво»? 3) підприємництво – це завжди комерція, орієнтація на гроші?

Міні-лекція з використанням мультимедійної презентації: «Внутрішньоорганізаційне підприємництво: ресурси, умови та функції» [7].

Робота в малих групах. Учасники діляться на 3 групи: «ресурси», «умови» та «функції». Кожна група на прикладі своїх конкретних організацій описує відповідно ресурси, умови чи функції внутрішньоорганізаційного підприємництва в їх освітніх організаціях за принципом, що є і які є резерви для розвитку.

Презентація та обговорення отриманих результатів у групі.

Аналітичне завдання (робота в малих групах) «Класифікація напрямків внутрішньоорганізаційного підприємництва». Учасники розподіляються на 4 групи за основними критеріями класифікації напрямків внутрішньоорганізаційного підприємництва: 1) за суб'єктами освітньої діяльності; 2) за професійно-освітніми напрямками; 3) за міжнародною діяльністю; 4) за громадсько-професійними напрямками. Кожна група створює «банк» можливих форм вияву внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях відповідно до обраного класифікованого напрямку.

Презентація та обговорення отриманих результатів в групі.

Діагностичний компонент: «Аналіз основних умов, ресурсів та напрямків внутрішньоорганізаційного підприємництва»

Діагностичне завдання (робота в парах): «Діагностика вияву внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях». Учасникам пропонується на основі аналізу сайтів конкретних освітніх організацій проаналізувати основні вияви внутрішньоорганізаційного підприємництва. Завдання виконується з урахуванням результатів виконання попереднього аналітичного завдання. Виявлені напрямки учасники класифікують згідно із запропонованими критеріями.

Презентація та обговорення отриманих результатів у групі.

Діагностичне завдання (індивідуальна робота): «Діагностика умов та ресурсів внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях». За допомоги авторської анкети «Внутрішньоорганізаційне підприємництво в освітніх організаціях» учасники визначають умови та ресурси розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва у власних освітніх організаціях.

Презентація, узагальнення та обговорення отриманих результатів в групі.

Корекційно-розвивальний компонент: «Розвиток внутрішньоорганізаційного підприємництва»

Творчо-аналітичне завдання «Бізнес-план» (робота в малих групах). Учасники поділяються випадковим способом на чотири групи згідно з виділеними критеріями класифікації напрямків внутрішньоорганізаційного підприємництва. Кожна група в межах відповідного напрямку розробляє конкретний проект для освітньої організації: складає «план» його реалізації, перелік необхідних ресурсів, умов для його реалізації, визначає можливі ризики, планує очікувані наслідки його виконання тощо. Після цього групам учасників пропонується по черзі презентувати свої проекти. Водночас, інші групи виступають експертами проектів, ставлять проблемні питання та оцінюють запропоновані проекти.

Тренінгова сесія 2 «Підприємницька активність персоналу освітніх організацій як основна психологічна складова внутрішньоорганізаційного підприємництва»

Інформаційно-смісловий компонент: «Сутність підприємницької активності персоналу в освітніх організаціях»

«Постановка проблеми» (групове обговорення): як пов'язані внутрішньоорганізаційне підприємництво та психологія?

Метод незавершених речень: «Підприємницька активність персоналу освітніх організацій – це...».

Творчо-аналітичне завдання (робота в малих групах): «Освітня організація вчора та сьогодні».

Мета: визначити актуальність проблеми розвитку підприємницької активності персоналу для освітньої організації».

Інструкція: 1) проаналізувати умови діяльності освітніх організацій та чинники забезпечення їх ефективної діяльності в наш час Нової української школи та 30 років назад; 2) за аналогічним форматом проаналізувати основні вимоги до персоналу освітніх організацій в таких умовах для забезпечення ефективної діяльності організації.

*Примітка для тренера: для продуктивного виконання цього завдання необхідно сформувати групи з учасників різних вікових груп. Для цього перед виконанням цього завдання можна провести «Криголам: який в тебе знак зодіаку (за роком народження)» (за допомогою лише невербальних засобів спілкування побудувати шеренгу від наймолодшого учасника до найстаршого). Після цього, наприклад, за допомоги різнокольорових карток утворити необхідну кількість груп з учасників різних вікових груп.

Практична вправа «Підприємницькі функції керівника Нової української школи» (робота в групах). Учасникам груп роздається таблиця, поділена на дві частини: заповнена частина з функціями підприємця (ресурсна, інноваційна (творча), організаційна, соціально-психологічна) та не заповнена частина з функціями внутрішнього підприємця. Інструкція: використовуючи роздатковий матеріал, на основі власного професійного досвіду, заповніть таблицю, вписуючи у відповідну колонку функції керівника освітнього закладу, який виконує роль «внутрішнього підприємця». Наведіть конкретні приклади із власної професійної діяльності.

Діагностичний компонент: «*Діагностика значущості та готовності персоналу освітніх організацій до вияву підприємницької активності*»

Психологічний практикум: «Значення та особливості підприємницької активності у працівників освітніх організацій в організаційного розвитку» (за допомогою анкети «Підприємницька активність в освітніх організаціях» (авторська розробка)).

Психологічний практикум: «Виявлення готовності до вияву підприємницької активності (за допомоги методики «Готовність до підприємницької діяльності» [14])».

Вправа «Дерево» [20]. Інструкція: учасникам пропонується стати на уявлене намальоване дерево від коріння до крони, залежно від рівня розвитку їх підприємницької активності.

Корекційно-розвивальний компонент: «*Формування мотивації до вияву підприємницької активності в організації*»

Робота в парах (з подальшим груповим обговоренням): «Згадайте та визначте коло Ваших колег, поведінка яких має підприємницькі ознаки, але за своїм соціальним статусом вони не є підприємцями. Як Ви думаєте, про що це свідчить?».

Індивідуальне рефлексивне завдання (з наступним обговоренням в групах): «Проаналізуйте на основі власної професійної діяльності, коли і яким чином у Вас проявлялась підприємницька активність. Наведіть приклади такої активності (за останній рік)».

«Постановка проблеми» (групове обговорення): Якими компетенціями повинен володіти вчитель Нової української школи для того, щоб розвивати у дітей одну із ключових компетенцій – підприємницьку?

Аналітичний проект: «Основні напрямки розвитку підприємницької активності персоналу освітньої організації в умовах розбудови Нової української школи». Інструкція: учасникам пропонується сформулювати основні, найактуальніші проблеми освітньої організації в період її реформування та визначити, яким чином вплине висока підприємницька активність на розв'язання визначених проблем. Запропонувати механізми розвитку підприємницької активності.

Представлення та обговорення отриманих результатів.

Тренінгова сесія 3 «Підприємницька активність персоналу організацій як важливий чинник організаційного розвитку та розвитку організаційної культури»

Інформаційно-смісловий компонент: «Організаційний розвиток та організаційна культура як основні психологічні результати вияву підприємницької активності персоналу організацій»

Міні-лекція (з використанням мультимедійної презентації): «Підприємницька активність персоналу освітніх організацій як важливий чинник забезпечення організаційного розвитку та ефективності діяльності освітньої організації в цілому».

Вправа-змагання «Зібрати схему» (робота в малих групах (командах)): «Роль підприємницької активності в організаційному розвитку». Завдання для команд: із наданих складових частин найшвидше зібрати схему, яка розкриває місце і роль підприємницької активності в організаційному розвитку.

Лекція-презентація: «Типології організаційної культури. Підприємницький тип організаційної культури» [15].

Діагностичний компонент: «Діагностика організаційного розвитку та організаційної культури»

Психологічний практикум: «Визначення рівня розвитку освітньої організації» (за допомогою опитувальника «Як розвивається Ваша організація?» В. Зігерта, Л. Ланга, модифікація Л.М. Карамушки [16]).

Психологічний практикум: «Діагностика типів організаційної культури освітніх організацій» (за допомогою Опитувальника на визначення схильності до типу організаційної культури Д. Коула) [15].

Корекційно-розвивальний компонент: «Розвиток підприємницької активності персоналу організацій у контексті організаційного розвитку та розвитку організаційної культури»

Робота в малих групах (з подальшим груповим обговоренням): «Назвіть конкретні інноваційні зміни в освітній організації, для введення яких персоналу необхідно виявляти підприємницьку активність».

Метод кейсів: учасникам пропонується ряд кейсів (опис проблемних ситуацій щодо вияву підприємницької активності персоналом освітніх організацій з різним рівнем організаційного розвитку та різним типом організаційної культури). Розробка методів розв'язання проблеми та їх групове обговорення.

Аналітичний проект: «Основні напрямки удосконалення організаційної культури освітньої організації». Інструкція: учасникам пропонується сформулювати найактуальніші проблеми організаційної культури освітньої організації, виходячи із основних структурних підсистем організації (управління, людські ресурси, виробничі ресурси, комунікації тощо). При розробці враховуються основні принципи реформування Нової української школи.

Представлення та обговорення отриманих результатів.

Творчий проект (робота в малих групах): «Будинок-бажань». Інструкція: підготувати проект «Бажаної організаційної культури освітньої організації» за основними її складовими (цінності, норми, традиції тощо).

Захист творчих проектів.

Робота в парах: «Роль психологів у забезпеченні розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва в контексті організаційного розвитку та розвитку організаційної культури освітніх організацій».

III. Заключна частина тренінгу

Блок 1 «Узагальнення та закріплення набутих під час навчання знань, вмінь, навичок»

Вправа «Оптимісти-песимісти» [2] (модифікація автора): «Підприємницька активність в освітній організації: позитиви та негативи».

Мета – закріпити мотивацію щодо формування підприємницької активності у персоналу організації та розвитку внутрішнього підприємництва в освітній організації.

Інструкція: 1) група поділяється на дві команди: «Оптимісти» та «Песимісти»; 2) «Оптимісти» складають список переваг та позитивних аспектів розвитку підприємницької активності персоналу освітньої організації, продовжуючи вислів: «Виявляти підприємницьку

активність необхідно тому, що...»; 3) «Песимісти» складають перелік недоліків та негативних аспектів розвитку підприємницької поведінки персоналу освітньої організації, продовжуючи вислів: «Виявляти підприємницьку активність непотрібно тому, що...»; 4) обидві групи по черзі висловлюють свої аргументи.

Після завершення результати виконання вправи обговорюються.

* Примітка для тренера. Процес виконання цієї справи може бути записаний на відеокамеру. В цьому випадку, проглядаючи відеозапис, учасники мають змогу оцінити виконання вправи не тільки з точки зору «змісту проблеми». Також можна відслідкувати певні соціально-психологічні результати роботи групи в цілому після навчання (згуртованість групи, динаміка розвитку групи, задоволеність роботою тощо).

Вправа «Питання-відповідь». Інструкція: всі учасники поділяються на малі групи, кожна група повинна протягом 5 хв. підготувати максимум питань за темою тренінгу, кожне питання необхідно написати на окремому аркуші та розмістити на дошці. Після цього групи обмінюються дошками та повинні відповісти на поставлені питання.

Обговорення результатів.

Вправа «Закінчити речення». «Найкращим сьогодні було...». «Новою ідеєю для мене стало...». «Я сподіваюсь на те, що...»

Блок 2 «Підведення підсумків роботи»

Рефлексія тренінгу. Всі учасники, сидячи колом, послідовно, в довільній формі висловлюють свої враження від проведеного заняття, наприклад, наскільки воно було корисним для них, що нового про себе вони дізнались, що їм сподобалось (не сподобалось), що слід урахувати в процесі проведення занять надалі тощо. Висновки формулюються за наступним планом: 1) «Мій основний висновок...»; 2) «З цього тренінгу я візьму з собою...»; 3) «Головним для мене було усвідомлення того, що...».

Отримані судження можуть, з дозволу учасників тренінгу, записуватись керівником заняття на диктофон для здійснення наступного контент-аналізу. Це дасть можливість більш глибоко оцінити значущість занять для учасників, а також своєчасно вносити певні зміни в проблематику, дизайн заняття та власну поведінку тренера на наступних етапах роботи.

Вправа «Апельсини». Інструкція: ведучий на трьох плакатах малює або пише словами: 1) кошик апельсинів; 2) склянку апельсинового соку; 3) гірку очищених шкірок від апельсинів. Кожний учасник на стікерах пише ті вправи, ігри, знання тощо, що найбільше запам'ятались, сподобались, не сподобались. Після цього учасники розміщують свої стікери на відповідних дошках:

- на плакат з апельсинами – те, що ще не знайшло закінченого вигляду, що потрібно додумати, до чого буде необхідно повернутися;
- на плакат зі склянкою чудового освіжаючого соку можна наклеювати те, що радувало, надихнуло на нове, сприяло розвитку;
- на плакат з відходами – речі, яких краще позбутися, які не сподобалися, були зайві, образливі, неактуальні, дратували.

Обговорення результатів.

Блок 3 «Прощання»

Вручення сертифікатів.

Відеопрезентація «Так ми працювали сьогодні разом».

Вправа «Мої емоції». Інструкція: кожен учасник говорить одне слово, що виражає його емоції на даний момент.

Висновки. Упровадження розробленого тренінгу для персоналу освітніх організацій показало його ефективність, позитивний зворотний зв'язок, сприяло осмисленню проблеми внутрішньоорганізаційного підприємництва, підвищило мотивацію до розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій. Про це свідчать результати роботи учасників тренінгу на заключній його частині.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в розробці моделі психолого-управлінського консультування менеджерів освітніх організацій щодо психологічного забезпечення розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях.

Список використаних джерел

1. Бондарчук О. І. Спецкурс-тренінг особистісного розвитку керівників освітніх організацій у контексті організаційного розвитку / О. І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць / [ред. кол. : С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : А.С.К., 2011. – Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2011. – Вип. 32. – С. 213–218.
2. Восемнадцать программ тренингов: руководство для профессионалов / под науч. ред. В. А. Чикер. – СПб. : Речь, 2007. – 368 с.
3. Карамушка Л. М. Роль внутрішньоорганізаційного підприємництва в реалізації концепції «Нова українська школа» / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер // Організаційна психологія. Економічна психологія : наук. журнал / [за наук. ред. С. Д. Максименка та Л. М. Карамушки]. – К. : Логос, 2019. – № 1(16). – С. 33–45.
4. Креденцер О. В. Основні підходи до розуміння сутності феномену підприємництва / О. В. Креденцер // Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Філософія. Психологія. Педагогіка : зб. наук. праць. – К. : Політехніка, 2005. – № 3. – Ч. 1. – С. 133–140.
5. Креденцер О. В. Основні напрями внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях / О. В. Креденцер // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України – 2017. – Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 47. – С. 70–78.
6. Креденцер О. В. Підприємницька активність персоналу освітніх організацій: теоретична модель та емпіричне дослідження / О. В. Креденцер // Досвід України та країн Європейського Союзу у вирішенні актуальних проблем психології в сучасних соціально-політичних умовах : зб. наук. статей / [за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, О. В. Креденцер, Ю. Горбанюк]. – К.-Люблін : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, Інститут Наук про Родину і Працю Соціальної Католицької Університету Любліна Яна Павла II. – К. : Логос, 2016. – С. 62–69.
7. Креденцер О. В. Поняття «внутрішньоорганізаційне підприємництво»: теоретичний аналіз проблеми / О. В. Креденцер // Організаційна психологія. Економічна психологія : наук. журнал [за наук. ред. С. Д. Максименка та Л. М. Карамушки]. – К. : Логос, 2015. – № 3. – С. 66–72.
8. Креденцер О. В. Психологічна підготовка персоналу освітніх організацій до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості / О. В. Креденцер // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2018. – № 1 (12). – С. 89–98.
9. Креденцер О. В. Тренінг «Розвиток самоефективності підприємців сфери торгівлі»: структура, особливості проведення та оцінка ефективності / О. В. Креденцер, І. Б. Абдуллаєва // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2016. – Т. 1. – Вип. 44. – С. 36–41.
10. Креденцер О. В. Тренінг «Формування підприємницької поведінки в персоналу освітніх організацій для ефективного забезпечення організаційного розвитку» / О. В. Креденцер // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 32. – С. 218–227.
11. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : [навч. посіб.] / К.Л. Мілютіна. – К. : МАУП, 2004. – 192 с.
12. Мінковська І. Шкільний вчитель = підприємець. Чи можливо це в Україні? / І Мінковська / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nus.org.ua/view/shkilnyj-vchytel-pidpryuyemets-chy-mozhlyvo-tse-v-ukrayini/>
13. Нова українська школа: концептуальні засади реформування середньої школи. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/reforms/ukrainska-shkola-compressed.pdf>
14. Пачковський Ю. Ф. Психологія підприємництва : [навч. посіб.] / Ю. Ф. Пачковський. – Львів, 2001. – 276 с.
15. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л. М. Карамушки. – К. : Пед. думка, 2015. – 288 с. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>
16. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / [за наук. ред. Л. М. Карамушки]. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 206 с.
17. Смерічевська С. Стратегія освітнього інтрапідприємства / С. Смерічевська. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу http://www.experts.in.ua/baza/analitic/index.php?ELEMENT_ID=13553
18. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : ІНКОС, 2005. – 366 с.
19. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій) : [навч. посіб.] / за наук. ред. проф. Л. М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2008. – 234 с.
20. Управление персоналом. Практикум: упражнения, тесты / [под ред. М. Н. Кулапова]. – М. : Экзамен, 2003. – 256
21. Федорчук В. М. Соціально-психологічний тренінг «Розвиток комунікативної компетентності викладача» : [навч.-метод. посіб.] / В. М. Федорчук. – Кам'янець-Подільський : Абетка, 2003. – 240 с.
22. Чикер В. А. Тренинг как метод, способствующий успешной реализации организационных изменений и организационному развитию / В. А. Чикер, А.М. Гуревич, Д. Саулин. – СПб., 2004. – 156 с.

23. Эбнер М. Предпринимательская ориентация в организации. Внутреннее предпринимательство ; [пер. с нем.] / М. Эбнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер // Психология труда и организационная психология. – Т. 6. – Х. : Гуманитарный Центр, 2010. – 284 с.
24. Яценко Т. С. Методы активного социально-психологического обучения : [метод. рекомендации для студентов пед. институтов] / Т. С. Яценко. – Ч. 2. – К. : РУМК, 1991. – 56 с.
25. Charles, W. Bringing the Excitement of Entrepreneurism to the Public Schools / W. Charles, M.S. Lavaroni, Donald E. Leisey [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.edentrepreneurs.org/edupreneur.php>
26. Klink, J. Fostering intrapreneurial competencies of employees in the education sector / Jo Boon, Marcel Van der Klink and Jose Janssen. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/ijtd.12010>
27. Lăcătu, M. L. Entrepreneurship in education / Maria Liana Lăcătu, Camelia Stăiculescu // International Conference Knowledge-Based Organization. – 2016. – Vol. XXII. – No 2. – P. 438–443.
28. Kneale, P. Teaching Intrapreneurship: Cases from Business / Pauline Kneale // Planet. – 2004. – No12:1. – P. 8–9.
29. Kising'u, T. Strategic Determinants of Intrapreneurship of Education Institutions in Kenya / Titus Muthami Kising'u // International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE). – 2014. – Vol. 1, Issue 8, August. – P. 48–62.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bondarchuk O. I. Spetskurs-treninh osobystisnoho rozvytku kerivnykiv osvितnikh orhanizatsii u konteksti orhanizatsiinoho rozvytku / O. I. Bondarchuk // Aktualni problemy psykholohii : zb. naukovykh prats / [red. kol. : S. D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – K. : A.S.K., 2011. – T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – 2011. – Vyp. 32. – С. 213–218.
2. Vosemnadcat' programm treningov: rukovodstvo dlja professionalov / pod nauch. red. V. A. Chiker. – SPb. : Rech', 2007. – 368 s.
3. Karamushka L. M. Rol vnutrishnoorhanizatsiinoho pidpriemnytstva v realizatsii kontseptsii «Nova ukrainska shkola» / L. M. Karamushka, O. V. Kredentser // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia : nauk. zhurnal / [za nauk. red. S. D. Maksymenka ta L. M. Karamushky]. – K. : Lohos, 2019. – № 1(16). – С. 33–45.
4. Kredentser O. V. Osnovni pidkhody do rozuminnia sutnosti fenomenu pidpriemnytstva / O. V. Kredentser // Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu Ukrainy «Kyivskiy politekhnichnyi instytut». Filosofii. Psykholohiia. Pedahohika : zb. nauk. prats. – K. : Politekhnik, 2005. – № 3. – Ch. 1. – S. 133–140.
5. Kredentser O. V. Osnovni napriamy vnutrishnoorhanizatsiinoho pidpriemnytstva v osvितnikh orhanizatsiakh / O. V. Kredentser // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy – 2017. – Tom I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Vyp. 47. – С. 70–78.
6. Kredentser O. V. Pidpriemnytska aktyvnist personalu osvितnikh orhanizatsii: teoretychna model ta empirychno doslidzhennia / O. V. Kredentser // Dosvid Ukrainy ta krain Yevropeiskoho Soiuzu u vyrishenni aktualnykh problem psykholohii v suchasnykh sotsialno-politychnykh umovakh : zb. nauk. statei / [za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky, O. V. Kredentser, Yu. Horbaniuk]. – K.-Liublin : Instytut psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, Instytut Nauk pro Rodynu i Pratsiu Sotsialnu Katolytskoho Universytetu Liublina Yana Pavla II. – K. : Lohos, 2016. – S. 62–69.
7. Kredentser O. V. Poniattia «vnutrishnoorhanizatsiine pidpriemnytstvo»: teoretychni analiz problemy / O. V. Kredentser // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia : nauk. zhurnal [za nauk. red. S. D. Maksymenka ta L. M. Karamushky]. – K. : Lohos, 2015. – № 3. – С. 66–72.
8. Kredentser O. V. Psykholohichna pidhotovka personalu osvितnikh orhanizatsii do rozvytku orhanizatsiinoi kultury v umovakh sotsialnoi napruzhenosti / O. V. Kredentser // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – 2018. – № 1 (12). – S. 89–98.
9. Kredentser O. V. Treninh «Rozvytok samoefektyvnosti pidpriemstv sfery torhivli»: struktura, osoblyvosti provedennia ta otsinka efektyvnosti / O. V. Kredentser, I. B. Abdullaieva // Aktualni problemy psykholohii: Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. nauk. prats / za red. S.D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2016. – T. 1. – Vyp. 44. – С. 36–41.
10. Kredentser O. V. Treninh «Formuvannia pidpriemnytskoi povedinky v personalu osvितnikh orhanizatsii dlja efektyvnoho zabezpechennia orhanizatsiinoho rozvytku» / O. V. Kredentser // Aktualni problemy psykholohii : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2011. – Vyp. 32. – S. 218–227.
11. Miliutina K. L. Teoriia ta praktyka psykholohichnoho treninhu : [navch. posib.] / K.L. Miliutina. – K. : MAUP, 2004. – 192 s.
12. Minkovska I. Shkilnyi vchytel = pidpriemets. Chy mozhlyvo tse v Ukraini? / I Minkovska / [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://nus.org.ua/view/shkilnyj-vchytel-pidpriemets-chy-mozhlyvo-tse-v-ukrayini/>
13. Nova ukrainska shkola: kontseptualni zasady reformuvannia serednoi shkoly. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/reforms/ukrainska-shkola-compressed.pdf>
14. Pachkovskiy Yu. F. Psykholohiia pidpriemnytstva : [navch. posib.] / Yu. F. Pachkovskiy. – Lviv, 2001. – 276 s.
15. Psykholohichni determinanty rozvytku orhanizatsiinoi kultury : monohrafiia / L. M. Karamushka, O. V. Kredentser, K. V. Tereshchenko [ta in.]; za red. L. M. Karamushky. – K. : Ped. dumka, 2015. – 288 s. [Elektronnyi resurs] – Rezhym dostupu : <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>

16. Psykholohichni zasady orhanizatsiinoho rozvytku : monohrafiia / [za nauk. red. L. M. Karamushky]. – Kirovohrad : Imeks-LTD, 2013. – 206 s.
17. Smerichevska S. Stratehiia osvithnoho intraprenerstva / S. Smerichevska. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu http://www.experts.in.ua/baza/analitic/index.php?ELEMENT_ID=13553
18. Tekhnolohii roboty orhanizatsiinykh psykholohiv : [navch. posib. dlia studentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv intyvisliadyplom. osvity] / za nauk. red. L. M. Karamushky. – K. : INKOS, 2005. – 366 s.
19. Tekhnolohiia psykholohichnoi pidhotovky personalu orhanizatsii do roboty v umovakh sotsialno-ekonomichnykh zmin (na materialii osvithnykh orhanizatsii) : [navch. posib.] / za nauk. red. prof. L. M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2008. – 234 s.
20. Upravlenie personalom. Praktikum: uprazhneniia, testy / [pod red. M. N. Kulapova]. – M. : Jekzamen, 2003. – 256 s.
21. Fedorchuk V. M. Sotsialno-psykholohichni treninh «Rozvytok komunikatyvnoi kompetentnosti vykladacha» : [navch.-metod. posib.] / V. M. Fedorchuk. – Kamianets-Podilskyi : Abetka, 2003. – 240 s.
22. Chiker V. A. Trening kak metod, sposobstvujushhij uspesnoji realizacii organizacionnykh izmenenij i organizacionnomu razvitiu / V. A. Chiker, A.M. Gurevich, D. Saulin. – SPb., 2004. – 156 s.
23. Jebner M. Predprinimatel'skaja orientacija v organizacii. Vnutrennee predprinimatel'stvo ; [per. s nem.] / M. Jebner, G. Frank, K. Korunka, M. Ljoger // Psihologija truda i organizacionnaja psihologija. – T. 6. – H. : Gumanitarnyj Centr, 2010. – 284 s.
24. Jacenko T. S. Metody aktivnogo social'no-psihologicheskogo obuchenija : [metod. rekomendacii dlja studentov ped. institutov] / T. S. Jacenko. – Ch. 2. – K. : RUMK, 1991. – 56 s.
25. Charles, W. Bringing the Excitement of Entrepreneurism to the Public Schools / W. Charles, M.S. Lavaroni, Donald E. Leisey [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.edentrepreneurs.org/edupreneur.php>
26. Klink, J. Fostering intrapreneurial competencies of employees in the education sector / Jo Boon, Marcel Van der Klink and Jose Janssen. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/ijtd.12010> <https://doi.org/10.1111/ijtd.12010>
27. Lăcătu, M. L. Entrepreneurship in education / Maria Liana Lăcătu, Camelia Stăiculescu // International Conference Knowledge-Based Organization. – 2016. – Vol. XXII. – No 2. – P. 438–443.
28. Kneale, P. Teaching Intrapreneurship: Cases from Business / Pauline Kneale // Planet. – 2004. – No12:1. – P. 8–9.
29. Kisingu, T. Strategic Determinants of Intrapreneurship of Education Institutions in Kenya / Titus Muthami Kisingu // International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE). – 2014. – Vol. 1, Issue 8, August. – P. 48–62.

Kredentser, O.V. Psychological training of staff of educational organizations for the development of intrapreneurship. The article presents the training program "Psychological Training of Staff of Educational Organizations for the Development of Intrapreneurship", highlighting its content, structure, aims, target audience, organization and work forms. The training program, which is based on a technological approach, uses the following interactive techniques: filling worksheets, unfinished sentences, group and intergroup discussions, brainstorming, mini-lectures, making drawings, psychological practices, arts projects, post-class analyses, etc. The training consists of the introduction, training session 1 "Intrapreneurship in Educational Organizations: Content, Functions, Main Areas", training session 2 "Educational Organization Staff's Entrepreneurial Activity As the Main Psychological Component of Intrapreneurship", training session 3 "Staff's Entrepreneurial Activity As an Organizational Development and Organizational Culture Development Factor", and the final session. The training program includes the main structural elements (training sessions), which are made up of the introductory, assessing and developing components and interactive techniques used to represent each of these components. The author gives a detailed description of the training program content.

Keywords: psychological training, training program, educational organizations, staff of educational organizations, intrapreneurship

Відомості про автора

Креденцер Оксана Валеріївна, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Kredentser, Oksana V., PhD, Assoc. Prof., senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostyuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: okred278@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4119-190X>

Отримано 20 травня 2019 р.
Рецензовано 10 червня 2019 р.
Прийнято 18 червня 2019 р.