



**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
Український відкритий університет післядипломної освіти
Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти
Кафедра психології управління**

М. В. Москальов

**УСПІШНЕ ВХОДЖЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ
ПРАЦІВНИКІВ В ОСВІТНЮ ОРГАНІЗАЦІЮ ЯК ЧИННИК
ЇХНЬОГО СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ**

Спецкурс

для слухачів очно-дистанційної форми навчання
в системі післядипломної педагогічної освіти



Київ – 2019

Москальов М. В. Успішне входження педагогічних працівників в освітню організацію як чинник їхнього суб'єктивного благополуччя / М. В. Москальов : спецкурс для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти. – К., 2019. – 46 с.

Схвалено кафедрою психології управління Центрального інституту післядипломної освіти Університету менеджменту освіти НАПН України (протокол № 12 від «29» листопада 2019 р.).

Схвалено вченою радою ЦІПО Університету менеджменту освіти НАПН України (протокол № 6 від «10» грудня 2019 р.).

Рецензенти:

Бондарчук О. І., доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології управління Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України ;

Саврасова-В'юн Т.О., кандидат психологічних наук, доцент кафедри української літератури та компаративістики, заступник директора з науково-педагогічної та соціально-гуманітарної роботи Інституту філології Київського університету імені Бориса Грінченка

Як почуватися комфортно на робочому місці? Як визначити, що ми успішно увійшли в освітню організацію? Що потрібно зробити, щоби ствердити себе як фахівця в колективі? Відповідям на ці та інші питання й присвячено даний спецкурс.

У спецкурсі висвітлено психологічні особливості, чинники та умови входження педагогічних працівників в освітні організації, наведено сучасні психодіагностичні методики та вправи із самопідтримки й розвитку відповідного психологічного ресурсу особистості. Розробка містить навчально-тематичний план, програмний зміст, інформаційні матеріали для спецкурсу, питання для самоконтролю й список використаної та рекомендованої літератури.

Призначено педагогічним працівникам освітніх організацій, слухачам інститутів післядипломної педагогічної освіти, а також усім, хто цікавиться проблемами успішного входження педагогічних працівників в освітні організації задля їхнього благополуччя.

© Москальов М. В.

© УМО НАПН України, 2019

ЗМІСТ

1. Вступ.....	4
2. Навчально-тематичний план.....	6
3. Зміст спецкурсу.....	7
4. Завдання для самостійної роботи.....	18
5. Питання для самоконтролю.....	20
6. Інформаційно-методичні матеріали для спецкурсу.....	22
7. Література.....	51
8. Глосарій.....	53



Вступ

У національній доктрині розвитку освіти поставлені завдання щодо формування самостійної та самодостатньої особистості, здатної до професійного розвитку, активної адаптації на сучасному ринку праці та творчої самореалізації. Ці завдання пов'язані із запитом суспільства до реформування української освіти і зумовлюють особливі вимоги до особистості педагога, який має виступати зразком особистості для своїх вихованців, демонструючи вищезазначені якості.

Однією з передумов реалізації зазначених завдань є така організація діяльності закладу освіти, яка створює безпечне, комфортне розвивальне освітнє середовище для всіх учасників освітнього процесу, в тому числі, педагогічних працівників. Важливим етапом даного процесу є забезпечення успішного входження педагогів в освітню організацію і, як наслідок, формування почуття його суб'єктивного благополуччя.

Саме при входженні педагогічних працівників в освітню організацію актуальним стає ефективна допомога по засвоєнню як нормативно-правових, професійних, так і сприяння розвитку тих особистісних якостей, які є важливими саме для даної освітньої організації.

Це й зумовило розроблення даного спецкурсу, спрямованого на визначення психологічної сутності, показників, механізмів, засобів, методів забезпечення успішного входження педагогічних працівників в освітню організацію як чинника їхнього суб'єктивного благополуччя.

Мета спецкурсу: розвиток у педагогічних працівників психологічної компетентності з питань їх успішного входження в освітню організацію як чинника їх суб'єктивного благополуччя.

У результаті слухачі отримують *знання* щодо змісту та психологічних чинників входження педагогічних працівників в освітню організацію, а також методи діагностики психологічних особливостей, необхідних для успішного входження в освітню організацію, й прийомів самопідтримки й саморозвитку відповідного психологічного ресурсу.

НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

Назви тем	Вид занять	Загальна кількість годин	У тому числі	
			ауд.	самос Т.
1. Сутність та особливості входження педагогічних працівників в освітню організацію.	тем. дискусія	6	4	2
2. Психологічні чинники, що впливають на специфіку успішного входження педагогічних працівників в освітню організацію.	Семінарськ е заняття	12	8	4
3. Психологічні умови успішного входження педагогічних працівників в освітню організацію як чинник їхнього благополуччя.	Семінарськ е заняття	14	8	4
Усього:		30	20	10

** – за потреби кількість годин може бути змінена*



ЗМІСТ СПЕЦКУРСУ

Тема 1. Сутність та особливості входження педагогічних працівників в освітню організацію (***тематична дискусія***)

Мета: Оволодіння теоретичними знаннями щодо входження педагогічних працівників в освітню організацію.

Питання для обговорення

1. Зміст, види та механізми входження особистості в організацію.
2. Психологічні особливості входження педагогічних працівників в освітню організацію.



3. Індикатори успішного входження педагогічних працівників в освітню організацію



Поради молодому педагогу – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://lvschool2.org.ua/teacher/porady>

Тема 2. Психологічні чинники, що впливають на специфіку успішного входження педагогічних працівників в освітню організацію.

Мета: виявити чинники успішного входження педагогічних працівників в освітню організацію як чинника їхнього благополуччя.

Питання для обговорення

1. Виявити соціально-психологічні чинники входження педагогічних працівників в освітню організацію.
2. Проаналізувати педагогічні чинники успішного входження педагогічних працівників в освітню організацію.
3. Визначити індивідуально-психологічні фактори успішного входження педагогічних працівників в освітню організацію як чинник їхнього благополуччя.

Література : [1; 5–7; 10–14; 17; 22–23].



Інтернет ресурс:

Москальов М. В. Психологічний супровід входження молодих педагогів в освітню організацію / М. В. Москальов – Електронний ресурс. – Режим доступу: [http://elibrary.kubg.edu.ua / id / eprint /11503 /1/Moskralyov st psych suprov](http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/11503/1/Moskralyov_st_psych_suprov)

Тема 3. Психологічні умови успішного входження педагогічних працівників в освітню організацію як чинник їхнього благополуччя.

Мета: розвиток умінь і навичок педагогічних працівників щодо успішного входження в освітні організації, із застосуванням набутих знань та умінь для забезпечення їхнього психологічного благополуччя.

Для досягнення поставленої мети було обрано такі завдання:

1. Оволодіння педагогами знаннями про зміст та психологічні особливості входження в освітню організацію.
2. Оволодіння молодими педагогами знаннями про основні психологічні чинники, які впливають на вдале входження в освітню організацію.
3. Оволодіння педагогічними працівниками методами діагностики психологічних характеристик, необхідних для ефективного входження в освітню організацію.
4. Оволодіння педагогічними працівниками уміннями та навичками виконання завдань, які виникають в процесі входження в освітню організацію.

Зупинимось більш детально на висвітленні змісту тренінгу.

Вступ до тренінгу



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

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

Вступна частина

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

– Вивчення очікувань (заповнення індивідуальних робочих аркушів з наступним груповим обговоренням. Учасникам пропонується надати відповіді на запитання: «Чому я хочу навчитися

на тренінгу?», «Які знання я хотів отримати?», «Що нового я хотів би дізнатися про діяльність освітньої організації?» [6; 9; 10]).

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

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



Етап 1. Актуалізація знань щодо входження педагогічних працівників в освітню організацію як чинника їхнього благополуччя.

Криголам: кожен педагогічний працівник коротко представляє інформацію про себе. Мета: з'ясувати основні відомості про учасників тренінгу (освіта, досвід роботи, здібності, уподобання тощо).

Метод незавершених речень: Робота в малих групах (обговорення з метою підготовки схематичних малюнків): «Входження – це... ». Мета: з'ясувати розуміння учасниками сутності поняття «входження». «Входження в освітню організацію – це ...». Мета: виявити здатність педагогічного працівника розуміти та аналізувати запропоноване поняття.

Міжгрупове обговорення: порівняння понять «входження», «введення», «вступ», «адаптація» тощо. Мета: з'ясувати здатність педагогічних працівників до аналітичного мислення.

Групова робота: «Які професійно важливі якості педагогічного працівника при входженні в освітню організацію можна віднести до успішних» Мета: виокремити із загалу професійно-важливих якостей саме ті, які сприяють успішності при входженні в освітню організацію та сприяють суб'єктивному благополуччю.

Мультимедійна презентація (міні-лекція): «Входження: основні характеристики» (для підготовки до заняття використано матеріали наукової літератури [11]).

Мета: надати теоретичні знання з обраної теми.

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

Підведення підсумків «Що нового я дізнався на занятті».

	<p>Етап 2. (діагностичний).</p> <p>Методи психодіагностики психологічних особливостей входження педагогічних працівників в освітню організацію як чинника їхнього благополуччя.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

Психологічний практикум. методика «Діагностика ефективності педагогічних комунікацій» (варіант анкети за О. О. Леонтьєвим).

Психологічний практикум. «Дослідження типів викладачів за професійною спрямованістю на викладацьку діяльність»

Психологічний практикум. Опитувальник «Оцініть власний рівень готовності до педагогічної діяльності».

Психологічний практикум. Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (МЛО-АМ) О. Г. Маклакова та С. В. Чермянина

Етап 3. (корегуально-розвивальний). Розвиток професійно значущих якостей педагогічних працівників, спрямованих на успішність при входженні в освітню організацію.

Вправа «Сліпий та поводитир». Вправа. «Приєднатися до групи» [11].

Вправа. «Я викладач» (за Н. В. Самоукіною) [6]. Вправа «Ефективний викладач» [6]. Вправа «Мистецтво сподобатися іншому (за Дж. Шпігель)» [4, 198-199]. Вправа «Вмій виражати свої почуття» [11]. Вправа «Ідеальний педагог». Вправа «Мої професійні плани» [1; 13].

Вправа «Минуле, сьогодні і майбутнє» [1]. Вправа «Значущі професійні події в минулому і найбільш бажані в майбутньому» [10].

Домашнє завдання: змодельуйте первинну співбесіду педагога з новим співробітником. Мета: закріпити матеріал, який отримали на занятті та активізувати здатність до самостійного опрацювання.

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

Завершення тренінгу.

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

Анкета «Аналіз ефективності роботи тренінгу».





ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

1. Наведіть приклади та опишіть різні види входження педагогічних працівників в освітню організацію .

2. Проаналізуйте власну поведінку і визначте стратегію, яку Ви частіше за все використовуєте при входженні в освітню організацію. Розробіть рекомендації щодо можливого вдосконалення вдалого входження молодих педагогів в освітню організацію заради їх психологічного благополуччя.

3. Надайте відповідь, які знання, на вашу думку, необхідно мати педагогічним працівникам, щоб успішно здійснити входження в освітню організацію?

4. Назвіть, які ви знаєте методи психологічної діагностики стратегій поведінки при входженні педагогічних працівників в освітні організації?

5. Вкажіть, що сприяє розвитку здатності педагогічних працівників до успішного входження в освітні організації задля їх благополуччя?

6. Назвіть уміння й навички, якими володіють працівники

освітніх організацій для успішного входження в освітню організацію задля їх благополуччя. Це гарні питання, але якраз для дискусії (т.1)

7. Скласти індивідуальну програму розвитку здатності до успішного входження педагогічних працівників в освітню організацію як чинника їхнього благополуччя.



ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Що таке «входження в організацію»
2. Надайте характеристику поняттям входження, входження в організацію, входження в освітню організацію.
3. Які види входження в освітню організацію ви можете назвати?
4. Охарактеризуйте соціально-психологічні чинники входження педагогічних працівників в освітню організацію?
5. Надайте характеристику професійним чинникам успішного входження педагогічних працівників в освітню організацію.
6. Які методики можна використати для дослідження психологічних особливостей входження педагогічних працівників в освітню організацію?
7. Як ви розумієте поняття «успішність». Назвіть основні індикатори успішності педагогічного працівника.
8. Порівняйте образи успішності та неуспішності педагогічних працівників.
9. Поясніть, у чому полягає специфіка успішності входження педагогічних працівників в освітню організацію як чинника їхнього благополуччя.

10. Розкрийте специфіку впливу індивідуально психологічних чинників на благополуччя педагогічних працівників освітніх організацій.





ІНФОРМАЦІЙНО- МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ СПЕЦКУРСУ

БЛОК 1. ІНФОРМАЦІЙНО-СМИСЛОВИЙ КОМПОНЕНТ

Аналіз наукової літератури надав можливість виявити, що входження педагогічних працівників в освітню організацію розглядається як початковий етап професійної діяльності під час якого відбувається: засвоєння правил, норм та цінностей професії; формування та усвідомлення себе як суб'єкта професії; оволодіння психологічними важливими якостями, необхідними для виконання своїх професійних обов'язків; оптимізація професійних знань, умінь та навичок щодо психологічної готовності до виконання функціональних обов'язків. Виявлено особливості процесу входження педагогічних працівників в колектив, який базується на здійсненні чотирьох етапів:

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

Другий етап надає можливість розширити коло знайомих (за візуальними, професійними, спільними інтересами). Адже кожен

працівник, який щойно починає трудову діяльність, зазвичай сприймається позитивно. Він «добрий» для колективу і здебільшого колектив приємний для нього.

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

Четвертий етап показує участь фахівця у суспільному житті організації, винахідництві, раціоналізації: у нього виникає відповідне творче напруження у роботі, яке вимагає робити кар'єру [8, 323].

БЛОК 2. ДІАГНОСТИЧНИЙ КОМПОНЕНТ



Методика «Аналіз педагогом особливостей індивідуального стилю своєї педагогічної діяльності» [2];

Інструкція. Відповіді на нижче наведені питання допоможуть Вам виявити свій індивідуальний стиль роботи. Для цього в пропозиції

ному запитальнику відмітьте галочками варіанти відповідей, відповідні Вам (при збігу двох-трьох варіантів відмічайте усі колонки). Підрахувавши кількість галочок в кожній колонці, Ви можете визначити свій власний стиль роботи (колонка з максимальною кількістю галочок).

<i>№ n/n</i>	<i>ПИТАННЯ</i>	<i>Варіанти відповідей</i>			
		<i>ЕІС</i>	<i>ЕМ С</i>	<i>РІС</i>	<i>РМ С</i>
1	Ви складаєте детальний план заняття?	ні	так	ні	так
2	Ви плануєте заняття лише в загальних рисах?	так	ні	так	ні
3	Як часто ви відхиляєтесь від заняття?	так	так	так	ні
4	Чи відхилялись Ви від плану, помітивши недолік в знаннях студентів або складної в засвєнні матеріалу?	ні	так	так	так
5	Чи відводите більшу частину заняття пояснюючи новий матеріал?	так	так	ні	ні
6	Ви постійно слідкуєте за тим, як засвоюється новий матеріал в процесі спілкування?	ні	так	так	так
7	Як часто Ви звертаєтесь до студентів з питаннями в процесі пояснення?	ні	так	так	так
8	Наскільки багато часу Ви відводите в процесі опитування відповіді кожного студента?	ні	ні	так	так
9	Ви завжди отримуєте правильні відповіді?	ні	так	так	так
10	Ви завжди робите так, щоб студент самостійно виправив свою відповідь?	ні	ні	так	так

11	Ви часто використовуєте додатковий навчальний матеріал для пояснень?	так	так	так	ні
12	Ви часто змінюєте теми роботи на заняттях?	так	так	ні	ні
13	Ви допускаєте, що опитування студентів раптово перейшло в колективне обговорення нового учбового матеріалу?	так	ні	так	ні
14	Ви одразу даєте відповідь студентам на неочікувані запитання?	так	ні	ні	ні
15	Ви постійно слідкуєте за активністю студентів під час опитування?	ні	да	ні	ні
16	Чи може неготовність чи настрої студентів під час заняття вивести вас із рівноваги?	так	так	ні	ні
17	Ви завжди самі виправляєте помилки студентів?	так	так	ні	ні
18	Ви завжди вкладаєтесь в рамки занять?	ні	ні	так	так
19	Чи строго ви слідкуєте за тим, щоб студенти відповідали й виконували завдання самостійно: без підказок та нікуди не підглядаючи?	ні	да	ні	да
20	Ви завжди детально оцінюєте кожну відповідь?	ні	так	так	так
21	Чи різко відрізняються Ваші вимоги від вимог інших колег?	так	ні	ні	ні
22	Часто Ви заохочуєте за хороші відповіді?	так	так	так	ні
23	Часто Ви критикуєте студент за погані відповіді?	ні	так	ні	так
24	Чи часто Ви контролюєте знання студентів?	ні	так	ні	так
25	Чи часто Ви повторюєте пройдений матеріал?	ні	так	так	так
26	Ви часто можете підійти до вивчення наступної теми, не будучи впевненим, що попередній матеріал	да	ні	так	ні

	засвоєно всіма?				
27	Як часто Ви думаете, студентам взагалі цікаво на Ваших заняттях?	так	так	так	ні
28	Як ви вважаєте, тим хто вчиться, приємно у Вас на заняттях?	так	так	так	ні
29	Ви постійно підтримуєте високий темп заняття?	так	так	ні	ні
30	Ви сильно переживаєте невиконання студентами Вашого домашнього завдання?	ні	так	ні	ні
31	Ви завжди вимагаєте чіткого дотримання дисципліни?	ні	так	ні	так
32	Вас відволікає «робочий шум на лекціях»?	ні	так	ні	да
33	Ви часто аналізуєте власну діяльність на заняттях?	ні	так	ні	так

Примітка. Найбільша кількість відповідей «так» в одній з колонок свідчить з певною долею вірогідності про переважання у педагога стилю, названого в цій колонці.

Рекомендації по вдосконаленню викладачем індивідуального стилю своєї педагогічної діяльності.

Після того, як Ви визначили свій стиль викладання, пропонуємо Вам ознайомитися із загальною характеристикою цього стилю. Потім зіставте, будь-ласка, виділені особливості із специфікою процесу і результативністю Вашої діяльності. У разі збігу на основі за пропонованих рекомендацій складіть індивідуальний план вдосконалення свого стилю викладання і приступайте до його виконання. Після закінчення декількох місяців (у кінці навчального року) оцініть, наскільки успішною виявилася ця робота. У разі потреби зверніться за допомогою своїх колег.

Отже, залежно від виявленого стилю пропонуємо Вам наступні рекомендації.



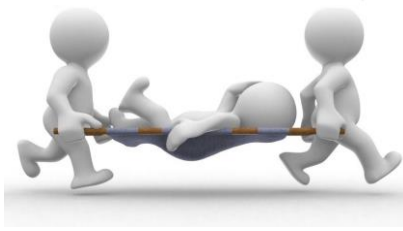
Емоційно-імпровізаційний стиль. Ви маєте

багато : високим рівнем знань, артистизмом, контактністю, прозорливістю, умінням їм цікаво викласти учбовий матеріал, захопити студентів прикладом, що подається, керувати колективною роботою, варіювати різні форми і методи навчання. Ваше зайняття створює сприятливий психологічний клімат.

Проте Вашу діяльність характеризують і визначені недоліки: відсутність методичності (недостатня присутність у Вашій діяльності закріплення та повторення учбового матеріалу, контролю знань студентів). Можливо недостатня увага до рівня знань слабких студентів, недостатня вимогливість, завищена самооцінка, демонстративність, підвищена чутливість, що обумовлює Вашу надмірну залежність від ситуації на занятті. В результаті у Ваших студентів стійкий інтерес до предмета, що вивчається, та висока пізнавальна активність поєднуються з неміцним знанням, недостатньо сформованими навичками учіння.

Рекомендуємо Вам дещо зменшити кількість часу, що відводиться вивченню нового матеріалу; в процесі пояснення ретельно контролювати, як засвоюється матеріал (для цього через певні проміжки часу можна звертатися до студентів з проханням відповісти на питання). Ніколи не переходьте до вивчення нового матеріалу не будучи упевненим, що попередній засвоєний усіма, уважно відноситесь до рівня знань слабких студентів. Ретельно відпрацьовуйте увесь учбовий матеріал, приділяючи велику увагу закріпленню та повторенню. Не бійтеся та не уникайте «нудних» видів роботи.

Намагайтеся активізувати студентів не зовнішніми розвагами, а викликати у них інтерес до особливостей самого предмета. Під час опитування більше часу відводьте відповіді кожного студента, домагайтеся правильної відповіді, ніколи не виправляйте відразу помилки: нехай сам чітко сформулює та виправить власну відповідь, а Ви допомагайте йому уточненнями і доповненнями. Завжди давайте детальну та об'єктивну оцінку кожній відповіді. Підвищуйте вимогливість, стежте, щоб студенти відповідали та виконували перевірочні роботи самостійно, без підказок і підглядання. Намагайтеся детально планувати заняття, виконувати намічений план та аналізувати власну діяльність на заняттях.



Емоційно-методичний стиль. Вас

відрізняють дуже багато переваг: високий рівень знань, контактність, прозорливість, змістовність, уміння цікаво викласти учбовий матеріал, активізувати студентів, збудивши у них інтерес до особливостей предмета, уміле використання і варіювання форм і методів навчання. В результаті у Ваших студентів міцні знання поєднуються з високою пізнавальною активністю та сформованими навичками навчіння.

Проте Вам властиві і деякі недоліки: дещо підвищена самооцінка, деяка демонстративність, підвищена чутливість, що обумовлюють Вашу зайву залежність від ситуації на занятті, настрою і підготовленості студентів.

Рекомендуємо Вам намагатися менше говорити на занятті, даючи можливість повною мірою висловитися Вашим студентам, не виправляти відразу неправильних відповідей, а шляхом численних уточнень, доповнень, підказок домагатися, щоб студент сам виправив та оформив власну відповідь. Власні формулювання пропонуйте лише тоді, коли це дійсно необхідно. По можливості намагайтеся проявляти більше стриманості.



Розмірковуюче-імпровізаційний стиль.

Ви маєте дуже багато достоїнств: високим рівнем знань, контактністю, прозорливістю, вимогливістю, умінням ясно і чітко викласти учбовий матеріал, уважним ставленням рівня знань усіх студентів, об'єктивною самооцінкою, стриманістю. У Ваших студентів інтерес до предмета, що вивчається, поєднується з міцними знаннями і сформованими навичками вчення.

Проте Вашу діяльність характеризують і певні недоліки: недостатньо широке варіювання форм і методів навчання, недостатня увага до постійної підтримки дисципліни на занятті. Ви багато часу відводите відповіді кожного студента, добиваєтесь, щоб він детально сформував свою відповідь, об'єктивно оцінюєте його, що підвищує ефективність Вашої діяльності. В той же час подібна манера ведення опитування обумовлює деякі уповільнені темпи уроку. Цей недолік можна компенсувати, ширше, використовуючи різноманітні методи.

Рекомендуємо Вам частіше практикувати колективні обговорення, проявляти більше винахідливості в підборі захоплюючі студентів тим. Проявляти більше нетерпимості до порушень дисципліни на занятті і кінець кінцем Вам не доведеться робити такої кількості дисциплінарних зауважень.

Розмірковуюче-методичний стиль. Ви маєте багато переваг: високою методичністю, уважним відношенням до рівня знань усіх студентів, високою вимогливістю.

Проте Вашу діяльність характеризують і визначені недоліки: невміння постійно підтримувати у студентів інтерес до предмета, використання стандартного набору форм і методів навчання, перевага репродуктивної, а не продуктивної діяльності студентів, нестабільне емоційне відношення до студентів. В результаті у Ваших студентів сформовані навички, міцні знання поєднуються з відсутністю інтересу до вивчення предмету. Перебування на Вашому занятті для багатьох з них томливо і не завжди цікаво, нерідко відсутній сприятливий психологічний клімат.

Рекомендуємо Вам ширше застосовувати заохочення гарних відповідей, менш різко засуджувати погані, адже від емоційного стану Ваших студентів кінець кінцем залежать і результати їх навчання. Постарайтеся розширити свій арсенал методичних прийомів, ширше варіювати різноманітні форми заняття. Не обмежуйтеся лише репродуктивними видами роботи, оскільки якщо Ви використовуватимете тільки їх, учні втратять інтерес до предмета. Частіше практикуйте колективні обговорення, вибирайте для них ті теми, до яких можуть захопити студентів.



Методика «Діагностика ефективності педагогічних комунікацій» (анкета за О. О. Леонт'євим).

Інструкція. Експертам, які мають досвід спілкування з аудиторією, пропонується карта комунікативної діяльності. Кожен експерт, працюючи незалежно, оцінює ті чи інші дії педагога, користуючись запропонованими шкалами, після чого знаходиться узагальнена оцінка.



Карта комунікативної діяльності

Доброзичливість	7 6 5 4 3 2 1	Недоброзичливість
-----------------	---------------	-------------------

Зацікавленість	7 6 5 4 3 2 1	Байдужність
Заохочення ініціативи студентів	7 6 5 4 3 2 1	Придушення ініціативи
Відкритість (вільне виявлення почуттів, відсутність «маски»)	7 6 5 4 3 2 1	Закритість (прагнення триматися за соціальну роль, страх своїх недоліків, тривога за престиж)
Активність (увесь час у спілкуванні, тримає студентів у «тонусі»)	7 6 5 4 3 2 1	Пасивність (не керує процесом спілкування, пускає його на самоплив)
Гнучкість (легко схоплює і розв'язує виниклі проблеми, конфлікти)	7 6 5 4 3 2 1	Жорсткість (не зауважує змін у настрої аудиторії, спрямований ніби сам на себе)
Диференційованість (індивідуальний підхід до студентів)	7 6 5 4 3 2 1	Відсутність диференційованості у спілкуванні (немає індивідуального підходу до студентів)

Обробка даних. Підраховується усереднена експертна оцінка. Діапазон цих оцінок може коливатися від 7 до 49 балів. На основі середньої оцінки експертів робиться висновок про ступінь комунікативної ефективності педагога.

Інтерпретація даних.

Якщо усереднена оцінка експертів коливається в межах **49 – 45 балів**, то комунікативна діяльність дуже інтенсивна і близька до моделі активної взаємодії. Педагог досяг вершин своєї майстерності, вільно володіє аудиторією. Як диригент прекрасно розподіляє свою

увагу, усі засоби спілкування органічно вплетені у взаємодію із студентами. Непосвяченому може здатися, що зібралася компанія добре знайомих між собою людей для обговорення останніх подій. Однак при цьому всі зайняті загальною справою, заняття досягає поставленої мети.



44 – 35 балів – висока оцінка. Дружня, невимушена атмосфера панує в аудиторії. Всі учасники заняття зацікавлено спостерігають за педагогом або обговорюють поставлене питання. Активно висловлюються думки, пропонуються варіанти рішення проблеми. Стихійність відсутня. Педагог коректно спрямовує хід заняття, не забуваючи віддавати належне гумору і дотепності присутніх. Усяка вдала пропозиція відразу підхоплюється і заохочується помірною похвалою. Заняття проходить продуктивно, в активній взаємодії сторін.

34 – 20 балів характеризують педагога як такого, хто цілком задовільно опанував засобами спілкування. Його комунікативна діяльність досить вільна за формою. Він легко встановлює контакт з учнями, однак не усі знаходяться у полі його уваги. В імпровізованих дискусіях він спирається на більш активну частину присутніх, інші ж

виступають частіше в ролі спостерігачів. Заняття проходить жваво, однак не завжди досягає поставленої мети. Зміст заняття може мимоволі бути принесеним у жертву формі спілкування. Тут можливі прояви елементів моделей диференційованої уваги та негнучкого реагування.

19 – 11 балів – низька оцінка комунікативної діяльності. Має місце одностороння спрямованість навчально-виховного впливу з боку педагога. Незримі бар'єри спілкування заважають живим контактам сторін. Аудиторія пасивна, ініціатива подавляється домінуючою позицією педагога. Його стиль проявляється в авторитарній або неконтактній моделі спілкування.

При дуже низьких оцінках (**10 – 7 балів**) всяка взаємодія із студентами відсутня. Спілкування розвивається за моделями дикторського або гіпорексивного стилю. Воно деперсоналізоване, за своїм психологічним змістом анонімне і практично нічим не відрізняється від масової публічної лекції або виступу по радіо. Педагогічні функції обмежуються лише інформаційною стороною.

Чи дуже відрізняється ваша самооцінка від оцінок експертів? Які заходи ви плануєте здійснити щоб виправити ситуацію?

Методика «Дослідження типів викладачів за професійною спрямованістю на викладацьку діяльність»

Інструкція. У даному опитувальнику перераховані властивості, які можуть бути притаманні Вам більшою чи меншою мірою. Можливі два варіанти відповідей: а) вірно, властивість є типовою для

моєї поведінки, або великою мірою мені притаманна; б) невірно, властивість не є типовою для мене, зовсім мені не притаманна. Прочитавши твердження і обравши один з варіантів відповіді, занотуйте обрану відповідь біля відповідного номеру.

<i>№ з\п</i>	<i>Твердження</i>	<i>Вірно</i>	<i>Невірно</i>
1	Я міг би жити наодинці, далеко від людей.		
2	Я часто перемагаю інших людей своєю впевненістю в собі.		
3	Міцні знання з мого предмета (оберіть предмет, який би ви хотіли б викладати) можуть суттєво полегшити життя людини.		
4	Люди мають більше, ніж сьогодні, притримуватися законів моралі.		
5	Я уважно читаю кожну книгу, перш ніж повернути її до бібліотеки.		
6	Мій ідеал робочої обстановки – тиха кімната з робочим столом.		
7	Люди кажуть, що мені подобається все робити своїм оригінальним способом.		
8	Серед моїх ідеалів значне місце посідають особистості вчених, що зробили значний внесок у мій предмет.		
9	Оточуючі кажуть, що на грубість я просто не здатний.		
10	Я завжди уважно слідкую за тим, як я одягнений.		
11	Буває, я весь ранок ні з ким не хочу розмовляти.		
12	Мені важливо, щоб у всьому, що мене оточує, не було безладу.		
13	Більшість моїх друзів – люди, інтереси яких лежать у сфері моєї професії (уявіть, чи так би це могло б бути у майбутньому).		
14	Я довго аналізую свою поведінку.		

15	Вдома я поведжуся за столом так само, як і в ресторані.		
16	У компанії я даю іншим можливість шуткувати і розповідати усякі історії.		
17	Мене дратують люди, які не можуть швидко прийняти рішення.		
18	Якщо в мене є трохи вільного часу, я краще почитаю щось у галузі моєї дисципліни.		
19	Мені незручно дуркувати у компанії, навіть якщо інші це роблять.		
20	Іноді я люблю позлословити про відсутніх.		
21	Мені дуже подобається запрошувати гостей і розважати їх.		
22	Я рідко виступаю проти думки колективу, групи.		
23	Мені більше подобаються люди, які є хорошими фахівцями у своїй професії, незалежно від їхніх особистісних якостей.		
24	Я не можу бути байдужим до проблем інших людей.		
25	Я завжди охоче визнаю свої помилки.		
26	Для мене найгірше покарання – це бути закритим наодинці.		
27	Зусилля, витрачені на складання планів, не варті того.		
28	У шкільні роки я поповнював свої знання, читаючи спеціальну літературу.		
29	Я не осуджую людину за те, що вона обманює тих, хто дозволяє себе обманювати.		
30	У мене не виникає внутрішнього протесту, коли мене просять надати комусь послугу.		
31	Мабуть, деякі люди вважають, що я занадто багато балакаю.		
32	Я уникаю громадської роботи і пов'язаної з нею відповідальності.		
34	Наука – це те, що найбільше мене цікавить в житті.		
34	Оточуючі вважають мою сім'ю		

	інтелігентною.		
35	Перед тривалою подорожжю я завжди ретельно продумую, що із собою взяти.		
36	Я живу сьогоднішнім днем більшою мірою, ніж інші люди.		
37	Якщо б в мене, як учителя, був вибір, то я надавав би перевагу організації позакласному заходу, аніж розповідям учням інформації з предмета.		
38	Основне завдання учителя – передати учню знання з предмета.		
39	Я люблю читати книги і статті на теми моральності, етики.		
40	Іноді мене дратують люди, які звертаються до мене із запитаннями.		
41	Більшість людей, з якими я буваю у компаніях, без сумніву, раді мене бачити.		
42	Думаю, мені б сподобалась робота, пов'язана із відповідальною адміністративно-господарською діяльністю.		
43	Навряд чи я розстроюсь, якщо свою відпустку доведеться провести, навчаючись на курсах підвищення кваліфікації.		
44	Моя люб'язність часто не подобається іншим людям.		
45	Бувало, я заздрив удачі інших людей.		
46	Якщо мені хтось нагрубить, я можу швидко забути про це.		
47	Зазвичай, оточуючі прислухаються до моїх пропозицій.		
48	Якби мені довелося перенестися у майбутнє на короткий час, то я б в першу чергу набрав там книг зі свого предмета.		
49	Я беру активну участь у житті інших людей.		
50	Я ніколи з усмішкою не говорив неприємних речей.		

Обробіть отримані результати порівнявши відповіді ключем.

Кожне співпадіння оцінюється 1 балом.

Ключ

Мотивація схвалення: 5-а, 10-а, 15-а, 20-б, 25-а, 30-а, 35-а, 40-б, 45-б, 50-а.

Товариськість: 1-б, 6-б, 11-б, 16-б, 21-а, 26-а, 31-а, 36-а, 41-а, 46-а.

Організованість: 2-а, 7-а, 12-а, 17-а, 22-б, 27-б, 32-б, 37-а, 42-а, 47-а.

Спрямованість на предмет: 3-а, 8-а, 13-а, 18-а, 23-а, 28-а, 33-а, 38-а, 43-а, 48-а.

Інтелігентність: 4-а, 9-а, 14-а, 19-а, 24-а, 29-б, 34-а, 39-а, 44-а, 49-а.

Підсумкова оцінка по фактору не перевищує 10 балів. Якщо результат знаходиться в межах 3-7 балів, його слід вважати середнім ступенем прояву досліджуваної властивості.

Обробка результатів починається зі шкали мотивації схвалення, оскільки, якщо отриманий результат виходить за межі середнього значення, відповіді вважають нещирими і немає підстав довіряти отриманій інформації.

Проаналізуйте отримані результати на основі поданої нижче інформації.

Кожний з складників професійної спрямованості вважається **недостатньо розвиненим**, якщо по даній шкалі отримано **менше 3 балів**, і **яскраво вираженим**, якщо кількість балів перевищує значення **7 балів**. Для більшої наочності отримані результати

доцільно виразити у вигляді кругової або стовпчикової діаграми. Вираженість одного фактора свідчить про моноспрямованість особистості, вираженість декількох факторів може інтерпретуватися як результат поліспрямованості.

У відповідності до дослідницьких шкал методики можна визначити такі типи викладачів: «Організатор», «Комунікатор», «Предметнік» та «Інтелігент».

Структуру особистості типу «Організатор» складають такі якості, як вимогливість, організованість, сильна воля, енергійність. Для «Предметніка» характерні спостережливість, професійна компетентність, прагнення до творчості. Існує велика вірогідність існування і проміжного типу «Предметнік-Організатор», який поєднує в собі характеристики обох типів. Структуру особистості типу «Комунікатор» складають такі якості, як товариськість, доброта, зовнішня привабливість, висока моральність, а також емоційність і гнучкість поведінки. Тип "Інтелігент" характеризується високим інтелектом, загальною культурою і моральністю.

Кожному з названих типів викладачів притаманні свої способи, механізми і канали передачі виховних впливів. Так, викладач – «Комунікатор» відрізняється екстравертованістю, низькою конфліктністю, доброзичливістю, здатністю до емпатії, любов'ю до молоді. Він реалізує свої виховні впливи на основі сумісності зі студентом, співпраці, проявляє інтерес до особистого життя студентів. Ці його впливи найбільші зміни спричиняють саме на «побутову» поведінку студента.

Для викладача – «Предметника», раціоналіста, твердо впевненого у необхідності знань та їхній значимості у житті, більш характерним є виховання студентів засобами предмету, який він викладає, шляхом зміни його сприйняття наукової картини світу, долучення до роботи у гуртку тощо.

Викладач – «Організатор», який часто є лідером не тільки для студентів, але й для всього педагогічного колективу, переважно транслює свої особистісні властивості у ході проведення різних позааудиторних заходів. Тому результат його впливу скоріш за все проявиться у сфері ділового співробітництва, групової зацікавленості, дисципліни тощо.

Викладач – «Інтелігент», який відрізняється принциповістю, дотриманням моральних норм, реалізує себе за допомогою високоінтелектуальної просвітницької діяльності, він несе студентам моральність, духовність, відчуття свободи.

Зробіть висновок, у якому обґрунтуйте те, який тип викладача є найбільш привабливим для Вас у навчанні.
.....

Опитувальник «Оцініть власний рівень готовності до педагогічної діяльності»

Інструкція: оцініть рівень розвитку кожного показника, потім по кожного компонента і загальний рівень розвитку готовності до педагогічної діяльності. *Підведіть підсумки:* високий рівень розвитку – 2 бали; недостатній рівень розвитку – 1 бал; відсутній – 0 балів. Підсумуйте бали.

<i>Компонент</i>	<i>Показники компоненту</i>	<i>Бал</i>
-------------------------	------------------------------------	-------------------

<i>готовності</i>		
Теоретичний компонент	<ul style="list-style-type: none"> • знання сучасної педагогічної та психологічної теорії творчості фахові знання; • знання особистісно орієнтованих технологій розвитку і виховання творчої особистості; • дидактичні знання щодо організації навчально-виховного процесу, спрямованого на творчий розвиток його суб'єктів; • знання форм і методів стимулювання творчої діяльності студентів. 	
Загалом		
Практичний компонент	<ul style="list-style-type: none"> • володіння методами педагогічного оцінювання розвитку творчих якостей студентів; • вміння реалізовувати особистісно орієнтовану розвивальну взаємодію з студентами; • вміння проектувати і керувати навчально-пізнавальною діяльністю студентів; • здатність до систематичного самоаналізу професійної діяльності, узагальнення власного досвіду та досвіду інших; • комунікативні навички щодо здійснення творчої взаємодії з студентами. 	
Загалом		
Особистісний компонент	<ul style="list-style-type: none"> • педагогічний оптимізм на основі адекватної „Я”- концепції; • настанова на творчий професійний пошук і досягнення ефективних результатів у творчій взаємодії із студентами в конкретних умовах педагогічної праці; 	

	<ul style="list-style-type: none"> • емпатія та любов до студентів; • педагогічна спостережливість; • розвиток творчого професійного мислення; • винахідливість, творча уява та інтуїція; • прагнення до самореалізації в професійній діяльності. 	
Загалом		

Ви набрали менш 15 балів – *низький рівень*.

Ви набрали від 15 до 25 балів – *середній рівень*.

Ви набрали більше 25 балів – *високий рівень*.

Проаналізувати рівень розвитку компонентів. Визначте, які потрібні заходи щоб підвищити рівень готовності до педагогічної діяльності.

БЛОК 3. РОЗВИВАЛЬНИЙ КОМПОНЕНТ

Вправа «Сліпий та поводитир» (енциклопедія практичної психології // http://psychologis.com.ua/slepoy_i_povodyr_igra.htm)

Мета: формування вміння моделювати процес адаптації особистості при входженні в освітню **організацію; розвиток конструктивних навичок спілкування.**

Ця гра дасть фахівцю досвід довіри оточуючим, а саме цього зазвичай сильно не вистачає. Для того щоб почати гру, потрібні дві особи. Один з них буде сліпим – йому зав’язують очі. Другий – його поводитирем, намагається акуратно і дбайливо перевести сліпого через дорогу з пожвавленим рухом.

Це «рух» ви заздалегідь створите, розставивши в кімнаті стільці і якісь інші речі таким чином, щоб вони заважали вільно перейти з однієї сторони приміщення на іншу. Якщо є ще бажаючі прийняти участь в грі, то вони можуть створювати «барикади» зі своїх тіл, розставивши руки і ноги і завмерши в будь-якому місці кімнати.

Завдання провідника - акуратно перекласти сліпого на іншу «сторону шосе» (де це місце, домовтеся заздалегідь), оберігаючи його від зіткнень з різними перешкодами. Після того, як завдання буде виконано, обговоріть з фахівцем, чи легко йому було в ролі сліпого, довіряв він провідникові, його турботі і вміння, які почуття відчував. Наступного разу нехай він спробує себе в ролі провідника – це навчить його турботи і уваги до іншої людини.

Важким може бути для педагога пояснення зі «сліпим» людиною, так як фрази типу: «А тепер став ногу ось сюди» - йому ні про що не говорять. Зазвичай дитина усвідомлює це через якийсь час і його спілкування зі «сліпим» наступного разу вже буде більш ефективним, так що корисно проводити такі ігри не по одному разу.

Примітка. У цій грі «провідник» може контактувати зі «сліпим» різними способами: говорити про те, що потрібно робити, або просто вести його за собою, піднімаючи ногу «сліпого» на потрібну висоту, щоб подолати перешкоду. Можете чергувати ці варіанти, ввівши заборону на один з них, тренуючи таким чином то володіння вербальними (мовними), то невербальними засобами спілкування. Якщо ваш «сліпий» намагається самотійно пройти весь шлях, ігноруючи допомогу провідника, то в наступний тур постарайтеся погіршити його орієнтацію в просторі, розставивши по-іншому

перешкоди і розкрутивши на місці дитини після того, як йому зав'язали очі.

Вправа. «Приєднатися до групи» [11]. Мета: допомогти педагогічним працівникам розвинути вміння «приєднання до групи». Із учасників групи обираються дві особи, яким запропоновано вирішити виробничу ситуацію. Учасникам пропонується по черговому здійснити такі кроки: 1. Приєднатися до діяльності обраних учасників тренінгу. 2. Обрати найкращий спосіб приєднання. 3. Спільно із усіма довести розпочату справу до завершення.

Примітка. У цій грі метою було з'ясувати наскільки колеги можуть командно співпрацювати між собою та знаходити компроміс, тим самим, попереджаючи виникненню можливого конфлікту. При спостереженні за виконанням вправи видно: психологічні особливості входження молодих педагогів в освітнє середовище; вміння вислуховувати інших, або навпаки протиставляти себе; вміння адаптуватися до нових умов; роботу в команді, виявляти здатність до спільної діяльності, вміння взаємодіяти, співпереживати.

Вправа «Вмій виразити свої почуття» [11]. Мета: допомогти педагогічним працівникам розвинути вміння та навички емпатійного ставлення до колег при входженні в організацію.

Учасникам пропонується покроково виконати наступні дії:

1. З'ясуйте, чи необхідна комусь із співробітників ваша допомога.
2. Запитайте людину, чи їй потрібна допомога.
3. Якщо так, продумайте шляхи допомоги.
4. Надайте допомогу безпосередньо.

Примітка. У цій грі завданням є з'ясувати наскільки у молодих співробітників сформовані навички психологічної готовності до надання допомоги своїм ще малознайомим колегам. По перше, відомо, що під час входження людини в нове освітнє середовище існує певний психологічний бар'єр «першого контакту з іншими», що створює ефект непорозуміння між колегами. Тому вміння та навичка відвертого звернення до колеги першим та пропозиція надати допомогу допоможе налагодити контакт, виявити емпатію до іншого, сприяти швидшому знайомству. По друге, доречним є і запитання у іншого про згоду на сторонню допомогу. Адже будь яка допомога носить позитивні наслідки тоді, коли про це просять. По третє, з будь яким питанням легше справитися спільними зусиллями. Таким чином, доброзичливе ставлення до інших та ваше щире бажання допомогти сприятиме успішному входженню в освітню організацію.

Вправа «Ідеальний педагог». Мета: вивчити особистісні якості та закріпити професійно важливі якості педагога з метою розуміння їх значення.

Учасникам пропонуються набір особистісних якостей педагога та професійно важливих якостей педагогів. Завдання: 1. вибрати з цих якостей три і пронумерувати їх за ступенем значущості для них. 2. Залишити в кожному стовпчику лише дві найважливіші, на ваш погляд. Прокоментувати зроблений вибір.

Набір особистісних якостей та психологічно важливих якостей педагога

Особистісні якості педагога	Професійно важливі якості педагога
<p>Соціальна активність.</p> <p>Цілеспрямованість</p> <p>Урівноваженість</p> <p>Бажання працювати з дітьми</p> <p>Гуманність</p> <p>Чарівність</p> <p>Чесність</p> <p>Справедливість</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Педагогічна ерудиція 2. Педагогічне цілепокладання 3. Педагогічне мислення (яке включає практичне і діагностичне мислення) 4. Педагогічна імпровізація 5. Педагогічна спостережливість 6. Педагогічний оптимізм 7. Педагогічне передбачення 8. Педагогічний такт

Примітка. У цій вправі з'ясовується наскільки педагог володіє інформацією щодо розуміння власних та професійно важливих якостей педагогів. А також наскільки педагог професійно сформований та готовий до виконання своїх обов'язків, наскільки володіє психологічними інструментарієм та знаннями щодо презентації себе та своїх особливостей в період виконання своїх професійних обов'язків.

Домашнє завдання: змоделюйте первинну співбесіду педагога з новим співробітником. Відмітьте ті особистісні якості (на вашу думку) та професійно важливі якості, які допомагають успішному входженню в освітню організацію. Мета: закріпити матеріал, який

отримали на занятті та активізувати здатність до самостійного опрацювання.

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

Література

Основна

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

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

Додаткова:

3. Журнал відкритий урок. Організація психологічного супроводу. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://osvita.ua/school/method/psychology/988/>

4. Карамушка, Л. М. Зміст та структура тренінгу «Психологічні основи профілактики та подолання професійного стресу в персоналу держадміністрацій» / Л. М. Карамушка, Д. І. Куриця // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / [ред.кол. С. Д. Максименко (гол.ред.) та ін.]. – К. : А.С.К. 2012. – С.53-61.

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

6. Мушкевич М. І. Поняття супроводу у сучасній психологічній науці / М. І. Мушкевич // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН

України / за ред. С. Д. Максименка. – К., 2011. – Т. XIII, ч. 1. – С. 287–294. С . 287-294.

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

8. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищих навч. закладів для слухачів ін-тів післядипломної освіти] /за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : ІНКОС, 2005. – 366 с.

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

10. Тихомирова О. Г. Организационная культура формирование, развитие и оценка / О. Г. Тихомирова. – Санкт-Петербург, 2008. – 148 с.

11. Толков О. С. Навчальна програма тренінгу «Психологічні особливості діяльності персоналу вищих навчальних закладів в умовах соціально-економічних змін» / О. С. Толков // Актуальні проблеми психології : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна робота : зб. наук. праць / за ред. С. Д. Максименко, Л. М. Карамушки. – К. : Вид-во «А.С.К», 2010. – Т.1. – Ч.21. – С.53-61.



ГЛОСАРІЙ

Входження – входження педагогічних працівників в освітню організацію розглядається як початковий етап професійної діяльності під час якого відбувається: засвоєння правил, норм та цінностей професії; формування та усвідомлення себе як суб'єкта професії; оволодіння психологічними важливими якостями, необхідними для виконання своїх професійних обов'язків; оптимізація професійних знань, умінь та навичок щодо психологічної готовності до виконання функціональних обов'язків.

Благополуччя – стан людини або об'єктивна ситуація, коли у людини є все те, що сприятливо характеризує його життя в очах оточуючих, близьких і його самого.

Дискусія (discussion) – обмін думками з метою з'ясування правильності тих чи інших позицій, їх перспективності, актуальності, цінності, можливості усунення існуючих протиріч тощо.

Ейфорія (euphoria) – психологічний стан піднесеного настрою, що не виправданий реальністю, об'єктивними причинами. Е. називають також стан некритичного вдоволення (безпричинна радість, безтурботність, надмірна веселість).

Соціалізація людини (socialization of personality) – процес перетворення людської істоти на суспільного індивіда, утвердження її як особистості, включення у суспільне життя як активної сили.

Соціальна група (social group) – певна спільність людей, які поєднані на основі загальних ознак, що їх відносять до спільної діяльності. В С. г. виникають певні психологічні утворення (соціальне почуття, інтереси, психологічний клімат та ін.).

Спецкурс

Москальов Максим Володимирович

к. психол. наук,

доцент кафедри психології управління

УСПІШНЕ ВХОДЖЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В ОСВІТНЮ ОРГАНІЗАЦІЮ ЯК ЧИННИК ЇХНЬОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ

Спецкурс

для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі
післядипломної педагогічної освіти

Підписано до друку Формат 60x84/16

Папір офсетний № 1. Гарнітура Таймс

Тираж Друк офсетний. Зам №

Університет менеджменту освіти НАПН України
04053, м. Київ, вул. Січових стрільців, 52-А.