

# НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА ПІДГОТОВКИ МОЛОДИХ ПЕДАГОГІВ ДО ВХОДЖЕННЯ В ОСВІТНЮ ОРГАНІЗАЦІЮ

**Москальов Максим Володимирович**

кандидат психологічних наук, доцент

доцент кафедри загальної, вікової та педагогічної психології

Київський університет імені Бориса Грінченка, м. Київ

**Анотація.** У статті розглядається важлива проблема – підготовка молодих педагогів до входження в освітню організацію. Автором розкрито психологічні особливості та специфіку входження молодих педагогів в освітню організацію. А також подано основні компоненти тренінгу, які допомагають молодим педагогам вдало входити в педагогічні колективи; використано інтерактивні методи навчання, які допомагають молодим педагогам впровадити психологічні аспекти як в психологічну діяльність, так і специфіку взаємодії з усіма учасниками навчально-виховного процесу.

**Ключові слова:** педагог; молодий педагог; входження; входження в організацію; входження в освітню організацію.

**Аннотация.** В статье рассматривается важная проблема – подготовка молодых педагогов к вхождению в образовательную организацию. Автором раскрыты психологические особенности и специфику вхождения молодых педагогов в образовательную организацию. А также представлены основные компоненты тренинга, которые помогают молодым педагогам удачно входить в педагогические коллективы; использовано интерактивные методы обучения, которые помогают молодым педагогам внедрить психологические аспекты как в профессиональную деятельность, так и специфику взаимодействия со всеми участниками учебно-воспитательного процесса.

**Ключевые слова:** педагог; молодой педагог; вхождение; вхождение в организацию; вхождения в образовательную организацию.

**Abstract.** The article deals with the important issue - education to young teachers entering the educational organization. The author reveals the psychological characteristics and specific entry of young teachers in educational organization. Also

the main components of the training to help young teachers successfully enter into educational groups; uses interactive teaching methods that help young teachers to introduce psychological aspects of both psychological activity and specificity of interaction with all participants in the educational process.

Keywords: teacher; young teacher; entry; joining the organization; entry into the educational organization

### **Постановка проблеми дослідження**

В умовах соціально-політичних та економічних трансформацій в українському суспільстві висуваються нові вимоги до сучасних фахівців у різних галузях народного господарства. Особливо це стосується такої важливої сфери як освітянська. Основною ланкою діяльності у освітянській сфері є педагоги, які своєю відданою працею у такій складній для країни час допомагають розвитку дітей та підлітків.

Виявлено надзвичайний інтерес науковців до проблеми становлення саме молодих вчителів, а саме [7]: визначення механізмів професійної адаптації молодого вчителя (О. Г. Мороз, О. С. Солодухова); визначення шляхів, засобів, методів професійного становлення вчителя в умовах вищого навчального закладу (Н. В. Кузьміна, О. О. Холодова тощо); технології роботи практичних психологів щодо надання психологічної допомоги педагогам (О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, С. Д. Максименко та ін.).

Аналіз наукової літератури надав можливість виявити, що входження молодих педагогів в освітню організацію розглядається як початковий етап професійної діяльності під час якого відбувається: засвоєння правил, норм та цінностей професії; формування та усвідомлення себе як суб'єкта професії; оволодіння психологічними важливими якостями, необхідними для виконання своїх професійних обов'язків; оптимізація професійних знань, умінь та навичок щодо психологічної готовності до виконання функціональних обов'язків. Виявлено особливості процесу входження новачка в колектив, який базується на здійсненні чотирьох етапів [1; 7]:

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 [1, 323].

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

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

За результатами теоретичних та практичних досліджень нами було розроблено навчальну програму тренінгової форми. Основний напрямок програми – висвітлення основних теоретичних складових проблеми, що вміщує комплекс практичних вправ щодо надання психологічного супроводу молодим педагогам при входженні в освітню організацію.

**Метою статті** розробити та представити зміст, структуру та психологічні особливості тренінгу щодо вдалого входження молодих педагогів в освітню організацію.

### **Виклад основного матеріалу**

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

також як факультативний курс для підвищення кваліфікації молодих педагогів в системі післядипломної педагогічної освіти.

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

Модуль 1. Сутність поняття входження молодих педагогів в освітню організацію. Модуль 2. Психологічні чинники, що впливають на специфіку вдалого входження молодих педагогів в освітню організацію. Модуль 3. Психологічні умови входження молодих педагогів в освітню організацію.

Схематично план тренінгу «Психологічні особливості підготовки молодих педагогів до входження в освітню організацію» подано у табл.1. Тренінг розрахований на 24 години, з яких лекції – 9 годин, практичні заняття – 10 годин, самостійна робота – 5 годин.

*Таблиця 1*

**Навчально-тематичний план тренінгу «Психологічні особливості підготовки молодих педагогів до входження в освітню організацію»**

<b>№ з/п</b>	<b>Назва тем та підтем</b>	<b>Лекції</b>	<b>Практичні заняття</b>	<b>Самостійна робота</b>
1	Вступ до тренінгу	1	-	-
2	Модуль I. Сутність поняття входження молодих педагогів в освітню організацію			
3	Тема 1. Зміст та сутність понять «входження», «входження в організацію»	1	-	-
4	Тема 2. Психологічні особливості входження молодих педагогів в освітню організацію	1	1	-
5	Модуль II. Психологічні чинники, що впливають на специфіку вдалого входження молодих педагогів в освітню організацію			
6	Тема 3. Корпоративна культура як чинник вдалого входження молодих педагогів в	2	2	1

	освітню організацію			
7	Тема 4. Психологічно важливі якості молодих педагогів при входженні в освітню організацію	2	2	2
8	Модуль III. Психологічні умови входження молодих педагогів в освітню організацію			
9	Тема 5. Особливості діяльності молодих педагогів в освітній організації	-	2	1
10	Тема 6. Особливості взаємодії молодих педагогів з учасниками навчально-виховного процесу при входженні в в освітню організацію	2	2	1
11	Рефлексія тренінгу	-	1	-
12	Разом: 24	9	10	5

Для проведення тренінгу було використано основні інтерактивні техніки: метод незавершених речень (із подальшим груповим обговоренням); заповнення робочих аркушів (вивчення очікувань, розкриття змісту основних понять теми тощо); виконання творчих завдань (та їх представлення у вигляді схем, малюнків тощо); міжгрупове обговорення (представлення робочими групами результатів виконання певних завдань; постановка уточнюючих та проблемних питань; відповіді на поставленні питання тощо) [6; 13; 15].

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

Також варто зазначити, що реалізація програми тренінгу вимагала такої організації роботи з педагогами, яка б забезпечила психологічне навчання. Зважаючи на це, психологічну підготовку молодих педагогів було вирішено проводити використовуючи технологічний підхід, розроблений та запропонований Л. М. Карамушкою. В основу вибору змісту і форм роботи, згідно з технологічним підходом, було запропоновано три компоненти [6; 12; 13]: змістовно-смісловий, діагностичний, розвивальний. При цьому завдяки

змістовно-смісловому блоку надавалась інформація щодо сутності феномена, його основних характеристик, систематизації теоретичних відомостей про об'єкт дослідження. У діагностичному блоці викладаються діагностичні методики, які можуть бути використанні для діагностики конкретного класу характеристик, які мають відношення до проблеми, що аналізується. Завданням корекційно-розвивального блоку стало запровадження розвивальних вправ для оптимізації розвитку та корекції певних психологічних характеристик (особистості, групи, організації), які прямо чи опосередковано впливають на вияви певних складових того чи іншого явища (процесу), спрямованих на розвиток знань, умінь та навичок [12].

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

Для досягнення поставленої мети було обрано такі завдання:

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

Зупинимось більш детально на висвітленні змісту тренінгу. У статті подано зміст тренінгу на прикладі першого модуля, який структуровано на основі стандартних етапів: початковий, основний, заключний.

*Вступна частина тренінгу.*

- Знайомство учасників тренінгу (виконання вправ та криголамів: «Знайомство», «Мене звати ...», «Мої найкращі професійні якості ...» [13; 15]).
- Вивчення очікувань (заповнення індивідуальних робочих аркушів з наступним груповим обговоренням. Учасникам пропонується надати відповіді на запитання: «Чому я хочу навчитися на тренінгу?», «Які знання я хотів

отримати?», «Що нового я хотів би дізнатися про діяльність в школі?» [6; 13; 15]).

- 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 [13])».

*Основна частина тренінгу.*

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

Вступ: мета, завдання, організація тренінгової діяльності.

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

Мета: а) визначення змісту понять «входження», «входження» фахівців в організацію; б) аналіз результатів дослідження здатності до входження в організацію молодих фахівців; в) розвиток вмінь та навичок фахівців для ефективного входження в організацію.

Змістовно-смісловий компонент тренінгу. Метод незавершених речень: «Входження – це...». Мета: з'ясувати розуміння учасниками сутності поняття «входження». Міжгрупове обговорення: порівняння понять «входження», «введення», «вступ», «адаптація» тощо. Мета: з'ясувати здатність молодих фахівців до аналітичного мислення. Мультимедійна презентація (міні-лекція): «Входження: основні характеристики» (для підготовки до заняття використано матеріали наукової літератури [3]). Мета: надати теоретичні знання з обраної теми.

Діагностичний компонент тренінгу. Психологічний практикум: методика «Експрес-діагностика рівня емпатії (І. М. Юсупов)» [7, 200-204]; «Семантичний диференціал – СД» (Ч. Остуд) [7, 198-200].

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

Вправа [4]. «Приєднуватися в групу». Мета: допомогти педагогам розвинути вміння «приєднання до групи». Учасникам пропонується по чергово здійснити

такі кроки: 1. Виріши, чи хочеш ти приєднатися до діяльності, якою займаються інші. 2. Вибери найкращий спосіб приєднання. 3. Приєднайтесь до гурту.

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

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

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

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

Змістово-смысловий компонент тренінгу. Криголам: кожен молодий педагог коротко представляє інформацію про себе. Мета: з'ясувати основні відомості про учасників тренінгу (освіта, досвід роботи, здібності, уподобання тощо). Метод незавершених речень (індивідуальна форма) «Входження в освітню організацію – це ...». Мета: виявити здатність молодих педагогів розуміти та аналізувати запропоноване поняття. Робота в малих групах (обговорення з метою підготовки схематичних малюнків): «Сутність та основні етапи входження в освітню організацію». Мета: проаналізувати та охарактеризувати основні етапи входження в освітню організацію на основі моделювання та прогнозування. Міжгрупове обговорення: «Специфіка входження в освітню організацію молодих педагогів». Мета: сформулювати чітке уявлення щодо важливості етапу входження молодих педагогів в освітню організацію. Мультимедійна презентація (міні-лекція): «Професійно важливі якості педагога при входженні в організацію» (для підготовки до заняття використано матеріали наукової літератури [3]). Мета: ознайомити з теоретичним матеріалом щодо поняття входження в освітню організацію, його сутністю та видами.

Діагностичний компонент тренінгу. Психологічний практикум: методика «Аналіз педагогом особливостей індивідуального стилю своєї педагогічної діяльності» [7]; «Оцінка професійної спрямованості особистості педагога» [7].



Корекційно-розвивальний компонент тренінгу. Вправа «Мої професійні плани» [2; 5]. Мета: допомогти учасникам поміркувати над тим, чого він очікує від свого професійного життя, які його устремління, які цінності для нього значущі. Вправа «Минуле, сьогодні і майбутнє» [5]. Мета: проаналізувати учасниками свої відчуття з приводу свого професійного минулого, сьогоднішнього та змодельовати плани на майбутнє. Вправа «Значущі професійні події в минулому і найбільш бажані в майбутньому» [2]. Мета: навчити молодих педагогів формулює власні цілі щодо професійної перспективи.

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

*Завершення тренінгу.*

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

Анкета «Аналіз ефективності роботи тренінгу».

### **Висновок та перспективи подальшого дослідження проблеми.**

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

2. Апробація тренінгу показала доцільність його використання в роботі з молодими педагогами при входженні в освітню організацію.

На наступному етапі дослідження планується дослідити ефективність результатів впровадження тренінгу.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Баклицький І. О. Психологія праці: Підручник. [2-ге вид., перероб. і доп.] / І. О. Баклицький. – К. : Знання, 2008. – 655 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/>.

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

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

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

6. 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.

7. 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.

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

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.

## **SPYSOK VYKORYSTANYKh DZHEREL**

1. Baklyts'kyu I. O. Psykholohiya pratsi: Pidruchnyk. [2-he vyd., pererob. i dop.] / I. O. Baklyts'kyu. – K. : Znannya, 2008. – 655 s. (in Ukrainian).
2. Vydrina N. N. Programma raboty specialista po soprovozhdeniju molodyh pedagogov «Krug pomoshhi» / N. N. Vydrina. [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : <http://www.resobr.ru/materials/46/42800/>. (in Russian).
3. Vihanskij O. S. Menedzhment : Uchebnik / O. S. Vihanskij, A. I. Naumov. – 3-e izd. – M. : Gardariki, 2003. – 528 s. (in Russian).
4. Hol'shteyn A. Treninh umin' spilkuvannya: yak dopomohty problemnym pidlitkam [Per. z anh. V. Khomyka] / A. Hol'shteyn, V. Khomyk. – K. : Lybid', 2003. – 520 s. (in Ukrainian).
5. Zhurnal vidkrytyy urok. Orhanizatsiya psykholohichnoho suprovodu. [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : <http://osvita.ua/school/method/psychology/988/> (in Ukrainian).
6. Karamushka L. M. Zmist ta struktura treninhu «Psykholohichni osnovy profilaktyky ta podolannya profesiynoho stresu v personalu derzhadministratsiy» / L. M. Karamushka, D. I. Kurytsya // Aktual'ni problemy psykholohiyi: zb. nauk. prats' In-tu psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny / [red.kol. S. D. Maksymenko (hol.red.) ta in.]. – K. : A.S.K. 2012. – S.53-61. (in Ukrainian).
7. Kolominskij Ja. L. Psihologija pedagogicheskogo vzaimodejstvija. Ucheb. posob. [pod red. Ja. L. Kolominskogo] / Ja. L. Kolominskij, N. M. Pleskaleva, I. I. Zajac, O. A. Mitrahovich. – SPb. : Rech', 2007. – 240 s. (in Russian).
8. Подоляк Л. Г. Психологія вищої школи: Практикум [навч. посіб.] / Л. Г. Подоляк, В. І. Юрченко. – К. : Каравела, 2008. – 336 с. (in Ukrainian).
9. Tekhnolohiya psykholohichnoyi pidhotovky personalu orhanizatsiy do roboty v umovakh sotsial'no-ekonomichnykh zmin (na materialy osvutnykh

orhanizatsiy) : navch. posibnyk / za nauk. red. L. M. Karamushky. – K. : Naukovyy svit, 2008. – S. 19-22. (in Ukrainian).

10. Tekhnolohiyi roboty orhanizatsiynykh psykholohiv : [navch. posib. dlya studentiv vyshchychkh navch. zakladiv dlya slukhachiv in-tiv pislyadyplomnoyi osvity ] /za nauk. red. L. M. Karamushky. – K. : INKOS, 2005. – 366 s. (in Ukrainian).

11. Tolkov O. C. Navchal'na prohrama treninhu «Psykholohichni osoblyvosti diyal'nosti personalu vyshchychkh navchal'nykh zakladiv v umovakh sotsial'no-ekonomichnykh zmin» / O. C. Tolkov // Aktual'ni problemy psykholohiyi: Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na robota: zb. nauk. prats' / za red. S. D. Maksymenko, L. M. Karamushky. – K. : Vyd-vo «A.S.K», 2010. – T.1. – Ch.21. – S.53-61. (in Ukrainian).