

Polyanichko O. M. Deep cognition methodology for practical psychologists training.

This article presents psycho-dynamical approach advantages in theoretical-methodological and methodological disclosure of psychic cognition fundamentals in professional training of future practical psychologists by the means of group psycho-correction using active social-psychological cognition method (ASCM) developed by NAESU academician T.S. Yatcenko. Theoretical-methodological approaches were disclosed with instrumental-methodological methods and the ways of deep psychic cognition integrity (conscious / unconscious) in psychologists professional training.

Ways of forming practical psychologist professionalism are presented which is a basis of higher quality practical psychologists training, their qualified competence; disposition and specific deep cognition tools, directed at catalyzing spontaneous behavior activity.

Psychic understanding adequacy is presented in developed by T.S. Yacenko model of internal psychic dynamics which illustrates psychic integrity in its dynamic interconnections. Individualization peculiarities of correctional ASCM process diagnostic-instrumental aspects are divulged; dialogic interaction of psychologist with respondent.

Attention is concentrated on importance self-reflectiveness of one's own inner world by future practical psychologist which expands his personal experience and opportunities of personality growth, optimizes professional training process.

Keywords: methodology, deep cognition, ASCM method, integrity, practical psychologists, professional training, dialogic interaction.

Відомості про автора:

Полянничко Олена Миколаївна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри спорту та фітнесу Київського університету імені Бориса Грінченка, м. Київ, Україна, o.polianychko@kubg.edu.ua

Information about the author:

Polianychko O. M. – Phd of psychological sciences, associate professor, associate professor of sports and fitness department, Boris Grinchenko Kyiv University, Ukraine, o.polianychko@kubg.edu.ua

Статтю подано до друку 16.04.2018.

УДК 159.923-053.8:374.7.091

© В. Ю. Помилуйко, 2018

В. Ю. Помилуйко (м. Київ)

КОМПЛЕКСНА ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПРОГРАМА РОЗВИТКУ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ДОРΟΣЛИХ У ПРОЦЕСІ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ

Помилуйко В. Ю. Комплексна програма розвитку ключових компетентностей дорослих у процесі корпоративного навчання. У статті розглядається експериментальна робота з розвитку ключових компетентностей дорослих, що проводилася на базі корпоративного університету «Get Win» протягом 2016-2017 років. Процес організації навчання в компанії включав ряд стадій: визначення стратегії компанії, оцінка потреб у навчанні (TNA); розробка програми навчання, вибір форм і технологій навчання, підготовка методичних матеріалів; вибір провайдерів навчання; узгодження бюджету навчання; процес навчання (час, періодичність); оцінка ефективності навчання. З урахуванням стадій розвитку досліджуваного феномена автором використовувалися різні форми навчання: на етапі інформаційної підготовки (формуванні знань) – «культурологія» (вивчення та обговорення літератури за темою), «сінемалогія» (перегляд та аналіз відеоматеріалів та фільмів) та ін. Для формування умінь та

навичок проводилися семінари-практикуми, тренінги та післятренінги, велася робота з наставниками. Етап розвитку компетентностей реалізовувався шляхом використання набутих знань, умінь і навичок на робочому місці, набуття нового досвіду, проведення коучингових сесій (допомога співробітнику в самостійному знаходженні рішення реальної проблеми), запровадженням «сесій ТОС» (зустріч працівників для вирішення проблем за методологією теорії обмежень систем) та занять з «обміну досвідом» (навчання колег). Значну увагу в процесі експериментальної роботи приділено вирішенню кейсів та реалізації проектів.

Ключові слова: програма розвитку, корпоративний університет, навчання персоналу, ключові компетентності, стадії експериментальної роботи, тренінги, післятренінги, культурологія сінемалогія, коучингові сесії, обмін досвідом.

Постановка проблеми. Сьогодні кваліфікованого фахівця на підприємствах і в організаціях необхідно розглядати як гнучку особистість з відповідним набором ключових компетентностей (*key competences*), яка здатна адаптуватися до постійно змінних виробничих умов. У зарубіжних публікаціях стосовно взаємозв'язку основних елементів ключових компетентностей використовуються такі поняття як «*core key skills*» (*центральні, основні*), які включають «*communication*» (*прийоми і способи спілкування*) та «*application of number*» (*навички прикладної статистики*), а також «*wider key skills*» (*широкі*), до яких відносяться «*problem solving*» (*способи вирішення різних проблем*), «*improving own learning*» (*досягнення результатів у навчанні*), «*working with others*» (*вміння індивіда ефективно працювати в команді*) [1].

Основною фігурою і носієм ключових компетентностей на виробництві залишається працівник. Ключові компетентності фахівців різних підприємств виступають базисом їх подальшого розвитку. Роботодавці приділяють особливу увагу стилю спілкування своїх робітників, умінню працювати в команді, рівням їх відповідальності й мотивації, що проявляються у бажанні відповідати моделі поведінки компанії та стратегії її розвитку. Відповідно до кваліфікаційних характеристик майбутній спеціаліст повинен володіти адаптивною реакцією на конкретні виробничі обставини та ситуації, успішно вирішувати завдання у нестандартних ситуаціях.

Розвитку ключових компетентностей дорослих на підприємствах і фірмах допомагає корпоративне навчання. Сьогодні в Україні ефективно діє ряд сучасних корпоративних університетів. Найбільш відомими є Академія ДТЕК, Українська Аграрна Школа (УАШ), Career Development Program (EPAM Systems), Академія бізнесу Ernst & Young, Академія Deloitte, корпоративний університет «МакДональдз Юкрейн Лтд», університет корпорації «Артеріум», Інститут бізнес-технологій холдингу «Атлант-М» та ін. Джин Мейстер характеризує корпоративні університети як найбільш популярну модель навчання та вдосконалення співробітників у XXI ст. для реалізації організаційних стратегій підприємств [3].

Аналіз наукових досліджень. Проблему розвитку ключових компетентностей особистості розглядають такі науковці як Л. Горбань, І. Драч, М. Жукова, І. Зимня, Т. Полонська, Ю. Швалб, О. Штепа, Л. Спенсер і С. Спенсер (L. Spencer, S. Spencer), В. Хутмахер (W. Hutmacher) та ін. Однак, відкритим залишається питання розвитку ключових компетентностей дорослих у процесі корпоративного навчання.

Метою статті є опис експериментальної програми розвитку ключових компетентностей дорослих у процесі корпоративного навчання.

Виклад основного матеріалу та результати досліджень. Експериментальна робота з розвитку ключових компетентностей дорослих проводилася на базі корпоративного університету «Get Win». Корпоративний університет існував на базі відділу навчання, який

входив до складу групи компаній Укргаз. З 2013 року корпоративний університет був відділений у окрему компанію «Get Win». Постійними клієнтами корпоративного університету є співробітники компаній «УКРТЕХІНВЕСТГАЗ», «КСУ», журналу «ЖКГ», «Інституту енергоаудиту та обліку енергоносіїв». За період роботи в корпоративному університеті пройшли навчання більше 1000 працівників (понад 200 – в рік).

Формувальний експеримент проводився в 2016-2017 роках. Процес організації навчання в компанії включав ряд стадій.

1. *Визначення стратегії компанії.* Розробка стратегії компанії відбувалася на стратегічних сесіях двох типів: «велика (річна) стратегічна сесія», «проміжна (квартальна) стратегічна сесія». Цілі великої (річної) стратегічної сесії: створення та підтримання відповідності між цілями організації, потребами Клієнта і навколишнім середовищем; визначення цілей на майбутнє з подальшим формуванням планів по їх виконанню і реалізації (відповідність цілей організації, відділу, посади). Цілі проміжної (квартальної) сесії: координація і контроль виконання стратегічних планів (підводяться підсумки минулого періоду, перевіряється досягнення поставлених цілей, проводиться робота над помилками, коригуються цілі на рік, розробляється план на майбутній період). У процесі «великої стратегічної сесії» також оновлювалися компетенції компанії, які обов'язково мали узгоджуватися із очікуваннями клієнтів та загальною стратегією компанії.

2. *Оцінка потреб у навчанні (TNA) та визначення «розривів».* Визначався актуальний та бажаний рівень розвитку знань, умінь і навичок (ЗУН) та компетенцій («актуальний рівень – AS-IS» та «бажаний рівень – TO-BE») для усіх співробітників компанії (топ-менеджерів, менеджерів, співробітників). На основі аналізу різниці між рівнем «AS-IS» та рівнем «TO-BE», ставилися *цілі навчання* на рік. Обов'язково давався зворотній зв'язок менеджменту організації.

3. *Розробка програми навчання, вибір форм і технологій навчання, підготовка методичних матеріалів.* Корпоративне навчання включало декілька напрямків. Основні напрямки навчання: стандарти компанії, професійне навчання, навчання за компетенціями. Зупинимося детальніше на кожному з них.

1) *Стандарти компанії.* Даний напрямок включав у себе адаптаційний курс, що передбачав вивчення основних стандартів компанії новими співробітниками компанії. Штатні працівники також навчалися за цим напрямком у випадку оновлень та зміни стандартів.

2) *Професійне навчання,* що було орієнтоване на розвиток знань, умінь, навичок у професійній сфері, котрі впливають на результативність на робочому місці. Навчальні групи формувалися відповідно до основних функцій, які реалізовувалися в компанії (наприклад, «Школа продаж», «HR-School», «Фінансова грамотність» та ін.).

3) *Навчання за компетенціями* було спрямоване на розвиток ключових компетентностей персоналу організації відповідно до моделі компетенцій. Навчальні групи формувалися за основними рівнями: А – співробітники («управління собою»), В – менеджери («управління іншими»), С – топ-менеджери («управління системою»).

Так, програма корпоративного навчання будувалася на основі навчальних цілей, включала в себе перелік навчальних курсів за кожним напрямком, наповнення кожного курсу. На основі програми навчання формувався календарний план навчання. Окрім навчальної програми та календарного плану складалися плани індивідуального розвитку окремо для кожного учасника експерименту. У складанні планів індивідуального розвитку були задіяні самі співробітники, їх керівники та спеціалісти з навчання та розвитку персоналу.

Унікальність системи навчання в корпоративному університеті «Get Win» полягала в тому, що при виборі навчальних заходів та побудові плану навчання враховувалися фізіологічні і психологічні особливості людини, формувалася комфортна, партнерська атмосфера взаємин

тренер-слухач. Серед технологій корпоративного навчання превалювали *інтерактивні*, що базувалися на активній взаємодії учасників навчального процесу (*інтерактивні вправи; ділові та рольові ігри; поведінкове моделювання; розбір практичних ситуацій тощо*).

6. *Вибір провайдерів навчання.* Для проведення навчання залучалися внутрішні тренера компанії, працівники HR-відділів, керівники організації, провідні фахівці компанії та зовнішні експерти. Вибір зовнішніх провайдерів відбувався шляхом проведення демо-тренінгів, тендерів.

5/7. *Бюджет навчання* може узгоджуватися до вибору провайдерів навчання, або після. Якщо бюджет розраховується до стадії вибору провайдерів, то в ньому зазначається сума, яку компанія готова виділити на навчання та розвиток її працівників, а затрати розраховуються відповідно до зазначеної суми. Даний варіант вважається більш економічним. Якщо ж бюджет розраховується після вибору провайдерів навчання, то в ньому зазначається та сума, яка необхідна для організації максимально ефективного навчання відповідно до потреб організації. Так, у статтях витрат передбачалися затрати на зовнішніх провайдерів навчання; зарплату працівників корпоративного університету; вказувалися статті, необхідні для організації самого процесу навчання (*відрядні для працівників та тренерів; оренда/утримання навчальних приміщень; кава-брейки; друк матеріалів та ін.*). Важливо було також передбачати затрати на розвиток університету (*поповнення бібліотеки новими книгами та відеоматеріалами, оновлення техніки та ін.*).

8. *Процес навчання (час, періодичність).* У процесі організації процесу навчання, окрім тренерів, був задіяний адміністратор корпоративного університету. Адміністратор визначав зручні дати для проведення навчання, бронював зали, запрошував учасників та проводив підготовку відповідно до «чек-листа» навчального заходу. «Чек-лист» підготовки до тренінгу передбачав ряд кроків від друку матеріалів до організації кави-брейку.

9. *Оцінка ефективності навчання* проводилася за моделлю Кіркпатріка [2]. Дана модель включає оцінку за чотирьом рівнями:

- реакція – задоволеність учасників навчанням (проводилась одразу після навчання);
- оцінка засвоєння знань (проводилася до та після навчання та порівнювалися результати);
- оцінка поведінки – зміна поведінки учасників навчання безпосередньо на робочому місці (6 місяців після навчання);
- оцінка результатів – порівняння результатів бізнесу до та після навчання; досягнення цілей навчання (1 раз в рік).

Варто відмітити, що у процесі експериментальної роботи ефективність навчання забезпечувалася завдяки проведенню не окремих навчальних заходів, а комплексних курсів, котрі включали різні форми навчання та забезпечували поетапне формування знань, умінь, навичок та компетентностей. Детальніше зупинимося на характеристиці форм навчання, які використовувалися у процесі навчання дорослих.

Культурологія – це форма навчання, що передбачала вивчення та обговорення літератури за темою курсу. До кожного заняття культурології співробітники мали прочитати книгу згідно навчальної програми, підготувати конспект книги. На самому занятті учасники презентували власні висновки (ключові тези), обмінювалися враженнями та обговорювали, які інструменти можуть бути корисними у їх роботі.

Сінемалогія – це форма навчання, що передбачала перегляд та аналіз відеоматеріалів та фільмів. При перегляді художніх фільмів розглядалися приклади робочих ситуацій, обговорювалася проблематика та варіанти її вирішення.

Традиційна форма навчання *семінар* часто поєднувалася з *практикумом* у таку форму навчання як *семінар-практикум*. Її ефективність полягала в органічному поєднанні теорії і

практики, набутого досвіду та інновацій. Тематика семінарів-практикумів визначалася з урахуванням навчальних потреб, наприклад: «Ключові показники ефективності (KPI's)», «Планування кар'єри. План індивідуального розвитку» та ін.

Ще однією з інноваційних технологій, що застосовувалася в процесі формування експерименту, стало *дистанційне навчання*, яке дозволяло навчати працівників на відстані. При дистанційному навчанні вивчення матеріалу слухачем та його взаємодія з тренером здійснювалася з використанням сучасних інформаційно-комунікативних технологій (*Интернет, Skype, платформи для проведення навчання «Getcourse» та «Googleclass» та ін.*). Важливими перевагами дистанційної освіти над традиційними формами навчання стало те, що у навчальний процес залучалася велика кількість співробітників; забезпечувалася можливість вибору зручного місця для навчання.

У процесі корпоративного навчання значна увага приділялася *тренінгам*, адже саме на тренінгах учасники отримували нові уміння, які вони в подальшому могли вже використовувати та розвивати на робочому місці. Під наглядом тренера співробітники отримували новий досвід у процесі моделювання робочих ситуацій.

В процесі підготовки до тренінгу обов'язково розроблявся пакет методичних матеріалів. Його розробка починалася із конкретизації очікуваних результатів від тренінгу керівниками компанії. В пакет методичних матеріалів входили: презентація тренінгу; книга тренера, зошит учасника, чек-лист підготовки до тренінгу, тести, роздаткові матеріали та ін. У *презентації* відображалася інформація за темою тренінгу в зручній формі, використовувалася значна кількість візуальних матеріалів: малюнки, схеми, графіки, діаграми, таблиці, інфографіка, фотографії, відеоролики та ін. У *книзі тренера* зазначалися цілі та завдання тренінгу, показники ефективності тренінгу й очікувані результати (в т. ч. ЗУН та компетенції, які потрібно розвинути); зміст, таймінг, технології і ресурси тренінгу; завдання для попередньої підготовки до проведення тренінгу; коментарі та роз'яснення для тренера з кожного слайду презентації тренінгу; рекомендована додаткова література; домашні завдання учасникам тощо. Для слухачів тренінгу готувався *зошит учасника*, що включав вступне слово; завдання, вправи, кейси для виконання на тренінгу та після проведення навчання. Зошити залишалися в учасників, що давало змогу повторювати матеріали тренінгу. У *чек-листу підготовки до тренінгу* зазначався перелік необхідних дій для організації заходу адміністратором корпоративного університету. *Тест*, зазвичай, включав питання з варіантами відповіді та проєктивні питання для оцінки рівня знань до та після тренінгу.

Звичайною у практиці роботи корпоративного університету «Get Win» стала наступна структура тренінгу: вступна частина, основна частина, заключна частина. У *вступній частині* тренер оголошував цілі тренінгу, зміст тренінгу, правила тренінгу; проводив вступну бесіду для актуалізації теми тренінгу; проводив вправи для знайомства та визначення очікувань учасників від тренінгу. У *основній частині* чергувалися теоретичні та практичні блоки. Будь-яка теоретична інформація одразу використовувалася на практиці шляхом виконання різноманітних завдань. Для цього у процесі роботи використовувалися різні інтерактивні технології навчання: кейси (розбір конкретних ситуацій, що ілюструють ті чи інші ідеї); аналіз фрагментів фільмів, що відображали певні ідеї і тези тренінгу; рольові та імітаційні ігри; робота в міні-групах (по 3-5 осіб із метою розв'язання проблемних завдань); інтерактивні вправи і техніки з практичного виконання роботи тощо. У *заклучній частині* підводилися підсумки тренінгу, визначалося наскільки очікування учасників співпали з отриманими результатами, тренер давав відповіді на запитання учасників, слухачі заповнювали тест.

Після тренінгів проводилися *післятренінги*, де учасники обговорювали виконання домашніх завдань та досвід використання нових умінь у процесі роботи.

Робота з наставниками проводилася для нових співробітників компанії. Наставником міг бути як керівник співробітника, так і його колега. Варто відмітити, що така співпраця сприяла розвитку не лише необхідних умінь нового співробітника, так і компетентностей самого наставника (лідерство, співробітництво, комунікабельність).

У процесі формувального експерименту також проводилися *коучингові сесії*, що сприяли особистісному зростанню, розкриттю та реалізації внутрішнього потенціалу співробітників, підвищенню ефективності праці в компанії. Коучинги проводилися у форматі індивідуального тренування людини задля досягнення значимих для неї цілей, мобілізації внутрішнього потенціалу, розвитку необхідних здатностей та навичок, освоєння передових стратегій отримання високого результату. Коучинг сприяв розвитку не тільки найкращих якостей окремих працівників, але й команд в процесі роботи. Особисті та корпоративні цілі ставали більш усвідомленими та узгодженими.

На початку коучингової сесії коуч шляхом запитань, поставлених у певному порядку та за певними технологіями, допомагав працівнику визначити та вирішити його проблеми, доводив до нього методи розвитку та самовдосконалення. Проведення коучингу коучем передбачало його конфіденційність. Керівникові він повідомляв лише загальні рекомендації по роботі з даним працівником.

«Сесії ТОС» проводилися у формі зустрічей на регулярній основі для вдосконалення процесів та вирішення проблем окремих відділів та компанії в цілому. Під час сесій використовувалися інструменти відповідно до методології теорії обмежень систем (ТОС). До цих інструментів відносяться: «Діаграма вирішення конфлікту», «Дерево існуючої дійсності», «Дерево майбутньої дійсності» та ін. Так, «*діаграма вирішення конфлікту*» дозволяє описати та вирішити конфлікти на взаємовигідних безпрограшних умовах. «*Дерево існуючої дійсності*» – є логічним інструментом для аналізу системи або конкретної проблеми. За допомогою зазначеної технології всі існуючі небажані явища системи об'єднуються шляхом визначення причинно-наслідкових зв'язків та виявляються їх «кореневі причини» (проблеми, що викликають небажані явища системи компанії, відділу). Такий аналіз дозволяє одержати достовірну картину реальної ситуації, а також чітко визначити ключові фактори, на які необхідно впливати з метою усунення всіх небажаних явищ.

Заняття з обміну досвідом проводилися за ініціативою самих працівників. Зазвичай це відбувалося після їх навчання на зовнішніх семінарах, тренінгах, конференціях. Так, згідно процедури навчання та розвитку персоналу організації, кожен працівник мав змогу брати участь у зовнішніх навчальних заходах та компенсувати частину витрат за рахунок коштів компанії. Водночас, працівник зобов'язувався передати інформацію своїм колегам протягом одного місяця після навчання.

Висновки. Базисом формувального експерименту проведеного дослідження була експериментальна апробація психолого-педагогічних умов і реалізація моделі формування ключових компетентностей в осіб дорослого віку в процесі їх корпоративного навчання. У процесі організації експериментальної роботи ефективність навчання забезпечувалася завдяки проведенню комплексних курсів, які передбачали комбінування різноманітних форм навчання: *культурології* (вивчення та обговорення тематичних літературних джерел), *сінемалогії* (перегляд та аналіз відеоматеріалів і фільмів), *дистанційне навчання* (організація онлайн зустрічей), *семінари-практикуми* (обговорення актуальних тем та виконання практичних завдань), *тренінги та післятренінги* (отримання нового досвіду у процесі моделювання робочих ситуацій.); *коучингові сесії* (мобілізація внутрішнього потенціалу, розвиток необхідних здатностей та навичок, освоєння передових стратегій отримання високого результату), *заняття з «обміну досвідом»* (навчання колег) тощо.

Література

1. *Definition and Selection of Competencies. Theoretical and Conceptual Foundations (DESECO). Strategy Paper on Key Competencies. An Overarching Frame of Reference for an Assessment and Research Program – OECD (Draft).* 1997, 279 p.
2. *Kirkpatrick D. L. Evaluating training programs: the four levels / D. L. Kirkpatrick.* – San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 1998. Inc.
3. *Meister J. Corporate Universities: Lessons in Building a World-Class Work Force / J. Meister.* – McGraw-Hill, 1998. – 256 p.

Помилюк В. Ю. Комплексная программа развития ключевых компетентностей взрослых в процессе корпоративного обучения. В статье рассматривается экспериментальная работа по развитию ключевых компетентностей взрослых, которая проводилась на базе корпоративного университета «Get Win» в течение 2016-2017 годов. Процесс организации обучения в компании включал ряд стадий: определение стратегии компании, оценка потребностей в обучении (TNA); разработка программы обучения, выбор форм и технологий обучения, подготовка методических материалов; выбор провайдеров обучения; согласование бюджета обучения; процесс обучения (время, периодичность); оценка эффективности обучения. С учетом стадий развития исследуемого феномена автором использовались различные формы обучения: на этапе информационной подготовки (формировании знаний) – «культурология» (изучение и обсуждение литературы по теме), «синемалогия» (просмотр и анализ видеоматериалов и фильмов) и др. Для формирования умений и навыков проводились семинары-практикумы, тренинги и послетренинги, велась работа с наставниками. Этап развития ключевых компетентностей реализовывался путем использования знаний, умений и навыков на рабочем месте, приобретения нового опыта, проведения коучинговых сессий (помощь сотруднику в самостоятельном нахождении решения реальной проблемы), введением «сессий ТОС» (встреча работников для решения проблем по методологии теории ограничения систем) и занятий по «обмена опытом» (обучение коллег). Значительное внимание в процессе экспериментальной работы уделено решению кейсов и реализации проектов.

Ключевые слова: программа развития, корпоративный университет, обучение персонала, ключевые компетентности, стадии экспериментальной работы, тренинги, послетренинги, культурология, синемалогия, коучинговые сессии, обмен опытом.

Pomyliuko V. Yu. Comprehensive program for the development of key adult competencies in the corporate learning process. The article deals with experimental work on the development of key adult competencies, which was conducted on the basis of the corporate university "Get Win" during 2016-2017. The process of organization of training in the company included a number of stages: the definition of the company's strategy, the training needs assessment (TNA); the development of a training program, the choice of forms and technologies for training, the preparation of methodological materials; selection of training providers; coordination of the training budget; the learning process (time, periodicity), the evaluation of the effectiveness of training. Taking into account the stages of development of the phenomenon under study, the author used various forms of training: at the stage of information training (formation of knowledge) - "culturology" (study and discussion of literature on the subject), "cinemology" (viewing and analysis of video materials and films), etc. To form skills, such forms of training were conducted: workshops, trainings and post-training, mentoring. The stage of development of key competencies was realized through the use of knowledge and skills in the workplace, the acquisition of new experience, coaching (assisting the employee in finding a solution to the real problem), the introduction of "TOC sessions" (solving problems using the

methodology of the theory of constraint systems) "exchange of experience" (training of colleagues). Considerable attention in the process of experimental work is given to solving the cases and implementing projects.

Keywords: development program, corporate university, training of personnel, key competencies, stages of experimental work, trainings, post-training, culturology, cinemology, coaching sessions, exchange of experience.

Відомості про автора:

Помилуїко Віра Юріївна – кандидат психологічних наук, тренер-методолог компанії «Get Win», м. Київ, Україна, vera.kyiv@gmail.com

Information about the author:

Vera Pomyliuko – PhD (Psychology), trainer-methodologist of the company «Get Win», Kyiv, Ukraine, vera.kyiv@gmail.com

Статтю подано до друку 21.05.2018.

УДК 159.922.8

© О. О. Стахова, 2018

О. О. Стахова (м. Житомир)

ЕМПАТІЙНІ ЗДІБНОСТІ ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ МЕХАНІЗМ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ

Стахова О. О. Емпатійні здібності як психологічний механізм розвитку професійної самосвідомості майбутнього вчителя початкових класів. Статтю присвячено проблемі професійного становлення майбутніх педагогів початкової ланки шкільної освіти, основою якого є розвиток їх професійної самосвідомості. В межах публікації висвітлено залежність функціонування професійно-педагогічної Я-підструктури студентської молоді від низки психологічних феноменів (особистісних і професійних) як механізмів розвитку даного утворення, зокрема педагогічних здібностей майбутніх фахівців. Розкрито концептуальні погляди вітчизняних дослідників про значення емпатії в професійній діяльності вчителя 1 – 4-х класів. Виявлено особливості розвитку вищезазначеного феномена в студентів-майбутніх учителів початкових класів, визначено його динаміку. Емпірично досліджено взаємозв'язок рівнів емпатійних здібностей майбутніх педагогів із рівнями розвитку їх професійного "Я". Доведено домінування в студентів із високим рівнем професійної самосвідомості високого рівня окреслених вище здібностей, що свідчить певною мірою про ступінь відповідності внутрішнього потенціалу майбутніх представників педагогічної спільноти цієї групи вимогам даної професійної діяльності; переважання в юнаків із середнім рівнем досліджуваного явища середнього рівня емпатійних здібностей, а в майбутніх фахівців із низьким рівнем професійно-педагогічної Я-підструктури – середнього рівня здатності до співчуття, співпереживання, що вказує на недостатньо повноцінне сприйняття майбутніми вчителями учнів та є перешкодою в становленні гармонійних взаємин співробітництва в педагогічному процесі.

Ключові слова: професійна самосвідомість, психологічні механізми розвитку професійно-педагогічної самосвідомості, педагогічні (емпатійні) здібності.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку державотворчого процесу в Україні одним із провідних пріоритетів, який визначає функціонування всіх без винятку сфер народного господарства, є пріоритет цінності професіоналізму. Останній розглядається як гармонійне поєднання вимог професійної діяльності та внутрішнього потенціалу особистості, її всебічна творча самореалізація через професію. Однак, як доводять численні теоретико-емпіричні