

Перспективи подальших пошуків у напрямку дослідження полягають у висвітленні специфіки організації сенсорного розвитку молодших учнів на інших історичних етапах.

Література

1. Герbart И. Ф. Избранные педагогические сочинения / И. Ф. Герbart. — М. : Учпедгиз, 1940. — Т. 1. — 1940. — 293 с.
2. Коваленко Є. І. Історія зарубіжної педагогіки. Хрестоматія : навч. посіб. / Є. І. Коваленко, Н. І. Белкіна; заг. ред. Є. І. Коваленко. — К. : Центр навчальної літератури, 2006. — 664 с.
3. Коменський Я. А. Вибрані педагогічні твори / Ян Амос Коменський; під ред., з біограф. написом і примітками А. А. Красновського. — К. : Радянська школа, 1940. — Т. 1 : Велика дидактика. — 1940. — 248 с.
4. Корф Н. А. Русская начальная школа : Руководство для земских гласных и учителей сельских школ / Николай Александрович Корф. — [2-е изд.]. — СПб. : Издание Д. Е. Кожанчикова, 1870. — 349 с.
5. Корф Н. А. Малютка : Первая книга после азбуки / Николай Александрович Корф. — СПб. : Издание Д. Е. Кожанчикова, 1872. — 115 с.
6. Локк Д. Сочинения : в 3 т. / Д. Локк; [пер. с. англ. А. Н. Савина]. — М. : Мысль, 1985. — Т. 1. — 1985. — 621 с.
7. Локк Д. Сочинения : в 3 т. / Д. Локк; [пер. с. англ. А. Н. Савина]. — М. : Мысль, 1985. — Т. 3. — 1988. — 668 с.
8. Песталоцци И. Г. Избранные педагогические произведения : в 3-х т. / И. Г. Песталоцци; [пер. с нем.]. — М. : Просвещение, 1965. — Т. 3. — 1965. — 635 с.
9. Ушинський К. Д. Вибрані педагогічні твори : у 2 т. / Костянтин Дмитрович Ушинський; за ред. О. І. Пискунова. — К. : Радянська школа, 1983. — Т. 2. — 1983. — 359 с.
10. Хрестоматія по історії педагогіки / [сост. И. Е. Лагин, М. В. Макаревич, А. Х. Рычагов]. — Минск : Вышэйшая Школа, 1971. — 608 с.

СТАН ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ДО УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ У ДЕРЖАВНІЙ ПРИКОРДОННІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ

УДК 159.922.6

Король А. С.

У статті представлено результати емпіричного дослідження стану готовності керівників до управління змінами у Державній прикордонній службі України. Визначено різні сформованості психологічної готовності керівників до управління змінами в організації. Визначено психологічні умови підготовки керівників до управління змінами в організації.

Ключові слова: психологічна готовність керівників, управління змінами в організації, структура психологічної готовності, рівень сформованості психологічної готовності.

В статье представлены результаты эмпирического исследования состояния готовности руководителей к управлению изменениями в Государственной пограничной службе Украины. Определены уровни сформированности психологической готовности руководителей к управлению изменениями в организации. Определены психологические условия подготовки руководителей к управлению изменениями в организации.

Ключевые слова: *психологическая готовность руководителей, управление изменениями в организации, структура психологической готовности, уровень сформированности психологической готовности.*

THE CONDITION OF PSYCHOLOGICAL READINESS OF THE PRINCIPLES TO THE MANAGEMENT PROCESS OF ORGANIZATIONAL CHANGES IN THE STATE BORDER GUARD SERVICE OF UKRAINE

The paper presents the results of empirical research on the state of readiness to change management executives in the State Border Service of Ukraine. The levels of formation of psychological readiness of leaders to change management in the organization. Defined psychological conditions leadership development to change management in the organization.

Key words: *psychological preparedness managers, change management in the organization, the structure of psychological readiness, level of development of psychological readiness.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із науковими чи практичними завданнями. Аналіз наукової літератури свідчить, що проблема психологічної підготовки керівників до управління організаційними змінами не привертала належної уваги вітчизняних дослідників. Окремі аспекти підготовки керівних кадрів прикордонного відомства до діяльності в умовах активного розвитку і організаційних змін досліджувалися Д. В. Іщенко, О. А. Матеюком, В. О. Назаренком, Б. М. Олексієнком, О. Д. Сафіним, А. С. Сіцинським. Водночас, аналіз змісту програм підготовки керівників Державної прикордонної служби України (як майбутніх, так і діючих) свідчить про недостатню увагу, яка приділяється цьому питанню. В умовах складного процесу реформування та розвитку прикордонного відомства підвищення рівня психологічної готовності керівників різного управлінського рівня до управління змінами стає важливим практичним завданням. Таким чином, недостатня теоретична, методична і практична розробленість зазначеного питання і зумовили актуальність нашого дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Різні аспекти психології управління змінами відображено в працях зарубіжних (Р. Дафт, Л. Джуелл, М. Коултер, М. Мескон, С. П. Роббінс, Д. и С. Шульц та ін.), російських (Г. М. Андреева, О. Л. Журавльов, Л. Г. Почебут, В. А. Чикер та ін.) та українських (Л. М. Карамушка,

М. В. Москальов, В. А. Семиченко, О. А. Філь, Ф. І. Хміль та ін.) дослідників. Науковці підкреслюють, що розвиток психологічної готовності керівників до змін є важливою складовою їх професійної кваліфікації.

Метою дослідження було визначення наявного стану психологічної готовності керівників до управління організаційними змінами у Державній прикордонній службі України. Для досягнення мети дослідження нами було виконано наступні завдання: уточнено зміст поняття «психологічна готовність керівника до управління організаційними змінами», розроблено модель його психологічної готовності і визначено рівень сформованості її елементів.

Вклад основного матеріалу емпіричного дослідження. Аналіз наукової літератури свідчить, що поняття «готовність до організаційних змін» глибокого наукового пояснення не отримало. З вітчизняних досліджень слід відзначити роботу М. В. Москальова, який вивчав психологічну готовність до організаційних змін майбутніх менеджерів [1]. Проте, більш ґрунтовно науковцями досліджено питання готовності до професійної діяльності, професійного саморозвитку, дослідницької діяльності, материнства, самовизначення [2; 3] тощо. Також здійснено низку досліджень, присвячених аналізу психологічної готовності до різних видів діяльності, зокрема, управлінської, медичної, діяльності психолога [4–6].

Аналіз зазначених та інших робіт дозволив нам уточнити зміст «поняття психологічна готовність керівника до управління організаційними змінами» – це психічний стан, що активізується з початком організаційних змін і проявляється через системну адаптаційну реакцію особистості на зовнішні та внутрішні подразники, яка формується під впливом системи знань, умінь, навичок, мотивів, стилю саморегуляції керівника, спрямовується на збереження її цілісності і рівноваги та забезпечує прийняття адекватних управлінських рішень в умовах професійного середовища, що змінюється. Організаційні зміни можуть мати різнобічний характер, тому природно, що різні за характером зміни потребують від керівників і різних адаптаційних реакцій.

Науковці пропонують різні варіанти структурної побудови психологічної готовності і виділяють від трьох до шести структурних елементів [1; 8–11]. Результати аналізу наукової літератури дозволили нам включити до складу моделі психологічної готовності керівника до управління організаційними змінами такі компоненти: когнітивно-операційний, особистісно-смысловий і регулятивний. З використанням надійних та валідних методик нами було всебічно проаналізовано рівень сформованості складових кожного з компонентів психологічної готовності керівників до управління організаційними змінами.

Рівень сформованості когнітивно-операційного компоненту визначався на основі аналізу рівня сформованості його складових: рівня професійних знань керівників; рівня умінь та навичок управління в умовах організаційних змін; рівня сформованості глобального мислення (табл. 1).

Рівень професійних знань керівників оцінювався за двома напрямками: знання сутності професійної діяльності та розуміння сутності управління організаційними змінами. Аналіз результатів свідчить, що керівники мають

недостатній рівень професійної обізнаності із зазначеної проблеми. Найбільші труднощі у керівників викликали відповіді на запитання щодо змісту професійних завдань; психологічних особливостей управління; вимог до особистості керівника; якостей, які необхідні для управління організаційними змінами. З табл. 1 видно, що професійні знання більшості керівників перебувають на середньому (59,2%) та низькому (29,9%) рівнях. Високий рівень професійних знань продемонструвала невелика кількість керівників (10,9%). Отже, отримані результати вказують на недостатню професійну обізнаність керівників щодо сутності організаційних змін, особливостей управління ними у Державній прикордонній службі України та необхідність її вдосконалення.

Таблиця 1

Рівень сформованості складових когнітивно-операційного компоненту психологічної готовності керівників до управління організаційними змінами (в % від загальної кількості опитаних)

Складові когнітивно-операційного компоненту	Рівень сформованості		
	Високий	Середній	Низький
Рівень професійних знань	10,9	59,2	29,9
Рівень умінь та навичок управління в умовах організаційних змін	6,8	67,9	25,3
Рівень глобального мислення	8,1	63,3	28,6

Вимірювання рівня розвитку умінь та навичок управління в умовах організаційних змін засвідчило, що більшість керівників мають середній рівень розвитку умінь та навичок, необхідних для управління в умовах організаційних змін (67,9%). Низький рівень розвитку умінь та навичок управління в умовах організаційних змін продемонстрували 25,3% опитаних, при тому, що високий рівень виявлено лише у 6,8% опитаних. Дослідження рівня сформованості глобальності мислення керівників показало, що у 63,3% опитаних, тобто переважній більшості, виявлено середній рівень сформованості даної якості, у 28,6% – середній рівень і лише у 8,1% – високий рівень.

Таким чином, результати, наведені у таблиці 1, свідчать про недостатню сформованість у керівників, що брали участь у дослідженні, управлінських знань, умінь та навичок, необхідних для успішного управління організаційними змінами, та рівня глобального мислення. Зазначений рівень можна вважати недостатнім для того, щоб переважна кількість керівників могла самотійно, без додаткових заходів з боку керівництва Державної прикордонної служби України, усвідомити свої місце, роль і завдання у забезпеченні організаційного розвитку прикордонного відомства та виробити позитивне особистісне ставлення до інноваційних заходів.

Сформованість особистісно-смыслового компоненту досліджувалася на основі аналізу рівня сформованості мотивів вибору професії, мотивації на досягнення успіху та мотивації на уникнення невдач (див. табл. 2).

Таблиця 2

Рівень сформованості складових особистісно-сміслового компоненту психологічної готовності керівників до управління організаційними змінами (в % від загальної кількості опитаних)

Складові мотиваційного компоненту	Рівень сформованості		
	Високий	Середній	Низький
Рівень мотивації вибору професії	25,8	61,5	12,7
Рівень мотивації досягнення успіху	36,1	51,7	12,2
Рівень мотивації уникнення невдач	38,5	53,8	7,7

Сформовані у керівників мотиви вибору професії відповідають переважно середньому рівню (61,5%). Це свідчить про те, що більшість керівників, обираючи професію, керувалися передусім соціально-значущими мотивами (розмір грошового утримання, престиж професії, кар'єрне зростання, соціальний статус тощо). При цьому мотиви вибору професії у досить великій кількості керівників (12,7%) відповідають низькому рівню (вибір професії, зроблений під впливом батьків, друзів тощо). При цьому майже у два рази більша кількість керівників, у яких мотивація до вибору професії відповідає високому рівню (25,8%) (соціальне значення служби, бажання бути корисним суспільству тощо).

Щодо спрямованості керівників на мотиви досягнення успіху, то результати тестування свідчать, що переважна більшість досліджуваних перебуває на середньому (51,7%) та високому (36,1%) рівнях, низький рівень продемонструвало лише 12,2% респондентів. Водночас визначення спрямованості керівників на уникнення невдач показало, що найбільша кількість респондентів потрапила до групи із середнім рівнем (53,8%); другу групу склали респонденти, які показали високий рівень сформованості мотивації на уникнення невдач (38,5%). Низький рівень зафіксовано у незначній кількості осіб (7,7%).

На основі отриманих даних можна зробити висновок про те, що більшість керівників мають середній рівень мотивації як на досягнення успіху, так і на уникнення невдач. За таких обставин значна кількість керівників відчуває труднощі при формуванні особистої позиції щодо організаційних змін, може несвоєчасно приймати необхідні управлінські рішення в умовах змін.

В цілому, результати дослідження особистісно-сміслового компоненту психологічної готовності керівників до управління організаційними змінами вказують, на наш погляд, на певну мотиваційну незрілість керівників, які брали участь у дослідженні. Наслідками несформованості мотиваційної сфери, які можуть впливати на професійну діяльність фахівця, є: збідненість мотиваційної сфери, присутність лише окремих спонук, до того ж, несуттєвих, вторинних щодо базових суспільних або особистісних цілей; втрата базових ціннісних орієнтирів, дискредитації попередніх мотивів праці, їх підпорядкування другорядним мотивам; домінування мотивів, зовнішніх щодо професійної діяльності (заробіток, престиж, пільги) над внутрішніми (інтерес до змісту діяльності); незрілість спонукань (нестійкість, неусвідомленість, неупорядкованість); несприятлива динаміка мотивації, її згасання, втрата інтересу до професії, емоційне «вигорання» як втрата праці загалом або окремих його аспектів емоційної привабливості тощо [12].

Рівень сформованості регулятивного компоненту виявлявся за результатами визначення стилю саморегуляції психічної стійкості; спрямованості особистості та особливостей самооцінки (див. табл. 3).

Таблиця 3

Рівень сформованості складових регулятивного компоненту психологічної готовності керівників до управління організаційними змінами (в % від загальної кількості опитаних)

Складові особистісного компоненту	Рівень сформованості		
	Високий	Середній	Низький
Рівень саморегуляції психічної стійкості	33,9	54,8	11,3
Рівень сформованості спрямованості особистості	40,7	56,1	3,2
Рівень самооцінки	24,4	69,3	6,3

Як свідчать результати дослідження, рівень саморегуляції психічної стійкості більшості керівників відповідає середньому рівню – 54,8%, другу за кількістю групу становлять керівники з високим рівнем спрямованості особистості – 33,9%, третю – з низьким рівнем (11,3%).

Аналіз результатів, які характеризують рівень сформованості спрямованості особистості, свідчить, що у більшій частині опитаних керівників (56,1%) цей показник відповідає середньому рівню, ще 40,7% опитаних мають високий рівень і 3,2% – низький.

Аналіз рівня самооцінки керівників засвідчив, що у більшості керівників (69,3%) вона відповідає середньому рівню, ще 24,4% респондентів показали високий рівень і лише 6,3% – низький. Отримані результати свідчать, що загалом майже 94% респондентів мають самооцінку в межах адекватної. Такі керівники реально оцінюють власну особистість, здатні переживати позитивні почуття стосовно самих себе, можуть прийняти себе такими яким вони є, як з позитивними, так і з негативними якостями. Їм притаманні впевненість у собі, у своїх діях, у тому, що життєві та професійні труднощі можна подолати, адекватне сприйняття критики, прихильне та доброзичливе ставлення до людей, відчуття задоволення собою та наявність сприятливих життєвих перспектив.

Для порівняння структурних компонентів психологічної готовності керівників до управління організаційними змінами було використано методику системно-структурного аналізу складних об'єктів [13]. Отримані дані було розподілено за інтегральними показниками компонентів психологічної готовності за рівнями. Це дало змогу визначити узагальнений інтегральний показник компонентів психологічної готовності керівників до управління організаційними змінами (табл. 4).

З таблиці видно, що у керівників показники структурних компонентів розподілені неоднаково: когнітивний – 1,7, особистісно-смісловий – 2,0, регулятивний – 2,4. Такий розподіл дозволив виявити розбіжності у сформованості складових психологічної готовності керівників до управління організаційними змінами та недостатній рівень розвитку її компонентів, що підтверджується й значенням підсумкового інтегрального показника – 2,1.

Таблиця 4
Інтегральний показник психологічної готовності керівників до управління організаційними змінами

Складові психологічної готовності	Бали
Когнітивний	1,7
Особистісно-смысловий	2,0
Регулятивний	2,4
Узагальнений інтегральний показник	2,1

Далі було проаналізовано рівень розвитку структурних компонентів психологічної готовності керівників до управління організаційними змінами за рівнями сформованості (див. табл. 5).

Таблиця 5
Рівень сформованості компонентів психологічної готовності керівників до управління організаційними змінами (у % від загальної кількості опитаних)

Компоненти психологічної готовності до управлінського спілкування	Рівні сформованості компонентів (кількість досліджуваних, в %)		
	Високий	Середній	Низький
Когнітивний компонент	8,6	63,5	27,9
Особистісно-смысловий компонент	33,5	55,7	10,8
Регулятивний компонент	33,0	60,0	7,0

Так, більшість керівників мають середній рівень сформованості компонентів психологічної готовності до управління організаційними змінами, а саме: когнітивно-операційний – 63,5%, особистісно-смысловий – 55,7%, регулятивний – 60,0%, Проте, середні сумарні показники свідчать, що рівень психологічної готовності до управління організаційними змінами у 84,7% керівників задовільний – високий та середній. Також можна констатувати, що серед структурних компонентів психологічної готовності керівників до управління організаційними змінами найбільш розвинений регулятивний компонент. При цьому когнітивний та особистісно-смысловий компоненти потребують подальшого розвитку. Такий розподіл між компонентами психологічної готовності можна пояснити тим, що управлінська діяльність і діяльність з охорони державного кордону загалом пред'являють підвищені вимоги до рівня саморегуляції керівників. Тому у процесі навчання та служби у них формуються і відповідні уміння та навички саморегуляції. Водночас розроблена нами модель психологічної готовності керівників до управління організаційними змінами та отримані емпіричні результати дозволяють стверджувати, що рівень розвитку когнітивно-операційного компоненту впливає на стан особистісно-смыслового компоненту. І хоча процеси вироблення керівником особистої позиції щодо організаційних змін складні та неоднозначні, можна стверджувати, що, чим більше у керівника інформації про сутність, зміст організаційних змін, плани щодо їх реалізації та очікувані результати, тим простіше сформувати у нього позитивне ставлення до них.

Наступним етапом нашого дослідження стало визначення типів структури психологічної готовності керівників до управління організаційними змінами.

У результаті проведення факторного аналізу відповідей опитаних було виділено три фактори (охоплюють 64,4% загальної дисперсії), що відображають основні прояви психологічної готовності керівників до управління організаційними змінами.

Перший фактор – «підготовленість до змін», який вкочає такі складові: «здатність гнучко і творчо діяти в умовах змін» (0,768); «рівень професійних і управлінських знань» (0,746); «здатність вирішувати ситуативні завдання» (0,681); «глобальність мислення» (0,653). Фактор охоплює 26,4% загальної дисперсії.

Другий фактор – «налаштованість на зміни», який характеризують «зовнішні позитивні мотиви» (0,773), «внутрішні індивідуально значущі мотиви» (0,722), «зовнішні негативні мотиви» (0,671); «мотивація досягнення успіху» (0,586), «мотивація уникнення невдач» (0,498). Фактор охоплює 20,6% загальної дисперсії.

Третій фактор – «адаптованість до змін», який вкочає такі змінні: «оперативність побудови програм управлінських дій» (0,693); «стійкість функціонування процесів оцінки результатів» (0,684); «усвідомленість і самостійність у виборі та постановці управлінських цілей» (0,426). Фактор охоплює 17,4% загальної дисперсії.

Результати факторного аналізу було покладено в основу кластерного аналізу. Його результати дали можливість типізувати структуру психологічної готовності керівників до управління організаційними змінами (див. табл. 6).

Таблиця 6

Типи структури психологічної готовності керівників до управління організаційними змінами (на основі кластерного аналізу)

Фактори	Кластери				
	«адекватний»	«налаштований»	«відкритий»	«пасивний»	«рагідний»
1 фактор («підготовленість до змін»)	1,261	-0,589	-0,401	0,544	-0,378
2 фактор («налаштованість на зміни»)	0,467	1,009	0,696	-1,134	-0,111
3 фактор («адаптованість до змін»)	0,528	0,482	-0,495	-0,421	0,538

Для керівників, які віднесені до типу «адекватний», характерна наявність позитивних показників за всіма виділеними у дослідженні факторами при переважанні значення за фактором «підготовленість до змін». Керівникам цього типу характерний високий рівень теоретичних знань про сутність організаційних змін, а також високорозвинені уміння гнучко та творчо діяти в умовах змін, що свідчить про їх позитивне ставлення та вмотивованість до їх реалізації, усп-

ішно вирішувати управлінські завдання, своєчасно коригувати управлінські рішення на основі результатів самоаналізу та самооцінки своїх дій.

Керівники, які віднесені до типу «налаштований», відчувають труднощі у теоретичній підготовці, не завжди можуть осмислити сутність організаційних змін і тому не завжди упевнено виконують управлінські завдання, проте позитивна мотивація до діяльності, адекватна самооцінка дозволяють їм сприймати організаційні зміни як необхідні для розвитку організації, а зовнішні соціально значущі мотиви їх діяльності та тип саморегуляції сприяють постійному самовдосконаленню в процесі управління змінами.

Керівники типу «відкритий» добре вмотивовані до проведення організаційних змін, розуміють їх необхідність, проте відчувають труднощі у теоретичній підготовці до управління змінами, також їм бракує практичних умінь та навичок, сформований неефективний стиль саморегуляції. Такі керівники потребують додаткової теоретичної підготовки та контролю у процесі управління змінами з боку старших начальників.

«Пасивний» тип керівників характеризується наявністю необхідних знань, умінь та навичок з управління організаційними змінами у сукупності з низькою мотивацією до ефективного управління та неефективним типом саморегуляції. Це ті керівники, які можуть бути успішними у період проведення організаційних змін, проте мають певні психологічні бар'єри, опираються змінам і займають негативну позицію щодо необхідності їх проведення. Відповідно, така позиція не сприяє ефективному реагуванню на результати управлінської діяльності та її корегуванню.

Керівники «ригідного» типу демонструють негативні показники, що характеризують підготовленість до організаційних змін і налаштування на їх проведення. Для них характерні – низький рівень знань, умінь та навичок з управління змінами, недостатня мотивація для ефективного управління ними. Єдиним позитивним показником є адаптованість до змін, що свідчить про можливість покращення рівня їх психологічної готовності до управління організаційними змінами у разі посилення зовнішнього впливу.

Виявлено, що найбільша кількість керівників належить до «адекватного» типу – 31%; до типів «налаштований» та «відкритий» можна віднести до 23% керівників. Решта керівників розподілилась таким чином: «пасивний» тип – 15%, «ригідний» тип – 8%. Як видно з результатів дослідження, майже третина керівників (31%) відноситься до «адекватного» типу і всебічно підготовлені до управління змінами – мають високий рівень психологічної готовності до змін. Всі інші учасники нашого дослідження потребують додаткової теоретичної підготовки, удосконалення умінь та навичок управління, корегування мотиваційних чинників та способів саморегуляції діяльності.

Таким чином, психологічна готовність керівника до управління організаційними змінами – це психічний стан, що активізується з початком організаційних змін і проявляється через системну адаптаційну реакцію особистості на зовнішні та внутрішні подразники, яка формується під впливом системи знань, умінь, навичок, мотивів, стилю саморегуляції керівника, спрямовується на збереження її цілісності і рівноваги та забезпечує прийняття адекватних управлінських рішень в умовах професійного середовища, що змінюється.

Структурно модель психологічної готовності керівника до управління організаційними змінами складається з таких компонентів: когнітивно-операційного, особистісно-сміслового і регулятивного.

Структурні компоненти психологічної готовності керівника до управління організаційними змінами мають різні ступені сформованості. Краще сформовані регулятивний та мотиваційно-смісловий компоненти, гірше – когнітивно-операційний.

До перспективних напрямів подальших досліджень можна віднести розробку програми психологічної підготовки керівників до управління організаційними змінами, яка повинна містити: формування позитивної мотивації до управління змінами в організації; оволодіння знаннями, що розкривають сутність управління змінами в організації; оволодіння методами діагностики основних компонентів психологічної готовності до управління змінами та чинників, які впливають на її становлення; оволодіння засобами та прийомами забезпечення ефективної взаємодії керівників та персоналу в процесі управління змінами в організації.

Література

1. Москальов М. В. Психологічні умови підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : дис. ... канд. психол. наук / М. В. Москальов. – К., 2009. – 280 с.

2. Дьяченко М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск : Изд-во БГУ, 1976. – 176 с.

3. Ильина Г. Н. Формирование готовности к профессиональному саморазвитию у студентов технических вузов / Г. Н. Ильина. – Волгоград : Изд-во ВолГУ, 1991. – 35 с.

4. Карамушка Л. М. Психологічний аналіз особливостей формування управлінської команди освітньої організації / Л. М. Карамушка, О. А. Філь // Народна освіта : електронне наукове фахове видання. – Режим доступу: <http://www.narodnaosvita.kiev.ua/vupysku/1/statti/3karamyshka/3karamyshka.htm>

5. Бондаренко А. Ф. Личностное и профессиональное самоопределение отечественного психолога-практика / А. Ф. Бондаренко // Московский психотерапевтический журнал. – 1993. – № 1. – С. 63-76.

6. Вітенко І. С. Психологічні основи професійної підготовки сімейного лікаря / І. С. Вітенко. – Х. : Основа, 2000. – 280 с.

7. Дьяченко М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск : Изд-во БГУ, 1976. – 176 с.

8. Томчук, М. І. Психологічна готовність особистості до правоохоронної діяльності : монографія / М. І. Томчук. – Хмельницький : НВП “Еврика”, 2003. – 197 с.

9. Ягупов В. В. Військова психологія / В. В. Ягупов. – К. : Тандем, 2004. – 656 с.

10. Мушинська О. В. Особливості структури психологічної готовності керівників економічних відділів до прийняття рішень в умовах ризику // Актуальні проблеми психології. – Т. 7. – Вип. 24. – 2007. – С. 208 - 215.

11. Формування творчої особистості в процесі навчання: теорія, практика, досвід: монографічний посібник / Кондрашова Л. В., Друзь З. В., Білоконна Н. І., Мірошник З. М. – Кривий Ріг – Київ, 2009. – 559 с.

12. Якимчук Т. В. Негативні психічні стани особистості в умовах виконання покарань та їх психокорекція: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: 19.00.09 „Психологія діяльності в особливих умовах” / Т. В. Якимчук. – Хмельницький, 2003. – 18 с.

13. Семиченко В.А. Опыт системно-структурного моделирования сложных объектов в психолого-педагогических исследованиях / Валентина Анатольевна Семиченко // Проблемы сучасної педагогічної освіти : [зб. наук. ст.]. Педагогіка і психологія / Кримський держ. гуманіт. ін-т. – К., 2003. – Вип. 5. – С. 253-266.

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ЗАКЛАДАХ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДІТЕЙ

УДК: 371.315.6.015.378

Леонova В. І.

У цій статті сформульовано та розкрито педагогічні умови підготовки майбутніх соціальних педагогів до професійної діяльності у закладах соціального захисту дітей, які дадуть змогу ефективно побудувати процес формування вказаної підготовленості.

Ключові слова: педагогічна умова, структура, компонент.

В этой статье сформулированы и раскрыты педагогические условия подготовки будущих социальных педагогов к профессиональной деятельности в заведениях социальной защиты детей, которые позволят эффективно построить процесс формирования указанной подготовленности.

Ключевые слова: педагогические условия, структура, компонент.

In this article formulated and solved pedagogical conditions for training of social workers for professional work in children welfare institutions that will enable efficient build process of the said training.

Keywords: pedagogical condition, structure, component.

Постановка проблеми. Науковий аналіз проблеми формування підготовленості майбутніх соціальних педагогів до професійної діяльності у закладах соціального захисту дітей передбачає визначення низки педагогічних умов, які дадуть змогу ефективно побудувати процес формування вказаної підготовленості. У загальному вигляді полягає в тому, що на сучасному етапі свого розвитку проблема підготовки майбутніх соціальних педагогів до професійної діяльності у закладах соціального захисту дітей має значну соціальну та наукову актуальність, але на даний час недостатньо вивчена.

Метою статті є визначення та розкриття педагогічних умов підготовки майбутніх соціальних педагогів до професійної діяльності у закладах соціального захисту дітей.

Виокремлення невирішених частин проблем. Незважаючи на обсяг підходів до розуміння педагогічних умов, недостатньо розробленою залишається проблема формування та розкриття педагогічних умов підготовки майбутніх соціальних педагогів у закладах соціального захисту дітей.

Виклад основного матеріалу. Українська дослідниця З. Курлянд розуміє психолого-педагогічні умови як зовнішні і внутрішні обставини, які вплива-