

5. Курлянд З. Н. Система освіти в Україні / З. Н. Курлянд. — Одеса: ПДПУ, 2001. - С. 55-56.

6. Масюкова Н. А. Проектирование в образовании / Н. А. Масюкова. — Минск: Технопринт, 1999. — 288 с.

ЗМІСТОВНО-СТРУКТУРНА МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

УДК 159.922.6: 159.955

Міляєва В. Р.

У публікації подається розроблена автором змістовно-структурна модель психологічного забезпечення підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, яка розкриває ряд сутнісних положень та структурних зв'язків. Детальна розробка моделі включає визначення основних принципів, функцій та форм, ефективних у запровадженні особистісно орієнтованих технологій. У статті визначається ключова складова психологічного забезпечення - психологічний супровід навчання та підвищення кваліфікації державних службовців. Виділено і розкрито зміст його основних напрямків, а також представлено загальний дизайн моделі.

Ключові слова: психологічне забезпечення підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців; принципи, функції та форми психологічного забезпечення; змістовно-структурна модель; психологічний супровід.

В публикации представлена разработанная автором структурно-содержательная модель психологического обеспечения подготовки и повышения квалификации государственных служащих, которая раскрывает ряд существенных положений и структурных связей. Детальная разработка модели содержит определение основных принципов, функций и форм, дефективных личностно ориентированных технологий. В статье указана ключевая составляющая психологического обеспечения - психологическое сопровождение обучения и повышения квалификации государственных служащих. Выделены и проанализированы его основные направления, представлен общий дизайн модели.

Ключевые слова: психологическое обеспечение подготовки и повышения квалификации государственных служащих; принципы, функции и формы психологического обеспечения; структурно-содержательная модель; психологическое сопровождение.

CONTENT- STRUCTURAL MODEL OF PSYCHOLOGICAL PROVIDING AND HEIGHTENING OF STATE EMPLOYEE

In this publication we can see developed by the author a content-structure model of psychological providing with preparation and

heightening of state employee, which revealing a number of essential provisions and structural relationships. Detailed design model includes the definition of basic principles, functions and forms effective in introduction personality-approximate technologies. This article defines key component of psychological providing - psychological accompaniment of education and heightening of state employee. Allot and open contents of its main lines, and also the overall design of the model.

Keywords: *Psychological providing and heightening of state employee; principles, functions and forms of psychological providing; content -structure model; psychological accompaniment.*

Постановка проблеми. Проблема розробки і запровадження психологічного забезпечення у процес професійного навчання фахівців у сфері державної служби є нагальним завданням сучасної психологічної науки і практики. Система психологічного забезпечення підвищення кваліфікації державних службовців повинна виконувати роль потужного механізму впливу, спрямованого на формування і розвиток професійної компетентності фахівців.

Мета нашої публікації полягає у тому, щоб на основі всебічного аналізу наукової теорії довести ефективність запровадження психологічного супроводу у професійну підготовку фахівців; виділити і описати основні елементи та складники загального конструкту системи психологічного забезпечення процесу навчання та підвищення кваліфікації державних службовців.

Психологічне забезпечення професійного вдосконалення визначається нами як система послідовних заходів, спрямованих на оптимізацію формування та розвитку у людини професійної компетентності, професійно важливих якостей і психофізіологічних властивостей з метою досягнення нею найвищого індивідуально можливого професійного рівня та найбільшого розкриття її особистісного потенціалу в обраній професійній діяльності [99, с. 167 – 168].

Сутність *психологічного забезпечення* у процесі навчання та підвищення кваліфікації державних службовців ми вбачаємо у системному здійсненні формувальних впливів з метою самореалізації особистості у професійній діяльності шляхом неперервного навчання та розвитку професійної компетентності.

У науковій літературі виділяються загальні принципи психологічного забезпечення професійного розвитку особистості, зокрема, О.М.Кокун серед основних називає такі принципи: науковості, послідовності та безперервності, оптимізації, системності, індивідуалізації, адекватності, спрямованості на максимально можливі професійні досягнення [99, с. 170].

Беручи за основу названий підхід, ми так визначаємо основні *принципи* психологічного забезпечення у системі підвищення кваліфікації державних службовців.

Принцип *науковості* передбачає використання наукових досягнень, обґрунтованих методів і методик, врахування міжнародних стандартів щодо сучасних вимог професійного вдосконалення фахівця державної служби.

Принцип *послідовності та неперервності* означає, що ефективність психологічного забезпечення може бути досягнута за умови його послідовної

реалізації у різних формах підвищення кваліфікації: очної, заочної, дистанційної та інших. Елементи психологічного забезпечення повинні супроводжувати процес неперервного професійного навчання фахівця.

Принцип *оптимізації* професійного вдосконалення особистості. У сучасній акмеології оптимальність означає бажаний, ідеальний, «вершинний» стан чи рівень розвитку, а оптимізація це спосіб його досягнення, який складає альтернативу стихійному, емпіричному нецілеспрямованому способу розвитку. Принцип оптимальності є центральним принципом акмеології. До основних індикаторів оптимального стану суб'єкта діяльності належать висока продуктивність при низьких енерговитратах та його задоволеність діяльністю [212].

У сфері державної служби, оптимізація – це узгодження особистісних властивостей фахівця з вимогами професії державного службовця. З позиції психологічного забезпечення оптимізація засновується на взаємопов'язаному використанні методів отримання інформації (психологічної діагностики) та методів впливу (розвитку і корекції професійно необхідних якостей). За допомогою першої групи методів здобувається важлива для ефективного забезпечення професійного вдосконалення фахівця інформація (про особливості його професійної діяльності, його особистісні особливості, наявні та потенційні психофізіологічні можливості тощо). Друга група методів безпосередньо використовується з метою оптимізації його професіоналізму.

Принцип *цілісності* передбачає необхідність створення цілісної моделі фахівця, яка складатиметься із різних рівнів системної організації людської індивідуальності (фізіологічного, біоенергетичного, психічного, поведінкового, особистісного, соціально-психологічного) і використання її для аналізу взаємозв'язків зі значущими аспектами професійної діяльності державного службовця.

Принцип *індивідуалізації* означає необхідність урахування індивідуальних особливостей кожної людини при виборі та застосуванні заходів, спрямованих на оптимізацію її професійної діяльності.

Цей принцип забезпечує можливості найповнішої особистісної і професійної самореалізації фахівця, організації професійної діяльності державного службовця відповідно до особистісних і психофізіологічних властивостей. На практиці з цією метою запроваджується диференціація навантажень та їхня оперативна зміна, раціональне чергування різноманітних видів навантаження та інтервалів відпочинку; створюються умови для повноцінного відпочинку й відновлення.

Принцип *адекватності* передбачає застосування заходів, адекватних певному етапу професійного становлення фахівця, його кар'єрного росту, категорії та групи посад на державній службі, його індивідуальним особливостям, функціональним завданням тощо.

Принцип *спрямованості на максимально можливі професійні досягнення* означає сприяння досягненню певним фахівцем державної служби максимального для нього рівня професійної компетентності та професійних здобутків. Важливим завданням на шляху реалізації названого принципу є психопрофілактика професійних деформацій особистості фахівця: усунення зовнішніх і внутрішніх чинників, які шкідливо впливають на психіку лю-

дини, знижують її професійний потенціал, погіршують результати діяльності; натомість психопрофілактичний вплив оптимізує використання внутрішніх та зовнішніх чинників, які сприяють ефективній професійній діяльності фахівця.

Реалізація основних принципів забезпечується використанням особистісно орієнтованих технологій психологічного забезпечення. За нашим визначенням, це технології, які стимулюють активну взаємодію учасників освітнього простору в процесі підвищення кваліфікації державних службовців з метою оптимізації їхнього професійного вдосконалення. Серед основних можливих назвати:

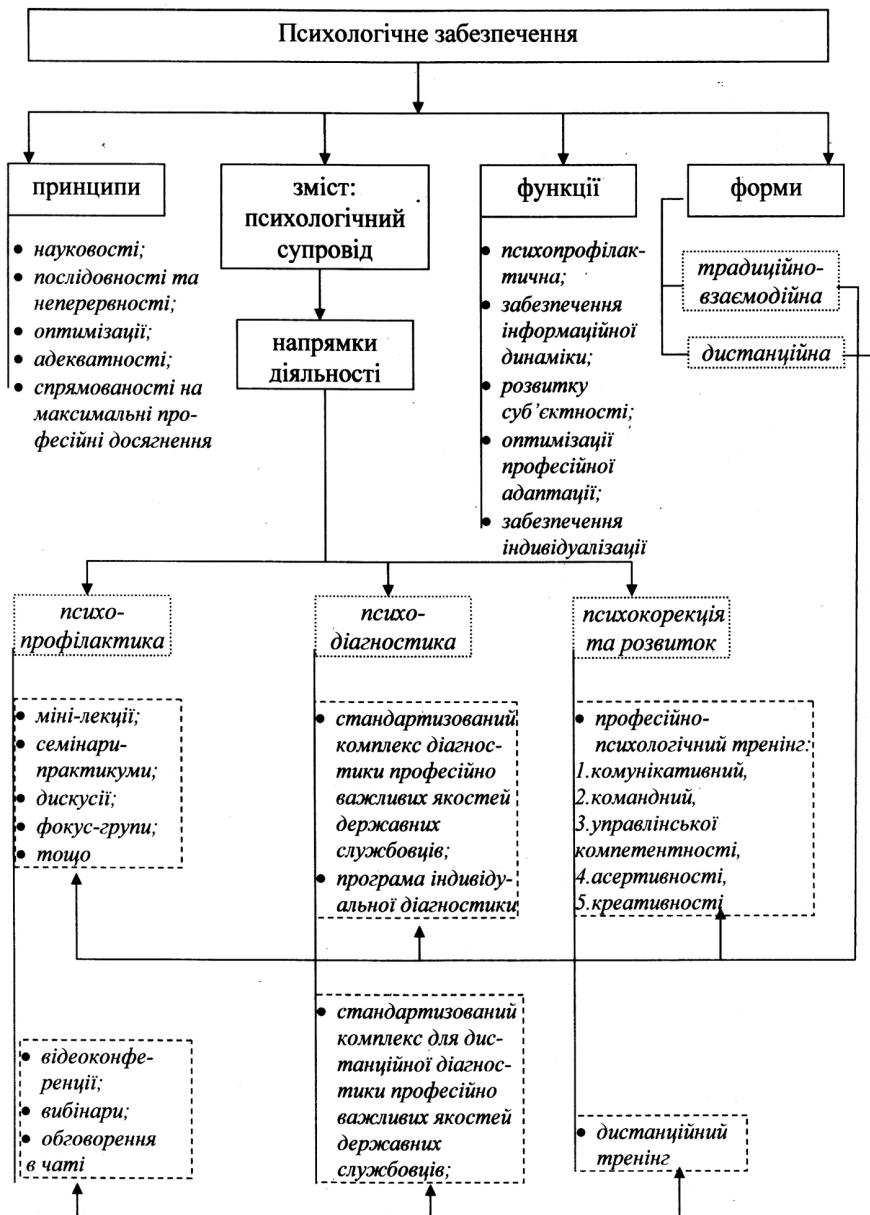
- розвивальну діагностику; тренінги особистісного і професійного зростання;
- моніторинг соціально-професійного розвитку; формування психологічної аутокомпетентності; психологічне консультування з проблем соціально-професійного розвитку; проектування альтернативних сценаріїв професійного життя; особистісно орієнтовані тренінги підвищення соціально-професійної і психолого-педагогічної компетентності; ретроспекцію професійного життя (метод психобіографії); тренінги самоуправління, саморегуляції емоційно-вольової сфери і самовідновлення особистості.

У широкому розумінні професійного вдосконалення виділяються такі *функції* психологічного забезпечення:

- інформаційно-аналітична функція психологічного супроводу всіх етапів професійного зростання державного службовця;
- функція проектування і самопроектування сценаріїв професійного становлення державного службовця;
- функція надання психологічної підтримки і допомоги державному службовцю у подоланні труднощів професійного вдосконалення, розвитку кар'єри, формування професійної компетентності;
- професійна реабілітація особистості державного службовця у випадках надмірного перевантаження або тривалої перерви у професійній діяльності (довгої хвороби, пережитого стресу, жінок після народження дитини тощо);
- забезпечення соціально-професійного самозбереження державного службовця;

Якщо вказані вище *функції* певною мірою спрямовують психологічне забезпечення процесу навчання та підвищення кваліфікації, то *форми* визначають спосіб взаємодії між учасниками процесу навчання (викладачами, слухачами, психологами та іншими). Отже, ми виділяємо дві основні форми: традиційно-взаємодійну та дистанційну. Традиційно-взаємодійна форма широко використовується на практиці і передбачає можливості для реалізації описаного вище комплексу особистісно орієнтованих та інтерактивних технологій. Дистанційна форма тільки розпочинає своє практичне втілення і тому на сьогодні має досить обмежену кількість прийнятних засобів реалізації. Серед них найбільш використаними є відео-конференції, вібінари, обговорення у чаті тощо.

Ключовою складовою психологічного забезпечення професійного вдосконалення особистості, основним *змістом* цього процесу можна вважати *психологічний супровід* (Мал.1). Так, за Е.Ф.Зесером, він становить цілісний процес вивчення, формування, розвитку і корекції професійного розвитку



Мал. 1. Змістово-структурна модель психологічного забезпечення підвищення кваліфікації державних службовців

особистості з урахуванням своєрідності і психологічних особливостей кожної стадії, а також права особистості нести відповідальність за своє професійне життя. Мета психологічного супроводу полягає у повноцінній реалізації професійно-психологічного потенціалу особистості, задоволення її потреб як суб'єкта діяльності [99].

Оснoву психологічного супроводу, за Н.Ю. Волянoк, складає єдність чотирьох функцій: діагностики суті проблеми, що виникла; інформації стосовно природи проблеми та шляхів її подолання; консультації на етапі прийняття рішення та розробки стратегії вирішення проблеми; первинної допомоги на етапі реалізації розробленого плану [142].

Психологічний супровід навчання та підвищення кваліфікації державних службовців визначається нами як система формувальних впливів, спрямована на аналіз, формування і розвиток професійної компетентності фахівця з урахуванням його професійно-психологічного потенціалу і особливостей реалізації на відповідній посаді у сфері державної служби. Досліджено, що оптимальна реалізація психологічного супроводу відбувається у таких напрямках: психопрофілактика, психодіагностика, психокорекція.

Нами була розроблена і практично використовувалася Програма психологічного супроводу підвищення кваліфікації державних службовців. У її основу покладено інтерактивний підхід до процесу навчання. Мета реалізації програми полягає у підвищенні професійної компетентності державних службовців та оптимізації використання кадрового потенціалу органів державної влади, муніципального управління та місцевого самоврядування. Реалізація програми передбачає виконання таких завдань.

- Оптимізувати роботу контингенту державної служби: створити ефективний колектив (команду), і за рахунок цього підвищити продуктивність праці.
- Удосконалити управлінську комунікацію: запровадити надійні способи передачі інформації, встановити зворотний зв'язок.
- Створити систему високої мотивації співробітників.
- Розробити і запровадити програму ефективного використання часу (тайм-менеджмент).
- Запровадити механізми запобігання негативних психологічних впливів таких, як конфлікти, «синдром професійного вигорання» та інші.

У процесі реалізації *психопрофілактичного* напрямку програми (Рис.1) використовувалися відповідні форми роботи: семінари-практикуми, ділові ігри, кейси, дискусії, фокус-групи, індивідуальні консультації, психологічний коучинг.

Психологічне консультування передбачає надання профілактичної психологічної допомоги працівникам з приводу проблеми, що є джерелом турботи та занепокоєння; допомагає людині досягати поставлених цілей на основі усвідомленого вибору, розв'язувати проблеми емоційного, морально-етичного та міжособистісного характеру, сприяє розвитку особистості державного службовця.

За нашим визначенням, коучинг – це метод психологічного тренування, який уможливає досягнути важливих цілей, підвищити ефективність професійної діяльності, мобілізувати внутрішній потенціал фахівця, розвинути

необхідні уміння та навички, оволодіти прогресивними стратегіями отримання результатів.

Психодіагностичний напрям включав професійно-психологічне тестування з використанням стандартизованого комплексу методик діагностики професійно важливих якостей державних службовців [141]. Запроваджувались також програми індивідуальної діагностики (за вимогою).

Психологічне тестування проводилося з метою виявлення особистісних характеристик, які визначають професійні можливості і здібності державного службовця, а також небажані риси або характеристики, які потребують подальшого розвитку.

У результаті психодіагностичного дослідження складалася психологічна характеристика фахівця, надавались супроводжувальні пояснення та рекомендації. Аналіз отриманих результатів давав змогу обрати ефективну форму психокорекційної роботи (індивідуальну або групову) для розвитку внутрішніх ресурсів людини, подолання її негативних властивостей.

Основним методом реалізації *психокорекційного* напрямку психологічного супроводу ми визначили тренінг професійно-психологічного спрямування. У нашому розумінні – це синтетичний метод впливу, який вбирає у себе можливості одночасно оптимізувати розвиток особистісних характеристик професіонала та його поведінкових умінь.

Доведено, що тренінг є потужним засобом впливу на особистість державного службовця. У процесі його реалізації створюються сприятливі умови для змін, спрямованих на професійне зростання. Головним завданням тренінгу є заохочення дій державного службовця до здобуття нових знань і умінь, реконструкції власної поведінки через зміну свідомих і несвідомих установок.

З погляду урахування специфіки державної служби як професійної діяльності, що вимагає подолання імпульсивних і стереотипних елементів взаємодії з людьми, ефективною є групова форма тренінгової роботи. Практика свідчить, що групові форми роботи підвищують рівень взаємодії, пізнавальну активність, працездатність і професійну мотивацію всіх учасників групи. Особливість групового тренінгу полягає у тому, що він призначений для формування навичок, умінь та особистих установок фахівця, що сприяють ефективній взаємодії з іншими людьми та довіллям. Адаже професійна взаємодія державного службовця спрямована на суспільство і є принципово відмінною від взаємодії з технічним простором і матеріальними об'єктами.

Як показали результати дослідження, найбільш ефективним у процесі підвищення професійної компетентності державних службовців є професійно-психологічний тренінг. Ми розглядаємо його як інтерактивний метод навчання та розвитку державних службовців, у процесі якого відбуваються передбачувані зміни якостей особистості та властивостей поведінки суб'єкта професійної діяльності, а також здійснюється формування нових знань, умінь та навичок.

Ми розробили зміст і структуру названого тренінгу та провели його апробацію. Змістово-структурна модель професійно-психологічного тренінгу обумовлена психолого-педагогічними компонентами професійної компетентності державного службовця. Для забезпечення варіативності психологічного супроводу ми сформуваємо змістову складову професійно-психологічного тренінгу.

нгу із різних блоків, до яких увійшли: командний тренінг, тренінг асертивності, комунікативний, управлінської компетентності, тренінг креативності.

Загальна змістово-структурна модель психологічного забезпечення підвищення кваліфікації державних службовців показана на Рис. 1. Модель є достатньо гнучкою і динамічною, її елементи можуть бути реалізовані як у тісному взаємозв'язку, так і окремими блоками психологічного супроводу.

Розроблена нами і представлена у публікації змістово-структурна модель психологічного забезпечення підвищення кваліфікації державних службовців є системним конструктором, кожен елемент якого відображає певну складову загального змісту.

Висновки. Отже, проведене нами і описане у публікації дослідження не висчерпує усіх аспектів означеної проблеми. Актуальними в умовах сьогодення і такими, що потребують вирішення, вважаємо ґрунтовне дослідження методологічних засад психологічного забезпечення професійного розвитку у сфері державної служби; обґрунтування психологічних основ системи компенсації психофізіологічної затратності професійної діяльності державних службовців.

Література:

1. Кокун О.М. Теоретичні та практичні засади психологічного забезпечення професійного становлення особистості // Матеріали II Всеукраїнського психологічного конгресу, присвяченого 110 річниці від дня народження Г.С.Костюка (19-20 квітня 2010 р.). –Т. III. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – С. 167-171.

2. Старовойтенко Е.Б. Жизненные отношения личности: модели психологического развития. – К.: Либідь, 1992. – 216 с.

3. Міляєва В.Р., Бісик Ю.М. Використання психологічних тренінгів для вдосконалення фахової підготовки державних службовців // Практична психологія та соціальна робота. - 2010. - №11. - С. 56-69.

4. Міляєва В.Р. Роль професійної компетентності в процесі підвищення кваліфікації державних службовців // Актуальні проблеми психології. // Збірник наукових праць Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – 2009. – Том 18, частина 2. – С. 129-142.

ФОРМУВАННЯ ІНСТРУМЕНТАЛЬНО-ВИКОНАВСЬКОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ МАЙБУТЬОГО ВЧИТЕЛЯ ХОРЕОГРАФІЇ У КЛАСІ ГРИ НА БАНДУРІ

УДК: 378.013+780.7+792.82+784.19
Кожбахтєєва Н.Ф., Підмазко О. В.

У статті розглядається музично-інструментальна підготовка студентів-хореографів у класі бандури, як фахова компетенція, зроблено огляд наукової літератури, визначено ефективні форми й методи роботи зі студентами-хореографами.

Ключові слова: музично-інструментальна підготовка, компетенція, фахова компетенція, форми й методи роботи.