



УДК 159.92:37015.3(045)

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ КУЛЬТУРНО-ДОЗВІЛЛЕВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Кот Г.М., к. психол. н.,
доцент кафедри культурно-дозвіллевої діяльності
Київський національний університет культури і мистецтв

Стаття присвячена програмі психологічної підготовки майбутніх менеджерів культурно-дозвіллевої діяльності з метою розроблення психолого-педагогічних технологій формування та розвитку загальних і спеціальних психологічних вмінь засобами психологічного тренінгу. Комплексний підхід до формування професійної готовності майбутніх менеджерів культурно-дозвіллевої діяльності передбачає необхідність визначення особистісних детермінант, відповідних компонентів і структури особистості, методичних підходів та умов їх професійного зростання.

Ключові слова: психологічна підготовка, формування спеціальних психологічних вмінь, психологічний тренінг, професійна готовність, менеджери культурно-дозвіллевої діяльності.

Статья посвящена программе психологической подготовки будущих менеджеров сферы культуры и развлечений с целью создания психолого-педагогических технологий формирования и развития общих и специальных психологических умений посредством психологического тренинга. Комплексный подход к формированию профессиональной готовности будущих менеджеров сферы культуры и развлечений предусматривает необходимость определения личностных детерминант, компонентов и структуры личности, методических приемов и условий их профессионального развития.

Ключевые слова: психологическая подготовка, формирование специальных психологических умений, психологический тренинг, профессиональная готовность, менеджеры сферы культуры и развлечений.

Kot G.N. PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL TECHNOLOGIES AND METHODS OF PSYCHOLOGICAL TRAINING OF FUTURE MANAGERS IN THE SPHERE OF CULTURE AND LEISURE ACTIVITIES

The article is devoted to the program of psychological training of future managers of cultural and leisure activities to develop psycho-pedagogical technologies of formation and development of general and specific psychological skills by means of psychological training. An integrated approach to the formation of professional readiness of the future managers of cultural and leisure activities suggests the need to identify personal determinants of the respective components and structure of personality, methodological approaches and conditions for their professional growth.

Key words: students' psychological training, the general and special psychological skills, students' professional development, psychological technologies, managers of cultural and leisure activities, gender aspect, professional readiness.

Постановка проблеми. Реалізація загальнодержавних програм передбачає вдосконалення чинних і розроблення нових психолого-педагогічних систем навчання, знаходження нових методів підвищення якості та інтенсивності навчально-виховного процесу, що потребує подальших психолого-педагогічних досліджень.

Дослідження структури та компонентів психологічної підготовки з метою розроблення психолого-педагогічних технологій формування професійної готовності й розвитку загальних і спеціальних психологічних вмінь майбутніх менеджерів культурно-дозвіллевої діяльності виявило необхідність пошуку зовнішніх критеріїв, орієнтирів і психологічних закономірностей детермінації професійної поведінки управлінців.

Перша мета статті – аналіз факторної структури підпростору загально-менеджер-

ських характеристик діяльності менеджерів культурно-дозвіллевої діяльності.

У нашому дослідженні ми використали особливий ракурс розгляду проблеми. Проблема психологічної підготовки менеджерів культурно-дозвіллевої діяльності – це комплексна теоретична та методична проблема. Для з'ясування можливих шляхів її вирішення ми вивчали зміст, структуру та складники психологічної культури керівників закладів і установ культури в контексті багатомірної системної методології дослідження, що виявило нові цікаві перспективи психологічної детермінації професійної поведінки управлінців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На основі проведеного теоретичного аналізу літератури можна виокремити такі підходи щодо вивчення психологічної підготовки особистості до професійної діяльно-



сті: діяльнісний підхід (розроблявся В. Давидовим, П. Гальпериним, О. Леонтєвим, В. Рубцовим та ін.), особистісно-діяльнісний підхід (Н. Коломінський, Р. Кричевський як представники), суб'єктний підхід (К. Абульханова-Славська, А. Брушлинський, В. Петровський, В. Слободчиков та ін.); андрагогічний підхід до підготовки фахівців (С. Болтівець, Ю. Жуков, М. Ноулз, В. Пуцов та ін.); процесуально-технологічний підхід (Л. Карамушка, Г. Ложкін та ін.); акмеологічний підхід (О. Анісімов, А. Деркач та ін.) [10, с. 8–12].

У своїй роботі ми дотримуємось погляду представників акмеологічного підходу (О. Анісімов, А. Деркач та ін.), які розглядають психологічну підготовку як невід'ємну складову частину забезпечення майстерності та професіоналізму, досягнення вершин у професії (професійного «акме»). У процесі психологічної підготовки відповідно до цього підходу має сформуватися професіонал як особистість, що володіє нормами професії як у мотиваційному, так і в інструментальному планах, дотримується професійної етики, результативно й успішно, з високою продуктивністю та якістю здійснює свою трудову діяльність, відзначається розвинутими професійними перспективами, самостійно будує сценарій свого професійного життя, розвиває свою особистість та індивідуальність засобами професії, протистить зовнішнім перешкодам, збагачує досвід професії оригінальним творчим внеском, сприяє підвищенню престижу своєї професії в суспільстві та суспільного інтересу до неї [6; 7].

Виділення не виділених раніше частин загальної проблеми. Щоб вирішити проблему підвищення ефективності професійної підготовки майбутніх менеджерів сфери дозвілля, з метою розроблення комплексного підходу до формування психологічної культури в системі управління закладами культури, на наш погляд, необхідне визначення відповідних компонентів і структури їх взаємозв'язків, особистісних детермінант, методичних підходів і умов професійного зростання майбутніх менеджерів. У такому аспекті проблема ще не досліджувалась.

Іншою **метою статті** є впровадження програми психологічної підготовки майбутніх менеджерів сфери дозвілля з урахуванням особистісних детермінантів і розроблення психологічних технологій формування та розвитку загальних і спеціальних психологічних вмінь засобами психологічного тренінгу.

Виклад основного матеріалу. Врахування та використання психолого-педагогічних технологій в процесі психологічної

підготовки, конструювання і проведення соціально-психологічного тренінгу з формування професійно-значущих вмінь, рис і якостей майбутніх менеджерів сфери дозвілля полягало в певних методичних і організаційних особливостях.

Розглянемо ключові психологічні, педагогічні, організаційні та методичні ідеї та принципи, покладені в основу методики психологічної підготовки майбутніх менеджерів культурно-дозвілдової діяльності.

Використання принципу системності спирається на положення про те, що знання та вміння менеджера всередині його особистості створюють цілісну систему. Під час спроби розвитку одного елементу цієї системи виявляється, що необхідно змінювати значну кількість інших компонентів. На методичному рівні в процесі проведення психологічного тренінгу використання цього принципу полягає в такому конструюванні серій психотехнічних вправ, яке охоплює одночасним впливом комплексу компонентів психологічної культури, що мають найбільші кореляції. У такий спосіб знижується ризик повернення особистості в попередній стан.

Принцип системоутворювальних факторів. Властивості особистості та стилі утворюють особливі, відносно самостійні підсистеми (на емпіричному рівні – кластери), за якими існують приховані системоутворювальні фактори. Безпосередній вплив на ці інтегративні фактори значно прискорює розвиток всіх компонентів, що входять в підсистему завдяки внутрішнім зв'язкам. Аналогічно системи вмінь керівників також містять подібні системоутворювальні вектори. Тренінгові вправи, спрямовані безпосередньо на них, істотно підвищують рівень всіх навичок, що входять у підсистему. Тому найбільш ефективний тренінг – це послідовність вправ, що спричиняють тиск саме на головні компоненти – системоутворювальні фактори.

Принцип поступової трансформації вказує на неможливість раптових змін системи компонентів психологічної культури. У розвитку особистості найбільш прийнятний еволюційний варіант, коли кожний крок викликає наступний і цей довготривалий процес поступово приводить до глобальної трансформації особистості. Головне – увійти в стан повсякденного постійного саморозвитку з метою досягнення майстерності в будь-якій управлінській психотехнології.

Принцип тренінгу. Розвиток, процес переводу програми дії з рівня свідомості на підсвідомий рівень – це автоматизація. Майстерність виконання – це дія за мінімальної участі розуму, без слів, без міркування,



без логіки. Розум майстра звільнений для постановки нових цілей, модифікації дій та пошуку нових можливостей, спонтанної творчості. Тренінг – це багаторазове повторення дій, з покращенням і уточненням. Серед інших методів тренінг – найбільш швидкий засіб автоматизації дій. Головний інструмент діяльності менеджера – вербальні конструкції та невербальні підсилувачі. Тому найважливішим видом тренінгу вмінь керівників є багаторазове виконання вправ із використанням типових для управлінської практики психологічно обґрунтованих вербальних конструкцій, розширення їхнього репертуару, освоєння засобів їх модифікації та навчання використанню невербальних засобів впливу.

Принцип зниження опору особистісних структур полягає у створенні таких умов сприйняття інформації, у яких активність попередньої системи знань і вмінь мінімізована вправами, що викликають стан, подібний до медитативного (призупинений процес мислення) і релаксації (мінімізація м'язової імпульсації). Іншими шляхами зниження опору особистісних, ціннісних і психосемантичних структур є тимчасова «дезорганізація» особливими вправами у формі зовнішніх і внутрішніх дій, які викликають миттєве оновлення сприйняття у зміненому контексті розуміння. Варіантами-прикладом можуть бути нетипові та неочікувані дії, смислові стрибки в творчих завданнях, прискорений темп виконання психотехнічних вправ унаслідок обмеження часу, почергове виконання протилежних дій, формування установки на зниження критичності під час сприйняття комп'ютерного інформаційного потоку тощо.

Вивчення і прийняття студентами перерахованих принципів, послідовне та системне їх використання спрямовані на підвищення ймовірності особистісного росту в ході психологічної підготовки і, головне, поступово ведуть до повного розвитку свідомості, зникнення уразливих місць в особистості, до стабільного емоційного стану, до єдності знання та дії й досконалості інших компонентів індивідуальної психологічної культури керівника.

Усвідомлення наявного рівня окремих вмінь є важливим елементом самомотивації учасників тренінгу. Психологічний тренінг – інструмент трансформування психологічної інформації в реальну управлінську поведінку, у ході якого кожне вміння зміщується по умовній шкалі «рівня особистісних досягнень».

Майстерність – це вміння легко робити трудну роботу. На жаль, більшість учасників забувають, що це знання пройшло крізь

всі рівні, як і те, що кожне знання та вміння невідворотно необхідно наполегливо просувати по цій шкалі досягнень до вищого рівня. Психологічний тренінг – це прискорене досягнення рівня, близького до майстерності, шляхом сприйняття інтенсивного потоку інформації та багаторазового виконання однакових вправ, що дає змогу дуже швидко автоматизувати дії та використання інформації, трансформувати її в реальну ефективну управлінську поведінку керівника. Метод багаторазового повтору вправ викликає опір учасників, які належать до категорії «інтелектуалів». Цей неусвідомлюваний опір особистості суттєво заважає формуванню нових і розвитку до рівня майстерності наявних управлінських вмінь. Неавтоматизоване знання забувається, якщо одразу не використовується, автоматизоване не забувається ніколи (як вміння писати, автоматизоване в першому класі), тому на початку тренінгу увага психолога-тренера спрямовується саме на цю категорію курсантів з метою виклику в них більш прагматичного і конструктивного стану особистості.

Найбільш складна методична проблема психологічного тренінгу – у формуванні та збереженні сильної мотивації в період, коли особистість переборює психологічні бар'єри першого та другого рівнів: втрата новизни, позиція дилетанта, зниження інтересу, труднощі звільнення особистісних дій від помилок в нових алгоритмах взаємодії і в засвоєних раніше управлінських стереотипах, самовпевненість, страх некомпетентності, низький тонус, знижена концентрація уваги, недостатність психічної енергії для вольових зусиль тощо. У нашому тренінгу вона вирішується виконанням великої кількості різноманітних психологічних, фізичних, технічних, вербальних та інших вправ, прямо не пов'язаних із метою – формуванням професійно-значущих якостей керівників, які входять до структури психологічної культури (але вони частково вирішують проблему мотивації саморозвитку, управління функціональним станом тощо).

Ці вправи формують здатність боротися, вчитися новому, не чекати миттєвого результату, а поступово забезпечувати більш високу ймовірність управлінського успіху, накопичувати впевненість і наполегливо підвищувати рівень особистої психологічної енергії. Цей новий стан активної, наполегливої, впевненої, контролюючої себе й одночасно легкої, спонтанної, радісної та відповідальної за своє життя особистості можна спрямувати на будь-який об'єкт пізнання, будь-яке вміння. Іншими словами,



тренінг спочатку являє собою **технологію саморозвитку**, а вже потім концентрує вміння вчитися на реальних професійних навичках менеджерів і проблемах управління.

Повний перелік управлінських вмінь у програмі психологічної підготовки майбутніх менеджерів дозвілєвої діяльності, з яких психологи-тренери формують конкретну програму соціально-психологічного тренінгу та які є складовими частинами психологічної культури, містить: *психологічні технології взаємодій (ділове спілкування, вміння впливати, педагогічні вміння, публічний виступ); психологічні технології роботи з групами (формування груп, керування відносинами, вирішування конфліктів); внутрішні психологічні технології (особиста ефективність, вміння керувати собою, особиста етика); інтелектуальні та інформаційні психологічні технології (процес мислення та робота з інформацією)* [1; 2; 11].

Окремим об'єктом психотехнічних вправ є оптимальна конфігурація стилів взаємодії менеджерів закладів сфери дозвілля. Методично тренінг стилів реалізується як постійна зміна за командою психолога-тренера стилів взаємодій із партнерами та періодичним зворотнім зв'язком, де модуляторами є: *стилі керівництва, обумовлені характером використання часу; стилі управління; стилі вирішення конфліктів; стилі ведення й участі в дискусії; стилі взаємодії; стилі та позиції в діловому спілкуванні; стилі лідирування; стилі розвитку організації та їх комбінації*.

Технологія інформаційної підтримки навчального процесу психологічної підготовки майбутніх менеджерів культурно-дозвілєвої діяльності складається із системи комп'ютерних презентацій до лекційних тем – сучасних засобів аудіовізуальної підтримки навчального процесу, що містять послідовність ключових положень теми, важливі факти, схеми, контрольні завдання та інше, технічних засобів їх демонстрації, тестів знань із проблем психології управління, методичних матеріалів для самостійної роботи студентів.

Загальна структура соціально-психологічних тренінгів управлінських вмінь складається з компонентів, спрямованих на розвиток ключових вмінь, пов'язаних із системоутворювальними факторами психологічної культури, і формується з елементів роботи за темами *психологія реагування, ділове спілкування, публічний виступ, психологічна допомога, ведення дискусій і нарад, невербальна інформація, методи та техніки впливу, вирішення конфліктів, саморегуляція, розвиток свідомості та стан-*

дартних психотехнічних вправ з організації, початку, ведення та завершення соціально-психологічного тренінгу.

Така структура психологічної підготовки найбільш оптимальна в умовах навчально-виховного процесу з розвитку та формування загальних і спеціальних психологічних вмінь засобами психологічного тренінгу.

Висновки.

1. Психологічна підготовка – це складна системна проблема цілісного розвитку особистості, яка може бути вирішена шляхом цілеспрямованого впливу на системоутворювальні фактори в системі компонентів психологічної культури (для зниження її опору та прискорення особистісного розвитку) у формі включення нових компонентів у реально функціонуючу структуру психологічної культури з метою поступового наближення чинної системи до ідеальної та критеріальної моделей, що можливе в межах спеціальної психологічної підготовки на основі тренінгової технології в умовах навчально-виховного процесу.

2. Психологічна підготовка – це процес навчання майбутніх менеджерів умінню викликати та підтримувати стан характеристик особистості та інших компонентів психологічної культури в межах професійно-значущих їх конфігурацій.

3. Головною проблемою психологічної підготовки майбутніх менеджерів культурно-дозвілєвої діяльності є проблема визначення змісту, розроблення та впровадження системних тренінгових психолого-педагогічних технологій з розвитку управлінських вмінь і професійно-значущих якостей особистості.

Перспективи подальших досліджень.

У подальшій роботі над проблемою психологічної підготовки майбутніх менеджерів культурно-дозвілєвої діяльності ми простежимо та проаналізуємо динаміку розвитку управлінських вмінь і професійно-значущих якостей особистості студентів, спробуємо виявити психологічні умови та з'ясувати чинники, що забезпечують ефективність психологічної підготовки як складової частини формування психологічної готовності до професійної діяльності менеджерів культурно-дозвілєвої діяльності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Абрамова А.И. Подготовка менеджеров / А.И. Абрамова. – К. : УкрНИИНТИ, 1990. – 36 с.
2. Активные формы обучения в повышении квалификации руководителей школ : метод. реком. / сост. И.А. Трухин, А.С. Винник. – К. : Укр. інст. підвищ. кваліф. керівних кадрів освіти, 1999. – 36 с.



3. Багрунов В.П. Половые различия в видовой и индивидуальной изменчивости психики человека : автореф. дис. ... канд. наук : спец. 19.00.01 / ЛГУ им. А.А. Жданова. – Л., 1981. – 20 с.
4. Бендас Т.В. Гендерные исследования лидерства / Т.В. Бендас // Вопросы психологии. – 1999. – №4. – С. 20–24.
5. Большаков В.Ю. Психотренинг: социодинамика, игры, упражнения / В.Ю. Большаков. – СПб. : Социально-психологический центр, 1996. – 380 с.
6. Бондарчук О.І. Психологічна підготовка керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін: гуманістично-ціннісний підхід / О.І. Бондарчук // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. – 2014. – Т. 1. – Вип. 121. – С. 38–43.
7. Деркач А.А. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии / А.А. Деркач., А.П. Ситников. – М. : Луч, 1993. – 72 с.
8. Ильин Е.П. Дифференциальная психология мужчины и женщины / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2003. – 544 с.
9. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти : [монографія] / Л.М. Карамушка. – К. : Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
10. Психологічна підготовка керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін : [посібник] / [О.І. Бондарчук, Л.М. Карамушка, А.С. Москальова, О.О. Нежинська та ін.] ; за наук. ред. О.І. Бондарчук — К. : Ун-т менеджменту освіти НАПН України, 2014. – С. 8–12.
11. Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрації до роботи в команді : [навч. посіб.] / [Л.М. Карамушка, О.А. Філь, В.В. Левковець та ін.]. – К. : Наук. світ, 2008. – 182 с.