

Тематичні напрямки работ конференції:

1. Генетична психологія учіння людини.
2. Діяльнісна самореалізація особистості в освітньому просторі.
3. Внесок І.О.Синиці в становлення вітчизняної педагогічної психології.
4. Психологічні виміри особистісної взаємодії суб'єктів освітнього простору.
5. Актуальні та потенційні можливості культурно-історичної парадигми в психології навчання.

Виступи

ЗАСІДАННЯ СЕКЦІЙ (14:00)

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ БЕЗПЕКИ ОСВІТЬОГО СЕРЕДОВИЩА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ PSYCHOLOGICAL ANALYSIS OF THE SECURITY OF THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT OF A HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION

Акімова Л.Н.

к.психол.н., доцент кафедри
загальної психології та психології розвитку особистості
ОНУ імені І.І. Мечникова

Akimova L.N.

Phd (Candidate of Psychological Science),
associate professor Department of General Psychology
and Psychology of Personality Development
Odessa I.I. Mechnicov National University

Сучасна система вищої освіти відкрита до змін. Реформи у напрямку підвищення якості підготовки фахівців зумовлюють динамічні нестійкі процеси в управлінні освітнім середовищем. Процеси змін гальмуються під впливом різноманітних об'єктивних і суб'єктивних факторів. Вирішення проблеми якості вищої освіти безпосередньо передбачає переосмислення мети і результату освіти, оптимізацію засобів і технологій освітнього процесу, модернізацію змісту освіти.

Система підготовки фахівців в системі вищої освіти є відгуком на запит професійного та соціального середовища. В цьому середовищі питання безпеки постає одним з важливих питань. І мова йде не тільки про безпеку життєдіяльності і охорону праці. Увага зосереджується на системі безпеки як цінності соціального організаційного середовища, що спрямована на відтворення і збереження цінності життя, здоров'я, сім'ї, особистісного та професійного зростання. Система заходів щодо безпеки є явищем що забезпечує існування студента і студентського товариства в прості вишу, визначає ефективність освітнього процесу і готовність майбутнього фахівця до активного працевлаштування.

Зміни, що відбуваються в освітньому просторі здійснюються на фоні підвищеного рівня психічної напруги в суспільстві та схильності окремої його частини до виктимізації. Вони опиняються перед стіною опору і протидії в тому сенсі, що старі настанови і стереотипи будь як забезпечують стабільність на відміну від нових, які викликають відчуття нестійкості, уразливості. В умовах

соціальної дезорганізації потреба в безпеці стає домінуючою. Вона забезпечує впевненість в майбутньому, соціальну та особистісну захищеність.

В сучасних дослідженнях з проблеми психологічної безпеки відсутнє уніфіковане загальне визначення поняття психологічна безпека. Під безпекою розуміється стан, пов'язаний з переживанням амбівалентних почуттів «небезпеки – безпеки», що виступають індикаторами забезпечення потреби у безпеці. Н.С. Харламенковою психологічна безпека розглядається як стан викликаний відсутністю загроз, і відповідно, відсутністю небезпеки (Н.С. Харламенкова, 2012, 2013). На думку Ю.П. Зінченка психологічну безпеку слід розглядати як системне утворення зі здійснення заходів з розвитку та функціонування механізмів психологічної захищеності суб'єкту діяльності, а також систему заходів спрямованих на захист від різноманітних загроз з метою повноцінного функціонування та продуктивної діяльності (Ю.П. Зінченко 2010, 2011). І.О. Баєва відмічає, що безпека виступає одною з характеристик якості системи котра визначає її здатність до самозбереження і можливості здійснення цієї здатності; котра гарантує та забезпечує поступовий розвиток, стабільність, захищеність від внутрішніх та зовнішніх загроз (І.О. Баєва, 2002, 2009).

Аналіз чисельних досліджень з психологічної безпеки дозволяє виділити особистісні, емоційні, когнітивні, поведінкові, інформаційні, середовищні та інші фактори, що впливають на виникнення відчуття загрози та підтримку відчуття безпеки. В цілому ці фактори розподіляють на зовнішні та внутрішні.

До зовнішніх факторів відносять:

- ступінь складності ситуації, що викликає відчуття небезпеки (від тиску до насильства),
- тривалість впливу стресору,
- значущість наслідків подолання проблемної ситуації,
- можливість/неможливість звернення по допомогу (медичну, психологічну, соціальну) і інше.

У переліку внутрішніх факторів чинників відзначають:

- особистісний досвід переживання травматичних подій,
- рівень інтелекту (загального, соціального, емоційного),
- особистісні якості сензитивність, тривожність, агресивність інтеграція яких зумовлює чутливість до загроз,

- суверенність як здатність підтримувати та відстоювати власні межі [1].

Л.М. Костіна, на підставі аналізу літературних джерел, виділяє чотири компоненти психологічної безпеки [4]. Перший компонент – стійкість особистості по відношенню до середовища, в тому числі і в психотравмуючий період. В цьому сенсі безпека розуміється як здатність до стійкості під впливом негативних явищ. Сама стійкість забезпечується контролем та ситуацією і управлінням власним станом, а також певним переліком вмінь.

Опірність (життєстійкість) зовнішніх і внутрішніх впливів виступає другим компонентом безпеки. Безпека розуміється як здатність залучати внутрішні ресурси для самозбереження та підтримувати відчуття захищеності.

До третього компоненту відносять переживання захищеності/незахищеності особистості. По відношенню до цього компоненту безпека проявляється як переживання індивідом позитивних/негативних психічних станів, відсутності/наявності занепокоєння, тривожності.

Ефективність діяльності визнається як четвертий компонент. Відносно нього психологічна безпека розглядається через показник ефективності діяльності, в яку включена особистість.

Психологічна безпека розкриває свій зміст в залежності від контексту середовища в якому розгортається життя і діяльність суб'єкту. У процесі життєдіяльності суб'єкт вирішує два найважливіші завдання: задовольняє потреби і уникає загроз. Ефективність вирішення обох завдань гарантує йому існування.

Прагнення людини до безпеки, обумовлено необхідністю позначити, зафіксувати власні межі та відстоювати їх в разі порушення. Не менш важливою є підтримка умов комфорту всередині меж, що встановлює «Я», а також можливість проявляти активність, реалізовувати себе в дії. Насамперед такою активністю виступає дослідницька діяльність. У дослідницькій діяльності суб'єкт визначає власні межі, можливості, здібності, набуває компетентність здійснюючи інтеракції і взаємодіючи з оточуючим середовищем. Самозбереження передбачає не тільки захист, а і утворення системи особистісної автономії. За Д.О. Леонтьєвим система особистісної автономії характеризується звільненням від симбіотичних зав'язків, здатністю до здійснення вибору, прийняття відповідальності, відкриття власних принципів регулювання та управління життям (Д.О. Леонтьєв, 2007). Таким чином самозбереження може проявлятися через мотивації до захисту, незалежності, свободи.

Система особистісної автономії є важливим психологічним новоутворенням яке конститує і формує молода людина набуваючи вищу освіту. Освітнє середовище вишу стає тою психолого-педагогічною реальністю, що містить умови для самореалізації, самоактуалізації, самоздійснення,

особистісного та професійного зростання. Психологічна особистісна безпека формується у безпечному освітньому середовищі.

Підкреслюючи соціально-психологічний аспект психологічної безпеки зазначимо, що для її забезпечення повинні бути відсутні актуальні загрози та оцінені потенційні загрози. При цьому суб'єкт-суб'єкті взаємодії повинні бути позитивними чи оптимальними з точки зору ефективності та конструктивності спільної діяльності. Маються на увазі як існуючі відносини, так і їх стан в перспективі. Безпека як здійснюється сама так і забезпечує ефективність діяльності при зустрічі з іншим за параметрами контроль – самоконтроль, управління (менеджмент) – самоуправління (самоменеджмент), оцінка іншого – самооцінка.

Управління, контроль, підтримка позитивного аутентичного образу – три параметри, що забезпечують небезпечний стан існування суб'єктів освітнього середовища, вищу як освітнього середовища, комунікаційних зав'язків, що створюють освітнє середовище.

Менеджмент або управління освітнім середовищем можна вважати успішним коли організація результативна та ефективна у ближчій та довготривалій перспективі. Управління здійснюється суб'єктом, тобто управлінцем чи менеджером, який виконує низку дій для успішної роботи організації: адмініструє, направляє, очолює, приймає рішення, впливає, планує, контролює, організовує, править, керує, досягає мети, мотивує, домагається успіху, домінує, регулює і навіть маніпулює. Усі перераховані дії носять односпрямований характер. Суб'єкт, що управляє, вказує суб'єкту, яким він управляє, що діяти. Так ієрархічність у підпорядкуванні та право розпоряджатися ресурсами середовища закріплюють за суб'єктом управління владні повноваження [3].

У середовищі в якому існує культура збереження цінностей і не тільки безпеки, а цінності людяності, фасилітативні умови розвитку підтримуються та зберігаються. Однак при розподілі та перерозподілі ресурсів освітнього середовища завжди існує ризики виникнення авторитарного менеджменту. Ціннісна складова виступає одною з яскравих позицій яка може створювати подвійні стандарти системи управління і викликати ризики повернення до авторитарної системи управління. Однак серед причин виникнення авторитарного менеджменту називається і складність, громіздкість процесу управління освітнім середовищем. У цьому сенсі авторитарна парадигма управління виступає синонімічним поняттю бюрократизація управління. Він забезпечує ефективність організації у короткостроковій перспективі тому, що використовує мінімум необхідних ресурсів і уникає непотрібних втрат. Йому байдужі гуманістичні цінності, довгострокові перспективи розвитку бо мало цікавить результативність організації тобто діяльність, що спрямована на задоволення потреб суб'єктів середовища, їх розвитку, перспектив їх працевлаштування. Забезпечуючи комфортність освітнього середовища при реалізації функції адміністрування контроль стає зручним засобом підтримки існування середовища. Незаперечна зручність контролю при адмініструванні та плануванні становить загрозу втрати довіри в системі міжособистих стосунків, сприятливості до потреб суб'єктів освітнього середовища.

Крім організаційних факторів виникнення авторитарної парадигми управління виділяється і особистісний фактор. За А. Маслоу авторитарні управлінці це люди з незадовільною потребою у безпеці, яка описується низкою більш дрібніших потреб: захищеності та захисті, стабільності, залежності та силі покровителя, відсутності страху, тривоги, хаосу та присутності структури, закону, порядку та інше (А. Маслоу, 1999). Різноманітна структура цих потреб активується і виступає мотиватором дій та поступків. Активована потреба у безпеці змушує людину з авторитарним стилем управління діяти відповідно невпевненій дитині, яка прагне до захисту. Така адміністративна особа бажає відчувати силу та могутність, не здатна розпізнавати загрози, відчувати комфорт як позитивний аспект відчуття безпеки. Зовнішнє середовище вона сприймає як насичене різноманітними погрозами, ставиться до нього вороже. Її потреба в безпеці, як правило, знаходить конкретний вираз у пошуку стабільної системи стосунків на яку вона могла би покластися. Основною рисою такої системи є заміщення довіри у міжособистісних стосунках контролем.

Сенс діяльності керівника як суб'єкта освітнього середовища з авторитарним стилем управління – лідувати у всіх видах групової діяльності, визначивши її як територію власного впливу. Оточуючі відмічають нетерпимість до критики, власність такого керівника, але визнають ці характеристики, проявляючи толерантність. Досить поширеною і майже передбачуваною реакцією на діяльність такого керівника є схвалення і прийняття впроваджуваних ним дій і цінностей авторитарної корпоративної культури. Ця легітимізація владних повноважень лідера членами освітнього середовища викликана схильністю реагувати на небезпеку реалістичною регресією до рівня власних потреб у безпеці та готовності захищатися.

У діяльності авторитарного керівника освітнього середовища незатребуваними залишаються інтеграційна, новаторська, інноваційна функції [3]. Він не формує команду, байдужий до групової динаміки та по потреб членів освітнього середовища, не генерує нових ідей, не здатен делегувати

повноваження, фіксує увагу тільки на короткострокових результатах, перескакуючи з вирішення одного питання до іншого. В нього формується потреба бути незамінним, вимагати безапеляційного виконання доручень.

Авторитарний стиль взаємодії та управління становить фактор ризику психологічного благополуччя окремого суб'єкта освітнього процесу та освітнього середовища в цілому. Він повинен бути введений до переліку факторів ризику, що негативно впливають на розвиток, саморозвиток особистості, стан її здоров'я, соціальну адаптацію. В умовах соціальної нестабільності і криміналізації суспільства, агресивного інформаційного середовища, девальвації духовно-моральних цінностей, зростання тисків і насильства авторитаризм як засіб наведення порядку і досягнення стабільності стає популярним, а люди по відношенню до нього – толерантнішими.

Вищий навчальний заклад як освітня установа і соціальний інститут, що формує «особистість, здатну до самоактуалізації» має створювати стабільні умови і використовувати технології, які забезпечують безпеку особистості, її опірність негативним впливам соціального середовища. У психологічному сенсі можна говорити, що в навчальному закладі повинна реалізовуватися гуманістична парадигма, завдяки якій людина відчуває «почуття базового задоволення» (в тому числі задоволення потреби в безпеці), що створює умови для розкриття і розвитку особистісного потенціалу [2].

ЛІТЕРАТУРА

1. Акімова Л.Н. Теоретичні моделі психологічної безпеки особистості / Л.Н. Акімова // Теоретичні і прикладні проблеми психології. – № 1(42). – 2017. – С. 6-14.

2. Безопасность образовательной среды: психологическая оценка и сопровождение: Сборник научных статей / Под ред. И.А. Баевой, О.В. Вихристюк, Л.А. Гаязовой, – М.: МГППУ, 2013. – 304 с.

3. Вірна Ж.П. Професійна безпека: динаміка і ризику прояву професійних деформацій фахівців / Ж.П. Вірна / Психологія професійної безпеки: технології конструктивного самозбереження особистості : кол. моногр. / О. Лазорко, Ж. Вірна, Л. Акімова [та ін.] ; за заг. ред. Ж. Вірної. – Луцьк : Вежа-Друк, 2015. – С. 30-50.

4. Костина Л.М. Психологическая безопасность личности: подходы, компоненты / Л.М. Костина // Преимущество психологической науки в России: традиции и инновации: Сборник материалов Международной научно-практической конференции, посвященной 215-летию Герценовского университета. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2012.

[URL <http://rstudent.com/psihologicheskaya-bezopasnost-lichnosti-podhodyi-komponenty/#comments>]. Дата обращения 27.04.2017.

НАВЧАННЯ СУПЕРВІЗОРІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ: РОЗВИТКОВИЙ ПІДХІД SUPERVISOR'S STUDY OF SOCIAL WORK: DEVELOPMENTAL APPROACH

Астремська І.В.

Доцент кафедри психології

Чорноморського національного університету ім. П.Могили

Astremaska I.V

Associate Professor of Psychology

Petro Mohyla Black Sea National University

У будь-якій соціальній службі персонал, найвірогідніше, є найціннішим ресурсом. Динамічні працівники, що максимально задоволені своєю роботою, скоріше за все, виконуватимуть її більш якісно, ніж незадоволений персонал, який зазнає надмірного стресу [3]. Тому в інтересах організації, так само, як і в інтересах самих працівників, – вкладення ресурсів у комплексну програму розвитку персоналу. У цьому процесі супервізії відіграє провідну роль.

Забезпечення якості та оцінка персоналу повинні охоплювати як розвиток персоналу, так і відстеження його діяльності. Ці дві функції взаємопов'язані, проте дуже часто дещо негативне значення останньої применшує силу першої.

Безумовно, розвиток персоналу є важливим. Проблеми виникають тоді, коли в ході супервізії виявляють потреби супервізованих у навчанні, які установа нездатна задовольнити. За таких умов