

АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРЕНІНГУ «ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ПІДГОТОВКИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ»

А.М. Шевченко

*методист центру педагогічних інновацій, викладач кафедри педагогіки і психології
Київського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних кадрів,
науковий кореспондент лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

У статті визначено критерії ефективності тренінгу «Психологічні умови підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів». Наведено результати вивчення ефективності тренінгу на основі визначених критеріїв.

Ключові слова: тренінг; ефективність тренінгу; критерії ефективності тренінгу.

В статье определены критерии эффективности тренинга «Психологические условия психологической подготовки педагогических работников к развитию организационной культуры общеобразовательных учебных заведений». Приведены результаты изучения эффективности тренинга на основе определенных критериев.

Ключевые слова: тренинг; эффективность тренинга; критерии эффективности тренинга.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Сучасний світовий рівень розвитку освітньої системи України передбачає, що об'єктом управлінської діяльності в загальноосвітніх навчальних закладах (далі – ЗНЗ), поряд з навчально-виховним процесом, роботою з педагогічними працівниками, учнями та їхніми батьками, є організаційна культура ЗНЗ.

Одним із головних напрямів розвитку організаційної культури, на нашу думку, є психологічна підготовка педагогічних працівників до формування та розвитку організаційної культури ЗНЗ. Саме тому перед організаційними психологами стоїть важливе завдання щодо розроблення та визначення ефективності тренінгових програм, спрямованих на психологічну підготовку педагогічних працівників до розвитку організаційної культури ЗНЗ.

У наших попередніх розробках представлено зміст, структуру та особливості проведення тренінгу «Психологічні умови підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів» [2; 3].

Разом із тим, залишаються ще не розкритими питання, які стосуються ефективності впровадження тренінгових програм для підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури ЗНЗ. Відповідно, це є актуальною та не повністю розробленою проблемою.

Метою дослідження є визначення критеріїв та здійснення перевірки ефективності тренінгу «Психологічні умови підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів».

МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідження проводилося протягом 2012–2013 років на базі Київського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних кадрів з педагогічними працівниками шести ЗНЗ Київської області.

Для проведення формувального експерименту нами було сформовано 2 групи по 25 осіб – експериментальна (учасники тренінгу) та контрольна (участі у тренінгу не брали) групи. Обидві групи педагогічних працівників мали приблизно однакові соціально-демографічні й організаційно-професійні показники (за віком, статтю, стажем роботи на посаді).

Для проведення діагностичних зрізів, які було зроблено до початку та після завершення формувального експерименту, використовувались такі методи: опитування; контент-аналіз; статистичні методи обробки даних. Математична обробка даних здійснювалась за допомогою пакета статистичної обробки даних SPSS (версія 13.0).

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

1. Загальна характеристика критеріїв аналізу ефективності тренінгу та методик для їх вимірювання

Вивчення ефективності тренінгу «Психологічні умови підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури ЗНЗ» було здійснено на основі підходів до організації та аналізу ефективності формувального експерименту, які розроблені в лабораторії організаційної психології імені Г.С. Костюка НАПН України [1; 4; 5; 6; 7].

З метою визначення ефективності впровадження тренінгу психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури ЗНЗ було визначено такі критерії:

1) *основні критерії* – критерії, які стосуються безпосередньо оцінювання педагогічними працівниками рівня розвитку організаційної культури ЗНЗ та її окремих складових;

2) *додаткові критерії* – критерії, які стосуються рівня знання педагогічними працівниками сутності організаційної культури ЗНЗ, задоволеності її розвитком, психологічної готовності в її формуванні та розвитку та ін.

До *першої групи* було віднесено критерії, які відображали оцінювання педагогічними працівниками таких показників:

а) основні компоненти організаційної культури: «робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль», що досліджуються за такими рівнями: «прекрасний», «мажорний», «помітний смуток», «спадаючий»;

б) загальний показник розвитку організаційної культури, у якому визначаються такі рівні: «дуже високий», «високий», «середній», «має тенденцію до деградації».

Для вимірювання критеріїв даної групи було використано методику «Оцінка рівня організаційної культури» І.Д. Ладанова, яка використовувалася на етапі констатувального експерименту [8].

Дослідження за допомогою зазначеної методики проводилося в експериментальній і контрольній групах до початку й у кінці формування експерименту. За результатами тестування педагогічних працівників аналізувалася наявність/відсутність динаміки за визначеними показниками в експериментальній і контрольній групах.

Друга група критеріїв включала такі показники: а) уявлення педагогічних працівників про сутність поняття «організаційна культура»; б) оцінка рівня розвитку організаційної культури ЗНЗ; в) оцінка рівня задоволеності педагогічними працівниками організаційною культурою ЗНЗ; г) визначення рівня власної психологічної готовності до участі у формуванні та розвитку організаційної культури ЗНЗ.

Дослідження даних критеріїв даної групи здійснювалося за допомогою розробленої нами анкети «Організаційна культура ЗНЗ» (Карамушка Л.М., Шевченко А.М.) [2].

Дослідження за допомогою зазначеної анкети проводилося в експериментальній і контрольній групах на початку та в кінці формування експерименту.

До певної міри можна говорити про те, що перша група критеріїв мала *об'єктивний характер* (визначалася за допомогою тестової методики), а друга група мала *суб'єктивний характер* (визначалася на основі самооцінки, за допомогою анкети.).

2. Аналіз ефективності тренінгу на основі першої групи критеріїв

Аналіз результатів, отриманих за першою групою критеріїв вивчення ефективності тренінгу, показав *ефективність* тренінгу психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури ЗНЗ.

Це виявилось, зокрема, в тому, що в експериментальній групі педагогічних працівників зафіксовано позитивну динаміку за більшістю критеріїв ефективності тренінгу, у той час як у контрольній групі такої динаміки щодо зазначених показників не спостерігалася.

Проаналізуємо більш детально результати, отримані за кожним із критеріїв.

Так, в *експериментальній групі* в результаті формування експерименту зафіксовано статистично значущий зв'язок ($p < 0,05$) між результатами першого і другого зрізів, які відображають рівень розвитку **загального показника розвитку організаційної культури ЗНЗ** (табл. 1).

Тобто можна говорити про те, що в результаті психологічної підготовки учасники тренінгу, які входили в управлінську команду ЗНЗ, здійснили певну роботу з оптимізації розвитку організаційної культури у своїх ЗНЗ, що сприяло підвищенню розвитку організаційної культури.

Таблиця 1

Рівень розвитку організаційної культури ЗНЗ у цілому до початку та після формування експерименту (учасників експериментальної та контрольної груп) (у %)

| Рівні розвитку організаційної культури ЗНЗ | Експериментальна група | | Контрольна група | |
|--|----------------------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| | До формування експерименту | Після формування експерименту | До формування експерименту | Після формування експерименту |
| «прекрасний» | 16,0* | 44,0* | 24,0 | 32,0 |
| «мажорний» | 72,0* | 52,0* | 64,0 | 56,0 |
| «помітний смуток» | 12,0* | 4,0* | 8,0 | 12,0 |
| «спадаючий» | 0,0* | 0,0* | 4,0 | 0,0 |

* $p < 0,05$

Слід також сказати, за *G-критерієм знаків* також було підтверджено статистично значуще покращення результатів формування експерименту в експериментальній групі після формування експерименту за таким показником, як «рівень розвитку організаційної культури ЗНЗ».

Далі проаналізуємо динаміку, яка відбувалася в *експериментальній групі* в результаті проведення формування експерименту щодо **оцінювання педагогічними працівниками основних компонентів організаційної культури: «робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль»** (табл. 2).

Таблиця 2

Рівень розвитку основних компонентів організаційної культури ЗНЗ до початку та після формуального експерименту (учасників експериментальної групи) (у %)

| Рівні розвитку організаційної культури | До формуального експерименту | | | | Після формуального експерименту | | | |
|--|------------------------------|---------------|--------------|----------------------|---------------------------------|---------------|--------------|----------------------|
| | «робота» | «комунікації» | «управління» | «мотивація і мораль» | «робота» | «комунікації» | «управління» | «мотивація і мораль» |
| «прекрасний» | 48,0 | 20,0** | 28,0* | 32,0 | 60,0 | 60,0** | 56,0* | 44,0 |
| «мажорний» | 48,0 | 64,0** | 60,0* | 52,0 | 36,0 | 40,0** | 44,0* | 52,0 |
| «помітний смуток» | 4,0 | 16,0** | 12,0* | 8,0 | 4,0 | 0,0** | 0,0* | 4,0 |
| «спадаючий» | 0,0 | 0,0** | 0,0* | 8,0 | 0,0 | 0,0** | 0,0* | 0,0 |

** p<0,01; *p<0,05

Порівняльний аналіз отриманих даних свідчить, що в експериментальній групі в результаті формуального експерименту зафіксовано статистично значущі відмінності між результатами першого та другого зрізів щодо рівнів розвитку основних компонентів організаційної культури до початку та після формуального експерименту: *комунікація* (p<0,01) та *управління* (p<0,05). Також виявлена статистично значуща тенденція (p<0,1) за таким показником, як *робота*.

З табл. 2 видно, що в експериментальній групі на «прекрасному» рівні розвитку організаційної культури за всіма її компонентами («робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль») до початку експерименту було виявлено значно нижчі оцінки, ніж після проведення формуального експерименту. Зокрема, «прекрасний» рівень розвитку компоненту організаційної культури «робота» до проведення формуального експерименту визначено 48,0% опитаних, тоді як після проведення експерименту даному компоненту віддали перевагу 60,0% опитаних.

Така ж сама ситуація спостерігається й за іншими компонентами організаційної культури, як-от: «комунікації» – 20% опитаних (до експерименту) і 60,0% (після експерименту); «управління» – 28% опитаних (до експерименту) і 56% опитаних (після експерименту); «мотивація і мораль» – 32% опитаних (до експерименту) і 44% опитаних (після експерименту).

У той же час зменшилися кількість педагогічних працівників, які віддали перевагу «мажорному» і «помітний смуток» рівням розвитку організаційної культури за всіма компонентами («робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль») розвитку організаційної культури.

Щодо *контрольної групи*, то за результатами 1-го та 2-го зрізів було виявлено незначні зміни (табл. 3), які не є статично значущими.

Таблиця 3

Рівень розвитку основних компонентів розвитку організаційної культури до початку та після формуального експерименту(учасників контрольної групи) (у %)

| Рівні розвитку організаційної культури | До формуального експерименту | | | | Після формуального експерименту | | | |
|--|------------------------------|---------------|--------------|----------------------|---------------------------------|---------------|--------------|----------------------|
| | «робота» | «комунікації» | «управління» | «мотивація і мораль» | «робота» | «комунікації» | «управління» | «мотивація і мораль» |
| «прекрасний» | 40,0 | 32,0 | 40,0 | 32,0 | 52,0 | 48,0 | 52,0 | 36,0 |
| «мажорний» | 52,0 | 60,0 | 56,0 | 52,0 | 44,0 | 44,0 | 44,0 | 60,0 |
| «помітний смуток» | 8,0 | 8,0 | 4,0 | 12,0 | 4,0 | 8,0 | 4,0 | 4,0 |
| «спадаючий» | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 4,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |

У цілому, можна зробити висновки, що в результаті тренінгу в учасників формуального експерименту збільшилася кількість педагогічних працівників, які оцінюють організаційну культуру ЗНЗ на «прекрасному» рівні за всіма компонентами організаційної культури («робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль»). Це можна пояснити, на наш погляд, тим, що учасники експерименту, засвоївши знання про сутність організаційної культури, її компоненти та рівні розвитку, по-новому подивилися й переоцінили наявний рівень розвитку організаційної культури та її основних компонентів, що проявляються в організаційній культурі ЗНЗ, у яких вони працюють.

Велику роль у цьому, на наш погляд, відіграла і групова активність учасників тренінгу (обмін досвідом з проблеми застосування різних форм роботи щодо розвитку організаційної культури ЗНЗ, розширення уявлень про можливі варіанти поведінки в різних педагогічних ситуаціях, виконання колективних творчих завдань щодо аналізу організаційної культури ЗНЗ і напрямів її розвитку тощо).

Слід сказати, за *G-критерієм знаків* також було підтверджено статистично значуще покращення результатів формуального експерименту в експериментальній групі після формуального експерименту за такими компонентами організаційної культури, як *«комунікація»* та *«робота»*.

У цілому, дані формуального експерименту, отримані за першою групою критеріїв ефективності тренінгу, що стосуються оцінювання педагогічними працівниками організаційної культури ЗНЗ,

підтвердили висунуту на початку експерименту гіпотезу й довели можливість використання тренінгу для підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури ЗНЗ.

3. Аналіз ефективності тренінгу на основі другої групи критеріїв

Далі проаналізуємо дані, отримані за другою групою критеріїв ефективності тренінгу. Проаналізуємо, насамперед, дані, що стосуються уявлень педагогічних працівників про **сутність поняття «організаційна культура»**.

У результаті зіставлення відповідей педагогічних працівників до і після проведення експерименту на запитання «*Чи знайомі Ви з таким поняттям, як «організаційна культура»?*» виявлено статистично значущі відмінності ($p < 0,05$) між даними першого та другого діагностичних зрізів (до проведення та після проведення формувального експерименту), які отримані в експериментальній групі. Так, до проведення формувального експерименту лише 20% опитаних були знайомі з поняттям «організаційна культура», тоді як після проведення експерименту кількість таких педагогічних працівників значно збільшилася до 76%. Суттєвим є факт, що до проведення експерименту 52,0% опитаних вказали на те, що не знайомі з поняттям «організаційна культура», тоді як після проведення експерименту жоден з опитаних не дав такої відповіді. Приблизно однакова кількість педагогічних працівників до проведення і після проведення експерименту дали відповідь на поставлене запитання «щось чув/чула подібне» (28% опитаних – до проведення експерименту і 24,0% опитаних – після проведення формувального експерименту) (рис. 1).

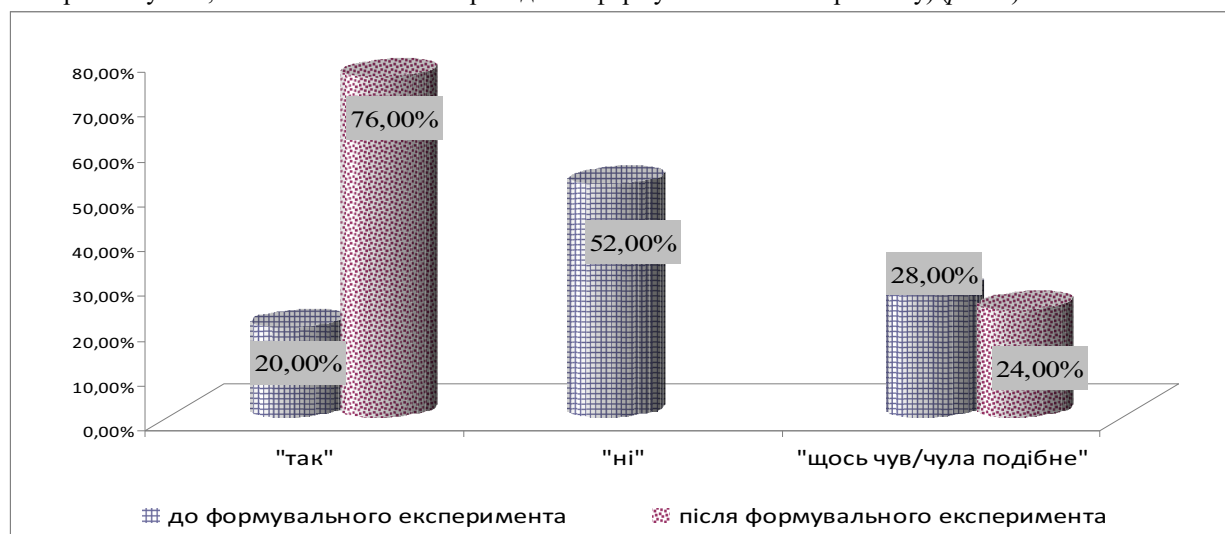


Рис. 1. Розподіл відповідей педагогічних працівників на запитання «*Чи знайомі Ви з таким поняттям, як «організаційна культура»?*» до і після проведення формувального експерименту (у % від загальної кількості опитаних)

Як свідчать результати, представлені на рис. 1, більшість педагогічних працівників до проведення формувального експерименту не були знайомі з поняттям «організаційна культура» або лише щось чули про цей термін, але вже після проведення експерименту ситуація зовсім змінилася, що ще раз підтверджує значущість проведення тренінгу з психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури ЗНЗ.

Також одержано статистично значущі відмінності ($p < 0,01$) між даними першого та другого діагностичних зрізів (до проведення та після проведення формувального експерименту) в експериментальній групі, що стосуються оцінювання педагогічними працівниками **рівня розвитку організаційної культури ЗНЗ**, у яких вони працюють. Так, як видно з рис. 2, до проведення експерименту значна частина педагогічних працівників (40,0%) визначила рівень розвитку організаційної культури ЗНЗ на «середньому» рівні. Більшості педагогічних працівників (44,0%) було «важко відповісти» на це запитання.

Відмінними є відповіді педагогів на це запитання після проведення формувального експерименту (рис. 2). Позитивною є динаміка щодо визначення педагогами «високого» рівня розвитку організаційної культури ЗНЗ. Саме на цей рівень («високий») після проведення формувального експерименту вказали 52,0% опитаних, що ще раз свідчить про ефективність психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури ЗНЗ.

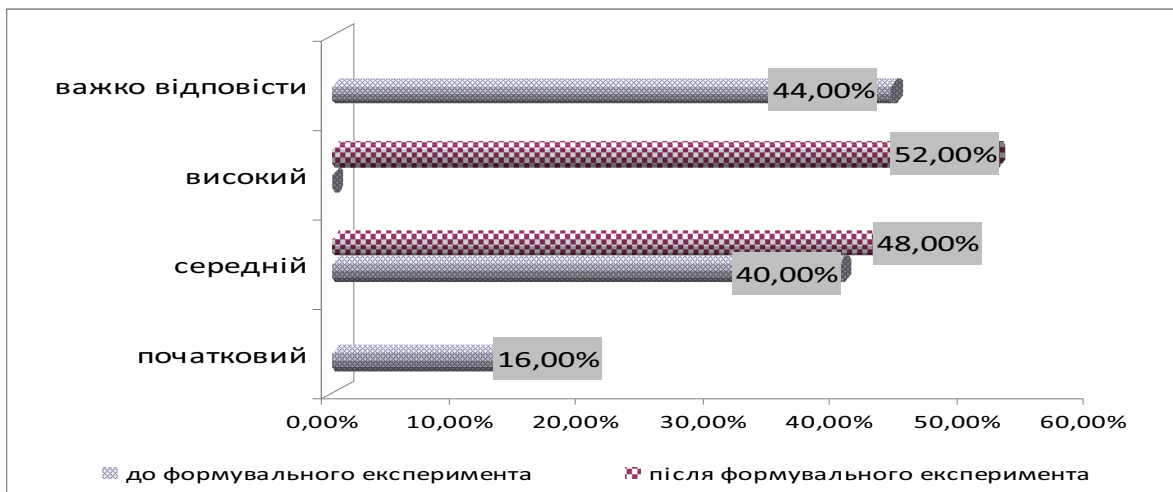


Рис. 2. Оцінка педагогічними працівниками рівня розвитку організаційної культури ЗНЗ, у яких вони працюють, до і після проведення формувального експерименту (у % від загальної кількості опитаних)

Окрім того, виявлено статистично значущу тенденцію ($p < 0,1$) між даними першого та другого діагностичних зрізів (до проведення та після проведення формувального експерименту), які отримані в експериментальній групі, які стосуються *рівня задоволеності педагогічними працівниками організаційною культурою ЗНЗ* (див. рис. 3). Так, аналіз результатів опитування по першому та другому зрізах свідчать про те, що до проведення формувального експерименту педагогічні працівники не були задоволені (40,0%) або частково задоволені (56,0%) організаційною культурою ЗНЗ, у яких вони працюють (див. рис. 4). Незначна кількість опитаних, лише 4,0%, були задоволені організаційною культурою ЗНЗ. Тоді як після проведення формувального експерименту більшість педагогів (72,0%) указали на задоволеність організаційною культурою ЗНЗ, у яких вони працюють. Значно меншою виявилася кількість опитаних (28,0%) після проведення експерименту, які вказали на часткову задоволеність організаційною культурою ЗНЗ.

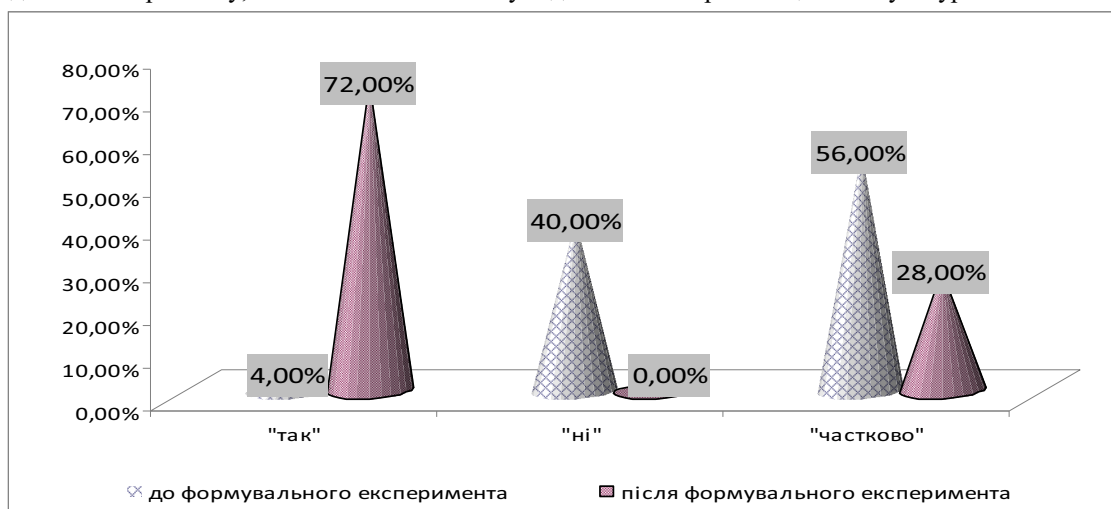


Рис. 3. Рівень задоволеності педагогічними працівниками організаційною культурою ЗНЗ до і після проведення формувального експерименту (у % від загальної кількості опитаних)

Варто зазначити, що після проведення формувального експерименту не було виявлено педагогічних працівників, які були б не задоволені організаційною культурою ЗНЗ, у яких вони працюють, що, на нашу думку, є важливим результатом проведення формувального експерименту.

Окрім того, виявлено статистично значущу тенденцію ($p < 0,1$) між даними першого та другого діагностичних зрізів (до проведення та після проведення формувального експерименту) в експериментальній групі, які стосуються оцінки педагогічними працівниками *власної психологічної готовності до участі у формуванні та розвитку організаційної культури ЗНЗ*, у якому вони працюють. Аналізуючи результати, представлені на рис. 4, можна стверджувати, що до проведення формувального експерименту педагогічні працівники значно нижче оцінювали свою готовність до участі у формуванні та розвитку організаційної культури ЗНЗ, ніж після проведення формувального експерименту. Це підтверджується отриманими даними, а саме: на «високий» рівень психологічної готовності не було вказано жодним педагогічним

працівником до проведення експерименту, тоді як після його проведення 44,0% опитаних указали на цей рівень (рис. 4).

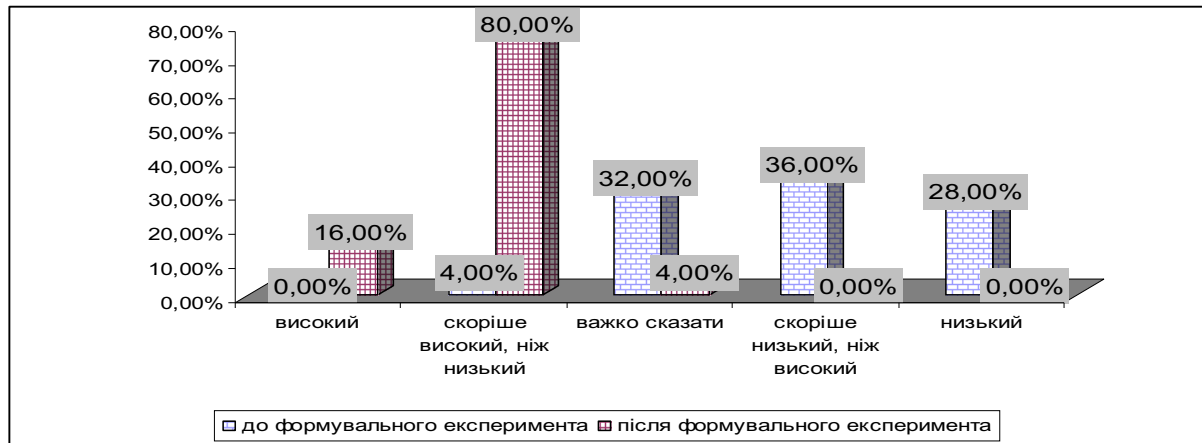


Рис. 4. Оцінка педагогічними працівниками власної психологічної готовності до участі у формуванні та розвитку організаційної культури ЗНЗ до і після проведення формувального експерименту (у % від загальної кількості опитаних)

Майже аналогічними є показники оцінювання щодо такого висловлювання, як «швидше високий, ніж низький» рівень психологічної готовності: до проведення експерименту 4,0% опитаних дали таку відповідь, а після проведення експерименту – 56,0% опитаних.

Відповідно, кількість тверджень «важко сказати», «швидше низький, ніж високий», «низький» значно зменшилася, що свідчить про ефективність здійснення психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури ЗНЗ в рамках проведеного формувального експерименту.

Слід також сказати, за *G-критерієм знаків* також було підтверджено статистично значуще покращення результатів формувального експерименту в експериментальній групі після формувального експерименту за такими показниками, як: «рівень знання поняття «організаційна культура»; «рівень розвитку організаційної культури»; «рівень задоволеності педагогічними працівниками організаційною культурою ЗНЗ»; «рівень розвитку власної психологічної готовності до участі у формуванні та розвитку організаційної культури ЗНЗ».

ВИСНОВКИ

Аналіз результатів впровадження тренінгу в умовах психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури ЗНЗ довів його ефективність. Отримані дані ще раз підтверджують, що тренінгові технології з їх унікальними можливостями мотивувати, стимулювати, створювати ситуації успіху, забезпечувати особистісне та професійне зростання, формувати й розвивати необхідні якості, застосовувати інтерактивні методи й поєднувати форми колективної, групової та індивідуальної роботи стають сьогодні одними з провідних технологій навчання. Особливої важливості набуває використання цих технологій у психологічній підготовці педагогічних працівників ЗНЗ.

Таким чином, впровадження запропонованої програми психологічного навчання в межах формувального експерименту позитивно вплинуло на психологічну підготовку педагогічних працівників до розвитку організаційної культури ЗНЗ.

ЛІТЕРАТУРА

1. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств) : навч. посіб. / Л.М. Карамушка, І.І. Сняданко. – К.-Львів : Край, 2010. – 212 с.
2. Карамушка Л.М. Організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів : наук.-метод. посіб. / Л.М. Карамушка, А.М. Шевченко. – Біла Церква : КОІПОПК, 2013. – 104 с.
3. Клокар Н.І. Психологічні умови підготовки керівників та педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів: програма дослідно-експериментальної роботи регіонального рівня / Н.І. Клокар, Л.М. Карамушка, О.В. Чубарук, А.М. Шевченко // Психологія організаційного розвитку сучасних організацій у сфері освіти, промисловості та бізнесу : тези VIII Міжнародної конференції з організаційної та економічної психології (4–6 жовтня 2012 року, м. Алчевськ) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ДонДТУ ; Центр планування кар'єри, 2012. – 142 с.
4. Серкіс Ж.В. Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до формування організаційної культури школи [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Ж.В. Серкіс ; Центр. ін-т післядиплом. освіти АПН України. – К., 2004. – 268 с.
5. Сняданко І.І. Соціально-психологічні умови формування організаційної культури промислового підприємства [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / І.І. Сняданко ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2007. – 333 с.
6. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : ІНККОС, 2005. – 366 с.
7. Технологія підготовки персоналу освітніх організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін : навч. посіб. / Л.М. Карамушка, Н.І. Клокар, О.А. Філь [та ін.]. / за ред. Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2008. – 100 с.
8. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка : учеб. для вузов / О.Г. Тихомирова. – СПб. : Изд-во ГУ ИТМО, 2008. – 160 с.