

characteristics of the stages of its development. As well as the perspectives of further study of ethical and moral issues.

Keywords: ethics, morality, and psychological thought, ethical thought, paradigmatic representation.

УДК 378-05/:159.964.21

ПРАКТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТ СИСТЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДЕРЖАВНОЇ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ

Алексєєва О.І.

науковий кореспондент

Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України,
«Академія неперервної освіти» м. Біла Церква

У статті представлено блок тренінгових програм з розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності. Наведено їх зміст і структуру, визначено особливості експериментального впровадження в процесі навчання управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності.

Блок тренінгових програм «Розвиток конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності» сприяє практичному розвитку конкурентоздатності

Ключові слова конкурентоздатність, управлінський персонал, освітні організації державної форми власності, блок тренінгових програм.

Актуальність проблеми. Важливим напрямом удосконалення ефективності діяльності освітніх організацій на сучасному ринку праці, в умовах висококонкурентного середовища є забезпечення розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу. Важливу роль у наданні високого рівня конкурентоздатних послуг відведена управлінському персоналу освітніх організацій, тому дослідження даної проблеми викликає надзвичайний інтерес сучасних науковців та практиків.

Конкурентоздатність управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності – це комплексна психологічна характеристика управлінського персоналу, яка забезпечує його ефективну конкуренцію порівняно з аналогічними суб'єктами на сучасному освітньому ринку праці, товарів та послуг (О. Філь, О. Вакулюк).

Для практичного вирішення проблеми розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу доцільно розробляти та впроваджувати спеціальні тренінгові програми.

Мета статті – визначити зміст та структуру комплексу тренінгових блоків як складової системи психологічного забезпечення розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій д.ф.в.

Результати теоретичного аналізу проблеми. У процесі виконання *першого завдання* статті, представимо детальніше зміст та структуру блоку тренінгових програм «Розвиток конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності», який складається з чотирьох основних частин:

I. Вступна частина тренінгу: тренер разом з учасниками готує приміщення для проведення тренінгу (вибирає місце для проведення тренінгу – аудиторію, створює в ній «робочі зони», готує канцтовари, фліпчарт, комп'ютерну техніку тощо); проведення 1-го діагностичного зрізу; проведення знайомства та презентацію членів групи; засвоєння принципів та правил роботи під час блоку тренінгів; визначення мети та завдань; мотивації учасників; з'ясування очікувань членів групи, зняття зайвої напруги шляхом використання релаксаційних вправ.

II. Основна частина блоку тренінгу: група спільно напрацьовує змістовні питання з проблеми розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу з використанням різноманітних інтерактивних технік, прийомів та форм роботи.

Тренінговий блок 1. «Розвиток базово-педагогічних характеристик конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій».

Тренінговий блок 2. «Розвиток базово-управлінських характеристик конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності».

Тренінговий блок 3. «Розвиток спеціально-конкурентоздатних характеристик (професійних, особистісних) конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій».

Тренінговий блок 4. «Психологічна культура конкуренції особистості».

Кожен тематичний блок тренінгу реалізується у форматі очних сесій та дистанційного періоду (див. таб.1).

Таблиця 1

Комплекс тренінгових блоків з розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій д.ф.в.

Складові блоку тренінгів	Теми занять	Стислий зміст
<i>Вступ до комплексу тренінгових блоків</i>		
<i>Тренінговий блок 1</i>	«Розвиток базово-педагогічних характеристик конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій»	розвиток гуманістичної та прагматичної спрямованості
<i>Дистанційний період</i>	<i>Виконання «Домашнього завдання»</i>	
<i>Тренінговий блок 2</i>	«Розвиток базово-управлінських характеристик конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій»	розвиток характеристик: «ефективна рекламна політика» «прийняття управлінських рішень»
<i>Дистанційний період</i>	<i>Виконання «Домашнього завдання»</i>	
<i>Тренінговий блок 3</i>	«Розвиток спеціально-конкурентоздатних характеристик (професійних, особистісних) конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій»	особистісні характеристики: ставлення до здоров'я, потреби в досягненнях (подальшому розвитку), професійні характеристики: стресостійкість, орієнтація на стиль «команда»
<i>Дистанційний період</i>	<i>Виконання «Домашнього завдання»</i>	
<i>Тренінговий блок 4</i>	«Розвиток психологічної культури конкуренції управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності освітніх організацій»	конструктивність стратегії поведінки
<i>Заклучна частина до комплексу тренінгових блоків</i>		

III. Дистанційний період: взаємодія учасників тренінгової групи для виконання «домашніх завдань».

IV. Заклучна частина тренінгу: здійснення рефлексивного аналізу занять (тренер і учасники тренінгу визначають позитивні моменти тренінгу, відзначають виявлені потенційні власні резерви, узагальнюють результати роботи тренінгової групи та інше) висловлюють побажання тренеру й учасникам тренінгу.

Слід зазначити, що блоки тренінгової програми чітко співвідносяться з блоками теоретичної моделі конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій д.ф.в. (О.А. Філь, О.І. Вакулюк, 2011). Проведення кожного тематичного блоку тренінгу передбачає планування видів діяльності поетапно, розподіляючи їх за структурними підрозділами. Залежно від мети та потреб аудиторії, кожна із тем може розглядатися як окремий міні-тренінг. Дана програма реалізується в рамках програми дослідно-експериментальної роботи регіонального рівня з теми: «Психологічне забезпечення розвитку конкурентоздатності освітніх організацій» для спеціальної психологічної підготовки керівників і працівників конкретних організацій сфери

освіти та на *мікрорівні* (рівень особистості в організації). *Метою дослідно-експериментальної роботи є* розробка, апробація, впровадження системи психологічного забезпечення розвитку конкурентоздатності освітніх організацій. Експериментальну базу дослідження забезпечували 7 освітніх організацій Київської області (понад 250 учасників серед них керівники, заступники, практичні психологи, соціальні педагоги, педагогічні працівники освітніх організацій).

Проаналізуємо *основні характеристики* блоку тренінгових програм «Розвиток конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності»:

1. *Метою тренінгових програм* «Розвиток конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності» є комплексний розвиток характеристик власної конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності.

2. *Основні інтерактивні техніки* для реалізації *тренінгових програм* «Розвиток конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності» обрані автором, базуються на підходах сучасних фахівців [1; 2; 4] та власних розробках:

3. *Організаційна форма проведення комплексу тренінгових блоків* в експериментальній групі полягала, по-перше, в тому, що очні сесії (14 годин) відбувались у формі *тематичних блоків*, по-друге, *дистанційний період* передбачав організацію взаємодії учасників тренінгової групи для виконання «домашніх завдань». Для такої взаємодії нами була створена спеціально відкрита сторінка через мережу Інтернет (група «Світ конкурентоздатності» <http://vk.com/club39390961>), яка забезпечувала досить інтенсивну роботу в групах.

4. *Зміст блоку тренінгових програм* «Розвиток конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності»:

I. Вступна частина тренінгу (2 години) – очна частина тематичних блоків:

- 1-й діагностичний зріз.
- Визначення правил групової роботи.
- *вправа*: «Знайомство» шляхом створення та презентації себе учасникам блоку тренінгових програм.

II. Основна частина тренінгу (12 годин) – очна частина тренінгу:

Тренінговий блок 1. «Розвиток базово-педагогічних характеристик конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій». До програми тренінгового блоку включена така характеристика педагогічної спрямованості як гуманістична і прагматична орієнтації спрямованості (3 години):

- *Вступне слово* тренера, повідомлення мети, організаційні питання.
- *Робота в міні-групах*: «Створення творчої моделі конкурентоздатного управлінського персоналу».
- *Презентація результатів роботи*: «Презентація творчої моделі конкурентоздатного керівника освітніх організацій державної форми власності».
- *SWOT-аналіз* власної спрямованості (індивідуальна робота).
- *Міні-лекція*: «Структура конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми».
- *Самостійна підготовча робота*: «Підготовка презентації *самобрендингу*: «Персональний особистий бренд управлінського персоналу освітніх організацій державної форми».

Тренінговий блок 2. «Розвиток базово-управлінських характеристик конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій». До даного блоку тренінгової програми включені: «ефективна рекламна політика», «прийняття управлінських рішень» (3 години):

- *Вступне слово* тренера, повідомлення мети, організаційні питання.
- *Метод незакінчених речень* (з подальшим груповим обговоренням): «Конкуренція – це...».
- *Групова дискусія*: «Психологічні умови, які впливають на необхідність розвитку конкурентоздатної особистості управлінського персоналу освітніх організацій».
- *Робота в малих групах (підгрупі)*: «Продемонструвати взаємодію й обґрунтувати

доцільність їх використання при вирішенні різних професійних ситуацій».

- *Робота із структурно-логічними схемами* (інтелектуальними картами).
- *Робота в малих групах (підгрупі):* «Розробка системи методів та ефективних форм розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності».
- *Побудова індивідуальних корекційно-розвивальних програм* (за результатами діагностики та/або власної рефлексії досвіду роботи в тренінгу учасники розробляють індивідуально/в парах/спільно з тренером програму розвитку власної конкурентоздатності).

Тренінговий блок 3. «Розвиток спеціально-конкурентоздатних характеристик (професійних, особистісних) конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій». В даному блоці розглядаються характеристики «поведінковий блок ставлення до здоров'я», «потреба в досягненнях (подальшому розвитку)», «стресостійкість», «лідерський потенціал», «комунікативний мінімум» (3 години):

- *Вступне слово* тренера, повідомлення мети, організаційні питання.
- *Метод незакінчених речень* (з подальшим груповим обговоренням):.
- *Метод «мозкового» штурму:* «Розуміння значення особистісних та професійних характеристик в професійному житті керівника освітньої організації. Визначення рис (з врахуванням порівняльної характеристики з тими рисами конкурентоздатності, які виявлені в результаті опитування управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності в рамках дисертаційного дослідження), характерних для конкурентоздатної особистості, можливі методи їх діагностики та розвитку у подальшій діяльності».
- *Групова дискусія:* «Психологічні умови, які впливають на необхідність розвитку спеціально-конкурентоздатних характеристик для управлінського персоналу освітніх організацій».
- *Робота із структурно-логічними схемами* (інтелектуальними картами).
- *Робота в малих групах (підгрупі):* «Розробка системи методів та ефективних форм розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності (на особистісному та професійному рівнях)».
- *Побудова індивідуальних корекційно-розвивальних програм* (за результатами діагностики та/або власної рефлексії досвіду роботи в тренінгу учасники розробляють індивідуально/в парах/спільно з тренером програму розвитку власної конкурентоздатності).
- *Вправа «Чарівний базар»* (уході виконання вправи учасники «торгують» і «обмінюються» товаром – «людськими характеристиками». В результаті учасники отримують характеристики необхідні для їх власної професійної діяльності).
- *Техніка «Майстерня конкурентоздатності»* (алгоритму розвитку управлінського персоналу, відповідно до наявності спеціально-конкурентоздатних характеристик).

Тренінговий блок 4. «Розвиток психологічної культури конкуренції управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності освітніх організацій». Для розгляду і розвитку представлено «конструктивність стратегії поведінки» (3 години):

- *Вступне слово* тренера, повідомлення мети, організаційні питання.
- *Криголам* «Це чудово!». Тренер пропонує кожному по черзі вийти в центр кола і розповісти про якусь свою якість, вміння чи таланти (наприклад, "я люблю танцювати", "я вмію стрибати через калюжі" тощо). У відповідь на кожне таке висловлювання всі, хто стоїть у півколі, повинні хором відповісти: "Це чудово!" і одночасно підняти вгору великий палець [1]
- *Бліц-опитування учасників групи* (із подальшим груповим обговоренням): учасники тренінгу анонімно відповідають на питання: «Чи зустрічаю я вияви конкуренції у своєму житті?»; «Якщо так, то в яких ситуаціях це найбільше відбувається?»; «Чи необхідна конкуренція особисто Вам?»; «Якщо так, то чому?» та ін. Створити психологічний портрет групи з погляду наявності конкуренції в їх житті (модифікація О.Філь, О. Алексєєва).
- *Робота в парах* (з подальшим груповим обговоренням): «Наведіть приклади конкуренції у різних сферах життєдіяльності сучасної людини» (якщо вона зустрічається в цих сферах)».

Тренер узагальнює найбільш типові вияви конкуренції у різних сферах життя освітян.

- *Практична справа* «З'єднай слова, які найбільше підходять за змістом до поняття «конкуренція»» (О. Варецька). Учасники ідентифікують 2 типи сприйняття конкуренції (розвивально-активний та вимушено-пасивний тип).
- *Індивідуальне завдання*: Намалюйте на окремих аркушах (анонімно) у символічному вигляді “конкурента”. Всі відповіді тренерами вивішуються на дошці і всі учасники тренінгу запрошуються до аналізу отриманих результатів. За результатами виконання тренер разом з учасниками ідентифікує рівень гуманістичного сприйняття конкурента;
- *Самодіагностика стратегій конкуренції* учасників групи (із подальшим груповим обговоренням): учасники тренінгу анонімно, на окремих аркушах паперу відповідають на наступні питання: «Частіше за все люди в нашому суспільстві в ситуації конкуренції поводять себе..»; «Частіше за все управлінський персонал освітніх організацій д.ф.в. поводять себе в ситуації конкуренції», «Частіше за все в ситуації конкуренції я...» (О. Філь);
- *Рольова гра*: «Психологічні стратегії конкуренції управлінського персоналу освітніх організацій д.ф.в.». Учасники об'єднуються в групи, які отримують від тренера кейс, в якому наведено приклади конкуренції в діяльності освітніх організацій д.ф.в. і програє найбільш ефективний спосіб поведінки особистості в ситуації конкурентної взаємодії. Аналізуються конструктивні та деструктивні наслідки поведінки учасників конкурентної взаємодії, ситуації ігнорування конкуренції. Визначаються шляхи конструктивної взаємодії та програються кейси в її контексті;
- *Робота в малих групах* та презентація результатів виконання завдання: «Вияви конкуренції всередині та між освітніми організаціями»;
- *Узагальнююча міні-лекція*: «Психологічна культура конкуренції персоналу управлінського персоналу освітніх організацій д.ф.в.: складові, зміст, вияви, проблеми»;
- *SWOT-аналіз* власної психологічної культури конкуренції управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності. Учасники тренінгу визначають параметри, що сприяють/ускладнюють розвиток психологічної культури конкуренції управлінського персоналу. Вони аналізують свою психологічну культуру конкуренції та визначають силу, слабкість, можливості або загрози для себе та організації. Отримані відповіді вказують на важливість покращення організаційних умов для налагодження конструктивної професійної взаємодії в конкуренції [2; 4];
- *Розробка індивідуальної програми*: «Алгоритм розвитку власної психологічної культури конкуренції управлінського персоналу освітніх організацій д.ф.в.»;

Заключна частина зводиться до підведення підсумків тренінгу, рефлексивного аналізу, вивчення ефективності роботи тренінгу, побажання учасників тренінгу.

III. Дистанційний період тренінгу (100 годин) – заочна частина блоку тренінгових програм.

Учасники тренінгових блоків реалізують індивідуальні програми розвитку власної конкурентоздатності з отриманням індивідуальних психологічних консультацій практичного психолога організації. Учасники тренінгу самостійно працюють над саморозвитком власної конкурентоздатності, шляхом ведення власного щоденнику, до якого заносяться послідовні кроки по розвитку конкретних психологічних параметрів, які встановлені за результатами діагностики, як суттєві для розвитку їх власної конкурентоздатності.

IV. Заключна частина тренінгу (2 години) – очна частина тренінгу.

Учасники здійснюють рефлексивний аналіз занять:

- *Рефлексія заняття* (індивідуальна; групова), в рамках якої учасники тренінгу спільно обговорюють свої враження від участі в програмі (визначають найбільш вдалі та цікаві форми роботи, висловлюють в конструктивній формі побажання собі, іншим учасникам занять і тренерам щодо вдосконалення роботи під час тренінгу).
- *2-й діагностичний зріз*;
- *Анонімне анкетування* «Аналіз ефективності роботи тренінгу»;

- *Індивідуальне консультування тренера (за потребою учасників тренінгу). ін.*

Висновки.

1. Зміст та структура блоку тренінгів «Розвиток конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності» включає необхідний набір засобів та інструментів, спрямованих на розвиток базово-педагогічних, базово-управлінських, спеціально-конкурентоздатних характеристик та «психологічної культури конкуренції особистості».
2. Психологічні особливості проведення блоку тренінгів «Розвиток конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності» розкривається через наведення змісту, мети, інструкцій, отриманих результатів, особливостей проведення ряду тренінгових технік, а також через аналіз змістовних результатів, отриманих в процесі роботи.

Список використаних джерел:

1. Костіна Д. А. Валидность и оценка проведенных тренингов. Подтверждение эффективности тренингов в организации [Электронный ресурс] / Д. А. Костіна. – Режим доступу : http://msk.treko.ru/show_article_316.
2. Філь О. А. Технологія розвитку конкурентоздатності персоналу освітньої організації : навч.-метод. посіб. / О.А. Філь. — Біла Церква. : КОПОПК, 2008. — 52 с.
3. Філь О. А. Психологічне забезпечення розвитку конкурентоздатності освітніх організацій: основні положення програми дослідно-експериментальної роботи регіонального рівня / О. А. Філь, О. І. Вакулюк // Інноваційні технології у професійному розвитку педагогічних працівників та керівників закладів освіти: тези міжнародної науково-практичної конференції (24–25 квітня 2012 р., м. Біла Церква) / За наук. ред. В. В. Олійника, Н. І. Клокар. – Біла Церква : КОПОПК, 2012. – С. 62–64.
4. Технологія формування команд в організаціях : навч. посіб. / Л.М. Карамушка, О.Г. Романовський, О.А. Філь [та ін.]. — Харків: НТУ «ХПІ», 2011. — 184 с.

References

1. Kostina D. A. Valy`dnost` y` ocenka provedennykh treny`ngov. Podtverzhdeny`e efekty`vnosty` treny`ngov v organy`zacy`y` [Elektronny`j resurs] / D. A. Kostina. – Rezhym`m dostupu : http://msk.treko.ru/show_article_316.
2. Fil` O. A. Tekhnologiya rozvy`tku konkurentozdatnosti personalu osvitr`noyi organizaciyi : navch.-metod. posib. / O.A. Fil`. — Bila Cerkva. : KOIPOPК, 2008. — 52 s.
3. Fil` O. A. Psy`xologichne zabezpechennya rozvy`tku konkurentnozdatnosti osvitr`nix organizacij: osnovni polozhennya programy` doslidno-ekspery`mental`noyi roboty` regional`nogo rivnya / O. A. Fil`, O. I. Vakulyuk // Innovacijni tekhnologiyi u profesijnomu rozvy`tku pedagogichny`x pracivny`kiv ta kerivny`kiv zakladiv osvity`: tezy` mizhnarodnoyi naukovu-prakty`chnoyi konferenciyi (24–25 kvitnya 2012 r., m. Bila Cerkva) / Za nauk. red. V. V. Olijny`ka, N. I. Klokar. – Bila Cerkva : KOIPOPК, 2012. – S. 62–64.
4. Tekhnologiya formuvannya komand v organizaciyax : navch. posib. / L.M. Karamushka, O.G. Romanovskiy, O.A. Fil` [ta in.]. — Xarkiv: NTU «XPI», 2011. — 184 s.

Елена Ивановна Алексеева, научный корреспондент лаборатории организационной психологии Института психологии им. Г.С. Костюка НАПН Украины, методист КВУЗ КОС "Академия непрерывного образования"

В статье представлен блок тренинговых программ по развитию конкурентоспособности управленческого персонала образовательных организаций государственной формы собственности. Приведены их содержание и структура, определены особенности экспериментального внедрения в процессе обучения управленческого персонала образовательных организаций государственной формы собственности.

Блок тренинговых программ «Развитие конкурентоспособности управленческого персонала образовательных организаций государственной формы собственности» способствует практическому развитию конкурентоспособности.

Ключевые слова: конкурентоспособность, управленческий персонал, образовательные организации государственной формы собственности, блоки тренинга.

O.I. Alekseeva, Science correspondent laboratory Organizational Psychology Institute of

Psychology GS Kostiuk NAPS of Ukraine, Methodist Kyiv Regional In – Service Teacher Training Institute

The article presents a block of training programs for the development of the competitiveness of the administrative personnel of educational institutions of state ownership. Given their content and structure, defined features of the pilot implementation in training managerial staff of educational institutions of state ownership.

Key words: competitiveness, management, educational institutions of state ownership.

УДК 159.923

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСІВ ІНТЕРПРЕТАЦІЇ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ПСИХОЛОГІЇ

Білоконь І.В.

Актуальність дослідження процесів інтерпретації зумовлено лавиноподібним зростанням інформаційного навантаження на психіку індивіда. У вітчизняній психології аналіз процесів інтерпретації постає ключовою проблемою багатьох досліджень. В статті виокремлено такі основні механізми процесів інтерпретації як комунікативний та семіотичний. Встановлено, що для успішного розуміння та інтерпретації інформаційного повідомлення воно повинно відповідати таким характеристикам: завершеність, структурність, подільність, інформативність, діалогічність.

Ключові слова: інтерпретація, семіотичний, трансляція смислів.

Збільшення інформаційного навантаження на психіку сучасної людини зумовлює психологічну проблему розуміння, осмислення та засвоєння потоку нового. Значною мірою прискорення інформаційного потоку зумовлено сучасними комп'ютерними технологіями та стрімким розвитком науки. Швидкість змін в суспільстві утруднює адекватне сприйняття та інтерпретації нової інформації та мінливої реальності. Тому наукове осмислення психологічних механізмів пристосування індивіда до нових умов висуває завдання психологам щодо розробки нових наукових концепцій та підходів. Важливим напрямком новітніх досліджень постало поглиблення аналізу процесів інтерпретації текстових конструктів як при їх сприйнятті так і при їх творенні.

Відомо, що поняття інтерпретації означає роз'яснення і тлумачення певних смислів, відповідно до конкретного явища, яке підлягає осмисленню. В педагогіці досліджувалися різні психологічні прийоми і засоби найбільш ефективних механізмів інтерпретацій для розуміння скритих смислів притаманних явищу.

Завданням статті постає виявлення здобутків вітчизняної психології в розкритті процесів та механізмів інтерпретації.

Аналіз наукової літератури. Дослідження процесів інтерпретації проводиться групою українських вчених Інституту психології – Чепелева Н.В., Титаренко Т.М., Смульсон М.Л., Лебедінська І.В., Андрієвська В.В., Зарецька О.О., Шиловська О.М., Зазимко О.М., Гуцол С.Ю., Березко І.В., Яковенко Л.П., Гудінова І.Л. та ін. Увагу дослідників звернено на структуру процесу інтерпретації, основні механізми інтерпретації, мету та умови її перебігу. Оскільки метою інтерпретації в даних дослідженнях, так чи інакше постає розвиток особистості, формування її персональної, соціальної та культурної ідентичності. Досліджується здатність інтерпретувати реальність з використанням нарративних способів усвідомлення світу - як основного засобу осмислення власного життя або певної життєвої ситуації, як форми та модусу її буття.

Головним методологічним підходом в дослідженнях процесів інтерпретації постає постнеокласичний, який передбачає врахування соціально-історичного та культурного контексту. Методологія ґрунтується на світових досягненнях психології, а саме - соціальний конструктивізм (Герген К., Бергер П., Лукман Т. та ін.), нарративна психологія (Брунер Дж., Сарбін Т., Бар В., Уайт М., Брокмейр Й., Хараре Р., Крослі М.) і нарративна практика (Фрідман