

Katowice School of Technology



**TECHNOLOGIE INNOWACYJNE W TWORZENIU
I ROZWÓJU KAPITAŁU LUDZKIEGO**

**INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN THE FORMATION
AND DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL**

IRYNA OSTOPOLETS

PAWEŁ MIKOS

**Series of monographs Faculty
of Architecture, Civil Engineering
and Applied Arts
Katowice School of Technology
Monograph 16**

Scientific editing
IRYNA OSTOPOLETS, PAWEŁ MIKOS



**TECHNOLOGIE INNOWACYJNE W TWORZENIU
I ROZWÓJU KAPITAŁU LUDZKIEGO**

**INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN THE FORMATION
AND DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL**

Katowice 2018



Scientific editors

Iryna Ostopolets
Paweł Mikos

Reviewer

Natalia Svitlychna, PhD., Associate Professor

Editorial Board

Marcin Bochenek – mgr, Katowice School of Technology

Vladimír Gonda – prof. Ing., PhD., the University of Economics in Bratislava (Slovakia)

Nadiya Dubrovina – PhD., the University of Economics in Bratislava (Slovakia)

Tamara Makarenko – PhD., Associate Professor, Berdyansk State Pedagogical University (Ukraine)

Tetyana Nestorenko – PhD., Associate Professor, Berdyansk State Pedagogical University (Ukraine)

Aleksander Ostenda – PhD., Katowice School of Technology

Sylvia Pawlikowska-Musiewicz – mgr inż. arch., Katowice School of Technology

Jana Péliová – PhD., Ing., the University of Economics in Bratislava (Slovakia)

Magdalena Wierzbik - Strońska – mgr, Katowice School of Technology

Series of monographs Faculty of Architecture, Civil Engineering and
Applied Arts Katowice School of Technology
Monograph · 16

The authors bear full responsible for the text, quotations and illustrations.
All published papers have been reviewed before publishing.
Editors are not responsible for the language used in the papers.

Copyright by Wyższa Szkoła Techniczna w Katowicach, 2018

ISBN: 978 – 83 – 947093 – 6 – 5



Editorial compilation

Wydawnictwo Wyższej Szkoły Technicznej Katowice

ul. Rolna 43 40-555 Katowice

tel. 32 202 50 34, fax: 32 252 28 75

www.wst.pl / www.wydawnictwo.wst.pl

CONTENT

Preface_____ 7

Information about authors_____ 9

Part 1. Development of human capital in an information environment

Olena V. Vasylenko

Increase in motivation as the main factor of improving effectiveness
of the personnel stimulation system on a tourist enterprise_____ 11

Ievgenia S. Voitsenia

Human capital and its development within companies_____ 21

Yuliia V. Kovalova

Technological aspects in wireless networks for monitoring
of energy resources_____ 27

Lada V. Prokopovich

Comparative analysis of approaches in coding information using symbols
and mythopoetic images_____ 37

Aleksei A. Stasenko

Professional direction of practical lessons on physical education
of students of pedagogical university_____ 47

Nataliia V. Trushkina

Trends of the development of the IT-services market in the context
of the global information environment_____ 57

Maryna P. Chaikovska, Oleksandr A. Chaykovskyy

Architectural component-oriented approach to managing it projects_____ 67

Part 2. Psychological and pedagogical technologies of human capital development

- Tetiana V. Borozentseva, Yulyia N. Romashko, Julia A. Priymakova**
Innovative technologies of students' self-organization
in the conditions of modern educational process _____ 81
- Olga O. Dronova**
Features of modern pedagogical technologies of art
and aesthetic development of preschool children _____ 92
- Viktoriia A. Konovalova, Viktoriia A. Trushyna**
Organization of the practical psychologist activity
in forming psychological and pedagogical preparedness
of teachers to work with gifted children _____ 111
- Svetlana N. Kurinnaya, Ian V. Kurinnoi**
Reforming system of social and pedagogical work with orphans
in the conditions of boarding schools _____ 122
- Eduard I. Mykhliuk, Nataliia S. Kukoba**
Psychological correction of negative emotional status of future specialists
of the State Service of Ukraine on emergency situations _____ 132
- Margaryta K. Nesnova**
Introduction of project technologies in the system
of creativity formation of schoolchildren _____ 143
- Irina Yu. Ostopolets, Tatyana Yu. Kotovich, Anastasia Ya. Yakovenko**
Structure and content of the technology of psychocorrection
of teachers with frustration _____ 152
- Anton Y. Shvalb, Alisa G. Derbeneva**
Formation of psychological preparedness
to rendering emergency psychological aid to posttrained population
in psychologists of civil protection service of Ukraine _____ 164

PART 2

PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL TECHNOLOGIES OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

INNOVATIVE TECHNOLOGIES OF STUDENTS' SELF-ORGANIZATION IN THE CONDITIONS OF MODERN EDUCATIONAL PROCESS

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРОЦЕССОВ САМООРГАНИЗАЦИИ СТУДЕНЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Tetiana V. Borozentseva
Yulyia N. Romashko
Julia A. Priymakova

Abstract. The article deals with the concept of self-organization of the student community in the paradigm of the system-activity approach. The theoretical analysis of the three-level system model of the student self-organization process is given. The conditions for activating the internal reserves of the social system are described. The selection of the components of innovative technology for creating conditions for the optimal implementation of the process of student self-organization is substantiated; A brief review of the socio-psychological program of interactive learning and the results of its testing are given.

Key words: self-organization processes, hypercomplex dynamic system, interiorization of corporate culture, conceptual-conceptual unity, interactive methods.

Аннотация. В статье рассмотрено понятие самоорганизации студенческого сообщества в парадигме системно-деятельностного подхода. Приведен теоретический анализ трехуровневой системной модели процесса самоорганизации студенчества. Описаны условия для активизации внутренних резервов социальной системы. Обоснован выбор компонентов инновационной технологии создания условий для оптимальной реализации процесса студенческой самоорганизации; дан краткий обзор социально-психологической программы интерактивного обучения и результатов ее апробации.

Ключевые слова: процессы самоорганизации, гиперкомплексная динамическая система, интериоризация корпоративной культуры, концептуально-понятийное единство, интерактивные методы.

Введение. Основными задачами любого учреждения высшего образования в современных условиях является не только проведение на высоком уровне

образовательной и научной деятельности студентов, выбравших ту или иную специальность. Активно участвуя в обеспечении общественного и экономического развития государства, высшее учебное заведение (ВУЗ) формирует человеческий капитал через воспитание у участников образовательного процесса нравственных ценностей, социальной активности, гражданской позиции и ответственности, умение свободно мыслить и самоорганизовываться в современных условиях. ВУЗ должен обеспечить органическое сочетание образовательной, научной и инновационной деятельности; создать необходимые условия для реализации участниками образовательного процесса их способностей и талантов.

Современные условия геополитического, идеологического, экономического характера способствуют проявлению социальной активности молодежи. Сегодня в социуме на всех социально-значимых уровнях ощущается острая, жизненно важная потребность в людях инициативных, способных на социально-значимый, осознанный поступок на основе самостоятельно принятого решения в условиях высокой информационной неопределенности и риска, не ждущих указаний сверху, самодостаточных, способных организовать себя и других, готовых отвечать за свои поступки. Способность к самоорганизации как на уровне отдельной личности так и на уровне социальной группы становится требованием и условием независимой совместной созидательной деятельности, направленной на развитие цивилизованного общества. Технологии самоорганизации, условия, резервы и закономерности ее развития применительно к учащимся высших учебных заведений являются сегодня источниками инноваций в сфере деятельности учреждений образования.

Инновационные технологии в нашем исследовании трактуются как разработка новых алгоритмов действий за счет более эффективного использования имеющихся ресурсов. Инновация, в нашем понимании,⁸⁹ предполагает не привлечение дополнительных элементов извне, а активизацию, актуализацию, реструктуризацию имеющихся внутренних резервов. Опора на собственные возможности, при серьезном ограничении собственных финансовых ресурсов, восполняет их недостачу за счет оптимизации проводимой деятельности. Инновации не требуют внешних ресурсных влияний, а решаются за счет собственных возможностей конкретного образовательного учреждения.

Одним из резервов повышения эффективности образовательной, воспитательной и научной деятельности является использование ресурса самоорганизации студенческих групп. Формирование групповой сплоченности, атмосферы взаимного доверия, взаимной поддержки и взаимопонимания внутри студенческих сообществ, конструктивная деятельность студенческого самоуправления на уровне ВУЗа, совпадение ценностных ориентаций, концептуально-понятийное единство в малых группах и в масштабах целого ВУЗа (интериоризация корпоративной культуры организации всеми ее

⁸⁹Борозенцева Т. В., Малюта А.Н., Приймакова Ю.А. Психология инноваций – системный срез, с. 31.

членами) значительно повышает результативность выполнения основных задач учебного учреждения. Образовательный процесс способствует развитию и укреплению не только интеллектуальных ресурсов студентов, будущих специалистов, а позволяет им подниматься на новый уровень личностной зрелости. Бесконфликтная интеграция молодого человека в студенческое сообщество, быстрая адаптация к корпоративной культуре учебного заведения напрямую влияют на эффективность образования, увеличивают внутренний потенциал личности, оптимизируют развитие профессионального «Я» будущих специалистов.⁹⁰

Методология исследования построена в парадигме системного и деятельностного подходов. Системный подход предусматривает рассмотрение любого процесса, объекта или явления как системы, находящейся на определенном уровне системной сложности. В рамках теории гиперкомплексных динамических систем рассматриваются пять уровней процесса системной организации:⁹¹

1) «гиперкомплексность»: на этом уровне система представлена разнокачественными элементами. В модели студенческой группы – это ее участники, каждый из которых имеет индивидуальные качества, способности, и личностные особенности.

2) «динамичность»: этот уровень отражает наличие связей между элементами системы, а также характер этих взаимодействий. На втором уровне организации студенческой группы ее члены вступают к взаимодействию друг с другом, связи между ними развиваются и изменяются.

3) «структурность» – означает наличие устойчивой во времени структуры связей между элементами. На этом, третьем этапе самоорганизации группы можно констатировать появление внутригрупповой корпоративной культуры, которая является организационно-психологической средой и проявляется в виде норм, ценностей, в структуре коммуникации и стандартах поведения.

4) уровень «целостности» отражает такие свойства системы в целом, которых нет и не может быть у элементов системы, взятых в отдельности. На этом уровне системной организации студенческая группа появляется целостным социальным феноменом; каждый ее член идентифицирует себя с группой. На этом уровне группа может выступать новым элементом, который способен к взаимодействию с другими системами (другая группа, администрация ВУЗа и др.)

5) «иерархичность» – система как элемент, входит в состав системы высшего иерархического уровня. Так, учебная студенческая группа входит в состав макросистемы «высшее учебное заведение» и вступает во взаимодействие с другими элементами структуры университета.

Согласно основному закону гиперкомплексных динамических систем, каждая система в своем развитии стремится к стационарному устойчивому состоянию, которое характеризуется динамичной целостностью (четвертый

⁹⁰Карамушка Л. М. Психологічні основи управління змінами в освітніх організаціях, с.10.

⁹¹Мальюта А. Н. Гиперкомплексные динамические системы, с. 27.

уровень системной организации), сбалансированностью взаимодействий внутренних элементов между собой.⁹²

Именно такое свойство системы – стремление к реализации устойчивого состояния за счет внутренних резервов системы, за счет ресурсов ее элементов, без влияния внешних факторов – мы называем самоорганизацией. Заметим, что это свойство присуще любой системе, однако для его реализации должны выполняться определенные условия:

1) элементы должны быть разнокачественными, т.е. отличаться друг от друга (тогда есть разность потенциалов между элементами, которая обуславливает возможность их взаимодействия);

2) элементы должны быть открытыми к взаимодействию друг с другом, способными устанавливать связи;

3) взаимодействие между элементами должно строиться по принципу дополненности (а не вести к взаимному разрушению, слиянию или поглощению одним элементом другого).

Таким образом, для обеспечения процесса самоорганизации студенческой группы необходимо создать условия:

1) для актуализации, проявления личностных качеств и самовыражения ее членов;

2) для развития и формирования взаимоотношений и результативного взаимодействия между членами группы;

3) для создания эффективной структуры взаимодействия (распределение ролей, наличие лидера и его поддержка другими).

Целью нашего исследования является рассмотрение социально-психологических технологий создания условий для обеспечения эффективного процесса студенческой самоорганизации в рамках современного образовательного процесса в высших учебных заведениях. *Объект исследования* – процесс самоорганизации студенческих групп. *Предмет исследования* – условия формирования эффективного процесса студенческой самоорганизации.

Результаты исследования. В нашем исследовании теоретическая модель процессов самоорганизации студентов представляет собой иерархическую гиперкомплексную динамическую систему. Взгляд на изучаемый объект как систему предполагает принятие допущения о его относительную независимость от других объектов и самодостаточность с точки зрения его функционирования как целого с присущими ему внутренними законами.⁹³

Процессы студенческой самоорганизации рассматриваются нами на трех иерархических уровнях:

1) микроуровень – уровень конкретной личности, «индивидуальная самоорганизация». Модель системы «студент» на этом уровне может быть минималистки (из минимально возможного количества элементов) адекватно представлена как взаимосвязанная совокупность трех составляющих:

⁹²Малюта А. Н. Гиперкомплексные динамические системы, с. 58.

⁹³Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии, с. 17.

физической, эмоциональной, интеллектуальной. Дадим определение (по перечислению) каждой из составляющих системы:

- физическая (Ф) – это тело человека и его свойства (физиологическое состояние организма, особенности внутренних систем (нервной системы в частности));

- эмоциональная (Э) – включает эмоциональные процессы и состояния, чувства человека, его потребности, желания, и частично, мотивы;

- интеллектуальная (И) – включает не только познавательные процессы (мышление, речь), когнитивные особенности, но и волевые процессы, установки, цели и ценности, способность к самоанализу и осознанной деятельности.

Каждый элемент системы (Ф, Э, И) находится в постоянном развитии, становлении, стремясь к своему стационарному состоянию. Наряду с этим имеет место динамика взаимосвязей между элементами (меняются доминанты взаимодействий, усиливается или ослабляется влияние элементов друг на друга).

Уровень самоорганизации системы зависит от свойств ее элементов, гармонизации связей между ними и устойчивости структуры этих связей. Только при этих условиях, личность достигает уровня целостности, устойчивости, определенной стационарности. Таким образом, для результативной «индивидуальной самоорганизации», необходимо развитие когнитивных способностей, эмоционального интеллекта, ценностно-мотивационной сферы, навыков саморефлексии.

2) мезоуровень – «студенческая группа». Под студенческой группой мы понимаем малую группу, студенческий коллектив с относительно постоянным составом участников, устоявшимися формами взаимодействий, общими целями, ценностями и нормами общения (внутригрупповой культурой). В зависимости от целей деятельности «студенческой группы» в рамках образовательного процесса в высшем учебном заведении возможны следующие формы студенческих сообществ: учебная группа (участники объединены учебной деятельностью), научная группа (студенты, занимающиеся научной деятельностью), актив студенческого самоуправления и группы по интересам (не связаны непосредственно с деятельностью ВУЗа). Уровень самоорганизации и целостность этих социальных систем зависит от распределения ролей внутри группы, уровня принятия групповых норм и ценностей, уровня доверия, взаимопонимания, сплоченности. Внутри малой группы складывается особая атмосфера, стиль общения, своя «корпоративная культура», которая поддерживает стационарность и устойчивость системы «студенческая группа». Условиями процесса самоорганизации системы мезоуровня будут выступать следующие факторы: наличие понятийного единства, общих ценности, бесконфликтный стиль общения, взаимное доверие и уважение, мотивация к совместной деятельности.

3) макроуровень – «студенты ВУЗа». Это студенческое сообщество объединяет студенческие группы разных курсов, факультетов. На этом уровне каждый студент идентифицирует себя представителем своего ВУЗа, выступает

носителем традиций, «духа» учебного заведения. Студенты презентуют свой ВУЗ во взаимодействиях с другими учебными заведениями, общественными структурами, городскими организациями и т.п. Наличие сильной корпоративной культуры ВУЗа выступает условием для интериоризации студентами корпоративных ценностей, традиций и норм поведения, значительно повышая способность студентов к самоорганизации на уровне решения проблем и задач деятельности учебного заведения в целом (это выражается, в частности, в эффективности работы органов студенческого самоуправления).

Усвоение корпоративной культуры студентами первокурсниками проходит в несколько стадий: адаптация к условиям обучения, дифференциация своей уникальной роли и проявления личностных способностей и внутренняя интеграция, которая приводит к интериоризации основных элементов корпоративной культуры.⁹⁴ Эти процессы могут происходить самостоятельно, хаотично, без участия руководства ВУЗа или лидерского студенческого актива или могут быть организованы целенаправленно.

В случае хаотичности и бесконтрольности протекания процессов адаптации и интеграции возможны различные деформации в корпоративной культуре при появлении негативной по отношению к ВУЗу субкультуры неформальной группы. Это может снизить эффективность образовательной деятельности или создать конфликтную ситуацию во взаимодействии с другими участниками учебного процесса. Поэтому существует необходимость управления формированием корпоративной культуры и процессами ее интериоризации студентами.

Эффективная адаптация невозможна без когнитивного компонента в своем процессе, который включает принятие ценностей организации, формирование концептуального и понятийного единства на основе общего мировоззрения, осознание групповых правил и норм поведения, волевые действия по соблюдению дисциплинарных требований и др. Все это требует в первую очередь определенных умственных (интеллектуальных) действий.

Процесс дифференциации на уровне личности помогает участнику осознать свою уникальность, определить свои возможности и вид личностного вклада в деятельность группы, свою роль и место как важного элемента в системе сообщества; сопоставить личностные цели и ценности с групповыми.

Процесс интеграции элементов корпоративной культуры включает построение системы взаимоотношений с участниками группы, анализ и самоанализ эмоциональных реакций по нормам поведения и деятельности; поиск приемлемых личностных норм участия в совместной деятельности; обретение чувства личной цельности. На этом этапе важным становится поведенческий компонент процесса самоорганизации студенческого сообщества. Процессы принятия, установления доверия, эмоциональные взаимоотношения, самораскрытия – все это воплощается в психологическую

⁹⁴Завадська Н. Є. Управлінський процес та формування організаційної культури у вищій школі: соціально-психологічний аспект, с.52.

атмосферу внутри коллектива и имеет непосредственное влияние на результаты учебной деятельности. Завершение процесса интеграции характеризуется появлением самоидентификации студентов как действительных участников студенческого сообщества.

Подытоживая обзор внутриличностных процессов, которыми сопровождаются процессы студенческой самоорганизации, можно выделить последовательные взаимосвязанные этапы и их задачи: адаптация (акцент на когнитивном компоненте); дифференциация (внимание акцентируется на ценностной сфере); интеграция (акцент на поведенческом компоненте); идентификация (акцент на элементах «закрепления» усвоенного и мотивации к совместной работе).

Таким образом, анализ системной модели процесса студенческой самоорганизации, позволил сформулировать конкретные задачи, которые должна решить разрабатываемая нами инновационная технология:

- развитие когнитивных способностей, эмоционального интеллекта, ценностно-мотивационной сферы, навыков саморефлексии участников студенческих групп;

- формирование понятийного единства, общих ценности, эффективного стиля общения внутри студенческих групп, создание атмосферы взаимного доверия и уважения, мотивации к совместной деятельности;

- усиление корпоративной культуры учебного заведения и ее интериоризация всеми участниками образовательного процесса.

С целью создания условий для эффективной самоорганизации студентов высших учебных заведений нами была разработана социально-психологическая программа, которая представляет собой динамическую совокупность из 10 интерактивных тренинговых занятий, продолжительностью по 90 минут. Разработке авторской программы поспособствовало обобщение основных идей, представленных в работах таких авторов, как В. Ромек, К.Фопель, Н. Хрящева, А. Чуричко. Организация интерактивного обучения предполагает моделирование жизненных ситуаций, использование ролевых игр, общее решение вопросов на основании анализа обстоятельств и ситуации. Интерактивные техники, в соответствии с их содержанием, способствуют формированию потребности и умений участников занятий использовать полученные знания; обеспечивают определение конкретных направлений и способов решения проблем, которые существуют в деятельности групп людей. Как отмечается в литературе, интерактивное обучение – это больше, чем просто практика, поскольку это обучение путем осмысления (рефлексии) собственных действий.⁹⁵ Ценным в интерактивном обучении является обмен разным опытом, противоположными взглядами, индивидуальным мировосприятием.

Технология реализации программы включает четыре обязательных компонента: а) содержательно-смысловой б) диагностический компонент в) коррекционно-развивающий г) деятельностный. Указанные компоненты имеют целью не только развитие и усиления корпоративной культуры ВУЗа

⁹⁵Сидоренко Е. В. Технологии создания тренинга, с. 17.

(макроуровень) и внутригрупповых норм (факторы мезоуровня). Они направлены на развитие и актуализацию индивидуальных способностей студентов – интеллектуальных, коммуникативных, поведенческих (микроуровень). Практическое наполнение некоторых компонентов требует более детального объяснения.

Инновационное значение имеет содержательно-смысловой компонент социально-психологической программы, который усиливает когнитивной фактор процесса самоорганизации. Он содержит некоторые теоретические положения социальной психологии, теории личности и элементы теории систем. Усвоения системной методологии является не только инструментальным обеспечением эффективной деятельности. Теоретическое усвоения и использования системных методов на практике организует мышление, а это, в свою очередь, является основным фактором устойчивого влияния на поведение личности, как в личном, так и в социальном плане. Это те знания, которые необходимы для проведения ситуационного анализа, принятия важных решений, создания уникального интеллектуального продукта, который позволяет группе ставить цели и осуществлять результативную деятельность. Усвоения системной методологии, как наиболее масштабного материала философского уровня, формирует концептуально-понятийную совместимость участников в конкретном виде деятельности, создает одинаковое понимание и трактовку понятий, значительно укрепляет взаимоотношения. Это способ формирования «сообщества единомышленников», при этом ценностно-мотивационная сфера значительно укрепляется за счет ее развития на глубинном уровне.⁹⁶

Поэтому содержательная часть разработанной нами программы основывается на изложении системной методологии, закономерностей организации систем. Оперирование системными методами позволяет участникам учитывать в своей деятельности наличие целей и ценностей внешних систем (по отношению к той, в которой они находятся). Развитие системного мышления, осознание и принятие надличностных ценностей, повышает эффективность совместной деятельности и мотивирует студентов к участию в ней.

Как инструмент развития системного мышления нами был выбран новый универсальный междисциплинарный подход, позволяющий решать задачу моделирования и анализа системно сложных объектов (новое фундаментально-научное направление философского уровня общности «Новый Универсум» А. Малюты).⁹⁷ «Системное мышление, в отличие от линейного, ориентировано на видение целого вместо набора разрозненных частей. Системное мышление ориентировано на выявление не вещей, а связей между ними, не мгновенных состояний, а закономерностей изменений. Системное мышление необходимо, чтобы различать структуры, образующие основу сложных ситуаций».⁹⁸

⁹⁶Карамушка Л. М. Психологічні основи управління змінами в освітніх організаціях, с. 34.

⁹⁷Малюта А. Н. Гиперкомплексные динамические системы, с. 7.

⁹⁸ Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии, с. 9.

Содержательно-смысловой компонент социально-психологической программы содержит следующие теоретические разделы:

- понятие «система», алгоритм системной реализации, стадии развития системы, ее внутренние и внешние цели, системные кризисы, иерархический рост, виды межсистемных взаимодействий;
- роль самоорганизации в построении гражданского общества, алгоритм успешной деятельности;
- теория командной работы (роль лидера, распределение функций, групповые нормы, деловое общение);
- развитие человека в процессе деятельности (духовность, стандарт мышления, эмоциональный интеллект, деятельность, развитие взаимоотношений).

Диагностический компонент тренинговой программы ориентирован на выявление особенностей проявлений стиля взаимодействий, личностных характеристик участников группы (осознанность поведения, влияние эмоций, умение общаться, слушать и т.п.). Диагностика в ходе интерактивных занятий позволяет ведущему тренинга усилить коррекционно-развивающий компонент. Специально подобранные задания и упражнения (на принятие командных решений, отработку техник ситуационного лидерства, понижения эмоционального напряжения в конфликтных ситуациях) активизируют факторы, способствующие процессу самоорганизации на уровне группы и личности – когнитивные, ценностные, мотивационные и поведенческие.

Деятельностный компонент инновационной технологии включен в тренинговую программу на основании принципа единства развития сознания и деятельности. По нашему замыслу, с целью развития системного мышления как одного из основных условий эффективной самоорганизации социальных систем, теоретическая часть содержательного компонента программы должна найти практическое закрепление в разработке и реализации участниками группы совместного мини-проекта. Богатый потенциал для повышения эффективности решения организационных задач и удовлетворения социальных потребностей участников молодежного сообщества имеет коллективное взаимодействие.⁹⁹ Положительный социально-психологический групповой эффект создается в ходе подготовки проекта, усиливая атмосферу доверия и взаимовыручки в группе, актуализуя в практической деятельности корпоративные ценности. Технология коллективного взаимодействия по организации совместных мероприятий (проектов), является обязательным компонентом тренинга, что не только значительно повышает психокоррекционный эффект программы, а еще имеет определенную практическую пользу для деятельности высшего учебного заведения. Каждое тренинговое занятие содержит свой набор конкретных интерактивных приемов (ролевые игры, дискуссия, «мозговой штурм» и пр.), но неизменным остается организационный дизайн каждый день занятий.

⁹⁹Завадська Н. Є. Управлінський процес та формування організаційної культури у вищій школі: соціально-психологічний аспект, с.65.

Структура проведения занятия:

1. Мотивирующая часть – занимает 10-30 минут главные задачи – мотивация членов группы к участию в тренинге, создание благоприятной, доброжелательной атмосферы открытости, уменьшение дистанции между ведущим и группой, формирования взаимного доверия и настрой на работу. В то же время, любое организационно-направленное действие является для ведущего диагностическим, так как актуализирует эмоциональное состояние участников, стиль взаимоотношений и проявляет готовность к работе на тренинге. Кроме того, содержание упражнения может логически «перебросить мостик» к теме основной части занятия.

2. Основная часть – отвечает задачам конкретного дня занятий; содержит упражнения нескольких компонентов (содержательно-смысловой, диагностического, коррекционно-развивающего или деятельностного).

3. Заключительная часть (10-20 минут) – это итог занятия в определенной форме контроля (обсуждение или анкетирование) подкрепляет творческой позитивный настрой.

Апробация разработанной нами технологии создания условий для эффективной самоорганизации студенческих групп была проведена на группах активистов студенческого самоуправления двух высших учебных заведений г. Краматорска. В качестве индикаторов успешности программы были приняты данные двух диагностических срезов (в начале и по окончании программы) и эффективность реализации разработанных студентами проектов. В результате проведенных тренингов усилилась групповая сплоченность (прирост по шкале «патриотизм» 6%), выросли показатели по шкалам «мотивация к работе» (на 12%), «командный дух» (на 13%), «ориентация на взаимодействие» (11%), «отсутствие агрессивности» (5%). Реализованные студентами проекты – организация и проведение фестиваля «Здоровый город» и «Дней науки» для учащихся школ города – имели социальный эффект не только в рамках деятельности ВУЗа (профориентационная работа), но и на уровне городской громады.

Выводы.

1. Применение инновационных технологий, приводящих к активизации и актуализации имеющихся внутренних резервов, способствует повышению эффективности образовательной, воспитательной и научной деятельности высшего учебного заведения. Одним из таких резервов является использование ресурса самоорганизации студенческих групп.

2. Системный подход позволяет проанализировать этапы и уровни процесса самоорганизации системы «студенческая группа» и на основе общесистемных закономерностей описать практические шаги по созданию условий для эффективной самоорганизации студенческих сообществ на макро-, мезо - и микроуровне (уровень ВУЗа, студенческой группы и отдельной личности).

4. Включение изложения системной методологии в содержательно-смысловой компонент предлагаемой авторской тренинговой программы способствует развитию системного мышления, и, как следствие, усиливает

осознание и принятие надличностных ценностей, повышает эффективность совместной деятельности и мотивирует студентов к участию в ней.

5. Обязательный деятельностный компонент используемых в тренинге интерактивных технологий позволяет соединить теоретическую часть программы с практической деятельностью участников группы, что выражается в разработке и реализации совместного мини-проекта по окончании занятий.

6. Успешная апробация инновационной технологии развития потенциала студенческой самоорганизации в группах участников органов студенческого самоуправления, дает возможность применения разработанной программы для других молодежных социальных групп (члены учебной группы, научного кружка; старшеклассники, как потенциальные студенты учебного заведения; молодежные общественные организации и пр.)

Литература:

1. Борозенцева Т. В., Малюта А.Н., Приймакова Ю.А. Психология инноваций – системный срез / Т. В. Борозенцева, А.Н. Малюта, Ю.А. Приймакова // Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук.праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Северодонецьк: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2017. – № 3(44) Том 2. – С. 30-39.
2. Завадська Н. Є. Управлінський процес та формування організаційної культури у вищій школі: соціально-психологічний аспект: монографія / Н. Є. Завадська, О. О. Мікічкіна. – Луганськ: Вид-во «Ноулідж», 2013. – 192 с.
3. Карамушка Л. М. Психологічні основи управління змінами в освітніх організаціях : навчально-методичний посібник / Л. М. Карамушка. – Біла Церква: КОШОПК, 2008. – 76 с.
4. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – М.: «Наука», 1984. – 445 с.
5. Малюта А. Н. Гиперкомплексные динамические системы / А. Н. Малюта. – Львов: «Высшая школа», 1989. – 157 с.
6. Сидоренко Е. В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату / Е. В. Сидоренко. – СПб.: Речь; Сидоренко и Ко, 2007. – 336 с.

ISBN: 978 - 83 - 947093 - 6 - 5