

ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ ЯК МЕТОД РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНОЇ ЕКОЛОГІЧНОСТІ

УДК 159.9

ІВАНЦОВА Наталя Борисівна

доктор психологічних наук, професор кафедри теоретичної та прикладної психології Миколаївського національного університету імені В.О.Сухомлинського, м. Миколаїв

У статті розкривається зміст поняття особистісної екологічності студентів, її складові та процес формування. Наведено опис тренінгу розвитку професійної спрямованості

Ключові слова: *професійна спрямованість, екологічність, особистісна екологічність, професіоналізм, професійне середовище, професійний розвиток, самовизначення, самореалізація, самоорганізація*

ТРЕНІНГ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ СТУДЕНТОВ-ПСИХОЛОГОВ КАК МЕТОД РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТНОЙ ЭКОЛОГИЧНОСТИ

В статье раскрывается содержание понятия личностной экологичности студентов, ее составляющие и процесс формирования. Приведено описание тренинга развития профессиональной направленности

Ключевые слова: *профессиональная направленность, экологичность, личностная экологичность, профессионализм, профессиональная среда, развитие, самоопределение, самореализация, самоорганизация*

Екологічні протиріччя, які досягнули глобального рівня, призвели до усвідомлення того, що майбутній розвиток суспільства буде залежати від рівня екологічної культури людини, тобто, сучасний етап взаємодії суспільства та природного середовища характеризується навальним загостренням соціоприродних протиріч.

В.Г. Панок констатує той факт, що умови життя людини – як соціальні, так і природні – змінюються дуже швидко. Тому, на думку науковця, досвід та звички, притаманні минулим поколінням, уже не працюють [6]. Д. Разенкова вважає, що це спонукає до формування нової екологічної культури, яка орієнтує людину на коеволюційний розвиток зі своїм природним оточенням [9]. Збереження обох сторін протиріччя є умовою збереження створеної людством цивілізації. Автор акцентує увагу на тому, що усвідомлення людиною соціокультурних принципів відношення до природи може сприяти збереженню та відтворенню біосфери, і, у кінцевому результаті, самої людини як біологічної істоти планети [9].

Для ефективної реалізації розвитку особистісної екологічності потрібно активізувати спрямування на екологічність сучасних тенденцій розвитку різних галузей наук, зокрема сучасної психології та психологічної допомоги особистості. Неабияку роль

у досягненні цієї мети відіграє така галузь психології як екологічна психологія. За визначенням Ю. Трофімова, екологічна психологія вивчає психологічні проблеми взаємодії людини з матеріальним предметно-природним середовищем свого життя. Це відносно нова галузь знань, яка бурхливо розвивається останнім часом у зв'язку з глобальним погіршенням екологічної ситуації, загостренням суперечностей між людиною, штучно створеним нею середовищем і природою, – суперечностей, які дедалі більше набувають антагоністичного характеру [8]. Як зауважує один із фундаторів психологічної служби системи освіти України В.Панок, екологічна психологія – відносно новий напрям у практичній психології. Головне її завдання – пошук психологічних можливостей зміни способу життя людей у нових умовах проживання [6]. Науковець зосереджує свою увагу на тому, що практикуючі психологи здійснюють терапію ускладнень та травм, що виникають у цьому процесі, сприяють формуванню відповідальної та свідомої поведінки людей [6].

На сьогодні у психологічній науці і практиці розвитку особистісної екологічності великого розповсюдження набули активні методи навчання, зокрема тренінги. Науковими та практичними розробками цієї проблеми займалися: І. В. Вачков, А. Г. Лідерс, К. Рудестам, Н. Ю. Хрящева, Т. С. Яценко та ін. Психологічні тренінги як ефективний метод професійного розвитку особистісної екологічності, формування готовності до професійного самовизначення, розвитку професійних здібностей та якостей досліджували Л. М. Мітіна, Н. С. Пряжников, А. П. Чернявська та ін. Звернемося до поняття психологічного тренінгу та проаналізуємо його основні аспекти.

Психотренінг – активний метод групової психологічної роботи, метод активного навчання і психологічного впливу, що здійснюється у процесі інтенсивної групової взаємодії.

При проведенні тренінгових занять дуже важливо дотримуватися принципів роботи тренінгової групи.

Виділяють такі принципи роботи тренінгової групи:

- **Принцип активності учасників.** Члени групи постійно залучаються до активних дій.
- **Принцип дослідницької, творчої позиції учасників.** У процесі занять постійно створюються ситуації, у яких учасникам самим доводиться вирішувати проблеми.
- **Принцип об'єктивування поведінки.** Поведінка учасників групи на початку заняття перекладається з імпульсного на рівень, що об'єктивувався. Основним засобом об'єктивування поведінки є зворотній зв'язок, тобто відомості, які отримує учасник групи щодо своєї поведінки від інших членів групи.

- **Принцип оптимізації пізнавальних процесів в умовах спілкування.** Спілкування є важливою детермінантою на всіх рівнях пізнавальних процесів.
- **Принцип партнерського (суб'єкт-суб'єктного) спілкування.** Партнерське спілкування характеризується рівністю психологічних позицій учасників, визнанням цінності особистості іншої людини, ухваленням інтересів співбесідника і прагненням до співпереживання.

Зупинимося на процедурних аспектах тренінгових груп. Дослідники тренінгу вказують, що оптимальна чисельність груп складає 10–12 осіб, які включаються у заняття, виходячи з принципу добровільності. Група може бути складена з людей різної статі, віку, освіти. Ступінь знайомства людей теж може бути різний. Хоча слід зазначити, що група, що складається з добре знайомих між собою людей, найбільш складна для роботи.

Цикл тренінгових занять зазвичай розрахований на 30–50 годин, середня тривалість кожного заняття – 3 години. У деяких випадках проводяться заняття-марафони, тривалість яких складає 8–12 годин. При проведенні тренінгових занять важлива роль відводиться ведучому. Ведучий виступає більшою мірою у ролі фасилітатора – людини, яка полегшує прояв ініціативи, подає психологічну підтримку, а не оцінює. Ведучий сам виступає як модель особистості, що саморозкривається, розповідаючи про себе відверто. Він створює у групі атмосферу довіри, взаєморозуміння.

У загальному вигляді технологія проведення тренінгу виглядає таким чином:

- тренінг веде ведучий (тренер), який на початку заняття презентує себе (іноді тренінг проводять два ведучих);
- здійснюється вступ до проблематики тренінгу;
- формується готовність до взаємної співпраці, мотивація досягнення завдань тренінгу;
- здійснюється освоєння психотехнік нової поведінки;
- відбувається актуалізація і корекція професійно-психологічного потенціалу особистості.

При проведенні тренінгів важливо дотримуватися таких етичних принципів:

- **принцип конфіденційності.** Отримана у ході тренінгу інформація не буде винесена за межі тренінгової групи;
- **принцип добровільності.** Людина сама обирає, буде чи не буде вона брати участь у тренінгу;
- **принцип забезпечення суверенних прав людини.** Якщо людина не хоче виконувати вправи, вважаючи, що це робить замах на її сокровенні думки і відчуття, то вона має право відмовитися;

- **принцип об'єктивності.** Результати тренінгових занять повинні бути науково обґрунтовані;
- **принцип професійної компетентності.** Пред'являє високі вимоги до рівня професійної освіти ведучого, наявності у нього практичного досвіду;
- **принцип дотримання культури гідності.** Необхідно не допускати оцінок поведінки й особистості учасника. Кожен учасник має можливість висловитися, виговоритися.

На основі традиції гуманістичної психології за кордоном з 60-х рр. розробляється тренінг соціальних і життєвих умінь. Цей вид психотехнологій застосовується для психологічної підтримки і розвитку фахівців, що відчують утруднення у професійному житті. У цій технології виділяють три основні використовувані моделі, що визначають своєрідність підходу до учасників тренінгу:

- перша модель включає такі категорії життєвих умінь: вирішення проблем спілкування, наполегливості, впевненості у собі, критичності мислення, вміння самоврядування і розвитку “Я-концепції”;
- друга модель класифікує життєві уміння, що є метою тренінгу, на 4 категорії: міжособистісне спілкування, підтримка психічного здоров'я, розвиток автентичності й ухвалення рішень;
- третя модель включає тренінг емоційного самоконтролю міжособистісних відносин, саморозуміння, фінансового самозахисту, самопідтримки.

Таким чином, ми спиратимемося на розуміння і принципи гуманістичного, особистісно зорієнтованого тренінгу (Е. Ф. Зеер).

За Е.Ф. Зеером *особистісно орієнтований тренінг* – це система дій, вправ, спрямованих на формування, розвиток і корекцію професійно важливих характеристик фахівця. Особливістю цих тренінгів є “формування” особистості, адекватне змісту, вимогам професійної діяльності. Особистісно зорієнтовані тренінги надають можливість організації режиму саморозвитку і самокорекції, самовдосконалення особистості як безперервного пролонгованого процесу.

Таке розуміння терміну “тренінг” пов'язане з розширенням діапазону цілей, що реалізуються при проведенні занять. Системи вправ, що використовуються у тренінгу, спрямовані:

- на розвиток пізнавальних процесів, властивостей пам'яті, уваги, сприйняття, мислення, уяви, а також прийомів управління ними як однієї зі складових самореалізації;
- зняття емоційного напруження, викликаного підвищеним навантаженням на нервову систему;
- пробудження інтересу і мотивації до самопізнання, основою котрого є взаємодія з іншими людьми, і через цю вза-

емодію звернення до рефлексії свого "Я";

- розвиток комунікативних здібностей, здібностей аналізувати поведінку інших людей, професійні ситуації спілкування і себе у них, адекватно сприймати себе і тих, хто оточує.

Особистісно зорієнтований тренінг є поєднанням рольової гри і дискусії з деякими елементами групової психотерапії і припускає застосування різних підходів: психодраматичного, гештальттерапії, транзактного аналізу, соціального психоаналізу, біографічного методу та ін.

Як методологічні концепції, що лежать в основі проведення професійних тренінгів, можна виділити:

- напрям гуманістичної психології, основоположниками якого є К. Роджерс та А. Маслоу; заснований на постулаті свободи і нескінченних можливостей реалізації потенціалу кожної особистості;
- теорія соціального научіння, у якій розглядається важливість застосування сформованих у процесі вправ стереотипів соціальної поведінки, імітації і привласнення нових моделей поведінки у разі позитивного підкріплення;
- нейролінгвістичне програмування, що є ефективною системою техніки, яка забезпечує вплив на поведінку у сфері міжособистісного спілкування, встановлення контакту на основі адекватного сприйняття вербальної і невербальної інформації про партнерів.

Основні функції тренінгів:

- розвиток мотивації на саморозвиток у професійній діяльності;
- профілактика соціально і професійно небажаних якостей, професійної стагнації і деструктивних змін особистості;
- підвищення соціально-професійної і психологічної компетентності;
- розвиток соціально і професійно важливих умінь, якостей, здібностей;
- корекція професійно-психологічного профілю особистості;
- актуалізація професійно-психологічного потенціалу фахівця.

Завдання особистісно зорієнтованих тренінгів:

1) розвиток мотиваційно-потребової сфери (тренінги професійного зростання, мотивації досягнень, професійного самовизначення);

2) підвищення соціально-професійного статусу (тренінги формування іміджу, статусу, розвитку позитивної "Я-концепції");

3) формування окремих видів професійної діяльності (тренінги спілкування, інтелектуальних умінь, креативності та ін.);

4) регуляція емоційної сфери (автотренінг, перцептивний тренінг, тренінги рефлексії емоційних станів);

5) формування операціонально-технічних компонентів професійної діяльності (тренінги педагогічної спостережливості, рефлексії, сенсомоторної корекції рухів та ін.);

6) розвиток соціально і професійно важливих якостей, здібностей фахівців (тренінги корпоративності, професійної співпраці, комунікативності, професійної творчості);

7) посилення потреби у психогієні (тренінг процесу професійної ідентифікації, професійного самовдосконалення).

У проектуванні професійних тренінгів пріоритетна роль належить удосконаленню особистості фахівця, його професійних мотивів і цінностей, професійної самосвідомості, екстрафункціональних здібностей (ключових кваліфікацій) і професійно важливих якостей. Разом з технологіями розвитку цих інтегральних характеристик фахівця у зміст професійних тренінгів уключаються також широко описані у психологічній літературі прийоми зміни психічних станів людини:

- “розігриви”, “розморожування” фахівця для зниження не потрібної напруженості, подолання особистісного опору змінам;
- лабілізація – усвідомлення людиною неадекватності своєї поведінки у певних професійних ситуаціях, незадоволеність колишніми формами поведінки, створення позитивної мотивації до навчання, готовності до засвоєння нового;
- подача прийомів, технік нової професійної поведінки;
- “заморожування” – закріплення нових способів діяльності, інтеграція їх в особистість.

Усе різноманіття методів, прийомів, техніки, що використовуються у тренінгах, можна об’єднати у такі групи:

- дискусійні методи (групові дискусії, тренінг ведення переговорів, партнерського спілкування і т.д.);
- ігрові методи (рольові і ділові ігри, психодрама, транзактний аналіз і т.д.);
- методи релаксації (техніка релаксації і медитації);
- інтелектуальні тренінги (тренінги рефлексії, креативності);
- сенситивні тренінги (тренування міжособистісної чутливості, впевненості у собі і т.ін.);
- психогімнастичні вправи. Якісна відмінність цих психотехнологій від традиційних методів навчання (лекції,

семінари, читання літератури і т.п.) полягає у згаданих принципах роботи учасників тренінгу.

Проведення особистісно зорієнтованих професійних тренінгів передбачає досконале знання професії, соціально-професійних і психологічних характеристик особистості фахівця.

Вибір типу тренінгу залежить від мети роботи з персоналом, професіографічної характеристики діяльності й особистості фахівців, від їхньої базової освіти, ступеня професіоналізму. Початкові положення для проведення тренінгів містяться у концепції професійного становлення особистості, яка дозволяє визначити основну стратегічну лінію роботи з персоналом і розробити цілісну програму розвитку професійно-психологічного потенціалу фахівців.

Сценарії тренінгових занять мають єдину модель. На початку заняття дається попередня інструкція, що повторюється двічі: детально й у стислому вигляді у формі короткого резюме. В інструкції обговорюються завдання, умови їхнього виконання, час, що відводиться на виконання. Ведучі тренінгу управляють усім процесом його проведення, підводять підсумки.

При вирішенні рольових ситуацій учасники групи можуть демонструвати різну поведінку. К. Рудестам, аналізуючи рольову поведінку у тренінговій групі, виділяє ролі, пов'язані з вирішенням групового завдання, і ролі, пов'язані з груповою підтримкою [11].

Перші – більше зорієнтовані на діяльність, інші – на підтримку позитивної емоційної атмосфери (табл. 1).

Зупинимося на процедурних аспектах тренінгових груп. Оптимальна чисельність групи, як указують дослідники тренінгу, складає 10–12 осіб, які включаються у заняття, виходячи з принципу добровільності, тобто вільного вибору цього виду навчання. Виправдовує себе практика поєднання в одній групі людей різної статі, віку, освіти, ступеня знайомства. Група учасників, що працюють в одній установі чи організації, теж може бути створена, проте вона важча для роботи. Цикл тренінгових занять зазвичай розрахований на 30–50 год., середня тривалість кожного заняття – 3 год. В окремих випадках проводяться заняття-марафони, тривалість одного заняття при цьому складає 8–12 год.

Таблиця 1

Типи рольової поведінки у тренінговій групі

Ролі, пов'язані з груповим завданням	Ролі, пов'язані з груповою підтримкою
Ініціатор Пропонує нові ідеї, способи подолання труднощів і рішення задач. Змінює точку зору на проблеми і цілі групи	Заохочуючий Заохочує і підтримує участь інших. Демонструє розуміння чужих ідей і думок

Розробник Розробляє і розвиває ідеї і пропозиції, висунуті іншими учасникам	Гармонізатор Виступає посередником між учасниками при розбіжності думок і наявності різних точок зору. Знижує напруженість під час конфліктів
Координатор Об'єднує ідеї, пропозиції і намагається координувати дії членів групи	Той, хто йде на компроміс Поступається у чомусь своєю думкою, погоджуючи її з думкою інших для створення групової гармонії
Орієнтатор Направляє групу до її цілей, оцінюючи те, що відбувається, і виявляючи відхилення від порядку денного	Той, хто охороняє і виконує Підтримує, заохочує інших, полегшуючи їм участь і регулюючи хід спілкування
Оцінюючий – критикуючий Критично оцінює пропозиції учасників, порівнюючи їх з існуючими стандартами виконання завдання	Той, хто встановлює стандарти Застосовує у групі стандарти для оцінки якості групового процесу
Спонукаючий до дії Підштовхує і спонукає групу до дій, до ухвалення рішень	Пасивно наступальний Пасивно слідує за групою, виступає слухачем у групових дискусіях і при ухваленні рішень

Реалізація особистісно зорієнтованого спілкування обумовлює застосування технологій педагогічної фасилітації, що максимально враховують психологічні особливості всіх сторін міжособистісного спілкування. Основними принципами відбору таких технологій є:

- забезпечення співпраці всіх об'єктів освіти;
- побудова спілкування на паритетних умовах;
- визнання за кожним учасником права на власну позицію і думку;
- визнання кожного суб'єкта спілкування унікальною особою;
- відкритий прояв власних відчуттів й емоційних переживань;
- фасилітаційна організація простору спілкування.

К. Роджерс виділив три рівні гуманізації будь-яких міжособистісних відносин, що забезпечують конструктивні особистісні зміни:

1) безоціночне позитивне сприймання іншої людини; 2) активне емпатійне слухання; 3) конгруентне (адекватне, справжнє, щиріше) самовираження у спілкуванні [10]. Послідовники К. Роджерса підкреслюють, що навчання повинне стати засобом особистісного

зростання учнів і педагогів.

Результатами особистісно зорієнтованих професійних тренінгів і критеріями їхньої ефективності є:

- підвищення аутопсихологічної, психологічної і професійної компетентності;
- перехід фахівців на новий рівень професіоналізму;
- розвиток готовності до самозміни, саморозвитку і самореалізації у галузі професійної діяльності;
- створення оптимістичної професійної перспективи й оволодіння прийомами (технологіями) професійного самозбереження;
- подолання деструктивних професійних змін і попередження втрати сенсу професійного життя.

Проведення особистісно зорієнтованого професійного тренінгу вимагає дотримання ряду етичних правил, а від учасників – пильного й обережного ставлення до тренінгу з чітким усвідомленням того, до яких наслідків це може призвести. З цієї точки зору важливо, щоб при проведенні професійного тренінгу були точно обумовлені його цілі і завдання, тобто визначено, на вдосконалення яких саме професійних якостей фахівця він спрямований.

Отже, розвиток особистісної екологічності може бути реалізований через тренінгову програму, спрямовану на усвідомлення можливостей студентів, актуалізацію їхнього професійно-психологічного потенціалу, розв'язання нестандартно-стимулюючих ситуацій фахового спрямування.

Література

1. Вачков И.В. Групповые методы в работе школьного психолога / И.В. Вачков. – М.: Осъ-89, 2002. – 224 с.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования : учебн. пособие / Э.Ф. Зеер. – 2-е изд., перераб. – М.: Изд-во Моск. психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО "МОДЭК", 2003. – 480 с.
3. Лидерс А.Г. Психологический тренинг с подростками / А.Г. Лидерс. – М.: Академия, 2003. – 256 с.
4. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики / А. Маслоу. – СПб., 1997.
5. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Л.М. Митина // Вопросы психологии. – 1997. – № 4. – С. 28–36.
6. Панок В.Г. Зміст підготовки практичного психолога // Основи практичної психології : підручник / [В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін.]. – К.: Либідь, 1999. – С. 236–242.
7. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения : учебно-методическое пособие / Н.С. Пряжников. – Москва: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО "МОДЭК", 2002. – 400 с.

8. Психология: Пѣдручник / Ю.Л. Трофѣмов, В.В. Рибалка та ін.; за ред. Ю.Л. Трофѣмова. – 3-те вид. Стереотип. – К.: Либѣдь, 2001. – 560 с.
9. Разенкова Д.Ф. Экологическая культура: социально-философские аспекты формирования [Текст]: автореф. дис. ... канд. филос. наук: 24.00.01 / Д.Ф. Разенкова ; МГУКИ. - Москва: [б. и.], 2001. - 15 с.
10. Роджерс К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека / К.Р. Роджерс. – М.: Прогресс, 1998. – 409 с.
11. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика / К. Рудестам. – М., 1993.
12. Хрящева Н.Ю. Тренинг креативности / Н.Ю. Хрящева, С.И. Макпанов // Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н.Ю. Хрящевой– СПб.: Ювента, И.Т., 1999.
13. Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации / А.П. Чернявская. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004. – 96 с.
14. Яценко Т.С. Активне соціально-психологічне навчання: теорія, процес, практика : навчальний посібник / Т.С. Яценко. – Хмельницький: Вид-во НАПВУ, 2002. – 792 с.

The article reveals the meaning of personal ecology students, its components, and the process of formation. The description of the training of professional orientation.

Keywords: *professional orientation, sustainability, personal sustainability, professionalism, professional environment, development, self-determination, self-realization, self-organization.*