

УДК 159.9.018

Карсканова С. В.

кандидат психологічних наук,
викладач кафедри педагогіки початкової освіти
Миколаєвського національного університету ім. В. О. Сухомлинського

ОРГАНІЗАЦІЯ І РЕАЛІЗАЦІЯ ПРОГРАМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ФАХІВЦЯ ОСВІТИ

В статті розглядається психологічне благополуччя фахівця як внутрішня умова розвитку, що встановлює рівновагу між зовнішніми професійними впливами, внутрішнім станом особистості й характером професійної діяльності. Обґрунтовується пріоритет активних методів навчання для розвитку фахівця освіти та психологічний тренінг як забезпечення його психологічного благополуччя.

Ключові слова: психологічне благополуччя фахівця, професійний розвиток, психологічний тренінг.

Постановка проблеми. Модернізація освіти в Україні поставила багато питань, вирішення яких неможливе без основних учасників цього процесу — фахівців освіти. Психологічне благополуччя особистості кожного фахівця — основа змін у його фаховому спрямуванні, зростанні, саморозвитку.

У суспільстві спостерігається значна еволюцію розуміння психологічної адаптації фахівця до змін, що відзначена наступними тенденціями: відбувається все більший поділ понять пристосування і власне адаптація; рух від пасивного пристосування до побудови системи продуктивної взаємодії особистості і середовища («екологічна компетентність», від кінцевої мети — гомеостатичної рівноваги, від відсутності конфліктів — до самоактуалізації й самореалізації особистості в реальному середовищі (К. А. Альбуханова-Славська, Г. О. Балл, Б. Д. Паригін, О. О. Реан, А. А. Началджян) [5].

Результати теоретичного аналізу. До організму і особистості будь-якої нормальної людини від природи закладені позитивні сили, які сприяють здоров'ю, розвитку і вдосконаленню, запевняє Карл Роджерс. Прагнення до досягнення свого рівня компетентності і саморозвитку не завжди усвідомлене, а сам цей рівень може істотно індивідуально розрізнятися з своїх біологічно закладених задатків. Функціонування людини передбачає наявність внутрішніх тенденцій до самоактуалізації. Ці тенденції можуть блокуватися різними перекрученостями соціалізації, проте їх можна розблокувати в тих випадках, коли відношення «терапевт — клієнт» характеризується безумовним позитивним сприйняттям, правильним емпатійним розумінням, щирістю та повнотою [4].

Професійне зростання фахівця освіти складається із психологічної та емоційної готовності, пізнавальної й операційно-технологічної активності. Психологічна готовність визначає ступінь трансформації соціальних моти-

вів в особистісні, що проявляються у ставленні педагога до процесу професійного зростання, а також професійно-особистісних якостей (самокритичності, відкритості у спілкуванні, цілеспрямованості, впевненості у власних силах, сумлінності, відповідальності, наполегливості, демократичності), що забезпечують його здійснення. Емоційна готовність педагога визначається його ставленням до людей і предметів оточуючого світу. Пізнавальна активність фахівця знаходить вияв у ставленні особистості до пізнавальної діяльності, самостійному пізнанні та діагностується підвищенням психолого-педагогічних, предметних, методичних знань і розширенням загальнокультурного кругозору. Операційно-технологічна активність педагога визначає вдосконалення наявних умінь і навичок і формування нових та використання педагогом у професійній діяльності нових стратегій відреагування. Уявлення різних образів і картин, тобто візуалізація уміння комбінувати різні уявлювані образи дає змогу виявити їх оптимальне поєднання у творчому процесі. З набуттям уміння керувати власним інтуїтивним баченням, внутрішніми образами відбувається просування від невизначених абстрактних бажань до конкретного планування. Саме цей перехід від абстрактної ідеї до конкретних моделей поведінки становить суть психотренінгу — самонавіювання. Це активна настанова, яку людина дає собі у словесній формі. Система керування станом свідомості включає прийоми розвитку уяви, волі, пам'яті.

Тенденції взаємовпливу психічних процесів, якостей та станів особистості, які були виявлені у нашому дослідженні, дозволили обрати найефективнішою формою здійснення особистісної підготовки фахового зростання та корекції неблагополуччя професіонала — психологічний тренінг [9]. Методологічною (технологічною) основою тренінгу став проблемний (емоційно-регулюючий) підхід, який вплетений у практику реального спілкування (частково — в професійній, частково — у цілісній життєвій площині) [1; 3; 6]. Інформаційно-регулятивною базою стали норми та цінності — з одного боку, реалії професійної діяльності — з іншого.

Під впливом тренінгу, подальшого консультування у фахівця відбуваються суттєві структурні зміни в мотивації придбання знань та досягнення у напрямку зростання питомої ваги внутрішньої мотивації, зрушення у системі особистісних рис, відбуваються посилення тенденції до самодетермінації і свідомого керування особистістю власною мотивацією. Вправи тренінгу спрямовують на розвиток мотивації досягнення та інтересу до діяльності, якою фахівці займаються. Виконання подібних вправ є особливо актуальним, коли суб'єкт втратив інтерес до своєї професійної діяльності, знаходиться на стадії стагнації (за Л. М. Мітіною), чи коли цей інтерес суттєво знизився. Виконання вправ розвиває здатність до самомотивації (людина набуває здатності та вміння надихати та спонукати саму себе до дій). Це стосується впливу самоефективності (О. Бандура) і впливу на вибір кар'єрного спрямування, і на її подальший розвиток. Виявлено, що, чим сильніше впевненість людей в їх можливостях, тим більше варіантів кар'єри вони розглядають як можливі, тим вищий інтерес,

який вони виявляють до цих можливостей, тим краще вони готують себе для виконання різних професійних справ і тим більше вони успішні в них [10].

Кожного професіонала завжди цікавили способи, прийоми, які допомогли б йому активізувати власне мислення, розвивати творчі здібності, виробити вміння вирішувати нові життєво важливі проблеми. Звернути увагу на те, що певні фактори сприяють більш продуктивній розумовій діяльності, що результати розумової праці бувають наслідком не тільки цілеспрямованого свідомого пошуку, а й щасливою здогадкою, допомагають методи ТРВЗ (теорія рішення винахідницьких задач). Менш популярні, але давно практикуються й інші методи: морфологічний аналіз, алгоритм розв'язання винахідницьких задач (Арізо), «гірлянди асоціацій», стратегія семикратного пошуку, конференція ідей, колективні записні книжки. Деякі з цих методів вважаються досить універсальними, придатними для вирішення творчих завдань у різних сферах трудової діяльності [2]. Таким методам простіше всього навчитися на тренінгах.

Наші дослідження показали, що специфіка креативного стану педагогів — поєднання творчого піднесення, автономності, сформованості внутрішньої моделі ідеалу результату, совісність, емоційна стабільність та використання сукупності сприятливих супутніх творчості умов, що разом породжують новий спосіб практичної професійної діяльності. Ключовими бар'єрами креативного стану педагогів є екстравертивна орієнтація, чутливість до оцінок і ставлення оточуючих, тенденція до невротичності та виснаження психічної енергії в ході інтенсивного емоційного контактування, участь педагогів та особистісне конформне підкорення формальним заходам в освітньому закладі.

Як показують дослідження А. Бандури, не достатньо мати тільки певні психологічні характеристики, які зумовлюють успішність виконання тієї чи іншої діяльності, потрібна ще і тверда впевненість людини в здатності реалізувати їх у відповідній ситуації [10].

За Роджерсом, повноцінно функціонуюча людина — це в першу чергу відкритість переживанням [7, с. 549], такі люди здатні слухати себе й інших, розвивати самостійно та за допомогою фахівців свою компетентність.

Структура психологічної компетентності працівника освітньої організації включає взаємопов'язані та взаємозумовлені компоненти:

а) когнітивний компонент — сукупність психологічних знань, необхідних для конструктивної взаємодії; знань про особистісні особливості колег, їх потреби; знань про власні бажання, прагнення, потреби, домагання, розуміння власних можливостей;

б) операційний компонент — сукупність умінь та навичок, які забезпечують успіх педагогічної діяльності; вміння долати стереотипи негативного самосприйняття та сприйняття інших людей; уміння викликати симпатію в колективі, встановлювати позитивні міжособистісні стосунки; впливати на людей, мотивуючи їх до успішної освітньої діяльності;

в) мотиваційний компонент — активне прагнення робітника освітньої установи до самовдосконалення, до підвищення власної компетентності, до

особистісного зростання, зміст цього компонента розуміється саме через самоактуалізацію.

Розвиваючи названі компоненти психологічної компетентності, педагог зможе стимулювати власне особистісне зростання, вдосконалювати себе, гармонізувати свою взаємодію з оточуючим світом і людьми — колегами, учнями, з іншими суспільними інститутами.

Розвитку операційного та мотиваційного компонентів психологічної компетентності та зростанню особистості допомагає активне психологічне навчання. Навчання відбувається у формі психологічного тренінгу, у межах якого використовуються різноманітні психологічні методи та прийоми: вправи на само- та взаємоаналіз, «мозкові штурми», дискусії, ділові та рольові ігри, аналіз ситуацій з життя освітньої установи, створення та презентація групових проектів.

Основна мета розвивально-корекційної роботи з педагогами, спрямованої на підтримку психологічного благополуччя особистості фахівця, може бути конкретизованою у наступних завданнях:

- актуалізувати мотивацію досягнення та самовдосконалення;
- здійснити інтеграцію різних аспектів соціального управління у їх свідомості та сформуванню цілісного образу фахівця, розкрити його ціннісно-цільовий аспект;
- актуалізувати інтерес до змісту професійної діяльності;
- сформуванню в учасників рефлексивні вміння (усвідомлення, самоусвідомлення рефлексивного аналізу, осмислення й переосмислення змістів свідомості щодо власного «Я» та досвіду взаємодії з соціальними системами та суб'єктами взаємодії;
- посилити позитивне самоприйняття у професії та впевненість у власній здатності самостійно вирішувати питання планування й розвитку кар'єри.

Теоретико-методологічною передумовою створення програми забезпечення психологічного благополуччя фахівців слугував рефлексивний підхід та гуманістичні ідеї самореалізації особистості в організації, покладені в основу програм розвитку кар'єри.

Загальні принципи побудови програми:

- особистісна орієнтованість і зацікавленість як процесом, так і результатом;
- проблемність і рефлексивна спрямованість пропонованих завдань;
- активізація взаємодії та співтворчості усіх учасників;
- індивідуалізація розвиваючих впливів і комплексність використаних засобів і прийомів.

Активні методи навчання на сьогодні є пріоритетними для розвитку фахівців освіти, оскільки вони дозволяють у короткий термін передати досить великий обсяг знань, забезпечити високий рівень оволодіння навчальним матеріалом та його практичне закріплення. Перевага психологічного тренінгу полягає ще і в цілеспрямованому використанні групової динаміки, тобто всієї сукупності стосунків та взаємодій, що виникають між учасниками групи, включаючи викладача, з метою навчання та психокорекції.

Основним засобом втілення створеної програми розвитку та корекції є тренінг, який поєднує риси рефлексивного тренінгу, тренінгу сенситивності та креативності. Індивідуалізованою формою психологічного впливу на розвиток професійного розвитку особистості виступає індивідуальне психологічне та психотерапевтичне консультування.

Завдяки участі в психологічних тренінгах учаснику вдається виробити в собі чи вдосконалити такі групи якостей:

1) уміння розумітися в людях: здатність швидко і вірно оцінити їх психологічні особливості, сильні та слабкі сторони; розуміти їх настрій, думки, почуття;

2) морально-комунікативні якості: доброзичливість, повагу до інших, емпатію, вміння помічати в людях позитивне, справедливість, такт, доступність, комунікабельність тощо;

3) лідерські якості: вміння переконувати, повести за собою, активність, самостійність, сміливість, підприємливість;

4) уміння спиратися на колектив: рахуватися з думкою колективу, прислухатися до людей, формулювати спільні завдання. Наявність цих якостей особистості робить працівника установи освіти більш привабливим, близьким і зрозумілим співробітникам, батькам дітей, дітям, закріплює його статус у системі міжособистісних стосунків, сприяє професійному та особистісному зростанню.

Успішність проведення тренінгу і успішність навчання кожного його учасника залежить від багатьох факторів. Однією з найважливіших умов ефективності навчання виявляється прагнення самого учасника до особистісного зростання, самовдосконалення, його активність, відкритість, бажання оптимізувати власну психологічну компетентність.

До методів психологічного стимулювання зараховано ті, що спрямовані створювати ситуацію успіху особистості, викликати та підкріплювати позитивні емоції з метою активізації її діяльності та мобілізації зусиль задля підвищення професійного рівня, та ті, що спонукають до відповідальності у досягненні зазначеної мети. До методів стимулювання також можливо віднести: методи заохочення, методи здорової конкуренції, методи моделювання перспективи, методи самоконтролю. Методи морального заохочення професійного зростання у педагогів базуються на створенні атмосфери довіри, уваги до кожного, особистісному спілкуванні адміністратора із працівником і останнього зі своїми колегами. Вони сприяють підвищенню відповідальності педагогів у виконанні обов'язків, активізації їхньої діяльності, зміцненню статусної мотивації особистості та отриманню зворотної інформації про те, як оцінюється адміністрацією і колегами її діяльність і професійні якості. До цієї групи зараховуємо доручення більш складних і відповідальних завдань, делегування повноважень керівника закладу освіти, підтримку самостійності й ініціативи, участь у прийнятті управлінських рішень, допомогу в організації самоосвітньої діяльності з боку адміністративної групи закладу освіти, колег та батьків.

Висновки. Педагоги, які отримують або поновляють свої знання про розпізнавання своїх емоцій та відчуттів, більше відчують емоційний

стан інших людей та сприяють доброзичливим стосункам з оточуючими, а це гарантує загальне психічне оздоровлення як їх самих, їх учнів, так і взагалі всього суспільства. Педагог, вільний від внутрішніх конфліктів, розвивається більш гармонійно як особистість та як професіонал, та його психологічне здоров'я та благополуччя не викликає ніяких занепокоєнь.

Список літератури

1. Карнизова Л. М. Самоопределение профессионала в проблемной ситуации / Л. М. Карнизова // Вопросы психологии. — 1990. — № 6. — С. 75–82.
2. Моляко В. А. Психологическая система тренинга конструктивного мышления / В. А. Моляко // Вопросы психологии. — 2000. — № 5. — С. 136.
3. Немиринский О. В. Личностный рост в терапевтической группе / О. В. Немиринский. — М. : Смысл, 1999. — 112 с.
4. Роджерс К. Р. Консультирование и психотерапия. Новейшие подходы в области практической работы / Карл Роджерс. — М.: Апрель Пресс, 1999. — 464 с.
5. Реан А. А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика. / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. — СПб. : Прайм-евро-знак, 2006. — 497 с.
6. Хасан Б. И. Ситуация обучения как продуктивный конфликт / Б. И. Хасан, П. А. Сергоманов // Вопросы психологии. — 2000. — № 2. — С. 79–86.
7. Хьелл Л. Теории личности / Л. Хьелл. — СПб. : Питер, 2007. — 607 с.
8. Цой Л. Н. Проектирование процессов развития сознания профессионала в ситуации неопределенности и в конфликтах / Л. Н. Цой // Мир психологии. — 2001. — № 3. — С. 209–221.
9. Чепелева Н. В. Характеристика процесів розуміння та інтерпретації у контексті психотерапії / Н. В. Чепелева // Актуальні проблеми психології: Наук. записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. — К.: Нора-Друк, 2001. — Вип. 21. — С. 25–31.
10. Vandura A. Social foundation of thought and action: A social cognitive theory. — N. Y., 1986. — Englewood Cliffs, Prentice-Hall. — 617 p.

Карсканова С. В.

кандидат психологических наук,
преподаватель кафедры педагогики начального образования
Николаевского национального университета имени В. А. Сухомлинского

ОРГАНИЗАЦИЯ И РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ СПЕЦИАЛИСТА СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Резюме

В статье рассматривается психологическое благополучие специалиста как внутреннее условие развития, устанавливающее равновесие между внешними воздействиями профессионального окружения, внутренним состоянием личности и характером профессиональной деятельности. Обосновывается приоритет активных методов обучения для развития специалиста образования и психологический тренинг как средство поддержки его психологического благополучия.

Ключевые слова: психологическое благополучие профессионала, профессиональное развитие, психологический тренинг.

Karskanova S. V.

The teacher of the primary education chair,
Nikolaev National V. A. Suhomlinskiy University

**ORGANIZATION AND IMPLEMENTATION THE PROGRAM
PROVIDING THE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING SPECIALIST'
OF EDUCATION SYSTEM**

Summary

The paper considers the specialist psychological well-being as an internal condition of establishing a balance between external professional influences, internal as personality and character of professional work. Substantiates the priority of active learning methods for the development of professional education and training as psychological support of psychological well-being.

Key words: psychological well-being of professional, professional grown, psychological training.