

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СТУДЕНТІВ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Постановка проблеми. Сучасна система вищої освіти має за пріоритетну мету різнобічний та гармонійний розвиток особистості студента. Від цілісної та компетентної підготовки студента як майбутнього фахівця залежить не тільки реалізація його власного потенціалу, але й держави в цілому. Тож, кожен вищий навчальний заклад України повинен сприяти формуванню особистості професіонала в рамках освітнього процесу. Але, нажаль, студенти вищих навчальних закладів не завжди мають високий рівень професійної ідентичності, а методам її становлення та розвитку в сучасній вищій школі приділяється незначна увага. Саме тому, пропонуємо елемент психологічного тренінгу становлення професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченням сутності та змісту ідентичності займалися західні (Г. Брейкуел, А. Ватерман, Е. Еріксон, Ч. Кулі, Дж. Марсія, Дж. Мід, С. Московічі, С. Страйкер, Г. Теджфел, Дж. Тернер, П. Томас, З. Фрейд, Ю. Хабермас та ін.), російські (В. Агеєв, О. Бодальов, М. Заковоротна, І. Кон, Ц. Короленко, О. Павлова, С. Пантелеев, В. Столін та ін.) та українські (А. Зубенко, Н. Кривоконь, Х. Турецька та ін.) науковці.

Аналізу динаміки ідентичності в контексті соціальних змін приділяли російські (В. Барулін, Е. Белінська, В. Ільїн, О. Солдатова, В. Ядов та ін.) та українські (К. Коростеліна, В. Москаленко та ін.) дослідники; аспектами формування «Я-концепції» та самоідентифікації фахівців – російські (Б. Ананьєв, Н. Антонова, Н. Іванова, Є. Климов, А. Маркова, А. Мудрик, В. Орестова, В. Петренко, Б. Федоришин та ін.) та українські (М. Боришевський, О. Жирун, В. Зливков, С. Максименко, Л. Міщик, Н. Чепелева та ін.) науковці.

Детально професійну ідентичність вивчали К. Абульханова-Славська, О. Гавриченко, І. Григорович, Л. Шнейдер та ін., як представники російської психологічної наукової думки та В. Зливков, О. Міненко, О. Остаповський та ін., як представники української психологічної наукової думки. Становлення професійної ідентичності студентів аналізували Т. Кириченко, У. Родигіна, О. Савицька та ін.

Отже, **метою статті** є обґрунтування актуальності впровадження психологічного тренінгу становлення професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу в процес підготовки майбутніх випускників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Автором, розроблено тренінгову програму, що ґрунтується на технологічному підході до психологічної підготовки членів освітніх організацій, розробленому в лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г. Костюка НАПН України під керівництвом Л. Карамушки [4 –6]. До того ж, важливе значення мають праці таких авторів як І. Вачков [1; 2], М. Кіпніс [7; 8], К. Фопель [12], Л. Шнейдер [13] та ін. [3; 9; 10].

Отже, нами розроблено тренінг «Вплив організаційної культури вищих навчальних закладів на становлення професійної ідентичності студентів», який включає дві частини та чотири модулі. Загальний обсяг тренінгу склав 36 годин (по 6 години на кожен модуль, по 2 години на домашнє завдання з кожного модуля та по 2 години на вступ та заключну частину). В даній статті пропонуємо компонент зазначеної тренінгової програми, присвячений становленню професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу.

Слід зазначити, що відповідно до технологічного підходу [5], тренінг становлення професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу включає три основні компоненти:

а) інформаційно-смісловий компонент – використання методів і форм роботи, що сприяють розумінню студентами сутності, змісту, основних психологічних особливостей професійної ідентичності тощо;

б) діагностичний компонент – використання методів і форм роботи, які забезпечують діагностику уявлень студентів відносно особливостей власної професійної ідентичності тощо;

в) корекційно-розвивальний компонент – використання методів і форм роботи, що допомагають становленню професійної ідентичності студентів.

Задля реалізації тренінгових модулів було використано систему інтерактивних методів та форм роботи таких як, наприклад, міні-лекції, «криголами», мультимедійні презентації, групові обговорення, «мозковий штурм», метод незавершених речень, різний діагностичний інструментарій, корекційно-розвивальні вправи, рефлексивний аналіз, аналіз професійних ситуацій, фото колажі тощо.

Основні методи та форми роботи, що використовувались у тренінгу становлення професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу, дозволили ефективно поєднати теоретичний (міні-лекції, мультимедійні презентації) та практичний (вправи, що сприяють становленню професійної ідентичності студентів) компоненти.

Для ефективного включення учасників в тренінгову роботу необхідно створити комфортні умови, забезпечити безпечний простір на фізичному та психологічному рівнях. Перш за все, потрібна велика кімната (кабінет), аби всі учасники могли вільно пересуватися під час проведення динамічних вправ тренінгу і мали окреме стабільне впродовж 4-6 годин робоче місце (стіл, стілець) для прослуховування та занотовування певного обсягу інформації.

Для більш ефективного проведення тренінгу необхідно мати фліп-чарт дошку, проектор, магніти, кольорові олівці та маркери, папір формату А3 та А4, індивідуальні блокноти кожного учасника тренінгової роботи. Тренер повинен мати із собою необхідну кількість анкет, опитувальників, тестів, які учасники заповнюють в рамках тренінгової роботи. Бажано підготувати для всіх учасників тренінгу спеціальні картки («бейджі»), на яких кожен може вказати своє ім'я у будь-якій формі [6, с. 120].

На початку кожного тренінгового модуля тренер має оголосити регламент роботи групи, який передбачає перерви, обідні паузи, каву-брейк.

Проаналізуємо більш детально змістовну складову програми тренінгу становлення професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу.

Тож, метатренінгового модуля: формування у студентів знання про сутність професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу.

Завдання тренінгового модуля:

1. Створення атмосфери розкнутості, відкритості, довіри та співпраці під час тренінгової роботи.
2. Визначення основних правил поведінки та норм роботи на час проведення психологічного тренінгу.
3. Формування у студентів-учасників позитивної мотивації та активної позиції відносно роботи під час тренінгу.
4. Оволодіння знаннями про сутність професії та професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу.
5. Оволодіння студентами методами діагностики професійної ідентичності.

Структура тренінгового модуля поєднує такі основні компоненти:

- Вступ;
- Змістовно-смісловий компонент тренінгу: «Аналіз сутності професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу»;
- Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика особливостей професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу»;

- Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Психологічні умови забезпечення усвідомлення сутності обраної професії та професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу»;
- Підведення підсумків тренінгового модуля.
Зміст тренінгового модуля реалізується на основі поєднання основних компонентів тренінгу та інтерактивних технік, які використовуються для представлення кожного з компонентів. Наводимо детальний зміст тренінгового модуля.

Вступ до тренінгу:

Криголам «Знайомство»: «По черзі називаємо своє ім'я і кожен до власного імені додає епітет – прикметник, який є одночасно професійно важливою якістю та починається з першої букви власного імені. Наприклад: Артем – акуратний, Гена – гуманний, Катя – комунікабельна, Таня – толерантна тощо. Всі члени групи повинні послідовно повторити ім'я попередніх учасників та обрану ними професійно важливу якість». Після завершення криголаму, проводиться обговорення вправи, складнощів в роботі, асоціації себе з обраною професійно важливою якістю, чи допомагало згадати ім'я обраний епітет?

«Мозковий штурм» та групове обговорення: «Як ми організуємо свою роботу?» (узгодження організаційних питань – тривалість роботи, правила роботи під час тренінгу, кількість перерв тощо). Учасникам пропонується обговорити правила, яких необхідно буде дотримуватись під час занять. За обговоренням розкривається значення правил у спілкуванні та взаємодії, обґрунтовується доцільність їх використання на тренінгових модулях. Для учасників групи пропонується прийняти правила групової роботи, наприклад такі як [13]:

- Висловлюватись від власного імені, а не від імені всіх.
- Не перебивати співрозмовників.
- Не користуватись загальними висловлюваннями та кліше.
- Не казати про інших у третій особі, а звертатись безпосередньо до них.
- Дотримуватись принципу «тут і тепер».
- Намагатись говорити якнайщиріше.
- Поважати думку іншого учасника.
- Бути відповідальним за власні думки, висловлювання та дії.
- Перебувати в одній просторовій площині.
- Якомога рідше бути «акваріумом».
- Дотримуватись принципу конфіденційності.
- Дотримуватись теми і регламенту тренінгової роботи.
- Кожен має право відмовитись від участі в обговоренні якоїсь теми.
- Звертатись до іншого лише на ім'я.
- Критикувати –вчинок, хвалити –виконавця.
- Не давати порад, якщо не просять.

Остаточно погоджені та прийняті загальним голосуванням правила взаємодії стають законом для всіх учасників тренінгу.

Вивчення очікувань учасників тренінгу (заповнення індивідуальних робочих аркушів (стікерів) з наступним груповим обговоренням): «Що для мене означає участь у психологічному тренінгу?», «Під час тренінгової роботи я очікуюю ...», «По завершенню тренінгу я хотів би...»[5, с. 136]. Після того, як усі учасники групи віддали анонімно заповнені стікери, тренер розвішує їх на дошці та зачитує загальні очікування. Робиться висновок стосовно найчастіше вказаних очікувань в групі, найменш вказаних.

Мультимедійна презентація: «Що ми сьогодні будемо разом робити?» (визначення мети та завдань тренінгу).

Змістовно-смісловий компонент тренінгу: «Аналіз сутності професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу».

Міні-лекція «Сутність професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу». Лекція побудована за таким планом:

1. Поняття професії.
2. Поняття професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу.
3. Взаємозалежність успішної реалізації в професії від професійної ідентичності.

Групова дискусія: «Вплив професійної ідентичності на самореалізацію в професії». Групова дискусія передбачає актуалізувати отриману інформацію стосовно професійної ідентичності та професії в цілому. Тренер з'ясовує ступінь засвоєння лекційного матеріалу, наскільки відрізняється уявлення групи щодо професійної ідентичності від отриманої інформації, що нового дізналися учасники тренінгової групи. Крім того, група ставить питання тренеру та всім зацікавленим з приводу отриманої інформації. Відбувається обговорення лекції.

Метод незавершених речень, з подальшою груповою дискусією. Учасникам пропонується завершити наступні фрази:

«Для мене, моя професія – це...»;

«Я зможу реалізуватися у власній професії, якщо...»;

«Перепонами на шляху самореалізації в професії виступають...»;

«Професійна ідентичність – це...»;

«Особливостями професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу є...»;

«Становленню професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу сприяє...».

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика особливостей професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу».

Психологічний практикум: «Діагностика спрямованості особистості студента (на себе, на справу, на взаємодію)» за допомогою методики «Спрямованість особистості» В. Смейкала, М. Кастаньєди [6].

Психологічний практикум: «Діагностика типів професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу» за допомогою опитувальника професійної ідентичності студентів у розробці У. С. Родигіної [11].

Психологічний практикум: «Діагностика статусу професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу» за допомогою методики вивчення професійної ідентичності (МПП), розробленою Л. Б. Шнейдер [13].

Корекційно–розвивальний компонент тренінгу: «Психологічні умови забезпечення усвідомлення сутності обраної професії та професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу».

Криголам «Ключі» (К. Фопель) [12]. Мета цього криголаму – розвиток символічного мислення, актуалізація професійної ідентичності, визначення та прийняття нових перспектив професійного розвитку. Ведучий демонструє учасникам зв'язку ключів, які символічно виражають можливість що-небудь відкрити чи, навпаки, закрити для себе. Той з учасників, хто захоче розповісти про свої цілі, буде тримати ключі у руках. Учасник може вирішити, який ключ та з якої причини більше всього підходить для його конкретних цілей, а також, з чим саме пов'язана його мета – треба щось «відкривати» чи, навпаки, «закривати». Після того, як учасник розповість про свої цілі, він передає зв'язку наступному гравцеві.

Робота в малих групах: за п'ять хвилин групі потрібно виділити 3-5 найбільш характерних для власної професії радощів (заради чого Ви, як представники даної професії взагалі живите, що є найголовнішим в житті, в роботі...). Далі, по черзі, кожна група розповідає про ті радощі, які вони виділили.

Презентація результатів роботи малих груп: обговорення переліку рис, якостей, визначених кожною групою; складання узагальненого списку з обговореного.

Робота в малих групах (3-4 людини) з подальшою презентацією та обговоренням результатів роботи. Учасникам тренінгового заняття пропонується визначити основні чинники, що сприяють самореалізації особистості в обраній професії.

«Мозковий штурм». Визначити не менше десяти заходів, які можуть бути організовані вищим навчальним закладом, аби сприяти формуванню професійної ідентичності студентів.

Криголам «Коридор просвітлення» (С.В. Петрушин) [10]. Мета даної вправи – розвинути професійну впевненість. По черзі кожен з учасників повинен пройти від однієї стіни до протилежної декілька разів. Визначена відстань має символізувати професійний шлях. На цьому шляху кожного учасника повинна супроводжувати група. При цьому, коли учасник йде від однієї стіни до іншої, група повинна усіляко його підтримувати, а коли вертається – лаяти. Фізична дія заборонена, група повинна зупинити та повернути його тільки словами. Задача учасника спокійно, мовчки та з однаковою швидкістю ходити від стіни до стіни, не реагуючи ані на негативні, ані на позитивні підкріплення. Закінчувати рух кожного учасника треба на позитивних підкріпленнях. Після виконання криголаму тренер пропонує наступні питання для обговорення:

«Чії слова заважали ходити?»; «Які переживання у Вас виникали?»; «Що нового Ви про себе дізналися?»; «Що Вам допомагало зберігати спокій?».

Підведення підсумків тренінгового модуля.

Рефлексивний аналіз (групова взаємодія): «Що я особисто отримав від тренінгової сесії?». Дану вправу можна проводити з м'ячем або з предметом, який передається від одного учасника до іншого після висловлювання власних думок та вражень.

Анкетне опитування: «Оцінка ефективності тренінгу». На спеціально підготовленому папері учасники дають оцінку тренінговому модулю. Аркуші заповнюються анонімно та віддаються тренеру.

Побажання учасників тренінгу один одному у вигляді «подарунків» – власних позитивних професійних рис особистості, що забезпечують можливість ефективно взаємодіяти в умовах професійної ситуації.

Фото колажі (фотопрезентації): «Головні події та емоції тренінгового дня».

Висновки і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. На основі здійсненого аналізу можна констатувати, що розроблений тренінг становлення професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу реально сприяє підвищенню загального рівня усвідомлення власної професійної ідентичності студентами вищого навчального закладу. Аналіз основних інтерактивних технік, що застосовувались в процесі проведення тренінгу дозволив визначити їхню сутність, практичне та теоретичне значення, а також мету застосування кожної форми роботи. В результаті використання компонентів технологічного підходу вдалося здійснити обґрунтування теоретико-методологічних засад тренінгової програми становлення професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу. Звичайно, наведені аспекти психологічного тренінгу становлення професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу можуть бути доповнені та розширені, що передбачає подальші психологічні дослідження даної проблеми.

Література

1. Вачков И. В. Введение в тренинговые технологии / И. В. Вачков // Психологическое сопровождение выбора профессии / под ред. Л. М. Митиной. — М. : Моск. психолого-социальный ин-т, 1998. — С. 66-78.
2. Вачков И. В. Психологический тренинг как средство развития профессионального самосознания педагогов / И. В. Вачков // Школа здоровья. — 1995. — № 3. — С. 73-84.
3. Иванова Е. М. Психология профессиональной деятельности : учеб. пособие для студентов вузов / Елена Михайловна Иванова — М.: Per Se, 2006. — 382 с.

4. Карамушка Л. М. Використання інтерактивних технік у процесі підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій до управління: метод. реком. / Л. М. Карамушка, М. П. Малигіна. — К. ; Рівне, 2003. — 20 с.
5. Карамушка Л. М. Психологія відданості персоналу організації (на матеріалі банківських структур) : монографія / Л. М. Карамушка, І. А. Андрєєва. — К. ; Львів : Галицький друкар, 2012. — 212 с. — (Організаційна та економічна психологія).
6. Карамушка Л. М. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : монографія / Л. М. Карамушка, О. А. Філь. — К. : Фірма «ІНКОС», 2007. — 268 с.
7. Кипнис М. 128 лучших игр и упражнений для любого тренинга : как зарядить, оживить, настроить и сплотить группу / Михаил Кипнис. — М. : АСТ ; СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009. — 317, [3] с. — (Лучшие тренинги мира).
8. Кипнис М. Тренинг коммуникации / Михаил Кипнис. — М. : Ось-89, 2004. — 128 с.
9. Кириченко Т. Специфіка становлення професійної ідентичності майбутніх психологів [Електронний ресурс] / Тетяна Кириченко, Юлія Орленко // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди» : зб. наук. пр. — Переяслав-Хмельницький, 2012. — Вип. 24. — С. 428—432. — Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gvpkhdpi/2012_24/428_432.pdf.
10. Практикум по психології менеджмента і професійної діяльності / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. — СПб. : Речь, 2001. — 444, [3] с.
11. Родыгина У. С. Психологические особенности профессиональной идентичности студентов / У. С. Родыгина // Психологическая наука и образование. — 2007. — № 4. — С. 39-51.
12. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе : Психологические игры и упражнения / Клаус Фопель ; пер. с нем. — М. : Генезис, 2006. — 336 с.
13. Шнейдер Л. Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики : учеб.-метод. пособие / Л. Б. Шнейдер. — М. : Моск. психолого-социальный ин-т, 2007. — 128 с.

В статті визначено зміст, структуру та основні компоненти тренінгової програми, наведено основні інтерактивні техніки, які використовувалися в процесі проведення тренінга, обґрунтовано теоретико-методологічні основи тренінгової програми формування професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу. Обґрунтовано актуальність впровадження психологічного тренінгу формування професійної ідентичності в процес підготовки студентів вищого навчального закладу.

The article defines the content, structure and main components of the training program, highlight the major interactive techniques that were used during the training, grounded theoretical and methodological foundations of the training program formation of professional identity of students of higher education. The urgency of introducing psychological training of professional identity formation in the preparation of students in higher educational institutions.

В.П. Кутішенко, С. О. Ставицька (м. Київ)

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ЖІНКИ

Постановка проблеми. Одним із напрямків дослідження особистості як духовної одиниці є її вивчення як суб'єкта професійної діяльності, здатного розкривати і проявляти в професії свої здібності, особистісні та ділові якості, шукати і створювати умови для успішної самореалізації та кар'єрного зростання. За останні роки з'явилося ряд