

Психолог: які відчуття у тілі у Вас виникають?

Клієнт: незнаю (дивиться із викликом на психолога).

Психолог: які думки в цей час?

Клієнт: незнаю.

Психолог: які емоції?

Клієнт: незнаю

Психолог: а хто знає?

Клієнт: незнаю....

Примітка: (клієнт має у досвіді сексуальне насильство у дитинстві. Зовнішня поведінка - демонстративна. Голосно сміється, одночасно виступають на очах сльози).

У роботі з клієнтом для прояснення причин сором'язливості ми запропонували психодраматичні техніки (прогривання ролі "Незнаю...", розщеплення поняття на окремі елементи), а також асоціативні методи роботи (на що це схоже?, що, чи кого це нагадує із Вашого життя?).

Робота із захисними механізмами передбачає, по-перше, їх виявлення, пізнання, а потім напрацювання разом з клієнтом прийомів їх легалізації.

Література

1. Грись А. М. Теорія і практика підготовки психологів до роботи з соціально дезадаптованими неповнолітніми: монографія / А. М. Грись. – К. : Геопринт, 2013. – 280 с.
2. Селье Г. Очерки об адаптационном синдроме / Г. Селье. – М. : Медгиз, 1960. – 255 с.
3. Фрейд А. Психология Я и защитные механизмы : пер. с англ / А. Фрейд. – М. : Педагогика, 1993. – 144 с.
4. Plutchik R. The Emotions / Robert Plutchik. – New York : Random House, 1962.

В статье рассмотрены варианты работы психолога с механизмами психологической защиты клиентов. Раскрыты факторы их образования, среди которых естественно обусловлены динамические особенности психики субъекта. Представлены техники работы с механизмами психологической защиты с позиций различных подходов. Приведены фрагменты практической работы с применением интегративных методов и приемов работы в современной психотерапии.

The paper describes options of psychologist's work with counselee's psychological defence mechanisms. Factors of mechanism formation are revealed, including dynamic features of person's psyche. Techniques for dealing with psychological defence mechanisms are presented from points of views of different approaches. Fragments of practical work are shown where integrative techniques and methods of modern psychotherapy are used.

Статтю подано до друку 04.12.2014.

©2014 р.

О. П. Аматыєва, І. В. Трубник (м. Донецьк)

АКТИВІЗАЦІЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ МАЙБУТНІХ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ ШЛЯХОМ ЗАЛУЧЕННЯ ДО ДІЯЛЬНОСТІ РЕСУРСНОГО ЦЕНТРУ

Постановка проблеми. Ефективність процесу фахової підготовки майбутніх практичних психологів залежить від ступеня активності, ініціативності, уміння самостійно поповнювати власний теоретичний та практичний багаж. Тому особливе місце в професійній підготовці майбутніх практичних психологів має відводитися самостійній роботі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій показав, що самостійна робота є невід'ємною складовою навчального процесу у вищій школі і розглядається як особлива система умов навчання, організованих викладачем з метою розвитку особистості студента – суб'єкта професійної діяльності. Окремі аспекти проблеми самостійної роботи у навчально-виховному процесі вищого навчального закладу висвітлюються у публікаціях, зокрема питання мотивації самостійної роботи (І. Бендера, Ю. Михайличенко), організації самостійної роботи (Н. Гавриш, Л. Гайдаржийська, А. Семенова), активізації самостійної роботи (О. Стягунова) та ін.

Останнім часом науковці та викладачі вищої школи все частіше звертаються до проблеми самостійної роботи студентів. **Метою** даної публікації є розгляд особливостей організації та змісту самостійної роботи майбутніх практичних психологів шляхом залучення до діяльності Ресурсного центру, який було засновано на факультеті дошкільної освіти та практичної психології ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет» (м. Слов'янськ, Донецька обл.).

Виклад основного матеріалу. Самостійна робота – це засіб навчання, який дозволяє сформуванню у студентів психологічну установку на самостійне систематичне поповнення своїх знань та вмінь, уміння орієнтуватися в потоці наукової інформації під час вирішення навчальних, наукових та виробничих завдань. О. Стягунова наголошує, що самостійна робота є важливою умовою самоорганізації та самодисципліни студентів в оволодінні методами професійної діяльності, пізнання та поведінки; слугує важливим знаряддям педагогічного керування самостійною пізнавальною та науковою діяльністю студентів у процесі навчання [6].

У керуванні самостійною роботою студентів слід поєднувати пряме (маніпулятивне) і непряме управління. При цьому, як зазначає А. Семенова, перевага має надаватися непрямому управлінню, яке розглядається як засіб опосередкованої координації професійного розвитку студентів, шляхом створення сприятливих умов, без жорстокої регламентуючої дії, з урахуванням емоційних проявів студентів та наданням права вибору особистих стратегій поведінки. Таке управління реалізується на базі непрямих впливів, рефлексії і співтворчої взаємодії у процесі індивідуальної та групової самостійної роботи [5].

У структурі організації самостійної роботи студентів Н. Гавриш, Т. Лопухіна виокремлюють такі компоненти: мотиваційний (усвідомлення мети, завдань професійного удосконалення, власної відповідальності), інструктивно-настановчий (ознайомлення зі специфічними особливостями завдань та критеріями оцінки їх виконання), діяльнісний (безпосереднє виконання завдань, консультативна допомога, контроль тощо) [1].

На думку Ю. Михайличенко, завдання викладача у процесі організації самостійної роботи полягає в тому, щоб постійно проявляти інтерес до самостійної діяльності студентів, викликати та підтримувати мотивацію безперервної самоосвіти, спрямовувати, обговорювати роботу студентів, ділитися враженнями про новинки літератури та ін. Важливо надавати студентам право вибору різних видів самостійної діяльності [4].

У процесі організації самостійної роботи викладач має здійснювати її планування, забезпечувати взаємозв'язок окремих компонентів системи навчальної діяльності, контролювати діяльність студентів, здійснювати її корекцію. А студенти, знаходячись в організованій викладачем системі самостійної роботи, мають планувати свої дії, об'єднувати всі свої ресурси для розв'язання завдання, здійснювати самоконтроль і корекцію дій (М. Ткаченко [7]).

Самостійну роботу за ознакою обов'язковості розділяють на три групи: обов'язкова, добровільна та бажана (І. Бендера [3]). При цьому завдання обов'язкової та добровільної самостійної роботи визначає викладач, а бажану самостійну роботу студенти виконують з

власної ініціативи відповідно до своїх інтересів. Такий розподіл дозволяє забезпечити індивідуальний та диференційований підхід до організації самостійної роботи.

Ураховуючи актуальність активізації самостійної роботи майбутніх практичних психологів та сучасні підходи до організації цього виду діяльності студентів на факультеті дошкільної освіти та практичної психології ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет» було створено Ресурсний центр. Це – освітній проект, який має на меті удосконалення системи підготовки фахівців засобами творчого поєднання науки та практики. Діяльність ресурсного центру створює можливості для розвитку інновацій, модернізації наукових досліджень, поєднання творчих ідей із інтелектуальним потенціалом, а також розв'язання стратегічних завдань розвитку університету.

Мета організації роботи Ресурсного центру:

- створення потужної інформаційної бази, популяризації надбань сучасної психолого-педагогічної науки, зближення теорії та практики;
- створення умов для ранньої професійної адаптації студентів;
- підвищення професійної компетентності працівників дошкільних навчальних закладів, загальноосвітніх шкіл, дитячих будинків, інтернатів, обміну досвідом з мотивації та заохочення до творчих ініціатив.

Основними напрямками роботи Ресурсного центру є:

- зі студентами: залучення до активної науково-дослідної (пошукової) роботи, активізація пізнавальних інтересів, підтримка мотивації до навчання, формування вмінь та навичок практичної діяльності за фахом, створення образу професіонала;
- з педагогами, психологами: залучення до активної самостійної пошуково-методичної роботи; озброєння інноваційними методиками у роботі з батьками; занурення в інноваційно-творчу методичну діяльність; стимулювання оцінно-контрольної діяльності у професійно-методичній роботі; інформаційне забезпечення з проблем експериментально-дослідницької роботи; організаційно-методична допомога у впровадженні результатів наукових досліджень в практику; розробка та видання навчальних, методичних посібників, методичних рекомендацій.

Ресурсний центр – це постійно діюча внутрішня організація інформаційного поля на факультеті дошкільної освіти та практичної психології, який забезпечує функціонування зворотних зв'язків між учасниками освітнього процесу та практиками (викладачами, студентами, педагогами, психологами, батьками та ін.).

До структури Ресурсного центру входять координатори, диспетчери, кореспонденти.

Координатори Ресурсного центру: викладачі випускових кафедр факультету дошкільної освіти та практичної психології, аспіранти, здобувачі.

Диспетчери Ресурсного центру: працівники закладів освіти регіону (завідувачі, методисти, вихователі, практичні психологи, соціальні педагоги та ін.).

Кореспонденти Ресурсного центру: студенти факультету дошкільної освіти та практичної психології, які забезпечують оновлення та розповсюдження інформації, накопиченої у ресурсному центрі.

Діяльність Ресурсного центру складає сукупність дій його учасників. Так, диспетчери (працюють на базі закладу освіти): складають запит до Ресурсного центру, створюють інформаційний банк Ресурсного центру тощо. Кореспонденти (працюють на базі Ресурсного центру та за його межами): організовують надходження необхідної інформації до Ресурсного центру і від нього, створюють макети публікацій, інформують про заходи, які відбуваються в Ресурсному центрі.

Всі учасники Ресурсного центру ведуть індивідуальні «Теки ресурсів», в яких зазначається тема поглибленої роботи, перелік літератури для ознайомлення, перелік запланованої роботи, термін її виконання та очікувані результати, отримані результати, відгуки, зауваження, додатки.

Початком роботи Ресурсного центру є формування аналітичної довідки за результатами роботи, на основі якої планується кожен наступний крок (алгоритм діяльності творчої групи Ресурсного центру під час опрацювання певного запиту).

Перший крок – «З ким працюю?» – передбачає діагностику особливостей суб'єктів освітньої діяльності, складання, упорядкування отриманої інформації.

Другий крок – «Система» – передбачає перелік дій координатора Ресурсного центру, обов'язкових у роботі з кореспондентами та диспетчерами; визначення мети та терміну досягнення передбачуваних результатів; розробку «пілотного плану» роботи.

Третій крок – «Інформація» – складається з двох блоків: методичний блок містить засоби надання інформації, доведення актуальності мети та шляхів її досягнення (диференційовані форми роботи); інформаційний блок-пакет включає засоби узагальнення інформації, розповсюдження (документація, періодичні видання, література, наочність тощо).

Четвертий крок – «Самоосвіта» – передбачає самостійне поглиблення кореспондентами та диспетчерами своїх знань (вивчення ресурсів центру, консультації).

П'ятий крок – «Творча підтримка» – передбачає залучення та спонукання учасників роботи Ресурсного центру до ініціатив шляхом підтримки та заохочення.

Шостий крок – «Рефлексія» – передбачає навчання диспетчерів та кореспондентів отримувати задоволення від власної пошукової діяльності; надання допомоги в оволодінні вміннями критично аналізувати власну діяльність.

Сьомий крок – «Презентація» – включає дії щодо розповсюдження та презентації надбань Ресурсного центру.

У плануванні та реалізації роботи Ресурсного центру враховуються рівні професійно-методичної компетентності диспетчерів, особистісні якості кореспондентів, програмні цілі освітнього закладу, актуальні завдання розвитку системи освіти.

Планування роботи Ресурсного центру являє собою зведений план професійно-методичних маршрутів координаторів та відповідних індивідуальних, групових та колективних заходів, що забезпечують набуття професійно-методичної компетентності кореспондентів та диспетчерів, впорядкованість, визначеність, відповідність потребам практики та особистим запитам.

Реалізацію роботи Ресурсного центру висвітлюють бюлетень Ресурсного центру, сайт факультету, газета для педагогів і батьків «Мудрість виховання».

Зупинимось детальніше на діяльності кореспондентів центру – це студенти, які організують надходження необхідної інформації до Ресурсного центру і від нього, повідомляють учасників освітньо-виховного процесу про актуальні новини діяльності практиків. Діяльність кореспондентів, на нашу думку, можна розглядати як спосіб організації самостійної роботи до дисциплін фахового циклу підготовки. Так як виконання кореспондентської діяльності орієнтоване на самостійне вивчення літературних джерел та виконання системи завдань репродуктивного, конструктивного та творчого характеру, зразки яких наведено далі (на прикладі дисципліни «Психологія сім'ї»).

Самостійні завдання репродуктивного характеру були спрямовані на відтворення студентами психолого-педагогічних знань:

- зробити виписки з різних психолого-педагогічних словників та іншої довідкової літератури визначень поняття «сім'я»;

- створити добірку нормативно-правових документів;
- скласти бібліографію до дисципліни та розробити анотації 10 джерел;
- створити електронну бібліотеку;
- підготувати реферативне повідомлення на одну із тем, замовлених диспетчерами («Права та обов'язки партнерів у сім'ї», «Феномен любові в сучасній психології» та ін.);
- дібрати інформацію з актуального питання (теми) та оформити її у доповідь-презентацію;
- скласти та заповнити таблицю «Типи виховання дітей»;
- познайомитися з тренінгами формування батьківської компетентності та підготуватися до проведення окремих ігрових вправ;
- скласти тезаурусний довідник;
- створити теку відеоматеріалів.

Самостійні завдання конструктивного характеру, що передбачають реконструювання інтелектуальних і практичних дій студентів, перетворення досвіду рішення пізнавальних задач, пропонованих викладачем для самостійного виконання. Наприклад: розробити опитувальник для визначення готовності молоді до сімейного життя; скласти оголошення про себе до рубрики «Знайомства» та ін.

Під час виконання самостійних завдань творчого характеру проявляється високий рівень пізнавальної активності майбутніх практичних психологів. Далі наведено приклади таких завдань: знайти образ любові як почуття (малюнок, вірш, есе, фото тощо) на основі власного досвіду; написати твір-роздум «Сім'я моєї мрії»; розробити психологічні задачі, які містять проблемні питання взаємин батьків та дітей (не менше 5) та ін.

У процесі виконання кореспондентської діяльності (наведених завдань) у студентів формуються професійні уміння практичного психолога: аналітичні, прогностичні, конструктивні, організаторські, комунікативні.

Взаємодія у межах діяльності Ресурсного центру сприяє адаптації студентів до умов майбутньої професійної діяльності, стимулює їх власний науковий пошук, сприяє їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Таким чином, взаємодія координаторів та кореспондентів дозволяє вирішувати актуальні проблеми практики психологічної служби на якісно новому рівні, мобільно реагуючи на запити її замовників.

Ресурсний центр факультету має широкий спектр засобів діяльності та включає такі ресурси: електронний, друкований, інформаційний, навчальний, експериментальний тощо.

Відкриття Ресурсного центру сприяє отриманню наступних результатів:

- запропонована організаційна структура Ресурсного центру дозволяє реально об'єднати науково-методичний потенціал викладачів та професійний досвід практиків регіону, що підвищує якість підготовки фахівців;
- надає можливості здійснювати апробацію результатів актуальних досліджень у форматі експериментальних майданчиків на базі освітніх закладів регіону;
- розширює умови для професійної адаптації та забезпечує успішність подальшої трудової діяльності студентів;
- постійний зв'язок факультету із освітніми закладами регіону допомагає мобільно реагувати на запити сучасної практики.

Серед очікуваних результатів роботи Ресурсного центру ми виокремлюємо наступні: якісний та доступний психолого-педагогічний супровід учасників освітнього процесу, підтримка практиків у формуванні професійно-методичної компетентності, створення інформаційного

простору для взаємодії; популяризація накопичених науково-практичних та методичних доробків (бюлетень Ресурсного центру, публікації у фаховій пресі України та міжнародних виданнях, створення посібників, портфоліо методичних матеріалів з досвіду розробки певної теми, створення бібліотеки періодичних видань за обраною проблемою тощо).

Отже, упровадження такої форми організації самостійної роботи, коли студенти є кореспондентами Ресурсного центру, засвідчує, що у майбутніх практичних психологів розвивається ініціативність, їх навчальна робота стає більш систематичною, внаслідок чого підвищується результативність професійної підготовки, формується мотиваційна та практична компетентності. Співпраця викладача і студентів у організації самостійної роботи створює сприятливі умови для педагогічного стимулювання навчання, посилення ролі самооцінки, ділових взаємовідносин між викладачем та студентами.

Перспективи подальшої роботи ми вбачаємо у пошуку можливостей зміцнення інтелектуальної та матеріально-технічної бази Ресурсного центру як засобу удосконалення процесу підготовки фахівців, популяризації психолого-педагогічних знань та підтримки іміджу професії.

Література

1. *Гавриш Н. В.* Організація самостійної пізнавальної діяльності майбутніх педагогів у процесі професійної підготовки / Н. В. Гавриш, Т. В. Лопухіна // Проблеми сучасної педагогічної освіти. Сер. : Педагогіка і психологія. – Зб. Статей : Вип. 8. – Ч. 1. – Ялта: РВВ КГУ, 2005. – С. 8-14.
2. *Гайдаржийська Л. П.* Організація самостійної роботи зі студентами у вищому навчальному закладі / Л. П. Гайдаржийська // Шляхи вдосконалення професійної підготовки майбутніх вихователів дошкільних навчальних закладів: Збірник матеріалів всеукраїнської науково-практичного семінару 29 листопада 2007 р. – Донецьк : ДІСО, 2007. – С. 14-17.
3. *Бендера І.* Мотивація індивідуальної самостійної роботи студентів / І. Бендера // Дидактика професійної школи. Зб. наук. праць. – Випуск 3. – Київ-Хмельницький, 2005. – С. 157-160.
4. *Михайличенко Ю. В.* Формирование мотивации и ориентации учебного процесса на самостоятельную работу студентов / Ю. В. Михайличенко // Наукова молодь: Збірник праць молодих учених. Матер. І регіональної наук.-практ. конф. „Внесок молодих учених у розвиток науки регіону”. – Т. 2. – Луганськ : Знання, 2005. – С. 21-26.
5. *Семенова А. В.* Організація та управління самостійною роботою студентів як засіб підвищення ефективності підготовки майбутніх фахівців / А. В. Семенова // Проблеми сучасної педагогічної освіти. Сер. : Педагогіка і психологія. – Зб. Статей : Вип. 8. – Ч. 1. – Ялта: РВВ КГУ, 2005. – С. 289-293.
6. *Стягунова О. О.* Форми організації та методи активізації самостійної роботи студентів / О. О. Стягунова // Вісник Луганського національного педагогічного університету ім. Тараса Шевченка. – №4 (99), березень. – 2006. – С. 269-277.
7. *Ткаченко М. В.* Самостійна робота студентів як чинник професійного становлення майбутнього фахівця / М. В. Ткаченко // Наука і освіта. – 2008. – №1–2. – С. 107-110.

В статті обосновується актуальність пошука активізації самостійної роботи майбутніх практичних психологів, аналізуються сучасні підходи до організації даного виду діяльності, особливості змісту та організації самостійної роботи майбутніх практичних психологів. Авторами розглядається привертання студентів до кореспондентської діяльності в Ресурсному центрі як способу організації самостійної роботи студентів по психологічним дисциплінам.

The article explains the necessity of work relevance of future psychologists, modern approaches to the organization of the activity, peculiarities of the content and organization of self-study of future psychologists are analyzed. The authors consider engaging students in correspondent activity at the Resource Center as a way to organize independent work of students on psychological disciplines.

Статтю подано до друку 02.12.2014.

©2014 р.

О. В. Куліш (м. Черкаси)

СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПСИХОЛОГА ШЛЯХОМ ПОДОЛАННЯ НОРМАТИВНИХ КРИЗ

Період навчання у ВНЗ та становлення професійної ідентичності є доленосним у професійній біографії й у більшості випадків пов'язаний з переживанням кризи випускника, від результату якого залежить професійний вибір, що визначає шлях людини в рамках або поза отриманою спеціальністю. По існуючій психологічній типології криз ця криза належить до категорії нормативних, успішний вихід з якої означає перехід на наступну стадію розвитку.

Дослідження кризи не може бути проведене без аналізу ідентичності професіонала, оскільки по визначенню Е. Еріксона будь-яка криза становлення особистості пов'язана з руйнуванням колишньої ідентичності й формуванням нової [7].

Найбільш повна й сучасна типологія криз особистості запропонована Є. Зеєром [3], який виділяє: а) ненормативні кризи, обумовлені випадковими подіями, важко передбачувані й суцільно індивідуальні; і б) нормативні кризи, що є етапними й необхідними для повноцінного розвитку особистості, до яких відносяться й професійні кризи. Нам імпонує типологія криз, розроблена Є. Зеєром.

Є. Зеєр і Є. Симанюк [3] під кризами професійного становлення пропонують розглядати нетривалі в часі періоди (до року) кардинальної перебудови особистості, зміни вектора її професійного розвитку. Ці кризи відбуваються, як правило, без яскраво виражених змін поведінки. Перебудова значеннєвих структур, що відбувається при цьому, професійної свідомості, переорієнтація на нові цілі, корекція і ревізія соціально-професійної позиції готують зміну способів виконання діяльності, ведуть до зміни взаємин з оточуючими людьми, а в окремих випадках і до зміни професії.

Переживання конфліктів, що обумовлюють професійну кризу, локалізується на трьох рівнях: мотиваційному (втратою інтересу до навчання, роботи, втратою перспектив професійного розвитку й ін.); когнітивно-деяльнісному (переживання незадоволеності змістом і способами здійснення учбово-професійної й професійної діяльності й ін.); поведінковому (протиріччя в міжособистісних відносинах, незадоволеність соціально-професійним статусом і ін.).

У процесі професіоналізації студентів психологів можливі кризи розчарування у майбутній професії.

Криза ідентичності, за Е. Еріксоном, це період конфлікту між усталеною конфігурацією елементів ідентичності і способом входження у навколишній світ [7]. Е. Еріксон підкреслював, що хоча криза ідентичності найяскравіше виявляється в юності, подальше визначення самоідентичності може відбуватися і в інші періоди життя: коли молоді люди залишають батьківський дім, одружуються, стають батьками, розлучаються чи змінюють професію. Чим