

УДК 159.9.23

О. В. Стельмах

ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ Я-КОНЦЕПЦІЇ МАЙБУТНІХ РЯТІВНИКІВ

У статті розглянуто теоретичні підходи до визначення поняття «тренінгу»; проаналізовано основні особливості його проведення. Автором запропоновано тренінгову програму формування професійної Я-концепції; охарактеризовано основні блоки тренінгу; описано завдання, структуру тренінгової програми; зазначено, що кожне заняття спрямоване на формування конкретного компоненту структури професійної Я-концепції.

Ключові слова: соціально-психологічний тренінг, гуманістичний напрям, заняття, учасники, професійна Я-концепція.

В статье рассмотрены теоретические подходы к определению понятия «тренинга»; проанализированы основные особенности его проведения. Автором предложена тренинговую программу формирования профессиональной Я-концепции; охарактеризованы основные блоки тренинга; описано задачи, структуру тренинговой программы; указано, что каждое занятие направлено на формирование конкретного компонента структуры профессиональной Я-концепции.

Ключевые слова: социально-психологический тренинг, гуманистическое направление, занятия, участники, профессиональная Я-концепция.

In article theoretical approaches to the definition of training; The basic features of the training. The author proposed training program of formation of professional self-concept; described basic training units; describes the objectives and structure of the training program; states that each class is aimed at forming a specific component of professional structure Self-concept.

Keywords: social and psychological training, humanistic direction, classes, members, professional self-concept.

Постановка проблеми. Проблема формування професійної Я-концепції майбутніх рятувальників є актуальною на сьогодні, як для науки, так і для суспільства. Застосування різноманітних активних форм навчання – ділових і рольових ігор, тренінгів, вирішення ситуаційних завдань, організація тематичних дискусій чи «мозкового штурму» – поступово поширюється як у світі загалом, так і в Україні зокрема. Використання тренінгових занять надає можливість у цікавій та доступній формі здобувати знання, які необхідні для формування професійної компетентності особистості. Саме тому, тренінгова програма є одним із ефективних засобів формування професійної Я-концепції.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Поняття «тренінг» (*від англ. train, training*) має багато трактувань: тренування, навчання, виховання. Схожа термінологія характерна і науковим визначенням тренінгу, зокрема Ю. М. Ємельянов трактує тренінг як ряд методів розвитку здібностей до навчання й оволодіння різноманітними видами діяльності [2, с. 37].

Тренінг характеризують як спосіб перепрограмування певної моделі поведінки людини. Інші дослідники описують тренінг – як частину задуманої активності організації, направленої на вдосконалення професійних здібностей та якостей [5, с. 64].

Останні роки характеризуються тим, що з часом усе більше починають використовувати групові форми роботи, де тренінги займають основну роль. Тренінг використовує ефективність, конфіденційність, внутрішню відкритість, психологічну атмосферу, індивідуальну й групову рефлексію та інші процеси.

У наш час часто використовують поняття «соціально-психологічний тренінг» (СПТ), яке ввів М. Форверг [4, с. 103]. Метою СПТ є розвиток особистості, формування певних умінь та навичок, засвоєння міжособистісної взаємодії. Результат тренінгу полягає не лише в розвитку когнітивного компоненту, але й формуванні розуміння самого себе, адекватної самооцінки, вивчення індивідуальних прийомів міжособистісної взаємодії з метою підвищення її ефективності.

Г. А. Ковальов вважає, що соціально-психологічний тренінг як комплексний соціально-дидактичний напрям відноситься до методів активного соціального та психологічного навчання.

Л. А. Петровська вивчає СПТ як спосіб взаємозв'язку, направлено на розвиток соціальних установок, знань, умінь, навичок

спілкування між людьми, засіб розвитку компетентного спілкування та психологічної взаємодії [2, с. 52].

Учні К. Левіна вперше провели тренінгові заняття у США, які були спрямовані на підвищення рівня компетентності у спілкуванні, та отримали назву Т-груп. К. Левін зазначав, що в більшості випадків ефективні зміни в установках та поведінці людини здійснюються в груповому, а не в індивідуальному процесі, через це, для того щоб виявити та змінити свої установки, виробити нові форми поведінки, особистість повинна здолати свою автентичність і навчитись оцінювати себе адекватно. У роботах Т-груп працювали керівники, менеджери, політичні лідери з метою навчитись ефективно взаємодіяти, вмінню керувати, ефективно вирішувати конфліктні ситуації, підвищувати згуртованість групи. Деякі з Т-груп, які виникли в 1954 р., мали назву груп сенситивності і були направлені на виявлення особистісних цінностей людини, підсилення відчуття її самоідентичності. Розповсюдження Т-групи та групи сенситивності відбулось у 60-х – 70-х рр. ХХ ст., особливо серед установ та організацій.

У 1982 році А. А. Петровська видала першу монографію, яка була присвячена теоретичним і методологічним аспектам соціально-психологічного тренінгу. У роботі з професіоналами соціономічної групи, керівниками підприємств і організацій цей метод активно використовують. Досвід його використання зазначено в роботах Ю. М. Ємельянова, В. П. Захарова, Г. А. Ковальова, А. А. Петровської, Н. Ю. Хрящової, Н. В. Чепелевої, Л. В. Долинської, М. В. Левченко та ін [5, с. 192].

Покращення комунікативних та професійних здібностей та компетентності в спілкуванні – є основною метою СПТ, яка може бути конкретизована в ряді задач обов'язково пов'язаних із здобуття знань, формуванням умінь та навичок, розвитком установок, які зумовлюють поведінку у спілкуванні, перцептивних здібностей людини, корекція та розвиток системи відносин особистості, адже особистісні відмінності є тим фоном, який розфарбовує людські дії в різні кольори, його вербальні і невербальні прояви.

Мета дослідження: на основі теоретичного аналізу літератури запропонувати тренінгову програму професійної Я-концепції майбутніх рятівників.

Викладення основного матеріалу. Провівши теоретичний аналіз наукових джерел, ми виявили, що найбільшу увагу про-

блемі формування Я–концепції приділяє гуманістичний напрям. Прихильники гуманістичних теорій особистості насамперед цікавляться тим, як людина сприймає, усвідомлює та трактує реальні події у своєму житті [3, с. 8].

Потрібно зазначити той факт, що традиційні форми роботи у вищому навчальному закладі переважно дають певний набір знань та умінь, але не забезпечують їх реалізації у формі професійних цінностей майбутніх фахівців. Тому К. Роджерс доречно пропонує педагогам, зацікавлених у таких змінах, які би вносили значущі корективи у зміст навчання студентів, звернутися за ідеями саме у сферу психотерапії [1, с. 105].

Таким чином, учений уподібнює процес навчання в освіті із навчанням у психотерапії, головні умови якого – забезпечення контакту студента з важливими проблемами його існування, щирість у взаємодії, прийняття і розуміння поведінки та почуттів усіх учасників усього процесу, доступ до різних джерел здобуття знань, надання можливості самостійно здійснювати вибори та приймати рішення [2, с. 37].

Відтак, і О. М. Кокун пропонує оптимізувати професійне формування у вищій школі майбутніх фахівців типу «людина-людина» за допомогою ряду розвивальних заходів, серед яких: знаходження у студентів особистісно-значущих мотивів їх навчальної діяльності, визначення майбутніх професійних орієнтирів, корегування вибору професії, розвиток навчально-професійної самоефективності та професійно-значущих якостей. З цією метою вчений пропонує використовувати тренінги особистісно-професійного росту, комунікативні тренінги, ділові ігри [5, с. 121].

Основна мета подібних занять – надання допомоги учасникам у розв’язанні психологічних проблем, зміцнення їх психологічного здоров’я, розвиток самосвідомості та саморегуляції, вивчення психологічних закономірностей та ефективних способів міжособистісної взаємодії для гармонійного спілкування з людьми, розвиток творчого потенціалу, досягнення бажаного рівня професійної діяльності. Досвід, який курсант набуває у подібній групі, допомагає вирішити проблеми, що виникають у різних сферах його життя. Як відмічає К. Рудестам, «група являється мікрокосмосом, інститутом в мініатюрі, який відображає зовнішній світ і додає реалізму у штучно створювану взаємодію» [2, с. 89].

Розробляючи наш тренінг ми опирались на «Програму тренінга розвитку духовності» створену професором Н. І. Жигайло, яка складалась із семи блоків: 1. «Вступ до роботи»; 2. «Ціннісні орієнтації молоді»; 3. «Духовне становлення особистості студента»; 4. «Релігійні цінності студентської молоді»; 5. «Релігійна свідомість молоді»; 6. «Обговорення підсумків тренінгу»; 7. «Кінцеве заняття «Моє майбутнє»» [6, с. 163]. До кожного блоку були розроблені оригінальні вправи та модифіковано ті тренінгові вправи (інших дослідників), які можна було використати відповідно до поставленої мети формування сили мотиву професійного досягнення й уникнення невдачі, розвитку самооцінки, інтернальності й екстернальності, змісту «Я–управлінець» і інтенціональні стратегії в управлінській практиці.

Під час складання нашого тренінгу, ми також використовували техніки і методи гуманістичного напрямку. В основі якого, перебудова форм поведінки, реагування в сьогоденні, тренування здатності сприймати ситуацію в чистому вигляді, не за шаблоном, виникнення на цьому ґрунті емоційних переживань, адекватного сприйняття всього з відтінком ніби того, що було вперше побаченим, за допомогою механізму безпосереднього сприйняття. Це дозволяє дивитися на навколишній світ і себе самого неупередженим поглядом [7, с. 215].

У гуманістичному підході виділяють основні механізми групової роботи: участь у групі, емоційне прийняття, самодослідження і самоуправління, зворотний зв'язок або конфронтація, контроль, корективний емоційний досвід, перевірка і навчання новим способам поведінки, отримання інформації, розвиток соціальних навиків. Також важливими у тренінговій роботі є два принципи: добровільності та інформованості. Принцип добровільності свідчить про те, що клієнт самостійно приймає рішення чи буде він працювати у психокорекційній групі, адже він сам повинен бути зацікавлений у своїх змінах. Не потрібно зобов'язувати або примушувати працювати у групі, адже не можна змусити людину змінитися, коли вона особисто не хоче цього. Принцип інформованості полягає в тому, що клієнт має право завчасно знати все, що з ним буде відбутися, а також ті ситуації, які будуть відбуватися в групі. Тому перед початком занять із клієнтами проводять бесіду, де розповідають про групову роботу, які її цілі і які результати можуть бути одержані.

Загалом актуальність розробленої програми нашого тренінгу визначається як загальними сучасними тенденціями гуманізації освіти, так і конкретними проблемами підготовки майбутніх рятувників відповідно до оновлених суспільних запитів, зростанням соціального іміджу рятувника, а також проблемами життєвого та професійного самовизначення, і первинної професіоналізації майбутніх фахівців служби порятунку.

Основна мета тренінгу – формування професійної Я–концепції майбутніх рятувників – завданнями якого є:

- 1) створити умови для саморозкриття курсантів;
- 2) підвести учасників до розуміння Я–концепції та її складових;
- 3) розширити уяву курсантів про себе, про свої сильні боки, про духовний саморозвиток та професійні якості рятувників;
- 4) оволодіти навиками активного спілкування, розвиток комунікативних умінь;
- 5) сприяти формуванню адекватної професійної мотивації;
- 6) підвищити рівень готовності до ризику.

Тренінгові заняття розраховані проводити один раз на тиждень упродовж 2,5 місяців; тривалість кожного заняття 3 години. Отже, у підсумку тривалість психологічної роботи складає 54 години. Програма відповідного тренінгу представлена у таблиці 1.

Таблиця 1

*Структура програми тренінгу**«Розвиток професійної Я–концепції майбутніх рятувників»*

№	Тема заняття	Вправи, рольові ігри
I. Початковий етап		
1	Вступ до роботи	«Знайомство»; «Презентація»; «Чарівний магазин»; «Сократівський діалог»
2	Почуття та думки	«Вітання»; «Монолог»; «Вільний!»; «Оголошення»; «Сон про майбутнє»; «Сон наяву»
3	Хто Я?	«Побажання»; «Хто Я?»; «Мотивація»; «За спиною»
II. Основна частина		
4	Я та інші	«Мої переваги»; «Ярлики»; «Ідеальний інший»; «Отримуємо-віддаємо»
5	Я – могутня людина	«Могутність»; «Дзеркало»; «Я-офіцер»; «Лист із майбутнього»

- | | | |
|------------------------------|----------------------------|---|
| 6 | Духовне становлення | «Бідність, багатство і Господь Бог»;
«Подяка Духовним батькам»;
«Повчальні історії»; «Доброзичливість»;
«Пам'ятка заборон» |
| 7 | Репетиція | Мозковий штурм «Що заважає людям»;
«Незавершена справа»; «Репетиція»;
«Маріонетка»; «Обмін ролями» |
| III. Підсумковий блок | | |
| 8 | Моя нова поведінка | «Здійснення кругів по колу»;
«Навпаки»; «Напарники»;
«Програвання можливих майбутніх ситуацій» |
| 9 | Із чим я завершую заняття? | «Я–офіцер»; «Комплімент»; «Що я отримав?»;
«Проекція в майбутнє» |

Як помітно із перерахованої вище тематики занять, їх зміст був розроблений відповідно до загальних вікових особливостей, так і індивідуальних потреб курсантів. Окрім того, враховувався ряд інших чинників, серед яких – створення неформальної обстановки для вільної взаємодії учасників, розвитку їх спонтанності й безпосередності; впровадження умов, що допускають здійснення помилок без ризику «розплати за них» й отримання негативного досвіду; надання можливостей для задоволення різноманітних особистісних потреб курсантів. Відповідно, у ході складання програми тренінгу забезпечувалося врахування питань, пов'язаних з актуальними проблемами військово-професійної діяльності, особистісного та професійного формування курсантів, важливими сферами їх спілкування й міжособистісних стосунків. Загалом, зміст розробленої програми відображає основну мету тренінгу – формування професійної Я–концепції майбутніх рятівників.

Кожне заняття повинне відбуватись за наступною структурою:

– Висловлення думок і почуттів із приводу минулої зустрічі, що забезпечує наступність і безперервність усього тренінгу (учасники висловлюються по колу).

– Тема зустрічі. Учасники висловлюють думки у вільному режимі, у довільній послідовності.

– Базова частина. Тренер задає гру, яка найчастіше проводиться в два етапи: перший етап – визначає проблемність ситуації, дру-

гий – містить спроби й експериментування групи з вирішення проблеми конструктивними шляхами.

– Шерінг. Думки та почуття, що виникали в процесі гри та з приводу гри. Це простір для формування зворотного зв'язку, який має стати основою для узагальнення групового досвіду з вирішення проблем.

Кожному учаснику надається приблизно однаковий час і можливість участі у груповому процесі. Якщо хтось узагалі не бере участі в роботі, тренер не звертає на це увагу, аж до обговорення цього факту під час рефлексії.

Так, початковий етап заняття передбачає інформування учасників про цілі і задачі тренінгу; мотивування учасників до роботи; зняття емоційної напруги; створення умов захищеності учасників у групі. Завданнями першого етапу є: надання інформації про Я–концепцію особистості, її значення для успішного формування особистості в соціальному середовищі та служби в органах ДСНС; створення установки на активний тренінговий процес; проведення процедури знайомства; встановлення позитивного емоційного контакту між членами групи; встановлення правил і умов роботи у групі; здатність швидко адаптуватися в групі, зайнятої вирішенням загальних для всіх завдань; формування згуртованості курсантського колективу.

Основний етап заняття передбачає використання різноманітних форм активності: наприклад, засвоєння теоретичного матеріалу з конкретної теми, участь у рольових іграх, групових дискусіях, виконання психодраматичних технік, творчих завдань тощо.

Завершення кожного заняття передбачає роботу всіх учасників над ефективним шерінгом, де кожен ділився відчуттями і враженнями щодо проведеної роботи. Учасники зазначають про певні непорозуміння, невирішені питання чи невисловлені думки, або ж вказують на свої досягання та вирішують перспективу подальшої роботи групи.

Загалом кожне заняття спрямоване на формування конкретного компоненту структури Я–концепції (когнітивного, емоційно-оціночного та поведінкового, духовно-ціннісного) майбутніх рятувальників.

Висновки. Отже, впровадження тренінгової програми з формування професійної Я–концепції майбутніх рятувальників сприяє, по-перше, поглибленому пізнанню професійних якостей майбутнього рятувальника; по-друге, усвідомлення самовизначення курсан-

тів та духовному становленню особистості майбутніх рятувальників; по-третє, підвищення рівня готовності до екстремальної професії.

Перспективи подальших наукових досліджень вбачаємо в теоретичному обґрунтуванні та експериментальній апробації програм розвитку професійної Я-концепції рятувальників із різним досвідом роботи.

Література:

1. Абрамова Г. С. Практическая психология / Г. С. Абрамова. – М. : Академия, 1997. – 363 с.
2. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга: учеб. пособие / И. В. Вачков. – М. : Издательство «Ось-89», 1999. – 176 с.
3. Гуменюк О. Є. Психологія Я–концепції : монографія / О. Є. Гуменюк. – Тернопіль : Економічна думка, 2002.
4. Грибенюк Г. С. Основи практичної психології рятувальника : посібник для курсантів (слухачів), студентів вищих навчальних закладів МНС України / Г. С. Грибенюк. – Черкаси : Черкаський інститут пожежної безпеки ім. Героїв Чорнобиля МНС України, 2005. – 290 с.
5. Евтихов О. В. Практика психологического тренинга / О. В. Евтихов. – СПб., 2005. – 254 с.
6. Жигайло Н. І. Психологія духовного становлення особистості майбутнього фахівця : монографія / Н. І. Жигайло. – Львів : Видавничий центр Львівського національного університету імені Івана Франка, 2008. – 336 с.
7. Католик Г. В. Психологія формування професійної Я–концепції практичного психолога / Г. В. Католик. – Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2013. – 406 с.