

Формування та розвиток професійних якостей особистості майбутніх керівників засобами тренінгу в навчально-виховному процесі ВНЗ

У статті обґрунтовано актуальність і перспективи формування та розвитку професійних якостей особистості майбутніх керівників. Розглянуто проблему використання прикладних методів і методик формування та розвитку професійних якостей особистості майбутнього керівника. Доведено, що професійні якості є найважливішими чинниками професійної придатності фахівця. Успішне виконання професійної діяльності людини залежить від оволодіння нею низкою характеристик, зокрема професійних якостей особистості. Будь-яка професійна діяльність реалізується на базі системи професійних якостей. У процесі освоєння й виконання діяльності психологічні якості поступово професіоналізуються, утворюючи самостійну підструктуру. Проаналізовано доцільність використання активних форм навчання та виховання, які розглядаються як ефективний засіб цілеспрямованого розвитку професійно важливих якостей особистості.

Ключові слова: професійні якості, активні форми і методи виховання та навчання, тренінг, тренінгові технології.

В статье «Формирование и развитие профессиональных качеств личности будущих руководителей средствами тренинга в учебно-воспитательном процессе ВУЗ» обоснованы актуальность и перспективы формирования и развития профессиональных качеств личности будущих руководителей. Рассмотрено проблему использования прикладных методов и методик формирования и развития профессиональных качеств личности будущего руководителя. Доказано, что профессиональные качества выступают важными показателями профессионализма специалиста. Успешное выполнение профессиональной деятельности человека зависит от овладения профессиональными качествами личности. Проанализировано необходимость использования активных форм и методов обучения и воспитания, которые рассматриваются как эффективный способ целенаправленного развития профессионально важных качеств личности.

Ключевые слова: профессиональные качества личности, активные формы и методы воспитания и обучения, тренинг, тренинговые технологии.

Постановка проблеми В умовах розбудови сучасної оновленої вищої освіти, коли здійснюється зміна парадигмальних під-

ходів до навчання та виховання і спостерігається поступовий перехід від навчально-дисциплінарної моделі до моделі особисто-орієнтованої, реальним суб'єктом освітньої практики стає саме особистість студента майбутнього фахівця, який за час навчання мав можливість сформувати професійно важливі якості.

Серед проблем, в глибокій та всебічній розробці яких зацікавлені як представники теоретичних наук про людину, так і практики, важливе місце посідає проблема прикладних методів та методик формування та розвитку професійних якостей особистості майбутнього керівника.

В Україні, за прикладом прикладної психології на Заході, активні групові методи психологічної дії широко застосовуються в різних сферах. У зв'язку з цим в даний час широке застосування отримали інтенсивні форми навчання та виховання особистості у вигляді тренінгів. Проте їх вплив на розвиток особистісних якостей майбутніх фахівців недостатньо вивчений.

Аналіз попередніх досліджень Аналіз цієї проблеми представлений в роботах Р.М. Андреевої, І.В. Банкова, А.А. Деркач, Ю.М. Ємельянова, С.К. Каземирова, В.П. Кутішенко, В.О. Лефтерова, Л.В. Мови, Л.І. Мороз, Б.Д. Паригіна, Л.А. Петровської [2], С.І. Редько, В.А. Сіверського, І.А. Слободянюка, А.М. Сухова, В.М. Федорчука, Ю.М. Швалба.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Однак питання формування та розвитку професійних якостей особистості майбутніх керівників засобами тренінгу в навчально-виховному процесі ВНЗ залишаються недостатньо розглянутими.

Мета нашої статті – визначити низку особистісних якостей, розвиток яких можливий засобами тренінгу, та визначити найбільш ефективні види тренінгу, які б спряли формуванню та розвитку професійних якостей особистості майбутніх керівників у навчально-виховному процесі ВНЗ.

Виклад основного матеріалу Поняття професійно важливих якостей впровадив у вітчизняну психологію В.Д. Шадриков, який розумів їх як такі індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність роботи і успішність практики. Значення даної підсистеми на психологічній системі професійної діяльності, вважає науковець, підкреслюється через те, що «професійно важливі якості виконують роль тих внутрішніх умов, якими переломлюються зовнішні впливи, підвищуючи вимоги діяльності, виступаючи вузловим моментом формування» всієї системи [11, с.67].

Професійні якості є найважливішими чинниками професійної придатності фахівця. Успішне виконання професійної діяльності людини залежить від оволодіння нею низкою характеристик, зокрема професійних якостей особистості. Будь-яка професійна діяльність реалізується на базі системи професійних якостей. У процесі освоєння й виконання діяльності психологічні якості поступово професіоналізуються, утворюючи самостійну підструктуру.

Е.Ф. Зеєр [3] виділив наступні професійні якості, необхідні будь-якому компетентному спеціалісту: образну, рухову й інші види пам'яті, технічне мислення, просторову уяву, уважність, емоційну стійкість, рішучість, витривалість, наполегливість, цілеспрямованість, дисциплінованість, самоконтроль та ін.

В.Д. Шадриков [11] подає два тлумачення професійних якостей.

По-перше, під професійними якостями він розуміє «індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність діяльності й на успішність освоєння цієї діяльності». До таких він відносить здібності, однак, на його думку, вони не вичерпують всього об'єму професійних якостей.

По-друге, науковець [11] вважає, що система професійних якостей – це ті внутрішні умови, через які переломлюються зовнішні дії і вимоги до діяльності. Отже, розвиток професійних якостей і їх систем виступає вузловим моментом психологічної системи діяльності.

Професійні якості є одним із найважливіших чинників професійної придатності, вони не тільки побіжно характеризують певні здібності, але й органічно входять до їх структури, розвиваючись у процесі навчання й практичної діяльності [5].

Визначення й оцінка професійних якостей мають велике психодіагностичне значення, вони суттєво впливають на результати діяльності, тому їх слід враховувати під час професійного відбору. Під час вивчення професійних якостей слід враховувати, що деякі з них можуть бути (придатними) й відносно стабільними (наприклад, типологічні властивості нервової системи), інші навпаки підлягають розвитку й тренуванню (певної психічної якості).

Тому спеціально спрямоване формування й удосконалення таких професійних якостей і їх корегування (тренування) можуть активно проводитися під час підготовки до майбутньої діяльності.

Доцільність проведення такого тренування особливо зростає в тих випадках, коли достатньо висока мотивація до оволодіння професійною діяльністю протистоїть низькому розвитку профе-

сійних якостей. У ряді інших випадків низький рівень професійних якостей може бути нейтралізований шляхом виробничої компенсації. Проте бувають випадки, коли недостатньо виражені професійні якості не підлягають ні тренуванню, ні компенсації. Тоді варто говорити про непридатність даної людини до даного виду діяльності, хоча на іншій роботі вона може бути хорошим фахівцем.

Професійні якості – це окремі динамічні риси особистості, окремі психічні і психомоторні властивості (виражені рівнем розвитку відповідних психічних і психомоторних процесів), а також фізичні якості, які відповідають вимогам певної професії й сприяють успішному оволодінню цією професією.

А.В. Карпов [5] тлумачить професійні якості як індивідуальні властивості суб'єкта діяльності, що необхідні й достатні для її реалізації на нормативно заданому рівні і які значущо й позитивно корелюють хоча б з одним (або декількома) її основними результативними параметрами – якістю, продуктивністю, надійністю.

А.К. Маркова [7] вважає, що професійні якості, з одного боку, є передумовою професійної діяльності, а з другого – вони самі удосконалюються, шліфуються в ході діяльності, будучи її новоутворенням.

Отже, професійні якості – це успішність в оволодінні і здійсненні фахівцем певних видів професійної діяльності. За функцією професійні якості можуть виступати не тільки психічні та особистісні але й непсихологічні властивості суб'єкта діяльності (соматичні, біологічні, морфологічні, конституційні, типологічні, нейродинамічні та інші). Професійні якості – це соціально обумовлені й соціально значущі якості, яких вимагає сучасність від фахівця тієї чи іншої професії, професійні якості – динамічне явище; вони формуються поступово, знаходяться в постійному розвитку, неоднакові й різнорівневі на різних етапах досягнення фахівцем професійної досконалості.

Ефективність формування та розвитку професійних якостей особистості майбутніх керівників залежить від того, наскільки виваженою буде відповідна система заходів, спрямованих на вирішення даної проблеми.

Відомий український психолог Г.С. Костюк наголошує, що розвиток – безперервний процес, що виявляється у кількісних змінах людської істоти, тобто збільшенні одних і зменшенні інших ознак (фізичних, фізіологічних, психічних тощо). Однак він не зводиться до кількісних змін, до зростання того, що вже є, а включає якісні зміни.

Кількісні зміни зумовлюють виникнення нових якостей, тобто ознак, властивостей, які утворюються в ході самого розвитку і зникнення старих[6].

Відповідно формування особистості визначається науковцями як складний процес становлення людини як особистості, який відбувається в результаті розвитку і виховання; цілеспрямований процес соціалізації особистості, що характеризується завершеністю. Хоча про завершеність цього процесу можна говорити лише умовно.

Рушійною силою процесу розвитку є результат суперечностей між фізичними та соціально-психічними потребами людини, з одного боку та наявним рівнем фізичного, психічного і соціального розвитку – з другого. Рушійна сила проявляється у підвищенні фізичної й соціально-психічної активності особистості, яка спрямована на розвиток системи якостей, необхідних для задоволення певних потреб. Система потреб особистості прискорює чи уповільнює особистісний розвиток.

Аналіз психолого-педагогічних досліджень І.Д. Беха, С.І. Подмазіна, В.В. Рибалки, Г.К. Селевка, І.С. Якиманської свідчить, що лише активні форми особистісно орієнтованого виховання створюють умови для ефективного нагромадження кожною людиною свого власного особистого досвіду, самостійного усвідомлення нею загальнолюдських цінностей-ставлень, дозволяють їй проявити ініціативу, творчість, самостійність у процесі активної особистісно значущої діяльності, стимулюють її до природного самовираження та самореалізації.

До активних форм відносяться тренінгові заняття, спрямовані на самопізнання, самовизначення та самовдосконалення особистості. Кожне з них – це наперед запланований виховний процес, призначений поглибити знання учнів про себе, сформувати вміння та навички самопізнання, самооцінки і самовизначення, виявити їхні цінності, ідеї, погляди, переконання, поведінку з метою зміни та оновлення. Крім того, вони сприяють розвитку здібностей пізнавати інших людей, усвідомлювати їх особистісну цінність та суспільну значущість [9: 34].

Тренінгові заняття сприяють формуванню позитивної «Я-концепції» студентів шляхом підвищення їхнього уявлення про свою соціальну значущість, особистісну цінність.

Переваги тренінгових занять полягають в оволодінні груповим досвідом, протидії відчуженню, допомозі в розв'язанні міжособистісних проблем; формуванні системи суспільних взаємовідносин, що дозволяє особистості побачити і проаналізува-

ти у спеціально створених умовах психологічні закономірності спілкування та поведінки інших людей і самих себе; оволодінні навичками зворотного зв'язку тощо.

Результативність тренінгових занять досягається за рахунок дотримання в групі сукупності взаємоузгоджених принципів, серед яких: добровільність спілкування, самодіагностика (саморозкриття учнів, усвідомлення та формування ними особистісно значущих проблем); позитивний характер взаємодій; неконкурентність стосунків; особистісна ідентифікація; індивідуальний підхід; гармонізація інтелектуальної та емоційно-вольової сфери особистості тощо [9: 36-37].

Термін «тренінг» запозичений з англійської мови (train, training) й перекладається як навчання, тренування, підготовка, виховання.

Досліджуючи проблему соціально-психологічних засад підготовки майбутніх управлінців, С.І. Редько наголошує, що основні завдання, які можна розв'язати в процесі проведених ним тренінгів із студентами, є такими: засвоєння та розширення знань про управлінську діяльність, її особливості в розрізі сучасного виробництва; розвиток і вдосконалення управлінських здібностей; формування і закріплення мотивації до управлінської діяльності; удосконалення особистісних психологічних якостей; розвиток професійно важливих якостей, необхідних майбутньому керівнику [8].

Американський психолог Лакін виділив шість процесів, що, на його думку, є загальними для тренінгових груп.

Тренінги: полегшують виявлення емоцій та почуттів; створюють почуття приналежності до колективу; спонукають до саморозкриття; знайомлять з новими зразками поведінки; дозволяють проаналізувати особистісні риси окремих членів групи; сприяють розподілу відповідальності між керівником та іншими учасниками [10].

Це веде до процесу самопізнання й саморозкриття людини і, в кінцевому результаті, до конструктивних змін у її особистості та поведінці.

В.А. Сіверський, впроваджуючи в процес навчання тренінгові заняття, орієнтовані на розвиток особистості та більш адекватне сприйняття реальності й взаємодії з нею, виділяє наступні зміни: корекція та розвиток системи відносин особистості; розвиток здатності адекватного та повного пізнання себе та інших людей; вміння вести переговори; вміння виступати перед великою аудиторією; вміння правильно поводитися в конфліктних

ситуаціях; зміцнення позитивних якостей і аналіз негативних аспектів особистості студентів.

Л.В. Мова зауважує, що особлива структура тренінгових програм дає можливість діагностики (виявлення непродуктивних форм поведінки з метою самопізнання), корекції (самовдосконалення), формування (саморозвиток) та закріплення нових стратегій поведінки, переведення їх із форми діяльності в факт особистісного розвитку, що дозволяє студентам відчувати себе упевнено, знижує рівень тривожності та агресивності, активізує творчі можливості [4].

Н.І. Пов'якель та Н.О. Макаручук, досліджуючи проблему конфліктної взаємодії та шляхи її регуляції, в своєму експериментальному дослідженні використовували тренінг. І виявили збільшення показників експериментальних результатів до оцінки позитивних ознак взаємодії у групі, таких як згода, співпраця, підтримка, теплота А це дозволяє констатувати, що корекційні впливи в процесі тренінгу зумовили зростання особистісних якостей досліджуваних, які детермінують конструктивний характер взаємодії, навіть у разі виникнення об'єкта непорозуміння. Дослідники прослідкували також зменшення тенденції до прояву таких якостей, як ворожість, незгода, недоброчливість, незадоволення. Н.І. Пов'якель та Н.О. Макаручук дійшли висновку, що тренінг сприяє формуванню самоприйняття, самоусвідомлення та саморегуляції.

За даними К. Роджерса, більшість учасників Т-груп відзначають в житті помітний стійкий позитивний ефект від цих занять. Аналіз робіт інших дослідників також показує, що багато цілей тренувань досягається: збільшується чутливість до емоційних проявів інших людей і міжособових явищ в групах, поліпшується розуміння себе, зростають уміння в області людських відносин. О.Даниленко зазначає, що існує безліч професійних учбових ігор-вправ (для спортсменів, акторів, учителів), в ході яких тренуються такі корисні комунікативні якості: спостережливість, пам'ять, увага, здатність передбачати емоційні реакції та вчинки людей, а також уміння виразно передати свої переживання, впливати на інших. Такі ігри-вправи можна знайти в книгах М.О.Кнебеля, С.В. Гиппіуса, І.С. Коха, М.В. Цзен, Ю.В. Пахомова, О.О. Леонтьєва та ін. Вчені переконані, що тренінгові методи здатні забезпечити всебічний розвиток комунікативних здібностей людини – його диспозицій, комунікативних умінь і навичок, психічних процесів, що забезпечують міжособову взаємодію.

Не можна оминати увагою продуктивну парадигму навчально-тренувальної групи, як нової організаційно-дидактичної форми активного соціально-психологічного навчання, яка була запропонована російським науковцем Ю.М. Ємельяновим. Розвиток комунікативної компетентності відбувається за рахунок поєднання ретельно підібраних різноманітних методів навчання, причому перевага віддається активним методам, хоча і лекційні заняття включаються в програму.

Проводячи соціально-психологічні тренінги ділового спілкування, С.К. Каземирова зазначає про такі зміни, які відбулися із учасниками: усвідомлення механізмів та особливостей ділового спілкування; формування базових комунікативних умінь; формування спеціальних умінь, необхідних для успішної ділової взаємодії; формування індивідуального стилю спілкування, створення ділового іміджу.

Тренінг серед інших психологічних методів дозволяє реалізувати необхідні психологічні умови розвитку професійної та особистісної самосвідомості людини, актуалізувати її ресурси, змінити поведінку, ставлення до світу та інших людей [1].

Останнім часом тренінги поширюються і в системі підготовки правоохоронців в Україні. Так, Л.І. Мороз для підвищення комунікативної майстерності працівників міліції запропонувала тренінг комунікативних умінь працівників органів внутрішніх справ [6].

Позитивні зміни під час проходження тренінгів працівниками органів внутрішніх справ відзначає і В.О. Лефтеров: розвивається впевненість у собі, довіра до оточуючого світу, спроможність переборювати певну обмеженість особистісної свободи й поведінки, розвиток емоційної саморегуляції та нейтралізації агресивних проявів, спостерігається толерантності до оточуючих, зниження ризику дезадаптації в стресі, підвищення нервово-психічної стійкості, контроль свідомості над поведінкою. В працівників формується база для поліпшення соціально-комунікативної адаптованості, розвитку навичок самоуправління і творчого мислення [5].

Визначаючи тренінг як психологічний вплив, Л.А. Петровська зазначає: «Весь курс тренінгу і кожне окреме його заняття можна розглядати як ситуацію впливу... Методи впливу прямо орієнтовані на втручання в розвиток групи чи особистості з метою викликати певні зміни» [3].

За твердженням І.А. Слободянюка, тренінг розвиває в студентів критичне мислення, впевненість у собі.

На думку В.М. Федорчука і В.П. Кутішенко, тренінгові технології [9]: створюють атмосферу невимушеного обговорення особистісних проблем; знімають з людини маску і ряд бар'єрів – страх помилитися, виглядати смішним, некомпетентним, закомплексованим тощо; сприяють набуттю знань у галузі психології особистості; дають змогу ознайомитися із загальними методичними прийомами групової роботи; розвивають компетентність у спілкуванні: наприклад, уміння встановити контакт зі співрозмовником, сприймання та розуміння емоційного стану, вміння приймати та передавати інформацію, бути учасником або керівником дискусії, уміння правильно побудувати бесіду, вислухати і зрозуміти співрозмовника, змінювати стосунки під час бесіди; сприяють корекції, формуванню та розвитку установок, необхідних для успішного спілкування, розв'язання конфліктних ситуацій, розвитку емоційної стійкості до складних життєвих ситуацій; розвивають уміння і потреби в пізнанні інших людей, гуманістичне ставлення до них.

Ю.М. Швалб підкреслює, що тренінги, які спрямовані на формування і розвиток особистої та професійної компетенції, повинні стати одним з провідних засобів професійного навчання [10].

Отже, дослідивши вищезазначену літературу, можемо стверджувати, що тренінгові форми роботи впливають на розвиток особистісних якостей. Проте існує велика кількість видів тренінгів, які мають на меті розвиток тих чи інших особистісних якостей.

Основними умовами ефективного використання тренінгових занять у навчально-виховному процесі ВНЗ є такі: мотиваційна установка; увага на значущості проблеми, розкриття особистісної цінності змісту заняття для кожного студента; комфортне середовище для спілкування; пояснення перебігу занять та характеру очікувань, що забезпечує учасникам відчуття особистісної безпеки; позитивний зворотній зв'язок; використання методів, що відповідають індивідуально-типологічним особливостям кожного студента; стимулювання творчої активності учасників; створення умов для обміну досвідом; використання технік, які стимулюють активність; створення ситуації успіху; розкриття перспективи; розвитку, можливостей застосування набутих знань, умінь, особистісних ставлень на практиці.

Кожне заняття складається з наступних етапів: привітання; вправа для емоційної розминки; основна частина; підведення підсумків заняття; прощання.

В процесі проведення тренінгових занять умовно виділяємо наступні компоненти: мотиваційний, розвивально-діагностичний, тренувальний та узагальнююче-рефлексивний.

Щодо видів тренінгів, які доцільно використовувати у навчально-виховному процесі ВНЗ з метою формування та розвитку професійних якостей особистості майбутніх керівників, то, зважаючи на ретельний аналіз запропонованих в науковій літературі тренінгів, виділяємо наступні: тренінг умінь спілкування; тренінг самопрезентації; тренінг управління часом (тайм-менеджмент); тренінг стрес-менеджменту; тренінг розвитку просоціальних якостей; тренінг поведінки в конфліктних ситуаціях; тренінг ведення переговорів; тренінг емоційної саморегуляції.

Висновки. Застосування тренінгу у навчально-виховному процесі ВНЗ є ефективним засобом цілеспрямованого розвитку професійно важливих якостей особистості студентів. Нові знання, вміння та навички, отримані учасниками під час тренінгу, спонукають застосовувати нову інформацію на практиці, переглянути свої уявлення про себе та інших людей, до більш теплого та дружнього сприйняття і більш правильного виявлення своїх почуттів, емоцій та бажань до близьких та оточуючих їх людей, і, врешті-решт, спонукають до самовдосконалення та розвитку особистості.

Аналіз прикладів використання тренінгових технологій навчання наштовхує на думку про важливість такої форми роботи. Тому доцільною є розробка спеціальних програм, націлених на особистісний і професійний розвиток.

Список використаних джерел

1. Бачков И.В. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы. – М.: Эксмо, 2007. – 416 с.
2. Бех І.Д. Виховання особистості: У 2 кн. – Кн. 2: Особистісно орієнтований підхід: науково-практичні засади. – К.: Либідь, 2003. – 344 с.
3. Зеер Є.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2005.
4. Жуков Ю.М. Диагностика и развитие компетенции в общении / Ю.М. Жуков, Л.А. Петровская, П.В. Растянный . – М., 1990. – 318 с.
5. Карпов А.В. Психология принятия управленческих решений / Под ред. В.Д. Шарикова. – М.: Юрист, 1998.
6. Маркова А.К. Психология профессионализма/ А.К. Маркова. – М.: Знание, 1996.
7. Мороз Л.І. Теоретичні засади та організація психологічного тренінгу в органах внутрішніх справ. – К.: Паливода А.В., 2005. – 236 с.

8. Редько С.І. Психологічні умови розвитку управлінських здібностей майбутніх фахівців економічного профілю: дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2007. – 207 с.
9. Федорчук В.М., Кутішенко В.П. Соціально-психологічний тренінг формування творчого потенціалу майбутнього вчителя // Використання інтерактивних методів та мультимедійних засобів у підготовці педагога: Збірник наукових праць. – Кам'янець-Подільський: Абетка-НОВА, 2003. – С. 78.
10. Швалб Ю.М. Задачний підхід к построению учебного тренинга в ВУЗе / Ю.М. Швалб// Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, Донецьк, 27-28 травня 2005 року. – Донецьк: ДЮІ, 2005.
11. Шадриков В.Д. Проблеми професійних здібностей/ В.Д. Шадриков// Психологічний журнал. – 1982. – №5. – С. 13-26.
12. Lakin, M. Interpersonal encounter: Theory and practice in sensitivity training. New York: McGraw-Hill, 1972.

In the article the actuality and prospects of the development of professional and personal qualities of future leaders are proved. The problem of the use of applied methods and techniques of the formation and development of professional qualities of a future leader is considered in the article. The professional quality is proved to be an important indicator of specialist's professionalism. The successful implementation of professional activity of a person depends on the mastery of their qualities. The need for active forms and methods of training and education, which are seen as an effective way of purposeful development of professionally important qualities of personality are analysed. Professional qualities are some dynamic features, some mental and psychomotor qualities that meet the requirements of a particular profession and influence of the successful mastering. New skills, knowledge and skills that participants receive training, contribute to the assimilation of new information into practice, rethink their ideas about themselves and others, as well as promote self-improvement and personal development.

Keywords: professional qualities of a personality, active forms and methods of education and training, training, training technologies.

Отримано: 4.02.2013 р.