

УДК 316.613

Л.І. Мороз, д-р психол. наук, доцент

ТРЕНІНГИ ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИХ ТА ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ

Розглядаються тренінги професійно-психологічної спрямованості і особового зростання, їх можливості в розвитку професійно значимих особових якостей людини, роль ведучого тренінгів психологічному супроводі змін, які відбуваються з учасниками тренінгу.

Ключові слова: особа, якості особи, тренінг професійно-особової спрямованості, тренінг особового зростання.

The training of professionally psychological direction and the training of personality development, their possibility into development of the professionally important and personality qualities of a man, the role of a training leader in psychological accompaniment of changes which take a place with the participants of training are considered.

Keywords: personality, qualities of personality, training of personality development.

Постановка проблеми. Тренінги професійно-психологічного спрямування в останні роки активно використовуються при підготовці та підвищенні кваліфікації працівників державних установ та промислових підприємств, працівників силових відомств та активістів громадських організацій. Тепер це не екзотична інновація, а цілком нормальна практика, а в деяких випадках – обов'язкова форма роботи. Водночас набувають популярності й тренінги особистісного зростання, які переважно мають факультативний характер, проводяться за бажанням учасників. Виникає запитання: як ці два тренінги сприяють розвитку професійно значущих особистісних якостей?

Для відповіді необхідно чітко визначити, хто є "замовником" тренінгу, з якими саме якостями ми будемо працювати. Це можуть бути "замовлені із ззовні" професійно значущі якості, кожна з яких, на нашу думку, заслуговує окремого тренінгу, якщо мати за мету доведення її до дійсно професійного рівня. Їх можна віднести до якостей "другого" порядку (але не "другорядних"), оскільки вони суттєво впливають на ефективність діяльності "часткової" (за визначенням К.Маркса) людини як професіонала, але аж ніяк не формують унікальну особистість, яку визначають якості більш високого та узагальнювального рівня. Останні також можуть стати предметом тренінгу цільового призначення. При цьому будь-яка якість, залежно від власних прагнень його учасників, може отримати статус "точки росту", своєрідного "локомотива", який "тягне за собою" зростання інших якостей, які вона "підкорює" собі.

Предметна сфера тренінгів професійно-психологічного спрямування опрацьована вже досить добре. Що ж стосується тренінгу особистісного зростання, то його предмет потребує додаткового уточнення. Йому має передувати кропітка та глибока рефлексія, спрямована на осмислення загальної концепції людської істоти, конкретизація та узгодження цільового призначення тренінгу, тих якостей, які мають бути сформовані чи змінені. Така робота може бути здійснена в ході спеціального тренінгу, який правильніше називати тренінгом самопізнання, а не безпосередньо зростання особистості, що тільки розпочинається на тренінгу, а продовжується впродовж усього життя людини, у реальній, а не модельованій на тренінгу дійсності.

Аналіз літератури свідчить, що у психології, в якій переважає принцип детермінізму, генезис особистості пояснюється переважно зовнішніми чинниками та відбувається в процесі інтеріоризації суспільних взаємин, завдяки чому поняття "розвиток особистості" трактується як оволодіння нормами, зразками та еталонами суспільства, необхідними для входження у соціальне середовище та інтеграції в ньому. Інші дослідники, визнаючи роль активності суб'єкта, роблять наголос на

постулаті рівноцінності зовнішньої та внутрішньої детермінації. Розуміння людини як суб'єкта власної психічної активності дає підстави шукати джерела її розвитку у самій собі. Ці положення розробляються в межах особистісно орієнтованого підходу.

Розвиток особистості – це динамічний процес змінювання ("постійний рух впродовж життя", за А.Маслоу), який триває безперервно, хоча й не рівномірно. В цьому динамічному процесі, за умов задоволення первинних потреб, можливе активне та цілеспрямоване особистісне зростання. Останнє фактично залежить від стану внутрішньої "свободи" особистості, а не від зовнішнього світу. На думку К.Роджерса, особистісне зростання – це прагнення перебудувати чи змінити власне "Я" і своє ставлення до життя, зробити його зрілим, продуктивним. Зростання особистості визначають зміни, які актуалізують здібності людини відчувати себе "справжньою" і бути відкритою тому, що відбувається як у середині неї, так і навколо, розуміти і приймати себе такою, якою вона є, та водночас прагнути більшого.

Індивідуально-психологічні, суб'єктивні й особистісні особливості людини тісно пов'язані з самою можливістю і характером змін (їх темпом, масштабами). При цьому для аналізу суб'єктивної детермінації онтогенетичних змін використовуються уявлення про нормативні закономірності дозрівання, а при аналізі змін, пов'язаних з навчанням і професійним становленням, основна увага приділяється тому, які психічні утворення сприяють найбільшій ефективності цих процесів і яку роль відіграє та чи інша функція в їх реалізації, зокрема гіпотетична "здатність до змін", яка залежить, на нашу думку, від властивостей ВНД людини та мотивації змін.

З цих положень випливає думка, що зміст та форми тренінгу особистісного зростання значною мірою залежать від віку та особистісної зрілості його учасників. Наскільки нам відомо, найчастіше учасниками тренінгів особистісного зростання бажать стати особи підліткового, юнацького віку, молодь. Проте, за свідченнями А.Маслоу, В.Франкла, К.Г.Юнга, І.Ялома та ін., така робота могла б бути корисна й старшим людям, які, однак, віддають перевагу самостійній роботі над собою або індивідуальним консультаціям у випадку екзистенційної кризи.

Проблема внутрішніх факторів змін відноситься до надзвичайно складних і неоднозначних у силу залучення в процеси змін різнорідних і різнорівневих психічних утворень. На сьогодні, в існуючому різноманітті теоретичних підходів, складно виділити несуперечливий варіант, що дозволяє розглядати особливості суб'єктивної детермінації змін й забезпечити можливості для особистісного зростання. Багато що тут залежить від кваліфікації (теоретичної та методичної озброєності) психолога, що проводить тренінг особистісного зростання, а

також від багатьох особливостей тих, хто входить до складу тренінгової групи (рівня розвитку особистості, узгодженості прагнень та уявлень про ідеальне "Я" та якостей, розвиток яких може стати метою тренінгу). Чим завершиться їх спільна робота, напевно передбачити наперед практично неможливо.

Принципове значення для нас має те, що особистість розглядається психологами (І.С.Булах, І.С.Кон, П.В.Лушин, С.Д.Максименко та ін. [1, 2, 3, 4]) як динамічне і пластичне утворення, у якому стабільність поєднується з безупинними змінами і перетвореннями. Характерні для людини особистісні і суб'єктні риси, стани та властивості мають процесуальний, динамічний характер, що не виключає наявності "стрибків" у розвитку й таких структурних перетворень особистості (за рахунок утворення "психологічних новоутворень"), що радикально змінюють особистість.

Людина прагне привнести в актуальні ситуації своєї життєдіяльності власне бачення "себе майбутнього", що так чи інакше пов'язується з бажанням чи необхідністю змінитися або змінити хоча б свій імідж. Навіть якщо людина не хоче змінюватися, то світ, що змінюється, жорстко вимагає й спричиняє її зміни. Зміни кількісні та якісні, структурні відбуваються на різних рівнях, і за успішного перебігу приводять до більшої інтеграції психічних якостей та властивостей, більшої гнучкості, динамічності та водночас стійкості особистості, забезпечуючи її успішне функціонування у суспільстві.

Формулювання цілей статті. Зважаючи на те, що в науковому обігу знаходиться значна кількість понять, що позначають ті чи інші аспекти змін особистості (адаптація, вплив, виховання, змінювання, зростання, корекція, навчання, підготовка, розвиток, трансформація, формування), необхідно уточнення термінології, що використовується. До такого аналізу спонукає необхідність уточнення змісту понять, які не мають загальновищого значення, як, наприклад, категорія "особистість", "особистісні якості", "тренінг особистісного зростання". У статті буде зроблено спроба конкретизувати ці поняття та визначитися у змісті тренінгів професійно-психологічного спрямівання та особистісного зростання щодо їх завдань у розвитку професійно значущих та особистісних якостей людини.

Виклад основного матеріалу дослідження. Якості особистості трактуються нами як "культурні знаряддя" вироблені людством. Вони формуються в процесі практичної діяльності та взаємодії з іншими людьми і стають "функціональними органами" опанування власною особистістю, засобом розуміння себе та інших.

Метою тренінгу особистісного зростання ми вважаємо покращання рівня самоусвідомлення людиною власних якостей та властивостей, умінь та навичок. Результатом тренінгу є збільшення кількості актуальних якостей особистості, їх "сили", гармонічності та пов'язаності між собою, тобто йдеться не тільки про "зростання особистості", а й про її "розширення", переструктурування.

Технологічно формування якостей, що визначатимуть сутнісні характеристики особистості вкласти в більш-менш тривалий тренінг неможливо. Ці якості формуються в самій особистості через її життєві вибори та вчинки поза тренінговою ситуацією, в реальному житті. Отже тренінгові технології можуть виконувати щодо визначальних для особистості якостей та властивостей тільки допоміжну роль. А головним методом такої групової роботи є метод дискусії, яку ведуть досить зрілі люди, а тренер приймає на себе не стільки роль ментора, скільки медіатора, фасилітатора.

Самооцінка, як зазначає І.С.Булах, будучи складовою Я-концепції, має два компоненти: дескриптивний (історія життя і становлення Я) і нормативний (ідеал Я), на їх основі формуються стосунки, життєві цілі та стратегії їхнього досягнення. Неадекватна і нестійка самооцінка утруднює вибір напрямку змін. Саме тому в тренінгу дуже важливі продуктивна рефлексія та систематичний зворотній зв'язок.

Індивідуально-типологічні особливості людини виступають як межі й підґрунтя змін, визначають специфіку процесу їх змін, хоча згодом провідне значення набувають ті особистісні утворення, що визначають спрямованість, характер і міру змін, які відбуваються за ініціативи людини.

Враховуючи складний характер розвитку особистості, можна припустити, що залежно від соціально-психологічної ситуації, вікових і психофізіологічних особливостей окремі психологічні утворення стають провідними, визначальними для розвитку особистості. В контексті проблеми особистісного зростання це утворення – Я-концепція, а точніше, ідеал, до якого прагне людина.

Усвідомлення співвідношення Я-реального та ідеального з необхідністю призводить до конкретизації завдань особистісного зростання, які умовно можна розділити та завдання інтрапсихічні – вдосконалення власних психічних якостей різного рівня та наповнення. Це можуть бути якості, що відносяться до функціонального стану індивідуума, емоційно-вольової саморегуляції, мотивації та спрямованості до окремих психічних процесів чи їх комплексів (пізнавальні, інтелектуальні, вольові якості).

Інтерпсихічні якості особистості, що реалізуються на рівні міжособистісного спілкування переважно пов'язані з розвитком комунікативних якостей та умінь, але групова робота має не менш важливе значення, коли необхідно отримувати зворотній зв'язок для уточнення самооцінки, формування уявлення про актуальні суспільні цінності, життєві завдання та способи їх досягнення, апробацію нових ефективних моделей рольової поведінки. У цьому випадку групові форми роботи набувають принципового значення. І за будь-яких умов постає питання про здатність психолога-консультанта та ведучого тренінгу бути кваліфікованим помічником і до певної міри належним прикладом для молодих людей, що прагнуть змін та вдосконалення.

Ми вважаємо припустимим трактувати будь-яку якість особистості як "функціональний орган" особистості, дієве уміння (від слова "ум"), здатність діяти свідомо, осмислено, розумно. Завдання ведучого – організувати цей процес, підібрати відповідні вправи та слідкувати за вправлінням (тренуванням), спрямовувати та підтримувати учасників тренінгу. При цьому важливо дбати про інтеграцію актуалізованої якості в цілісну структуру особистості, її гармонізацію, взаємодію якостей, які надають особистості нові можливості, але можуть увійти у конфлікт. У цьому контексті варто подбати про валідність вправ, спрямованих на розвиток визначених наперед цільових якостей особистості. В першу чергу, йдеться про змістовну валідність вправи та її спроможність сприяти розвитку саме тієї якості, яка є предметом тренінгу, про її насичення психологічним змістом. Необхідно точно визначити ту якість, яку планується актуалізувати, зрозуміти її відмінність від близьких, споріднених, співвідношення із "вищими" та "нижчими" за рівнем якостями, а також протилежними за "знаком".

Якщо людина хоче позбавитися тривожності, важливо зрозуміти, чого вона хоче насправді: "знищити" тривожність

в собі як таку, опанувати тривожністю як якістю, яка може бути надмірно вираженою й заважати людині, псуючи її життя, чи помірно та адекватною ситуації, корисною для виживання так само, як корисно відчувати біль; людина може бажати стати спокійною, врівноваженою, чи байдужою до всього, позбавленою переживань та емоцій. В залежності від цього потрібно підбирати тренінгові вправи, рольові ігри та ролі, моделювати ситуації та методики верифікації досягнутого результату.

Висновки. Тренінги професійно-психологічного спрямування може виступати засобом розвитку професійно значущих та особистісних якостей людини при умові наявності моделі особистості професіонала, створеної на підставі структурно-функціонального аналізу професійної діяльності, визначення головних та другорядних якостей, їх ієрархії та логіки організації

тренінгу. Тренінг особистісного зростання має передбачати насамперед усвідомлення та розвиток найбільш загальних якостей особистості та інтеграцію в її надра субособистості "професіонала", у тому числі й за рахунок включення в неї окремих спеціальних якостей.

1. Булах І.С. Змістовний контекст поняття "особистісне зростання" в ракурсі феноменологічного та гуманістичного напрямків у психології / І.С.Булах // Психологія. Зб. наук. праць. – К.: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2000. – Випуск 2 (9). – С. 176-185. 2. Кон І.С. Постоянство и изменчивость личности. / И.С. Кон // Психологический журнал. – 1987. – Т. 8. – № 4. – С. 126-137. 3. Лушин П.В. Психология личностного изменения. / П.В Лушин. – Кировоград, 2002. – 360 с. 4. Максименко С.Д. Генезис существования личности. / С.Д.Максименко. – К.: Изд-во ООО "КММ", 2006. – 240 с. 5. Мороз Л.І. Професійно-психологічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС): (Монографія). /Л.І.Мороз – Івано-Франківськ: ЗАТ "Наддвірнянська друкарня",

Надійшла до редколегії 20.08.09р.

УДК 159.9: 331.108.2:355

С.Б. Олексієнко, д-р. психол. наук
Н.Ю. Малій, здобувач
І.М. Радкович, здобувач

ЩОДО ТЕХНОЛОГІЇ ЗАСТОСУВАННЯ ТА РЕЗУЛЬТАТИ АПРОБАЦІЇ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО КОМПЛЕКСУ ВИЯВЛЕННЯ КРЕАТИВНОЇ СКЛАДОВОЇ ПРОФЕСІЙНОГО МИСЛЕННЯ СТУДЕНТІВ

У своїй статті автори знайомлять з послідовністю використання відібраного психологічного інструментарію діагностики рівня розвитку креативної складової професійного мислення студентів, об'єднаного у відповідний психодіагностичний комплекс, а також отриманими результатами.

Ключові слова: психологічний інструментарій, діагностика, креативна складова професійного мислення, психодіагностичний комплекс.

In the article authors acquaint with sequence of use of the selected psychological toolkit of diagnostics of a level of development of a creative component of professional thinking of the students, united in the corresponding psychognostic complex, and also the received results.

Keywords: psychological toolkit, diagnostics, a creative component of professional thinking, a psychognostic complex.

Постановка проблеми. Проведення експериментальної роботи здійснювалося для перевірки висунутих припущень про те, що розвиток креативної складової професійного мислення студентів – майбутніх педагогів у навчальному процесі стає можливим, якщо:

визначено психодіагностичний комплекс, який сприяє виявленню рівня розвитку творчого мислення різних соціально-психологічних типів особистості та їхню потенційну чуйність на вплив креативного середовища;

реалізовано організаційні форми і методи навчання, які підвищують креативність навчального середовища (діалогізація навчального процесу, впровадження проблемних та ігрових форм навчання, введення до структури занять психотехнічних прийомів і вправ, створення яскравого емоційного тла і заохочення уяви);

до структури занять уведено психологічні прийоми і психотехнічні вправи, що розвивають креативну складову професійного мислення;

інформаційний простір навчального процесу насичений знаннями про структуру і механізми творчого мислення.

Воно включало наступні етапи: пілотажний, констатуючий (відбірний), формуючий і післяформууючий.

Мета статті – ознайомити з послідовністю використання відібраного психологічного інструментарію діагностики рівня розвитку креативної складової професійного мислення студентів, об'єднаного у відповідний психодіагностичний комплекс, а також отриманими результатами.

Результати дослідження. При побудові експериментальної частини нами використовувалися дані про теорію та техніку організації психодіагностичних вимірів у психолого-педагогічному дослідженні [1-4 та ін.]. Пе-

ревірка висунутих положень здійснювалася первинними і вторинними методами математичної обробки, що використовуються у психології (вибіркове середнє значення, медіана, мода, t-критерій Стьюдента, метод рангової кореляції С.Спірмена).

Організація експериментальної роботи почалася із проведення пілотажних досліджень, основною метою яких було виявлення рівня творчого мислення у студентів. При цьому ми ставили наступні завдання:

визначити ставлення студентів до творчого мислення (знання компонентів творчого мислення, умов його розвитку і необхідність у професійній діяльності);

дослідити актуальний рівень сформованості креативності та аналітико-синтетичних операцій;

на основі отриманих результатів підібрати комплекс психодіагностичних методів, найбільш адекватних для вивчення творчого мислення.

На етапі пілотажного дослідження до вибірки увійшли студенти у кількості 62 осіб. Для реалізації першого завдання ми провели анкетування і з'ясували, що більша частина студентів розуміє необхідність творчого мислення у педагогічній професії. У той же час значна частина респондентів не усвідомлює, які психологічні компоненти входять до складу творчого мислення та які умови середовища необхідні для його розвитку.

Для виявлення актуального рівня сформованості креативного компонента творчого мислення, ми застосували методику Дж.Гілфорда "Незвичайне використання предмету", а для дослідження аналітико-синтетичного компоненту творчого мислення - методику "Складні аналогії".

Для рішення третього завдання пілотажного дослідження ми проаналізували отримані у ході дослідження

© С.Б. Олексієнко, Н.Ю. Малій, І.М. Радкович, 2009