

ПСИХОДІАГНОСТИЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВЗАЄМОДІЇ СТУДЕНТІВ

Г. М. Редькіна

кандидат політичних наук, доцент кафедри соціології,

Л. М. Сорокіна

кандидат соціологічних наук, доцент кафедри соціології

Дніпродзержинського державного технічного університету

У статті розкрито роль психолого-педагогічних дисциплін у підготовці майбутніх фахівців у вищих навчальних закладах. Тренінгові технології виокремлені як новий вид роботи на практичних заняттях. Змістовно розглядаються такі види роботи, як психологічні ігри.

Ключові слова: тренінгові технології, соціальна взаємодія, психологічні ігри.

Дисципліни психологічного напрямку, як форма активного навчання, спрямовані на формування особистісно-професійного знання та організацію соціальної взаємодії студентів. Практична діяльність фахівця з вищою освітою вимагає знань та навичок щодо функцій управління та організації соціальною взаємодією. У рамках університетської освіти організація соціальної взаємодії студентів потребує інтегративного засвоєння як теоретичних схем, моделей та концептуальних засобів, так і формування наступних навичок і вмінь:

- встановлення психологічного контакту;
- організація комунікації;
- ситуативний аналіз;
- вирішення конфліктів;
- здійснення процедур прийняття рішень;
- програмування індивідуальної діяльності;
- програмування колективної діяльності.

Викладання таких дисциплін як „Психологія”, „Основи психології та педагогіки”, „Загальна психологія”, „Соціальна психологія”, „Тренінг психології спілкування”, „Психодіагностика”, „Психологія реклами”, „Тренінг організації ведення переговорів” дає можливість для використання тренінгових технологій на практичних заняттях.

Усе вищезазначене свідчить про актуальність використання нових форм роботи, зокрема тренінгових, на заняттях зі студентами.

Науковці у своїх останніх дослідженнях і публікаціях також говорять про успішне впровадження тренінгових технологій у процес навчання студентів.

Ідеї та особливості тренінгових форм роботи розглянуті в працях таких дослідників, як В. Большаков, О. Деревецький, Ю. Жуков, В. Захаров, А. Осипова, Л. Карамушка, О. Ліщинська, Л. Петровська, Н. Хряцова.

Мета даного дослідження полягає у

визначенні умов та прийомів, що сприяють всебічному розвитку особистості студента.

Для досягнення поставленої мети необхідно проаналізувати специфіку та особливості проведення тренінгових завдань та вправ зі студентами. Особливу увагу треба приділити початковому етапу тренінгових занять – проведенню психодіагностичних процедур за допомогою спеціальних методик та ігрових вправ і елементів, що дозволяють зробити висновки щодо подальшого напрямку проведення тренінгу.

Специфіка умов та використання тренінгових форм навчання сприятимуть розвитку комунікативних навичок, а також появі та розвитку соціально цінних мотивів у студентів відповідно вимогам навчання у ВНЗ і майбутньої професії.

Впровадження тренінгових технологій можна почати з використання завдань та вправ, що використовуються на базових тренінгових курсах.

Більш детально зосередимося на організації проведення тренінгу організації ведення переговорів.

Соціально-психологічний тренінг, як форма активного навчання, спрямовано на формування особистісно-професійного знання та практичних навичок ведення переговорів. В умовах тренінгової форми занять теоретичний зміст вводиться як схеми-засоби, що організують мислення студентів і як соціально-психологічна технологія, що організує практичну діяльність.

Зокрема, тренінг організації ведення переговорів є логічним продовженням базового партнерського тренінгу психології спілкування при більш складних ситуаціях групової взаємодії сторін, які ведуть переговори. Неспівпадання інтересів сторін є джерелом конфліктів, які можуть бути розв'язані за допомогою переговорів.

Головні завдання тренінгу організації ведення переговорів:

- розробка тактики підготовки до переговорів;
- орієнтація у позиціях іншої сторони;
- орієнтація у інтересах іншої сторони;
- вибір стратегії переговорів;
- вибір тактики переговорів;
- пошук компромісу;
- вироблення індивідуального стилю людини, яка веде переговори;
- підвищення соціальної чутливості.

При проведенні практичних занять з дисципліни „Тренінг організації ведення переговорів” студенти повинні приділити особливу увагу розгляданню наступних питань:

- види переговорів;
- відкрита частина переговорів;
- прихована частина переговорів;
- підготовка переговорів;
- визначення цілі переговорів;
- основні та альтернативні стратегії переговорів;
- процес переговорів:
 - знайомство;
 - початок переговорів;
 - основні типи поведінки на переговорах;
 - шляхи виходу із складних ситуацій;
- аналіз підготовки переговорів;
- аналіз процесу переговорів;
- аналіз результатів переговорів.

Необхідною складовою частиною навчального курсу „Тренінг організації ведення переговорів” є практичні заняття. При проведенні тренінгових програм використовуються різні форми тренінгових занять, а також інтерактивні технології.

На тренінгу використовуються наступні прийоми засвоєння учбового матеріалу:

- доповіді;
- аналіз доповідей;
- групові обговорення;
- дискусія;
- тестування;
- імітаційні ігри;
- психологічні вправи;
- ділові ігри;
- рольові ігри;
- робота над завданнями в парах;
- робота над завданнями в малих групах;
- відеоаналіз;
- заключна рефлексія.

Як вже зазначалося (при постановці мети дослідження), окремо треба зосередитися на психодіагностичному потенціалі тренінгових технологій.

Проведення психодіагностичного дослідження за допомогою тестів, опитувальників, яке використовується для діагностики особистісних рис, установок, ціннісних орієнтацій, самооцінки тощо, дозволяє вирішувати конкретні практичні завдання.

При проведенні дисципліни „Тренінг організації ведення переговорів” для особистісної психодіагностики доцільно, щоб психолог-тренер використовував такі тести і особистісні опитувальники:

- „Оцінка стресостійкості особистості”;
- „Тест на товарищів” (за Ряховським);
- „Тест на конформність”;
- „Чи піддаєтесь Ви чужому впливу?”;
- тест „Вміння слухати”;
- тест „Вміння говорити і слухати” (за Маклені);
- тест „Чи конфліктна Ви особистість?”;
- тест „Упевненість у собі”;
- тест „Який Ваш творчий потенціал?”.

Корисним на тренінгу є і вивчення основ візуальної психодіагностики. Це дозволяє учаснику тренінгу краще зрозуміти партнера, а тренерові – більш детально розкрити для себе особливості кожного з тих, хто бере участь у психологічних вправах.

Окремим, цікавим елементом тренінгу є імітаційні, ділові й рольові ігри, які дозволяють (особливо при використанні відеоаналізу) продіагностувати риси поведінки людини, які властиві саме їй.

Що ж таке „психологічна гра”? Незважаючи на поширеність поняття, не так просто знайти його всеохоплююче визначення.

Гра є привабливою для будь-якої людини будь-якого віку, звідти і багатство її навчальних, розвиваючих, удосконалюючих можливостей для особистості. Гра, коли вона добре продумана або дуже тонко (з натхненням) придумана, захоплює людину цілком. Це єдність думок, почуттів і рухів. Це гармонійне життя в образі, ролі, ситуації, світі. Крім того, гра – це унікальний простір „як би...”. Завдяки цій властивості простір гри надає творчого потенціалу людині, яка приймає в ній участь. Можна творити себе, свої відносини з іншими, своє майбутнє у безпечній атмосфері та ситуації. Гарна гра – це психологічний експеримент, який ставить сам на собі кожен з учасників. Результати цього експерименту не завжди є передбачуваними, більш того, найчастіше є несподіваними. Гра надає можливість емоційно відреагувати на різні переживання і труднощі, побудувати на рівні почуттів відносини з оточуючими, навчитися контролювати і регулювати свій внутрішній світ.

Можливості таких ігор досить серйозні, тому важливо ставитися до них уважно і вміти

використовувати потенціал (особливо – психодіагностичний потенціал) цих ігор із розумом.

Психодіагностична функція – лише одна з функцій психологічних ігор, які використовуються на тренінгах. Але вона є досить важливою.

Психодіагностична функція психологічних ігор дозволяє:

- зробити уточнення припущень психолога-тренера щодо подальшого спрямування тренінгової ситуації;
- врахувати особливості рис характерів учасників тренінгу;
- встановити, які стосунки існують між учасниками тренінгу тощо.

Спостереження за грою дозволяє отримати багато додаткової інформації, оскільки саме в грі людина демонструє свій життєвий досвід.

Вибір гри – важливе професійне завдання для психолога-тренера. При виборі гри треба враховувати вік учасників, психолого-педагогічні завдання, ігровий досвід учасників, власну кваліфікацію тренера-ведучого.

З чого складається будь-яка така гра? Обов'язковий набір елементів гри виглядає таким чином: роль; правила; ігрові дії; ігровий процес; ігровий підсумок.

У різних іграх значення те або іншого елемента може бути різним.

Оскільки будь-яка психологічна гра – це професійний інструмент, її створення починається з усвідомлення проблеми і психологічних завдань.

Мета і завдання роботи, відповідно, визначають всю стратегію роботи над створюваною грою. Особливе питання – формулювання мети. Від цього буде залежати успіх гри, психодіагностичної процедури.

Наступний крок – визначення виду гри. Окрім завдань необхідно враховувати особливості учасників тренінгу, зокрема, студентської академічної групи, досвід їхньої участі у тренінгах, психологічних процедурах, ступінь довіри один до одного тощо.

Наступний, найхвилюючий і найвідповідальніший етап – створення або знаходження відповідного сюжету і конструювання сценарію.

Важливо пам'ятати, що для учасників найголовнішим є сюжет. Вони освоюють простір, який їм надали, проживають ролі, які їм запропонували, вирішують завдання у просторі цього проживання. І це все – завжди ширше й значніше тих цілей, що були запропоновані тренером-ведучим. Саме тому сюжет не повинен бути кучим, спрощеним, його не можна зводити до вирішення тільки

психологічних завдань. У рамках сюжету не повинне бути тісно тим, хто в нього поринув.

Наступний компонент гри – ігрові ролі та правила (норми поведінки, логіка подій).

Сюжет транслюється через антураж, оформлення гри, екіпірування учасників. Нарешті, сюжет створюється, розвивається завдяки діям самих учасників і „повертається” їм у вигляді повідомлень, озвучування ситуації з боку ведучого.

Наразі, важливим є сценарій. На відміну від сюжету, який створюється інтуїтивно, сценарій конструюється цілком свідомо. Сценарій гри – це завжди результат узгодження сюжету і професійних цілей психолога-тренера. У сценарії по відношенню до кожної процедури, яка використовується у грі, психолог повинен упевнено відповідати на запитання: навіщо вона застосовується?

Саме тут потрібно зробити декілька застережень. Будь-яка гра, будь-який новий авторський прийом роботи починають власне життя. Кожен новий „власник” методичного засобу свідомо або несвідомо змінює його „під себе”. Це нормально. Однак, є певні перекручування при роботі, коли тренер-психолог може зробити професійні помилки:

1. Одне з таких перекручувань – дидактичне читання сценарію гри. Мабуть, це й не досить погано, але нецікаво і не творчо.

2. Інший варіант перекручування сценарію – розважальний. Психологічна гра перетворюється на форму досуга студентів та педагога (шоу, свято, розвагу з подарунками).

Таким чином, психологічна гра – це дуже потужний, перспективний розвиваючий інструмент. Користуватися ним потрібно дбайливо, продумано, уважно, з урахуванням його психодіагностичного потенціалу.

При досвідченому керівництві з боку викладача-тренера ігри дозволяють студентам самовиразитися, а викладачеві встановити з ними більш тісний контакт. Створивши у грі психологічну ситуацію підготовленості студента до спілкування, можна виявити проблемні моменти як особистості, так і групи в цілому. Згодом це дозволяє викладачу обирати більш ефективно ті вправи і завдання, які сприятимуть розв'язанню виявлених, за допомогою психодіагностики, проблем.

Самі правила ігор, розподіл ролей і поведінка конкретних учасників здійснюють серйозний вплив на людину, на її стани, установки, тактику поведінки та ін., що призводить до їхньої трансформації й корекції.

Отже, тренінгові технології є комплексним, корекційно-діагностичним методом.

Дослідження виявляє, що освоєння дисципліни „Тренінг організації ведення переговорів” дозволить майбутнім спеціалістам

сформувати поняття, спосіб управління і навички ведення переговорів у складних ситуаціях професійної діяльності. Курс забезпечує розвиток соціально-психологічної компетентності у практичній управлінсько-організаційній, соціальній, соціально-педагогічній роботі з людьми.

На основі проведеної роботи зроблені наступні висновки:

1. Аналіз літератури свідчить, що тренінг є ефективним методом навчання.

2. Впровадження тренінгових форм роботи показало, що такі форми роботи позитивно впливають на розвиток як окремих показників особистості студента, так і на розвиток й формування особистості в цілому.

Дослідження виявило інтерес студентів до проведення тренінгу.

Встановлено, що така форма роботи має значну перевагу перед традиційною формою проведення занять і може бути використана викладачами-психологами для організації цілеспрямованого впливу на розвиток особистості студента у навчально-виховному процесі. Все вищенаведене, завдяки розробкам психологічної науки, дозволяє оптимізувати процес навчання загалом, бо такий підхід стимулює активність студентів, викликає почуття здорового суперництва, формує певні вміння та навички, а головне – інтерес до знань, при засвоєнні яких можна використати нетрадиційні методи навчання.