

## **РОЛЬ ОСВІТНЬО-РЕФЛЕКСИВНОГО СЕРЕДОВИЩА У ВИРІШЕННІ ПРОФЕСІЙНИХ ПРОБЛЕМ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

*Розглянуто концепцію створення професійного освітнього середовища для соціальних працівників, його функції, особливості та процес становлення. Описано основний механізм функціонування професійного середовища — рефлексію (групова й індивідуальна) та засоби її розвитку. Представлено проект технології створення професійного освітньо-рефлексивного середовища.*

*Ключові слова:* професійне освітнє середовище, рефлексія, технологія групової рефлексії.

Професійна діяльність соціальних працівників є досить складним і багатограним процесом і, до того ж, вона постійно перебуває під впливом низки різноманітних зовнішніх і внутрішніх чинників, які можуть значною мірою позначитися на її результат. До зовнішніх чинників, наприклад, можна віднести вплив держави на соціальну службу, взаємодію з різноманітними організаційними структурами, соціально-економічну ситуацію в країні і особливості взаємодії з різними групами клієнтів. Що ж до внутрішніх чинників, то це ряд індивідуально-психологічних особливостей соціальних працівників — таких, як самооцінка, мотивація, установки та ін. Найчастіше загальний вплив цих чинників призводить до того, що в соціальних працівників виникають професійні проблеми, які надалі значно погіршують та ускладнюють процеси професійної діяльності і відповідно заважають отримати необхідні та ефективні результати. З огляду на вищеперелічені аспекти, важливою стає роль самих соціальних працівників у підвищенні ефективності та поліпшенні якості своєї професійної діяльності. Власне, йдеться про їх здатність усвідомити та виокремити професійні проблеми та в подальшому часі здійснити відповідний комплекс дій для їх усунення. Для того щоб створити сприятливе середовище для усвідомлення професійних проблем соціальними

працівниками, необхідно організувати такі умови, в яких вони могли б проблематизувати, проаналізувати існуючі труднощі в професійній діяльності та відрефлексувати їх. Як наслідок виробляються альтернативи і розробляється схема заходів (індивідуальна чи групова) для вирішення наявних проблем. Одним із напрямів роботи в цьому плані є концепція створення професійного середовища.

Професійне освітнє середовище — це сукупність умов для досягнення цілей організації через професійну самореалізацію, а також досягнення професійних цілей її кадрів. Загалом поняття професійного середовища дослідники намагались розкрити у межах концепції психологічної теорії діяльності (Б. Г. Ананьев, А. А. Леонтьев, Б. Ф. Ломов, В. Д. Шадриков та інш.) та її напрямів, які пов'язані з вивченням професійної діяльності (А. А. Бодальов, А. А. Деркач, В. Г. Зазакін, Н. В. Кузьміна, А. К. Наркова, Є. А. Яблокова, Є. А. Клімов та ін.), акмеологічних концепцій ефективності діяльності спеціалістів та їхнього професіоналізму (А. А. Деркач, О. С. Анісимов, В. Г. Зазакін, Н. В. Кузьміна, П. Г. Лаптев, В. Г. Михайловський, А. Ю. Панасюк та ін.).

Ураховуючи специфіку діяльності соціального працівника, поняття професійного освітнього середовища може бути розглянуто як системо-утворювальний фактор освітньо-формуючої взаємодії працівників у засвоєнні ними способів професійного буття. Створення навіть й неофіційного професійного освітнього середовища у межах певної організації або соціальної служби є умовою зміни якості професійної діяльності спеціалістів. Важливість створення професійного освітнього середовища можна обґрунтувати тим, що в процесі діяльності професійний розвиток соціального працівника забезпечується поступовим перетворенням ціннісно-сислової сутності його діяльності на підставі аналізу та синтезу сфер життєдіяльності особистості: світоглядної, духовно-моральної та професійної. Соціальний працівник є суб'єктом власної професійної та самоосвітньої діяльності. Тому локальне професійне освітнє середовище сприймається як простір для самореалізації й самоактуалізації, як умова власної самоосвіти. У свою чергу, самоосвіта надає змогу зробити вибір освітніх маршрутів у межах науково-методичної, пошуково-дослідницької та експериментальної роботи на базі принципів свободи, самостійності, відповідальності, які поєднуються з такими принципами, як поліваріантність, мобільність, орієнтованість на практику. Відповідно професійне освітнє середовище забезпечує працівникам варіантність освітніх,

пошуково-дослідницьких і діагностичних напрямів, «відкритість» освітньої системи як можливості для самореалізації у сфері науково-методичного потенціалу, самоуправління та саморефлексії. Професійне освітнє середовище розширює ціннісно-сміслову поле професійного розвитку соціального працівника, надає можливість осмислення професійної реальності і власне буття в ній у поєднанні, як мінімум, двох напрямів розвитку свідомості: наукового осмислення минулого та теперішнього у професійній реальності та усвідомлення ступеня власної відповідальності за освітній результат (за реалізацію своїх власних ресурсів, за міру і ступінь оволодіння професійною ситуацією, за готовність до перетворення професійної практики та ін.).

Важливим також є забезпечення для соціального працівника у межах середовища свободи дослідження та реалізації практичної діяльності. Освітні аспекти середовища виступають як сукупність різних психолого-педагогічних курсів, які мають включати в себе основи, які можуть допомогти у вирішенні професійних проблем соціальних працівників. Свобода надає можливість спеціалісту право вибору освітнього напрямку, який відповідає його науковому та професійному інтересу. Активність як індивідуально-особистісна і професійно-результативна характеристика, в свою чергу, впливає на формування освітнього потенціалу професійного середовища як системи умов та системи взаємодії певної кількості суб'єктів професійної діяльності [6].

Розвивальна роль професійного освітнього середовища при активній позиції самого соціального працівника у засвоєнні способів професійного буття виявляється в удосконаленні таких елементів структури особистості, як: світогляд, самосвідомість, самооцінка; принципи, якими керується соціальний працівник у своїй професійній діяльності; спрямованість професійних потреб та інтересів; здатність до творчої діяльності, творчого самовираження та самореалізації; культура професійно-особистісного самовизначення [5].

Пріоритетним принципом організації професійного освітнього середовища є узгодженість позицій та смислів діяльності всіх суб'єктів процесу професійної діяльності. Основними характеристиками професійного освітнього середовища є цілісність, автономність, відкритість — в результаті це стає орієнтирами у професійному розвитку соціального працівника. Можна виділити такі основні функції професійного освітнього середовища:

1. Інформаційно-навчальна — відбувається постійне розширення та заглиблення знань соціального працівника в галузі теорій та методів професійної діяльності.

2. Консультаційна — у процесі осмислення професійного досвіду і самоосвітньої діяльності соціальні працівники можуть обговорити з колегами всі професійні проблеми, які в них виникають.

3. Організаційно-комунікативна — спрямована на задоволення потреби соціальних працівників у професійному спілкуванні, обміні досвідом.

4. Мотиваційно-стимулююча — активізація бажання професійного самовдосконалення.

5. Ціннісно-організаційна — актуалізація цінностей і концептуальних основ професійної діяльності соціальних працівників [6].

Ще одним із важливих аспектів організації професійного освітнього середовища є створення відносин співтворчості. Професійне освітнє середовище пов'язано з творчим розкріпаченням, це система відносин, які розвивають, і власне відносини, які розвиваються. Необхідною умовою є принцип психологічної рівності позицій учасників. Мається на увазі ситуація всесторонньої взаємодії. Важливим є створення такого характеру взаємодії, яка спонукає до творчого дослідження досвіду, спрямовує до самосвідомості, саморозвитку [12].

Підбиваючи невеликий підсумок, можна стверджувати, що професійне освітнє середовище надає змогу у колегіальному оточенні обговорювати та знаходити шляхи вирішення професійних проблем, які виникають під час здійснення професійної діяльності. Загалом професійне освітнє середовище надає можливість соціальним працівникам виконувати такі напрями роботи, як: експертиза професійної діяльності; прогнозування професійної діяльності; моделювання професійної діяльності; проектування та планування професійної діяльності.

Створення професійного освітнього середовища — не єдиний метод вирішення професійних проблем соціальних працівників. Слід назвати такі форми групової роботи, як групи зустрічей, групи взаємопідтримки або самокеровані групи, соціально-психологічні тренінги, тренінги особистісного зростання, групову психотерапію, тренінги тренерів та супервізорські групи. Усі перераховані форми групової роботи тим чи іншим чином надають змогу спеціалістам аналізувати та вирішувати виникаючі професійні проблеми, завдяки методам, які лежать в основі кожної з форм групової роботи. Створення даного середовища допомагає всебічному охопленню

всіх сфер професійної діяльності соціальних працівників і з використанням їх особистісного потенціалу сприяє вирішенню виникаючих професійних проблем. Професійне освітнє середовище являє собою зовсім нову концепцію вирішення професійних проблем завдяки створенню системи умов розвитку особистості, яка відкриває останній можливість самодослідження і самокорекції соціально-психологічних і професійних ресурсів [3]. Основною умовою дослідники називають наявність повної (цілісної) групової рефлексії, як умови розвитку особистісного творчого потенціалу та рефлексивної здатності для кожного учасника, завдяки чому відбувається цілеспрямована зміна свідомості особистості за допомогою рефлексивної технології [11].

Процес становлення професійного рефлексивного середовища можна представити як послідовність таких дій:

— аналіз і співвіднесення потреб у нових знаннях та вміннях у спеціалістів, у даному разі соціальних працівників, і можливостей їх навчитися;

— закономірне виникнення протиріччя між потребами і можливостями; включення механізмів рефлексії як засобу подолання розумової кризи;

— побудова навколо себе рефлексивного середовища — від усвідомлення себе в середовищі до перетворення середовища через використання рефлексивних форм діяльності.

Загалом можна зазначити, що рефлексивний характер професійного середовища — це певна система умов розвитку професіоналу, яка відкриває перед ним можливості самодослідження і самокорекції соціально-психологічних і професійних ресурсів [7].

Отже, основним механізмом функціонування професійного освітнього середовища є групова рефлексія. Рефлексія в її традиційному філософсько-психологічному розумінні — це здатність зосередитися на позиції спостерігача, дослідника або контролера стосовно свого тіла, своїх дій, своїх думок. Г. П. Щедровицький зазначає, що рефлексія є важливим моментом у механізмах розвитку діяльності, від якої залежать всі без винятку організовані діяльності, у тому числі сенс текстів і значення окремих знаків і виразів. Рефлексія розглядається у контексті діяльності і з точки зору засобів теорії діяльності, при цьому важливими видаються такі аспекти: 1) рефлексія як процес і особлива структура у діяльності; 2) рефлексія як принцип розгортання схем діяльності. Г. П. Щедровицький стверджує, що функція рефлексії полягає в тому, щоб

побудувати якісно нову діяльність, виділивши в ній якісь нові утворення, які могли б слугувати засобами побудови нових процесів діяльності. При цьому опис діяльності надає змогу виділити рефлексивні дії та операції, а також конструювати засоби і техніки їх застосування на практиці (способи використання засобів). Центральним поняттям тут виступає схема так званого «рефлексивного виходу». Індивід виходить з колишньої позиції діяча та переходить у нову позицію — зовнішню, по відношенню як до минулих виконаних дій, так і по відношенню до майбутньої діяльності, яка проєктується [10]. Рефлексія виявляється в рефлексивній позиції, яка відрізняється від позицій мислення і розуміння — як різних способів організації самого мислєдїяння. Існують чотири стандартні способи послїдовного рефлексивного виходу:

1) якщо індивід стикається з проблемною ситуацією у мислєдїянні, яка не може бути вирішена наявними засобами, він входить у рефлексивну позицію. Крім того, можна використати експертне знання;

2) якщо після першого рефлексивного виходу індивід не зміг вирішити проблему, він здійснює рефлексивний вихід в комунікацію, тобто в колективну мислєдїяльність з приводу проблеми;

3) якщо після другого рефлексивного переходу він не вирішив проблему, він здійснює рефлексивний вихід у мислення та розуміння.

4) якщо після третього рефлексивного виходу проблему не вирішено, він здійснює рефлексивний вихід у «мову».

Узагальнюючи роль і місце рефлексії, можна окреслити її такі характеристики: рефлексія є проявом високого рівня розвитку процесів мислення; рефлексія дає індивіду змогу свідомо регулювати, контролювати своє мислення як з позиції його змісту, так і з позиції його засобів; рефлексія є фактором продуктивності діяльності мислення; рефлексія допомагає «увійти» у процес вирішення задачі іншого індивіда, обміркувати його, «зняти» зміст, у разі необхідності внести корекцію чи стимулювати новий напрям вирішення.

Загалом можна виділити такі типи рефлексії:

- ситуативна рефлексія (виступає в вигляді мотивувань та самооцінювання і забезпечує безпосереднє залучення суб'єкта у ситуацію, усвідомлення її елементів, аналіз того, що відбувається у даний момент, тобто відбувається рефлексія «тут і тепер»);
- ретроспективна рефлексія (застосовується для аналізу й оцінювання результатів вирішення проблеми, рефлексивна робота, спрямована на більш повне усвідомлення, розуміння та структурування отриманого в минулому досвіді);

- перспективна рефлексія (включає в себе роздуми щодо подальшої діяльності, уявлення щодо діяльності, планування, вибір найефективніших засобів використання методів і технологій діяльності) [4].

Об'єктом аналізу може виступати:

- усвідомлення себе як професіонала (форма рефлексії, яка безпосередньо впливає на сферу сенситивної здібності людини);
- рефлексія образу діяльності (аналіз теорії та методології використання методів і технологій, які застосовує спеціаліст у своїй професійній діяльності);
- рефлексія професійної діяльності (форма рефлексії, яка включає фіксацію рівня свого професійного розвитку та саморозвитку, що виявляється у здатності спеціаліста займати аналітичну позицію по відношенню до власної професійної діяльності) [7].

Використання технології групової рефлексії у професійному освітньому середовищі вирішує такі завдання:

- забезпечення усвідомленого ставлення соціального працівника до професійної діяльності, яке детермінує продуктивні й інноваційні якості творчого мислення;
- вплив на рівень професіоналізму, що виявляється у здатності соціального працівника до постійного особистісного та професійного самовдосконалення та творчого зростання на підставі самоаналізу та саморегуляції;
- підвищення продуктивності вирішення професійних проблем;
- сприяння профілактиці професійного вигорання, професійної кризи.

Одним з ефективних засобів розвитку особистісної рефлексії у рефлексивному середовищі є формування в соціальних працівників продуктивної особистісної позиції по відношенню до себе і пошуку вирішення проблемних ситуацій в професійній діяльності. Другим засобом є здійснення спеціальних форм рефлексивно-акмеологічного впливу, що спрямовано на інтенсивний саморозвиток, набуття професійної компетентності. Третій засіб полягає у використанні таких видів рефлексії, як самоспостереження, самоаналіз, самооцінка і самоконтроль. Четвертий — це вимога до наявності спеціальних знань по спеціалізації, робота над створенням цілісної картини свого власного стилю діяльності [1].

Технологія групової рефлексії є сукупністю прийомів та засобів, які сприяють розвитку особистісного творчого потенціалу та рефлексивного ставлення до власних почуттів і професійної діяльності [8].

Основною метою використання технології групової рефлексії у професійному освітньому середовищі як механізму його функціонування є сприяння усвідомленню соціальними працівниками професійних проблем, які виникають у ході здійснення їхньої професійної діяльності [9]. До того ж, дана технологія спрямована на роботу з екзистенційними феноменами, смислами, цінностями; здійснення психологічно безпечної діагностики вмінь і навичок та використання отриманих результатів для професійного самовдосконалення; розвиток творчої унікальної особистості. У загальному вигляді використання технології групової рефлексії у створенні професійного освітнього середовища має такий вигляд:

*Блок I Підготовка.*

Етап 1. Діагностика індивідуально-психологічних особливостей соціальних працівників.

Етап 2. Організаційний (опис та пояснення соціально-психологічної технології групової рефлексії; матеріально-технічна підготовка програми проведення груп підтримки).

Етап 3. Встановлення правил групи.

*Блок II. Функціонування групи.*

Етап 4. Постановка проблеми (виділення та структурування проблем, які виникають у соціальних працівників під час здійснення їхньої професійної діяльності)

Етап 5. Усвідомлення проблем (рефлексія професійних проблем, що виникають під час здійснення професійної діяльності)

Етап 6. Завершення функціонування групи — підбиття підсумків діяльності (на підставі сформованих уявлень про альтернативи вирішення професійних проблем) та перспективи подальшої роботи.

Аналіз та усвідомлення професійних проблем відбувається завдяки переліку рефлексивних питань, які були сформульовані відповідно до визначених професійних проблем, що виникають у професійній діяльності. Дані рефлексивні питання надають змогу соціальним працівникам сформувати чіткий образ професійної проблеми відповідно до наступних кроків: визначення *що* є професійною проблемою > *як* виявляється професійна проблема та *як* впливає на соціального працівника та його професійну діяльність > *чому* виникає дана професійна проблема > *яким чином* можна вирішити дану професійну проблему.

**Висновки.** Загалом організація професійного освітнього середовища детермінує професійний розвиток соціальних працівників, тим самим забезпечуючи побудову індивідуального освітньо-рефлексив-



ного процесу як процесу присвоєння і створення суб'єктивно нового знання, а також способів його отримання в умовах формування психологічних механізмів професійного самовдосконалення і самоактуалізації. Головною метою формування професійного освітнього середовища та інших методів групової роботи є формування рефлексивної позиції соціальних працівників у структурі їхньої професійної діяльності. Під рефлексивною позицією у даному контексті розуміється здатність виокремлювати різноманітні компоненти професійної діяльності та «професійного Я» для усвідомлення діяльності як багатогранної та складної структури, що й надає можливість у подальшому часі ефективніше здійснювати планування, програмування та проєктування власної професійної діяльності.

*Рассмотрена концепция создания профессиональной образовательной среды для социальных работников, ее функции, особенности и процесс становления. Описан основной механизм функционирования профессиональной среды — рефлексию (групповую и индивидуальную), а также способы ее развития. Представлен проект технологии создания профессиональной образовательной среды.*

**Ключевые слова:** профессиональная образовательная среда, рефлексия, технология групповой рефлексии.

*The article shows a concept of creating the professional educative environment for social workers, its functions, features, and the process of becoming. The basic mechanism of professional environment functioning — reflection (group and individual) and ways of its development is described. The technology project of the professional educative environment and its creation is presented.*

**Key words:** professional educative environment, reflection, technology of group reflection.

### Література

1. Бизяева А. А. Рефлексивные процессы в сознании и деятельности учителя: автореф. дисс... канд. психол. наук. — СПб. : 1993.
2. Бачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники «Ось 89», 2005 .
3. Деркач А. А., Ситников А. П. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: психологический тренинг и прикладные технологии. — Вып. 1–2 — М. : Луч, 1993.

4. Карпов А. В. Психология менеджмента: учеб. пособие. — М. : Гардарики, 2003.

5. Психология профессионального самоопределения — М. :// Академия, 2005. - 304 с.

6. М. И. Лукьянова. Организация личностно развивающей профессиональной среды. // Педагогическая наука: история, теория, практика, тенденции развития. — В. 2, 2008.

7. Методология рефлексии концептуальных схем деятельности поиска принятия решения / Н. Г. Алексеев, В. К., И. С. Ладенко — Новосибирск. 1991.

8. Найдюнов М. І. Формування системи рефлексивного управління в організаціях. К. : Міленіум, 2008.

9. Чуйко О. В. Організація середовища у ВНЗ як умова формування особистості студента / Актуальні проблеми психології. — Т. 1: Екологічна психологія. Психологія освітнього простору: зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка Ч. 17. — К. : Ліон, 2008. - 263 с.

10. Щедровицкий Г. П. Очерки по философии образования — М. : Педагогический центр «Эксперимент», 1993.

11. <http://credonew.ru/content/view/464/30/>

12. <http://wwwpsvlib.ru/statvi/sbornik/psiugs.plip>

УДК 159.91: 159.946

С. Лазуренко,  
кандидат психологічних наук, доцент

## ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ НАВЧАННЯ

*Розглядаються можливості підвищення продуктивності навчання через створення психофізіологічної основи стану студента.*

*Ключові слова:* продуктивність навчання, рухова дія, установка, образ, психофізіологічна основа, функціональна асиметрія.

Актуальність. У вищих навчальних закладах (ВНЗ) рухова активність в усіх її проявах повинна сприяти професійній підготовці фахівців. Рухова активність надає студентам можливість отримати знання про дію фізичних вправ на організм і набути умінь і навичок самоконтролю при проведенні самостійних занять.

Рухова діяльність не тільки вирішує завдання фізичної підготовки майбутніх фахівців, але й впливає на становлення їхніх прикладних психічних, психомоторних здібностей, створює психофізіологічну основу потрібної працездатності у навчанні.