

**ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ
ЕФЕКТИВНОГО
ФУНКЦІОНУВАННЯ
ТА РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ**

Національна академія педагогічних наук України
Інститут психології імені Г. С. Костюка
Міністерство освіти і науки України
Сумський державний педагогічний університет
імені А. С. Макаренка

ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

Монографія

За редакцією

С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова

Книга 3

Київ – Суми
2019

ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ СУБ'ЄКТОГЕНЕЗИ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Євдокимова Н. О.

Професійна суб'єктогенеза здобувачів вищої освіти полягає у набутті зрілості суб'єктних характеристик у фізіології, пізнанні, професії, моральності. Для суб'єкта на цій стадії суб'єктогенези першочергового значення набуває його свідомість (світогляд, смислова система, ставлення до праці, інших людей). Актуалізація і розвиток здібностей здійснюється через досконале пізнання і проби себе у практичній професійній діяльності, сексуальних і сімейних відносинах. Досягається внутрішня визначеність, цілісність суб'єкта, пік його психічної активності, що зумовлює прагнення людини братися за значні справи і звершення, й водночас тільки починається формування людини як суб'єкта власної професійної діяльності.

Оволодіваючи професією на основі свідомого самопокладання та усвідомленого мотиваційного вибору, суб'єкт вчиться самостійно знаходити необхідні засоби, свідомо підпорядковувати їх вибір поставленій меті, зважено приймати рішення, послідовно їх виконувати, адекватно і самокритично оцінювати результати виконання, цілеспрямовано фіксувати в індивідуальному досвіді способи і результати діяльності, перетворюючись із суб'єкта активності у цілісного суб'єкта свідомої діяльності.

Особливостями професійної суб'єктогенези здобувачів вищої освіти є: адаптація до умов навчання у закладі вищої освіти, формування особистісної готовності до здійснення навчально-професійної діяльності, формування соціокультурних запитів та інтересів, поглиблення інтересів у напрямку спеціалізації, переоцінка життєвих цінностей, планів, перспектив, становлення професійної ідентичності, формування психологічної готовності до майбутньої професійної діяльності, кар'єрних експектацій, сценаріїв життєздійснення, побудова траєкторії професійного розвитку.

Формування професійної суб'єктності здобувачів вищої освіти передбачає:

- усвідомлення правильності вибору професії;
- потребу у професійному навчанні й оволодінні професією;

- чітке уявлення про цілі і задачі майбутньої професійної діяльності;
- позитивне сприйняття себе у якості суб'єкта майбутньої професійної діяльності;
- емоційно-позитивне прийняття своєї належності до професійного співтовариства;
- успішне засвоєння прав і обов'язків, норм і правил майбутньої професійної діяльності;
- сформованість професійних знань, умінь, навиків, компетенцій;
- готовність до вирішення професійних задач, виконання професійних функцій;
- спрямованість на самореалізацію, саморозвиток, самоздійснення у майбутній професійній діяльності.

Реалізація зазначених умов становлення професійної суб'єктності можлива за умови оптимізації освітнього простору вишу, забезпечення якості вітчизняної освіти та ставлення до розвитку особистості професіонала як найвищої цінності суспільства. Це обумовлює пошук нових освітніх форм, технологій, засобів самореалізації здобувача вищої освіти, перетворення його у суб'єкта навчально-професійної діяльності.

Цьому сприяє організація освітнього процесу, що включає цілісні системи навчальних тренінгів.

Навчальний тренінг визначається нами як спеціально-організовані дії з моделювання навчальних ситуацій з метою формування базових понять та компетенцій на основі проблематизації індивідуального досвіду учасників.

Форма навчального тренінгу дозволяє організувати особливий специфічний освітній простір, у якому здобувачі вищої освіти (підкреслимо: група) усвідомлюють власну некомпетентність щодо вирішення ситуації чи певного класу задач, визначаються з власними обмеженнями у наявних знаннях чи компетенціях через виконання певних дій, операцій, які не дають бажаних результатів. Емоційне переживання власних обмежень спонукає здобувачів вищої освіти до колективного пошуку ефективних способів дій. Саме шляхом проб і помилок відбувається пошук альтернативних варіантів вирішення ситуації. Ефективні варіанти, котрі дають бажані результати, усвідомлюються шляхом ретроспективної рефлексії та алгоритмізуються. Це дозволяє здобувачам вищої освіти у подальших аналогічних навчальних

ситуаціях швидко адаптуватись та вирішити поставлені завдання. Проекція навчальної ситуації та власних дій у певну реальність допомагає їм усвідомити власну компетентність, а при повторях певних способів дій в інших ситуаціях – набути неусвідомленої компетентності, що дозволяє у подальшій професійній діяльності швидко адаптуватись до ситуації (проблемної чи взагалі невизначеної) та вирішити поставлені завдання завдяки сформованому репертуару способів дій.

Процес колективної мислєдїяльності у навчальному тренінгу дозволяє включити в освітню діяльність всіх (без винятку) здобувачів вищої освіти, спрямувати їх зусилля у конструктивне русло, що, безумовно, детермінує їх подальший розвиток, їх якісну зміну, підвищення мотивації до навчання та пізнання нового. Такий метод втягує учасників у процес навчання, а сам процес навчання стає легшим і цікавішим, що досягається завдяки впровадженню партисипаторного підходу до навчального тренінгу.

Нагадаємо, що партисипаторний підхід до тренінгу (навчання через справу) базується на впевненості у тому, що здобувачі вищої освіти ефективніше вчаться, коли цінуються їх власні знання та спроможність щось зробити, а також, коли вони можуть поділитися своїми думками, поглядами, враженнями та проаналізувати власний досвід у комфортному для себе середовищі. Зміст тренінгу має відповідати потребам учасників і бути прийнятним для їх досвіду.

Навчальний тренінг, створюючи ігрову реальність, знімає бар'єри на шляху креативності мислення, страх помилки (адже ситуація несправжня) і дозволяє вирішувати цілком реальні проблеми, пов'язані з майбутньою професійною діяльністю. Ігрова реальність дозволяє апробувати певні способи дій неодноразово, відкидаючи хибні та відбираючи конструктивні. Знайдені способи дій закріплюються у пам'яті на тривалий час, оскільки знання, отримані у діяльності, запам'ятовуються на 90%.

Абстрагування від конкретної ситуації та виведення законів, закономірностей дозволяють здобувачам вищої освіти класифікувати навчальні завдання за класами, відбираючи ті способи дій, що дозволяють вирішувати задачі певних класів, вільно оперувати отриманими знаннями, формулювати власні учбові задачі, стаючи дійсними суб'єктами власної навчально-професійної діяльності.

Використання навчального тренінгу як форми роботи активізує здобувачів вищої освіти як суб'єктів навчально-професійної діяльності, стимулює їх креативність, розвиває дивергентне мислення, що у подальшому сприяє створенню власної концепції й побудові траєкторії освіти впродовж життя. Переконані, що саме навчальний тренінг є тією технологією, котра дозволяє реалізувати в освітньому процесі вищої школи суб'єкт-суб'єктну взаємодію, організувати процес отримання здобувачами вищої освіти особистісних знань та компетенцій, сформувати майбутніх фахівців на сучасному рівні вимог ринку праці.

Структурно навчальний тренінг може включати такі стадії (фази):

- 1) актуалізація особистого досвіду здобувача вищої освіти;
- 2) визначення обмежень у наявних знаннях для вирішення певного навчального завдання;
- 3) колективний пошук способів дій у невизначеній ситуації;
- 4) апробація знайдених способів дій та їх демонстрація;
- 5) колективний аналіз запропонованих способів дій і формування базових понять;
- 6) закріплення ефективних способів дій та їх узагальнення;
- 7) рефлексія щодо власних способів дій та готовності до професійної практики.

Розглянемо стадії навчального тренінгу більш детально. На першій стадії у соціально-психологічній взаємодії учасників виникає особистісне переживання ними певної ситуації і таким чином задіюється емоційний інтелект до вирішення навчального завдання. На другій стадії здобувачі вищої освіти, приступивши до вирішення певного навчального завдання, приходять до розуміння, що наявних у них знань та способів дій недостатньо. Тому на третій стадії процес колективної мислєдїяльності спрямовує перетворення навчального завдання в учбову задачу, тобто детермінує процес цілепокладання в навчально-професійній діяльності. Саме на цій стадії робоча група діє як самостійний суб'єкт мислєдїяльності. Викладач, ретельно слідкуючи за роботою груп, організує та направляє їх роботу у конструктивне русло, надаючи певну інформацію, включаючи у свою роботу міні-лекції, алгоритми дій у навчальній чи професійній ситуації, здійснюючи позиційну розстановку учасників, виштовхуючи їх у різноманітні функціональні позиції: «фахівець»,

«експерт», «клієнт» тощо. Досягненням здобувачів вищої освіти на цій стадії є оволодіння певним способом дій, поняттями, виходячи з власного досвіду групової взаємодії. Подальша апробація виведених понять та знайдених способів дій допомагає сформулювати базові поняття та визначити найбільш ефективні способи дій. Як правило, закріплення ефективних способів дій відбувається при вирішенні іншого навчального завдання, котре можна віднести до типу задач, який пропонувався до засвоєння. Таким чином, у здобувачів вищої освіти формується досвід реалізації способу дій у професійних ситуаціях, психологічна готовність до професійної практики. Рефлексія здобувачів вищої освіти щодо власних способів дій та психологічної готовності до виконання професійних задач, вирішення професійної ситуації допомагає учасникам тренінгу усвідомити власні досягнення та обмеження в навчально-професійній діяльності та спрямувати власний розвиток у професійній сфері.

Важливим аспектом навчального тренінгу є організація навчальної комунікації між викладачем і групою здобувачів вищої освіти, між здобувачами вищої освіти у групі. Зазначена комунікація, як і сам тренінг, передбачає проходження певних фаз:

- 1) встановлення комунікативного контакту, що передбачає повідомлення учасникам тренінгу його тематичної спрямованості (котра задається програмою навчальної дисципліни, яка розглядається нами як окремий суб'єкт учбової діяльності), цілей та задач;
- 2) обговорення фактів, що сприяє визначенню учасниками власних обмежень та актуалізує їх особистий досвід;
- 3) обговорення емоцій, які виникли у результаті обговорення фактів, що формує смисли пошуку способів власної діяльності у навчальній ситуації;
- 4) комунікативна взаємодія, спрямована на груповий чи колективний пошук способів вирішення навчальної ситуації;
- 5) презентація групових чи колективних нарбок (у цій фазі креативність виявляється найбільшою мірою);
- 6) обговорення групових чи колективних нарбок, визначення їх плюсів і мінусів;
- 7) формулювання колективних понять та рішень;
- 8) вербальна рефлексія власних способів дій та отриманих знань, умінь, компетенцій;

9) зворотній зв'язок щодо організації тренінгу.

Така навчальна комунікація дозволяє викладачу і здобувачу вищої освіти виступати партнерами, вибудувати ефективну взаємодію щодо навчальної ситуації, у котрій обидва партнери навчаються один у одного.

Першим кроком до формування суб'єктної позиції є тренінг особистісної готовності до професійної діяльності, що передбачає формування потреби бути суб'єктом, усвідомлення росту своїх можливостей, створення моделі професійної діяльності, розуміння професійного Я, самоідентифікацію у професії, підвищення адекватності та полімодальності професійного сприйняття.

Другим кроком є тренінг соціальної взаємодії, спрямований на формування вмінь взаємодіяти з колегами у процесі вирішення професійних задач, клієнтами у процесі вирішення їх проблем, розуміти наявність та сутність проблем у сфері професійного спілкування, загальних підходів до їх вирішення, формування комунікативного потенціалу здобувача вищої освіти.

Третім кроком є тренінг професійної ідентичності, спрямований на вироблення кожним учасником свого професійного стилю, усвідомлення своїх професійних можливостей, визначення шляхів професійного зростання, кар'єрних орієнтацій, формування рефлексивного ставлення до професії.

Наступним, найважливішим, кроком є професійно-психологічний тренінг, що організує рух людини у професійній компетенції, формує професійне мислення, алгоритми професійних дій у конкретних практичних ситуаціях.

Завершальним кроком є тренінг управлінських компетенцій, що дозволяє сформувати у здобувачів вищої освіти цикл управлінських умінь, соціальну компетенцію керівника, високу управлінську культуру; оволодіти ефективними методами керівництва, організації командної роботи, вміннями позитивної мотивації персоналу, його моніторингу і розвитку.

Крім того, акцентуємо, що навчальний тренінг – це, передусім, процес колективної мислєдіяльності, котрий не є сумою індивідуальних процесів мислєдіяльності, проте її результат може стати надбанням кожного учасника тренінгу.

Застосування навчальних тренінгів у практиці вишу дозволяє здобувачам вищої освіти розширити особистісний репертуар способів дій у

практичних ситуаціях, сформувати готовність до професійної діяльності. З огляду на це, вважаємо навчальний тренінг вельми перспективною психологічною технологією навчально-професійної діяльності.

Крім того, формування суб'єктних атрибутів здобувачів вищої освіти здійснюється, традиційно, засобами соціально-психологічного тренінгу.

Соціально-психологічний тренінг – це форма спеціально організованого спілкування, психологічний вплив якого базується на активних методах групової роботи. Соціально-психологічні тренінги допомагають здобувачам вищої освіти адаптуватись до навчання у закладі вищої освіти, сформувати психологічну готовність до професійної діяльності, здатність до комунікації, конфліктостійкість та стресостійкість, запобігти професійному вигоранню та професійним деформаціям у майбутньому. У ході тренінгу значно ефективніше вирішуються питання форсування суб'єктності та розвитку особистості, успішно формуються комунікативні навички. Тренінг дозволяє учасникам свідомо переглянути сформовані раніше стереотипи і вирішити свої особисті проблеми. Отже, соціально-психологічний тренінг - це запланований процес, призначений поповнити навички та знання учасників і перевірити їх ставлення, ідеї, поведінку з метою зміни та оновлення. Він містить широке коло знань, що може повністю змінити чи посилити шкалу оцінок і цінностей. У широкому змісті соціально-психологічний тренінг – це:

- пізнання себе і навколишнього світу;
- зміна свого «Я» через спілкування;
- спілкування у довірчій атмосфері і неформальній обстановці;
- ефективна форма роботи для засвоєння знань;
- інструмент для формування вмінь і навичок.

Соціально-психологічний тренінг насамперед розвиває вміння підтримувати спілкування, психологічно стимулювати активність партнера; максимально використовувати соціально-психологічні характеристики комунікативної ситуації для реалізації своєї стратегічної лінії; прогнозувати можливі шляхи розвитку комунікативної ситуації, у рамках якої розгортається спілкування; психологічно налаштовуватись на емоційний тон партнерів по спілкуванню. Завдяки створенню у групі атмосфери безпеки, терпимості, де не критикують і не засуджують, люди знаходять можливість позитивної взаємодії з іншими.

Тренінгова технологія поза реальною ситуацією дозволяє особистості побачити можливість вольового переходу з одного стану (негативного) в інший (позитивний) та натренувати цю здібність, яка потім може бути застосована до теперішніх станів та стати рисою особистості. Ця технологія може застосовуватися як у простому варіанті (багаторазові переходи від довільного негативного стану до позитивного та навпаки), так і в ускладненому (коли раніше обговорені конкретні негативні та позитивні психічні стани).

Усвідомлення неадекватності реагування у звичних ситуаціях розхитує поведінкові стереотипи учасників, формує установку на засвоєння нової інформації, знань, способів дій, моделей поведінки, поведінкових патернів, які сприяють адекватному реагуванню на ситуацію. Зміна установок, стереотипів і поведінки дозволяє перенести засвоєні у тренінгу способи дій у реальність.

Для соціально-психологічного тренінгу характерні:

- персональна актуалізація мотивів і постановка задач;
- створення оптимальної робочої напруги;
- покрокове навчання і засвоєння нового матеріалу;
- створення взірця поведінки;
- перехід імпульсивної поведінки у рефлексивну і навпаки;
- зниження особистісних психологічних бар'єрів;
- актуалізація творчого потенціалу учасників у процесі активного міжособистісного спілкування;
- підвищення соціальної сенситивності учасників;
- переважання процесу навчання над результатом;
- зворотній зв'язок у системі «Учасник – Група»;
- контроль рівня досягнень.

Навчання у соціально-психологічному тренінгу умовно зводиться до трьох рівнів: поверхового, первинної міжособистісної відвертості, глибокого особистісного саморозкриття.

На поверховому рівні відбувається орієнтування у групі, розвивається почуття симпатії й антипатії, спостерігаються поверхові взаємодії відповідно до соціальних і групових норм.

На рівні первинної міжособистісної відвертості знижуються захисні

бар'єри, відбувається часткове саморозкриття, виникає готовність до сприйняття критики, встановлюється подібність і відмінність думок, установок, підвищується соціальна сенситивність.

На рівні глибокого особистісного саморозкриття виключаються механізми самозахисту, загострюється чутливість до реакцій учасників, виявляються відхилення від морально-етичних поведінкових норм, розкриваються «Я»-концепція та «Я»-образ кожного учасника.

Психологічний зміст процесів, що протікають у соціально-психологічному тренінгу, зводиться до:

- 1) зниження егоцентричних тенденцій у поведінці учасників (зменшується багатослів'я, зростає кількість невербальних контактів, посилюється зворотній зв'язок, підвищується розуміння партнера та взаєморозуміння);
- 2) загострення соціальної сенситивності учасників (знижуються комунікативні пороги, загострюються відчуття ситуації, групових станів і процесів);
- 3) розгальмування (послаблюється дія захисних механізмів, нормативного самоконтролю, з'являється почуття захищеності і безпеки, посилюється природність поведінки, відкритість вираження почуттів, думок, відношень, активізуються особистісні потенціали);
- 4) актуалізації творчого потенціалу учасників (виростає швидкість генерування ідей, збільшується варіативність реакцій і поведінки у цілому, підвищується оригінальність вирішення проблем);
- 5) об'єктивації поведінки учасників (підвищується адекватність само- і взаємооцінки, знижується категорійність висловлювань й ускладнюються когнітивні конструкти);
- 6) розвитку самодостатності групи (з'являється взаємопідтримка, необхідність один в одному, відчуття замкненості групи);
- 7) підвищення ефективності групової роботи (зростає взаєморозуміння між учасниками, зменшуються часові витрати на організацію спільної групової роботи).

Залежно від пріоритету завдань, на які спрямований соціально-психологічний тренінг, він може набувати різних форм. Усе різноманіття цих форм умовно можна розділити на дві групи:

- 1) зорієнтовані на почуття і розвиток спеціальних навичок;

2) націлені на поглиблення досвіду аналізу певних ситуацій, наприклад, корекція, формування і розвиток установок, необхідних для успішної діяльності, розвиток здатності адекватно сприймати себе та інших людей, аналізувати ситуації групової взаємодії тощо.

Процес надбання нових навичок і досвіду здійснюється за активної участі членів групи. У практиці соціально-психологічного тренінгу емпірично виділені умови, необхідні для отримання конструктивного зворотного зв'язку, наприклад, описовий, а не оціночний характер зворотного зв'язку, його специфічність, відповідність потребам й очікуванням, реалізація його у контексті групи тощо. Окрім цього, програма психологічного супроводу передбачає групову рефлексію процесу та індивідуальну консультативну роботу з респондентами.

Основна з характеристик тренінгу – групова динаміка. У груповій динаміці можна виділити три основні рівні:

- 1) окрема особистість та її внутрішньопсихічна динаміка;
- 2) міжособистісна взаємодія учасників групи;
- 3) ситуація та динаміка групи як одного цілого.

Груповий процес охоплює три основні аспекти особистості:

- Когнітивний – отримання нової інформації про себе за допомогою постановки дослідницьких завдань, аналізу ситуації.
- Емоційний – переживання особистісної значущості отриманої інформації, проживання її, переживання та оцінювання нових знань про себе та інших; відчуття своїх неуспіхів і недоліків, переживання зниження самооцінки.
- Поведінковий – розширення поведінкового репертуару через усвідомлення неефективності деяких звичних способів поведінки.

Виділяються чотири стадії зміни поведінки учасника тренінгу: підготовка, усвідомлення, переоцінка, дія. Для ефективної роботи на стадії підготовки завжди необхідний деякий «розігрів», створення мотивації змін. Для зняття напруги на цій стадії використовуються психогімнастичні ігри з релаксаційною спрямованістю. Перехід на стадію усвідомлення відбувається завдяки когнітивним змінам. Це пов'язано з новими особливостями рефлексивних процесів. Рівень усвідомлення істотно підвищується завдяки спостереженню, протиставленню, інтерпретації можливих точок зору, позицій, способів і прийомів сприйняття і поведінки,

що обговорюються у малих групах. Через активізацію емоційної сфери та формування значущих навичок учасники приходять до усвідомленої поведінки. У спеціально сконструйованій пізнавальній діяльності відбувається активізація пасивного знання, відпрацювання отриманих раніше навичок у поєднанні з новим досвідом.

Успішне проведення тренінгу можливе завдяки:

- чіткій цільовій установці;
- акцентуванню уваги на значущості проблеми;
- обґрунтованому вибору змісту інформаційно-освітнього матеріалу відповідно до пізнавальної та методичної потреби учасників тренінгу;
- пошуковому характеру заняття;
- доброзичливості, довірі учасників групи один до одного;
- дотриманню встановлених правил.

Виходячи з певних нюансів тренінгової роботи у групі постає питання, як саме організувати процес тренінгу, які прийоми треба використовувати, щоб донести саме ту інформацію, яку планує дати тренер, тобто від чого залежить контекст тренінгу. Для розуміння цієї проблеми пропонується розглянути принципи та засади, на яких базується *тренінговий контекст*.

Мета інтерактивного процесу – зміна та покращення моделей поведінки учасників. Аналізуючи свої реакції і реакції партнера, учасник змінює свою модель поведінки та усвідомлено засвоює її, що дозволяє говорити про інтерактивні методи не тільки як про інтерактивне навчання, а і як про виховання.

Рамкові умови – для ефективного тренінгового процесу слід враховувати організаційні моменти: стан приміщення, підбір необхідного роздаткового матеріалу, час початку та закінчення, тривалість тренінгу.

Учасники – визначається цільова група, на яку спрямовано тренінг. Саме від цільової групи залежить мета, визначається зміст тренінгового процесу, відповідно до якого добираються методи тренінгу.

Оптимальною прийнято вважати групу з дванадцяти осіб. Саме за такої кількості можлива адекватна взаємодія учасників «одного з одним», а також підбір методів роботи у групі, який передбачає роботу у «двійках», «трійках», «четвірках». Недоцільно також, щоб група складалася більш, ніж з вісімнадцяти осіб, оскільки це створює проблеми зі зворотнім зв'язком.

Важливо, щоб учасники групи, які пройшли навчання за програмою тренінгу, закінчили роботу з високою мотивацією до подальшої діяльності та почуттям упевненості у собі.

Використання різноманітних технік не тільки сприяє збереженню уваги та працездатності групи, а й відображає реальні життєві ситуації. Знаючи чинники, які впливають на контекст тренінгу, можна з більшим успіхом досягти поставленої мети.

Залежно від спрямованості тренінгу він може передбачати, в одному випадку – більше акцентування на психологічних ознаках особистості, в іншому – на формуванні певних знань, умінь та навичок.

Тренінгові технології направлені на вироблення вмінь та способів дій у практичних ситуаціях. У психологічному плані це означає розвиток індивіда як суб'єкта діяльності, розширення його набору поведінкових моделей, аналогових схем і створення вмінь користуватися ними відповідно до ситуації.

В основу тренінгових технологій завжди покладена теоретична модель, яка містить нормативний опис способів дій. На основі теоретичної моделі технологічний процес розбивається на «технологічні кроки», що відповідають принципам:

- а) послідовності і наступності (кожен крок має бути логічним продовженням попереднього);
- б) циклічності (кожен крок є завершеним циклом послідовних дій);
- в) цілісності (кожен крок є необхідним на шляху досягнення кінцевої мети й отримання очікуваного результату).

На кожному кроці визначається його мета і завдання і результати учасників, а також ознаки ефективного проходження певного етапу учасниками, що і є критерієм переходу до наступного технологічного кроку. Просування учасника і його результати характеризуються також певною етапністю і послідовністю. Кожен етап є обов'язковим і не може починатися без завершення попереднього. На кожному етапі відбуваються певні зміни, що обов'язково фіксуються, бо це виступає критерієм можливого просування студента по етапах.

Соціально-психологічні тренінги: адаптаційний, лідерський, мотиваційний, конфліктологічний, антиманіпулятивний – спрямовані на

прискорення процесу адаптації здобувачів вищої освіти, формування їхньої мотиваційної сфери та професійної ідеології, розвиток комунікативних навичок у конфліктах, протистояння маніпулятивному впливу, лідерських якостей та здатностей до рефлексії, підвищення психологічної культури, поглиблення відповідальності учасників за власний професійний розвиток.

Структурно соціально-психологічний тренінг включає: постановку проблеми, актуалізацію особистого досвіду учасників, отримання ними нового досвіду через моделювання способів дій, моделей поведінки, формування поведінкових патернів, усвідомлення й обдумування нового досвіду з метою створення реального середовища, контроль рівня досягнень, зміну соціальних і професійних установок, стереотипів поведінки, що дозволяє перенести засвоєні у тренінгу способи дій у реальність.

Крім навчального та соціально-психологічного тренінгів, психотехнологіями професійної суб'єктогенези здобувачів вищої освіти є: розвивальна діагностика, психологічне консультування, моніторинг та соціальне проектування альтернативних сценаріїв соціально-професійного розвитку, організаційно-діяльнісні ігри.

Розвивальна діагностика дозволяє виявити всі особистісні і діяльнісні обмеження суб'єкта, що піддаються корекції у процесі його соціально-психологічного супроводу, розробити і реалізувати індивідуальні програми розвитку здобувачів вищої освіти.

Психологічне консультування з проблем соціально-професійного розвитку слугує орієнтації суб'єкта на індивідуальну траєкторію професійного розвитку, враховуючи його право самостійно приймати рішення щодо власного професійного становлення та нести відповідальність за наслідки цього рішення.

Моніторинг соціально-професійного розвитку дозволяє виявити параметри особистісного і професійного розвитку, котрі виступають критеріями ефективної організації професійної освіти, а за необхідності – здійснити корекцію професійного становлення.

Соціальне проектування альтернативних сценаріїв життєздійснення дозволяє суб'єкту цілеспрямовано пізнавати, прогнозувати та здійснювати своє життя відповідно до особистих цінностей та принципів, власної життєвої позиції.

Організаційно-діяльнісні ігри спрямовані на вирішення комплексних соціально-психологічних проблем, тому вони потребують консолідації зусиль усіх учасників гри. Використання у програмі організаційно-діяльнісних ігор дозволяє включати студентів у проектування соціально-психологічної інфраструктури закладу вищої освіти, залучати їх до проектування структури та змісту навчальних планів підготовки сучасного фахівця, освоєння майбутніх професійних практик. Результатом організаційно-діяльнісних ігор є зміни мотиваційної сфери здобувачів вищої освіти у бік саморозвитку як суб'єктів навчально-професійної діяльності, мислєдіяльності, формування нових якостей і властивостей, набуття успішності та бажання самореалізації у професії.

Відтак, упровадження у закладі вищої освіти психологічних технологій професіогенези надає освітньому процесу особистісної зорієнтованості на розвиток здобувача вищої освіти як конкурентоздатного, успішного професіонала, що прагне досконалості та довершеності як суб'єкт життєтворчості.

3.5

ПСИХОЛОГІЧНА ТЕХНОЛОГІЯ ПІДГОТОВКИ ОСВІТНЬОГО ПЕРСОНАЛУ ДО РОБОТИ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ

Карамушка Л. М.

1. Поняття про соціальну напруженість в організації, її основні види та наслідки

Інтеграційний шлях українського суспільства в європейський простір, соціально-економічні та політичні проблеми, військові дії на Сході України обумовлюють виникнення соціальної напруженості, яка проявляється як на рівні всього суспільства, як і окремих організацій, зокрема, освітніх. Тому актуальним завданням є вивчення сутності соціальної напруженості в організації, її видів та наслідків, та психологічних умов її профілактики та подолання.

Під *соціальною напруженістю в організації* нами розуміється певний *психічний стан організації*, який характеризується загостренням