

21. Сластенин В. А. Педагогическая деятельность и проблема формирования личности учителя // Психология труда и личности учителя / Под ред. А. И. Щербакова. – М.: Педагогика, 1976. – С.30-46.
22. Узнадзе Д.Н. Общее учение об установке / Хрестоматия по психологии. – М.: Просвещение, 1987. – 446 с.
23. Ухтомский А.А. Собр. соч. – Л., 1951.17- Т.II., – С. 129.

The article defines the essential concept of psychological readiness to the activity and the selection of specific psychological readiness to pedagogical activity on the basis of theoretical analysis approaches to the definite problem.

Key words: psychological readiness, pedagogical activity, psychological readiness to the pedagogical activity, psycho-pedagogical skills, professional skills.

Отримано: 16.03.2010

УДК 159.962.7:159.923.2

В.М. Федорчук

Тренінг – інструмент особистісного зростання особистості

У статті на основі аналізу науково-методичної літератури обґрунтовується значення тренінгу як засобу особистісного зростання.

Ключові слова: тренінг, психологічний тренінг, тренінг особистісного зростання, соціально-психологічний тренінг, керівник тренінгу, особистісне зростання, самооцінка, особистісно-ділова гра, теми особистісно-ділової гри, групова рефлексія.

В статье на основе анализа научно-методической литературы обосновывается значение тренинга как средства личностного роста .

Ключевые слова: тренинг, психологический тренинг, тренинг личностного роста, социально-психологический тренинг, руководитель тренинга, личностный рост, самооценка, личностно-деловая игра, темы личностно- деловой игры, групповая рефлексия.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Можна стверджувати, що ХХ століття стало поворотним моментом у дослідженні

і використанні психології соціальних груп. Теоретичні напрацювання знайшли широке застосування в практиці різних сфер людського буття. Кінець минулого століття відомий тим, що практична психологія з кожним роком все ширше використовувала групові форми роботи, серед яких особливе місце займають тренінги. Феномен тренінгу насамперед у тому, що він відповідає усім вимогам сучасного життя, яке насичене різними суспільними проблемами. Тренінг став міждисциплінарним методом, за допомогою якого вчені-практики розв'язують багато різноманітних актуальних проблем.

У зв'язку з цим актуальним стає питання використання тренінгу як інструменту формування навичок рефлексії та особистісного зростання особистості загалом.

Аналіз стану розробки проблеми в літературі. Тренінг – одна із групових форм роботи зі студентами. Термін “тренінг” (від англійського training) має цілу низку значень – “навчання”, “виховання”, “тренування”, “підготовка”. Прийнято вважати, що групові форми роботи були запропоновані К.Левінім, К.Роджерсом та інш. ще у 40-х роках ХХ століття, а також Національною лабораторією тренінгу в м.Бетеле (США) і одержали назву Т-групи. Ці перші тренінгові групи одержали назву “групи тренінгу базових умінь”. До основних завдань Т-групи входило навчання її учасників законів міжособистісного спілкування, уміння керувати і приймати правильні рішення у важких ситуаціях [5].

К.Рудестам стверджує, що створення Т-груп (тренінгових груп) започаткували дослідження К.Левіна в галузі групової динаміки, які стали класичними [6].

Історичний аналіз групових форм роботи свідчить, що Т-групи стали передумовою виникнення більшості видів психологічної роботи з групами, які пізніше одержали назву “соціально-психологічний тренінг” (СПТ).

Під керівництвом М.Форверг у 70-і роки ХХ століття у Лейпцигському і Йенському університетах був розроблений і науково обґрунтований соціально-психологічний тренінг (СПТ), а починаючи з 80-х років він набув широкого розповсюдження у психологічній практиці. У психологічній науці склалося певне уявлення про поняття “соціально-психологічний тренінг”. Так, у “Психологічному словнику” СПТ визначається як галузь практичної психології, що орієнтована на використання активних методів групової психологічної роботи для розвитку компетентності у спілкуванні [4]. Т.С. Яценко розглядає метод активного соціально-психологічного навчання як подібний до СПТ, але зі своїми відмінностями. Відомий фахівець з активних методів навчання

Ю.М.Ємельянов зазначає, що термін “тренінг” повинен використовуватися не для позначення методів навчання, а для позначення методів розвитку здібностей до навчання або оволодіння будь-яким складним видом діяльності, і, зокрема, спілкуванням [1].

Досвід використання психологічного тренінгу з різною метою відображений у працях відомих психологів: Л.А.Петровської (1982, 1989), Т.С.Яценко (1987, 1991), В.Ю.Большакова (1996), І.В.Вачкова (2000), О.Г.Лідерса (2001), С.І.Макшанова (1993), Н.Ю.Хрящевої (1993), Г.І.Марасанова (1998), О.В.Сидоренко (2000, 2002) та інш. Тренінг особистісного росту описаний у працях О.С.Прутченкова (1993), Н.Р.Бітянкової (1995), І.В.Шевцової (2003, 2006, 2007) та ін..

З огляду на зазначене ставимо за мету показати, що тренінг є важливим інструментом особистісного росту особистості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Тренінги особистісного зростання беруть свій початок з тренінгу, створеного в 1970 році Олександром Евереттом, який називався Динаміка Розуму (Mind Dynamics).

Багаторічні незалежні дослідження, що проводилися Стенфордським і Гарвардськими університетами США, свідчать, що 87% випускників тренінгів схильні оцінювати роль тренінгу як значну або таку, що набагато перевищує його вартість; 94% випускників схильні рекомендувати тренінг всім своїм друзям, рідним і колегам; 73% випускників відзначають помітно збільшену здібність до ефективних дій в критичних ситуаціях; 78% повідомляють про значно збільшену самооцінку; 53% випускників тренінгу схильні вважати його однією з найзначніших подій у житті, разом з рішенням одружуватися або вийти заміж і народженням дитини [9].

Можна сказати, що у вітчизняній практиці психологічної допомоги група як засіб психологічного впливу на особистість використовувалася ще на початку ХХ століття.

У Радянському Союзі тренінги особистісного зростання проводилися з 1989 року. Найбільш помітно це проявилось в 90-ті роки того же століття завдяки фундаментальним працям Л.А.Петровської [2;3], яка всебічно висвітлила теоретичні і методичні аспекти соціально-психологічного тренінгу.

В психологічній практиці, яка має тривалу передісторію і коротку історію для позначення різноманітних форм групової психологічної роботи, зараз утвердилося досить велике коло понять, межі галузі використання яких досить розмиті: “групова психотерапія”, “психокорекційні групи”, “тренінгові групи”, “групи активного соціально-психологічного навчання”, “психотерапія”,

“психологічне консультування”, “тренінг”. Часто групи одного виду різні автори називають по-різному. Це цілком закономірно, оскільки важко провести межу між психотерапією, консультуванням чи психокорекцією і тренінгом.

Тренінг особистісного зростання, як показав досвід його проведення професійними психологами, є ефективним засобом вирішення проблем спілкування, особливо серед молоді. В той же час, від того, як ми спілкуємося, залежить багато чого в нашому житті: успіхи в роботі і в навчанні, в сімейному житті, те, як ми приживаємося в колективі, і навіть наша самооцінка. Невміння спілкуватися призводить до самотності, невротичних станів і є однією з причин алкоголізму, наркоманії, самогубств.

СПТ спрямований на розвиток особистості, формування комунікативних умінь та навичок, засвоєння міжособистісної взаємодії. Саме тренінг є найперспективнішим методом психолого-педагогічної підготовки фахівців різних галузей, особливо тих, що пов’язані з різноманітними людськими контактами. Результати тренінгу не можна зводити лише до розвитку когнітивного компоненту (навчання), завдяки йому в кожного учасника формується адекватне розуміння самого себе і корекція самооцінки, відбувається вивчення індивідуалізованих прийомів міжособистісної взаємодії для підвищення її ефективності і т.п.

І. В. Шевцова вважає, що існує багато відмінностей у розумінні того, що таке тренінг особистісного зросту. Ось кілька її думок з цього приводу.

“Перш за все, це тренінг самопізнання. Не розв’язання проблем, не лікування неврозів, не навчання “як потрібно”. Все перераховане – це наслідок, результат, але змістом тренінгу бути не може. Учасники приходять на тренінг, щоб краще зрозуміти себе, а значить, зробити своє життя більш контрольованим і керованим” [8, с. 9].

“Психологічні якості практичного психолога утворюють сукупність активних елементів ресурсу, кожний з яких самобутньо проявляється в його діяльності. Вони охоплюють особливості професійного мислення і свідомості, рефлексії і самооцінки, цілепокладання і мотиваційної сфери, взаємозв’язку, відношень і практичних дій. Найбільш значущими психологічними якостями практичного психолога є: аналітико-конструктивний склад мислення і самостійність суджень; чуйність і проникливість; емоційно-вольова стабільність і терпеливість; стійкість до стресів і уміння адаптуватися до різних умов і факторів виконання обов’язків як у єдиному контексті праці і життя клієнта, так і при проведенні самостійних цільових заходів; емпатія і рефлексія; загальна психофізична активність” [7, с.28].

Успішний розвиток професійно важливих якостей (ПВЯ) практичного психолога можна здійснювати (як у ВНЗ, так і при підвищенні кваліфікації) під час активного соціально-психологічного впливу з допомогою інтерактивного навчання. До інтерактивних методів навчання відносять: евристичну бесіду, дискусію, метод “круглого столу”, метод “мозкового штурму”, ділові й рольові ігри, воркшопи, тренінги тощо.

Інтерактивні методи мають перевагу перед традиційними в тому, що вони більше впливають на розвиток у студентів потреби у самонавчанні та самовдосконаленні впродовж усього життя. Саме завдяки участі у різних активних формах і методах навчання майбутній психолог гостро ставить перед собою питання: “Хто Я?”. Найбільш вичерпну відповідь на це питання він може одержати завдяки участі у тренінгу. Людині, яка прагне до особистісного зростання, не обійтися без тренінгу, який для неї може бути програмою самовдосконалення своїх ПВЯ. Від них у майбутньому залежить майбутня професійна кар’єра. Концептуальний підхід саморозвитку особистості доцільно здійснювати з опорою на внутрішній особистісний потенціал, від якого залежать професійні досягнення, успіх у міжособистісних стосунках. Тільки критичне ставлення до себе, рефлексія своїх дій і вчинків на тренінгу і поза ним, дозволить студентам-психологам крок за кроком здійснювати позитивні зміни в особистісному зростанні. Досвід підготовки психологів [1] до практичної діяльності показує, що без здійснення впливу на власну свідомість людина дуже часто не усвідомлює того, що її усіх в майбутньому залежатиме від особистісної і духовної зрілості. Високий рівень розвитку самосвідомості майбутнього психолога передбачає самоусвідомлення власного професійного “Я”, вміння аналізувати свої недоліки і прагнути до самовдосконалення. Рівень розвитку самопізнання й бажання самоудосконалюватися є важливою передумовою особистісно-професійного розвитку практичного психолога. Тому рівень самопізнання, самоприйняття і самовдосконалення суб’єкта діяльності в процесі його підготовки виступає важливим фактором оптимізації особистісно-професійного розвитку.

Основою для їх виділення виступає система з трьох груп показників: змістовні – містять знання теоретичної психології, а також ставлення, установки і ціннісні орієнтації; емоційно-рефлексивні – передбачають вміння відображати, аналізувати, співпереживати ситуацію з клієнтом з позиції професійної діяльності; діяльнісні – відображають функціональний бік розвитку професійної культури практичного психолога” [1, с.52]. Тренінг “Особистісного зростання”, “Розвитку комунікативної компетентності психолога

(викладача)”, які проводяться нами зі студентами-психологами університету, розвивають у них потребу в самоаналізі, саморозвитку і самовдосконаленні. Тренінгові заняття забезпечують високу пізнавальну активність студентів в опануванні необхідними практичними знаннями, навичками і вміннями. Підсумком процесу професійної самосвідомості є формування Я-концепції психолога, у якій присутні когнітивний, емоційний і поведінковий компонент. Центральним компонентом Я-концепції особистості є емоційний (оціночний) компонент, який більшість авторів називають самооцінкою. Самооцінка – це особистісне судження про власну цінність, яка виражається в установках, що властиві людині. Вона відображає міру розвитку почуття самоповаги, відчуття власної цінності і позитивного ставлення до всього того, що входить у сферу Я.

Керівнику психологічного тренінгу (ПТ) при плануванні і веденні групи необхідно мати чітке уявлення про кінцевий результат, тобто про те, чого ми сподіваємося досягти, щоб правильно оцінити, чи знаходимося на вірному шляху, а також щоб правильно розпізнати кінцевий результат. Отже, при плануванні і веденні групи ми завжди слідуємо головній меті і похідним цілям, що поставили перед собою. Під груповою динамікою розуміють такі процеси: емоційний, навчальний, професійний, соціальний, а також особистісну взаємодію і взаємовплив учасників тренінгу один на одного, а також на керівника.

Свою роботу як керівника ПТ організуємо так, щоб принести користь її членам. Для цього необхідно одночасно використовувати ситуації, що виникають в ній, і працювати так, щоб група увесь час залишалася позитивним засобом допомоги (а не просто нейтральним, і тим більше травмуючим середовищем).

Мала група служить ефективним засобом психологічної допомоги, якщо вона ретельно спланована з урахуванням конкретних обставин і запитів її потенційних членів і ведеться так, щоб нарощувати свій потенціал як засіб психологічної підтримки. Група — гнучкий інструмент, у якій проводимо відкриті дискусії і тематичні дискусії, спільну діяльність, вправи й ігри, або поєднуємо все вищезгадане.

Звернемо увагу на те, що на кожному ПТ, особливо особистісного росту, тренеру необхідно реагувати на події, що відбуваються у групі, вирішуючи для себе: коли слід щось сказати, а коли — зберегти мовчання; що сказати або що зробити, коли відбувається щось гідне уваги, і як визначити, чи заслуговує це уваги чи ні; як вчинити, коли назріває проблема або криза; що робити, якщо розумієш, що припустився помилки; що робити, коли виникає питання про розпуск групи та ін.

ПТ особового зростання – це певна психологічна дія, заснована на активних методах групової роботи. Це форма спеціально організованого спілкування, в ході якого вирішуються питання розвитку особистості, формування навичок спілкування з людьми, надання психологічної допомоги і підтримки, що дозволяють знімати стереотипи й вирішувати особистісні проблеми учасників.

Завдання групи тренінгу особистого зростання – допомогти учасникові виразити себе своїми індивідуальними засобами. ПТ допомагає студентській молоді навчитися сприймати і краще розуміти себе.

Основна ж гуманістична ідея тренінгу полягає в тому, щоб не примушувати, не пригнічувати, не ламати учасників тренінгу, а допомогти їм стати самими собою, прийнявши і полюбивши себе, подолати стереотипи, що заважають жити радісно і щасливо.

Насамперед тренінг призначений для передачі знань, які неможливо передати словами. Тренінг – це, перш за все, пізнання через переживання, тобто на тренінгу учасники, випробовуючи сильні позитивні емоції, самі знаходять ефективні способи спілкування. Перевага тренінгів у тому, що їх можна використовувати як в малих групах, що складаються з 5-10 чоловік, так і у великих групах до 100 чоловік.

Безперечно, що люди навряд чи отримають якусь користь від групи, якщо вони не здатні слухати і взаємодіяти з іншими, якщо вони випробовують, відчувають дискомфорт від того, що їм доводиться знаходитися в безпосередній близькості від інших. Все це можна розглядати як мінімальні критерії можливостей використання групи.

Розуміння динаміки груп — невід’ємна частина базових знань, необхідних для ведучого будь-якої групи. Але одного розуміння динаміки груп ще не досить. Абсолютно необхідне розуміння того, як динаміка індивідуума пов’язана з динамікою групи, а також розуміння окремих членів групи в термінах, що належать до самої групи. Слід зазначити, що теорія важлива, але виявиться абсолютно даремною, якщо не буде знайдено спосіб практичного застосування і використання її в реальних, конкретних, щоразу нових ситуаціях.

Основна ідея, проголошена К. Левінім, звучить так: “Щоб виявити свої неадекватні установки і виробити нові форми поведінки, люди повинні вчитися бачити себе такими, якими їх бачать інші”.

Психологічні тренінги особистого зростання – це можливість вивчити глибинні установки і відносини, які становлять основу особистісного життєвого досвіду, виходячи з яких особистість діє в своєму житті і отримує певні результати. Це можливість піддати

аналізу і досліджувати, здавалося б, незаперечні точки зору про те, як особистість бачить світ. Цей тренінг про зміни, і тому припускає готовність до них та бажання цих змін. Багато наших установок, ставлень та інтерпретацій некоректні, застарілі й контрпродуктивні. У міру того, як це стає все більш очевидним учасникам тренінгу, у них з’являється можливість і сила вибрати і створити могутні, надихаючі й ефективні інтерпретації й установки, які дозволять досягти дійсно екстраординарних результатів, так само, як і застосувати вже наявні продуктивні моделі і стратегії поведінки та досягнути цілей у тих сферах життя, де вони досі не використовувалися.

Сила ПТ полягає у розумінні учасниками тих процесів, до яких вони приступають. Ясне і чітке розуміння того, що тренінг кидає виклик суб’єктивному баченню світу, дозволяє учасникові, що проходить тренінг, підготуватися до нього належним чином, так, щоб можливість створення нових результатів під час тренінгу і після його завершення мала б практичну реалізацію. Більшість з наших установок та інтерпретацій, якими ми користуємося в житті, – це ідеї і рішення, які ми приймали впродовж нашого життєвого шляху. За минулий час ми зібрали достатньо свідчень і доказів на підтримку своєї точки зору на світ.

Отже, наші інтерпретації починають керувати нами. Ми починаємо бачити речі, себе і життя так, як ми віримо в це, вважаючи, що тільки так і можливо.

Унікальність тренінгів особистісного зростання полягає в тому, що тут ніхто не говорить членам групи, як слід проживати своє життя. Учасники самі виявляють те, як інакше можна бачити себе і життя навколо, і роблять завдяки цьому цінні відкриття. Проходячи через процес відкриттів, учасник отримує доступ до нових рівнів свободи вибору і власної сили, потрібної для створення того майбутнього, яке не має нічого спільного з минулим.

Тренінг – це можливість і привілей почати освоювати незадіяний до цих пір життєвий, творчий і духовний потенціал, за межами того, що я знаю, вже можливо в моєму житті, так що стануть реальними речі і події, які не відбулися б самі по собі [9].

У розпорядженні керівника тренінгу повинен бути набір ігор, вправ, завдань та ін., які можна успішно використовувати в групах на певних етапах її розвитку. Виокремимо особистісно-ділову гру (ОДГ) – це міні-тренінг і рольова гра спрямовані на відпрацювання в ігровій формі певних навичок і стратегій поведінки.

ОДГ націлена на розвиток особистісних якостей учасників, а також на підвищення їх ділової ефективності.

ОДГ містить: ділові, рольові, рухливі, комунікативні, імітаційні ігри і вправи, а також обговорення й аналіз реальних ситуацій. У результаті гри учасники отримують практичні рекомендації, алгоритми і способи вирішення поставлених завдань.

Кожна ОДГ присвячена одній певній темі, що стосується розвитку особистісних і ділових навичок учасників. Використання ОДГ дозволяє здійснювати: діагностику рівня навиків на даний момент і визначати зони розвитку. У психологічній практиці добре зарекомендували себе відомі фахівцям з особистісно-ділових ігор (ОДІ) такі теми:

“Як презентувати себе?” Самопрезентація як техніка. “Мистецтво бути собою”. Ефективне вираження своїх думок і почуттів,

“Як налаштувати до себе людину?” Як зав’язати розмову? Як складається перше враження? Механізми міжособистісного сприймання.

“Я – лідер?” Лідерство (типи лідерів) і партнерство. Якості успішного лідера, Як стати лідером.

“Як працювати зі стресами?” Підвищення стресостійкості. Навички управління стресом. Оцінка стресового стану. Види стресорів.

“Мистецтво переговорів”. Переговорні стратегії розширення репертуару поведінки під час переговорів. Особливості міжособистісного сприймання.

“Креативність”. Розвиток творчих здібностей, креативного мислення. Види інтелекту, стилі мислення.

“Розвиток емоційного інтелекту”. Сприйняття і розуміння іншої людини. Налаштування на спілкування. Уміння входити в контакт. Уміння слухати і чути.

“Як досягти визначеної мети?”. Навіщо потрібні цілі в житті, якими вони можуть бути? Як відрізнити реальні і нереальні цілі? Як досягти своєї мети, не “застрягнувши” на половині шляху? Стратегія “малих перемог”.

Метод групової рефлексії є в повному розумінні центральним не тільки в групі методів роботи з подіями, що “трапляються”, але взагалі серед методів тренінгу. Зазвичай групову рефлексію використовуємо не лише на завершальному етапі найрізноманітніших тренінгових завдань, але насправді вона виступає як окремий і виключно важливий метод. Групову рефлексію можна визначити як спільне обговорення й аналіз подій, що відбуваються в групі, з метою стимуляції групових та індивідуальних процесів. При цьому групову рефлексію може відбуватися з приводу подій, що трапилися як в психологічному просторі учасників, так і в просторі фізичної реальності. У той же час у результаті застосування цього методу відбуваються події в просторі дискурсу, в якому цей метод і

здійснюється, і ці події також стають предметом обговорення. Аналіз індивідуальних переживань підсилює згуртованість групи і одночасно полегшує саморозкриття учасників.

Тренер створює можливість, атмосферу, середовище, а учасники будуть самі здійснювати свій вибір. Що з цього вийде, залежатиме від них самих. Тому, тренер відповідає за процес тренінгу, а самі учасники – за його результати. Цінність такого підходу в тому, що знижується залежність учасників від тренера. Тренер повинен вступати з учасниками не в дружні, а у спеціальні робочі стосунки. Основне завдання початкуючого тренера – виробити свій унікальний і неповторний стиль ведення занять.

Зазначимо, що є три найважливіші реальності, в яких виявляється суб’єкт: пізнання (світу, себе, інших), ставлення (до світу, до себе, до інших), перетворення (світу, себе, інших). Справжня суб’єктивність характеризується гармонійністю проявів у всіх цих реальностях. Завданням тренера є допомога в конструктивному прояві суб’єктності як окремих учасників, так і всієї групи як колективного суб’єкта. Інакше кажучи, потрібні критерії, спираючись на які можна судити про те, наскільки конструктивно група (і кожен з її членів) пізнає (світ, себе, інших), ставиться (до світу, до себе, до інших) і може перетворювати (світ, себе, інших). Можна сказати і по-іншому: критерії повинні бути показниками того, наскільки кожен з учасників і група загалом здатні до побудови свого екологічного світу. Адже найважливішим завданням тренінгу в рамках парадигми суб’єктності стає розвиток здатності бути суб’єктом власного екологічного світу, тому і критерії для аналізу стану групи повинні бути пов’язані з цим основним завданням.

Висновки. Отже, тренінгова група – це не місце, де обмінюються проблемами, це місце, де кожний учасник може краще зрозуміти і прийняти себе. Психологічний тренінг відкриває учасникам широке поле для того, щоб вступити у спілкування із самим собою, з тією вирішальною частиною себе, яка в буденному житті не помічається або відверто ігнорується, тією частиною себе, яка захищена за зовнішніми масками і ролями. Постійна підтримка зовнішніх “Я” вимагає великих затрат, виснажує і розорює особистість. ПТ активізує прагнення учасників до пізнання себе і самовдосконалення, дозволяє кожному з них прийняти особисту відповідальність за те, хто він є, і дає їм можливість стати “скульпторами” власної особистості.

Список використаних джерел

1. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. – Л.: Изд. ЛГУ, 1985. – 166 с.

- Петровская Л. А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – 168 с.
- Петровская Л. А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.
- Психологический словарь /Под ред. В.В. Давыдова и др. – М.: Педагогика, 1983. – 348 с.
- Роджерс К. Творчество как усиление себя // Вопросы психологии. – 1990. – № 3. – С.165.
- Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1993. – 368 с.
- Федорчук В.М. Соціально-психологічний тренінг “Розвиток комунікативної компетентності викладача”: Навчально-методичний посібник. – Кам’янець-Подільський: Абетка, 2003. – 240 с.
- Шевцова И.В. Упражнения и рекомендации для тренинга личностного роста. – СПб.: Речь, 2007. – 192 с.
- <http://www.adic.org.ua/sirpatip>

The article views the meaning of trainings as means of personal growth of an individual.

Key words: training, psychological training, social-psychological training. Personal growth, self-evaluation, personal-business play, topics for personal-business play, group reflection.

Отримано: 13.03.2010

удк 159.964:37.015.3

О.О. Халік

Можливості корекції тривожності як чинника дезадаптації у практичних психологів-початківців

У статті визначені можливості корекційної роботи щодо зниження рівня тривожності, представлена власна тренінгова програма, спрямована на урегулювання тривожності у практичних психологів-початківців, а також подані результати формульованого експерименту, які підтверджують ефективність запропонованої програми.

Ключові слова: тривожність, професійна тривожність, професійна дезадаптація, психологи-початківці.

В статье определены возможности коррекционной работы по снижению уровня тревожности, предложена собственная тренинговая программа, направленная на урегулирование тревожности у начинающих практических психологов, а также представлены результаты формирующего эксперимента, подтверждающие эффективность предложенной программы.

Ключевые слова: тревожность, профессиональная тревожность, профессиональная дезадаптация, начинающие психологи.

Деструктивна тривожність у фахівця-початківця не тільки призводить до неефективного виконання власних професійних обов'язків, а і пришвидшує появу професійного вигорання. Неоптимальний рівень тривожності може сприяти появі дезадаптації, бути несумісним з роботою психолога як представника “допомагаючих” професій. Тому профілактична та психокорекційна робота, спрямована на врегулювання тривожності, переведення її з деструктивного русла в конструктивне, необхідна на етапах адаптації до професії та первинної професіоналізації.

Оскільки в більшості випадків необхідно говорити про негативний вплив тривожності, то це викликає необхідність підбору відповідних методів та прийомів її корекції.

В переважній більшості системи заходів у сучасній психологічній літературі щодо регуляції рівня тривожності розроблені для дітей, підлітків та юнацтва в роботах Є.Лютової, А.М.Мікляєвої, Г.Моніної, Я.М.Омельченко, А.М.Прихожан, П.В.Румянцевої, А.С.Співаковської, С.О.Ставицької та ін. Лише в окремих роботах, наприклад, Г.Ш.Габдреевої, Н.Є.Гульчевської, Е.М.Набат, Т.Л.Шабанової, приділяється увага можливостям зниження тривожності в період дорослості під час професійного становлення особистості.

Мета статті: теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити ефективність тренінгової програми щодо регуляції тривожності як чинника дезадаптації у практичних психологів-початківців.

Найзагальніша програма регуляції тривожності полягає у виокремленні двох основних складових: а) зовнішній вплив (за допомогою іншої людини або групи людей, музики та ін.), б) саморегуляція (метод нервово-психічного розслаблення).

Хоча Є. Лютова та Г. Моніна розробляли програми зі зниження рівня тривожності для дітей дошкільного та шкільного віку, але самі напрямки корекційної роботи можуть бути використані і в період дорослості, особливо враховуючи результати нашого конста-