

# ТРЕНІНГ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

**Кукса Юрій Володимирович**

аспірант

Полтавський національний педагогічний університет  
імені В. Г. Короленка  
м. Полтава, Україна

**Вступ.** Будучи соціальною істотою, людина протягом життя виявляється постійно включеною до тих чи інших видів міжособистісної взаємодії. Комунікація та взаємовідносини на певному етапі онтогенезу визначають напрямок розвитку особистості, а також є показником емоційного комфорту та психологічного благополуччя. У зв'язку з цим питання пошуку шляхів підвищення ефективності міжособистісної взаємодії є актуальним і в контексті забезпечення всебічної самореалізації особистості, так і в контексті налагодження відносин у професійному середовищі.

Аналіз наукових джерел (Л. Карамушка, О. Музика, В. Федорчук, Т. Яценко та ін.) дає змогу констатувати, що у психолого-педагогічній науці розроблена велика кількість технологій та методик розвитку особистісної сфери та комунікативних навичок майбутніх педагогів, психологів та представників інших соціономічних професій, однак практично поза увагою дослідників лишається питання розробки психолого-педагогічних технологій, які б сприяли формуванню навичок міжособистісної взаємодії майбутніх фахівців технічного профілю у період оволодіння професією. На нашу думку, основою такої технології може стати тренінг, зокрема, такий його вид, як соціально-психологічний тренінг, який надає змогу за досить короткий час допомогти у вирішенні завдання інтенсивного формування й розвитку навичок міжособистісної взаємодії у системі підготовки фахівців технічного профілю.

**Мета роботи.** У зв'язку з цим метою статті є обґрунтування тренінгу як засобу формування навичок міжособистісної взаємодії студентів технічних спеціальностей.

**Матеріали та методи.** У наш час слово «тренінг» використовується досить часто і має широкий спектр трактувань. Так, «Сучасний тлумачний психологічний словник» визначає тренінг як «сферу практичної психології, зорієнтовану на використання активних методів групової психологічної роботи з метою розвитку компетентності у спілкуванні» [7, с. 548];

Н. В. Лук'янчук називає тренінгом активний метод отримання нової інформації, теоретичних знань людиною з практичною перевіркою запропонованих умінь та навичок у безпечному середовищі [2];

Ю. О. Святенко вважає, що тренінг — це сукупність психокорекційних і навчальних методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання і саморегуляції, спілкування і соціальної взаємодії, комунікативних та професійних умінь [5].

Е. Салас стверджує, що тренінг є систематичним набуттям знань, умінь, навичок і атитюдів, спрямованим на покращення виконання діяльності у певній галузі [12]. На думку науковця, тренінг має бути спрямований на досягнення когнітивних та поведінкових змін учасників, які можливі лише у випадку ретельної підготовки його програми, наявності якісного зворотного зв'язку та методів оцінки ефективності тренінгу.

К. Левін, Р. Ліппіт, К. Бенне та інші [8; 9; 10] висловлюють думку про те, що тренінг є формувальним методом, який спирається на проблемне навчання через дії і власний досвід. Цей метод використовує дані як про актуальну поведінку учасників, так і про ситуації, що мають місце у тренінговій групі, про намагання їх змінити, зокрема, за рахунок налагодженої взаємодії учасників. Основною причиною використання цього методу є його здатність до розширення меж самосвідомості і самопізнання учасників, зміна їх атитюдів за рахунок здійснення свідомих виборів, співпраці та спільної відповідальності за раціональне вирішення проблем та виконання завдань, що може бути досягнуто здебільшого через власну активність учасників при фасилітації тренера.

Як наслідок особистість може зазнати змін у самосприйманні, баченні соціальних ролей і груп. Окрім того, завдяки тренінговим формам роботи

відбувається краще розуміння процесів у групі, організаційних проблем, а тому останнім часом помітне широке застосування цього методу з метою покращення функціонування виробничих колективів, а також підвищення продуктивності установ і організацій різного профілю [1].

**Результати та обговорення.** Тренінг допомагає людині самій формувати навички побудови продуктивної міжособистісної взаємодії, розглядати життєві ситуації не лише з власної точки зору, а й з позиції партнера, а також розвивати в собі вміння пізнання та розуміння себе й інших у спілкуванні. Психологічний тренінг виступає особливою формою групової роботи, яка формує нові навички, допомагає реалізувати деякі потенційні можливості особистості. Його специфіка полягає в тому, що він змушує займати активну позицію, а формування навичок проходить безпосередньо у процесі діяльності, проживання власних емоцій та набуття досвіду конструктивної поведінки [6].

Мета роботи тренінгової групи полягає у розвитку соціально-психологічної компетентності особистості, яка реалізується через здатність індивіда будувати ефективну взаємодію з оточуючими. Однак у соціально-психологічного тренінгу є ще кілька цілей, а саме розвиток активної позиції учасників тренінгу, тобто їхньої здатності здійснювати суспільно значущі перетворення у сфері міжособистісних відносин, а також підвищення психологічної культури як суттєвого аспекта усебічного особистісного розвитку [1].

Основна мета соціально-психологічного навчання через тренінг конкретизується у сукупності завдань, до яких В. Зливков та С. Лукомська відносять [1]:

- а) оволодіння деякими психолого-педагогічними знаннями;
- б) формування і корекцію соціально-психологічних умінь та навичок учасників;
- в) усвідомлення цілісності власного соціально-психологічного буття серед інших;
- г) розвиток здатності до повного і адекватного пізнання себе та інших;

д) оволодіння прийомами адекватного розуміння психологічних повідомлень, які надходять від оточуючих людей чи груп;

е) засвоєння прийомів міжособистісного спілкування;

ж) чуттєве пізнання групової динаміки та усвідомлення власної залученості до міжособистісних ситуацій, які виникають.

Соціально-психологічний тренінг завжди передбачає групову форму роботи. Дієвість та практична значущість групової роботи для формування й розвитку навичок міжособистісної взаємодії майбутніх фахівців технічного профілю визначається деякими перевагами [3]:

1) тренінгова група репрезентує суспільство в мініатюрі, оскільки тренінг є змодельованою системою взаємовідносин і взаємозв'язків, які притаманні для реального життя. Завдяки цьому учасники мають змогу розглянути та проаналізувати аспекти спілкування та поведінки інших людей і самих себе в умовах відносної психологічної безпеки [11];

2) у групі можна навчитися новим умінням, поекспериментувати з різними стилями побудови стосунків з партнерами. Також під час групової роботи учасники можуть ідентифікувати себе з іншими, «зіграти» роль іншої особи чи поставити себе на її місце. Це сприяє кращому розумінню як партнерів по спілкуванню, так і самих себе, допомагає засвоїти нові більш ефективні способи поведінки, які використовують інші люди. За такої умови може виникати емоційний зв'язок, розвиватися співпереживання та емпатія, які позитивно впливають на особистісне зростання та розвиток навичок взаємодії з іншими [4];

3) доведено, що більш ефективні особистісні зміни відбуваються не в індивідуальному, а саме в груповому контексті, оскільки щоб виявити і змінити неадаптивні атитюди та утворити нові форми поведінки, люди мають навчитися бачити себе так, як їх бачать інші. Цьому сприяє можливість у процесі групової роботи одержати безоцінний зворотній зв'язок від інших учасників [3].

**Висновки.** У зв'язку з цим ми вважаємо за доцільне використання саме формату тренінгу для формування та розвитку навичок міжособистісної

взаємодії у системі підготовки фахівців технічного профілю, оскільки він здатний забезпечити якнайповніше виконання завдань програми та досягнення її мети. Впровадження в освітній процес закладів вищої освіти програми формування навичок міжособистісної взаємодії у системі підготовки фахівців технічного профілю дає змогу не лише підвищити ефективність міжособистісної взаємодії студентів технічного профілю у професійному середовищі, але й розвиватиме соціальний аспект професійної компетентності майбутніх фахівців технічних спеціальностей.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с.
2. Лук'янчук Н. Класифікація видів тренінгів. *Навчання і виховання обдарованої дитини*. 2013. Вип. 1. С. 272-279.
3. Овдієнко І. М. Тренінг професійного зростання практичного психолога. *Вісник Національного університету оборони України*. 2015. № 3 (46). С. 220-224.
4. Павлюх В. В. Тренінг активізації особистісних детермінант становлення професійної ідентичності психолога: сутність, структура та етапи проведення. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка*. Київ, 2014. Том 11. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. Вип. 11. С. 224-231.
5. Святенко Ю. О. Тренінг особистісного зростання: навч.-метод. посібник. Київ : Видавничий дім «Слово», 2017. 112 с.
6. Федорчук В. М. *Тренінг особистісного зростання*. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 250 с.
7. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків: Прапор, 2007. 640 с.
8. Brandford L., Gibb J., Benne K. *T-Group Theory and Laboratory Method*. New York: Wiley, 1964. 498 p.

9. Lewin K. Resolving Social Conflicts. Field Theory in Social Science. Washington, DC: American Psychological Association, 1997. 422 p.
10. Lippitt G. L. Organizational Renewal: A Holistic Approach to Organization Development. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1982. 418 p.
11. Rudestam K. E. Experiential Groups in Theory and Practice. Monterey: Brooks / Cole, 1982. 318 p.
12. Salas E., DiazGranados D., Klein C., Burke C.S., Stagl K.C., Goodwin G.F., Halpin S.M. Does team training improve team performance? A meta-analysis. *Human factors*. 2008. Vol. 50 (6). P. 903-933.