

ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНОГО ПРОФІЛЮ

Кукса Юрій Володимирович

аспірант кафедри психології

Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка

м. Полтава, Україна

jkuksa777@gmail.com

Вступ. Людина протягом життя виявляється постійно включеною до тих чи інших видів міжособистісної взаємодії, тому комунікація та взаємовідносини визначають напрямок розвитку особистості на певному етапі онтогенезу. З огляду на це, пошук шляхів підвищення ефективності міжособистісної взаємодії є актуальним і для забезпечення всебічної самореалізації особистості, і для налагодження відносин у професійному середовищі.

На сьогодні у психолого-педагогічній науці розроблена велика кількість технологій розвитку комунікативних навичок майбутніх педагогів, психологів та представників інших соціономічних професій (Л. Карамушка, О. Музика, В. Федорчук, Т. Яценко та ін.), 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.

Мета роботи. У зв'язку з цим метою статті є обґрунтування використання соціально-психологічного тренінгу для формування навичок міжособистісної взаємодії студентів технічного профілю.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні слово «тренінг» використовується 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» [5, с. 548];

Ю. 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 [4].

Е. Салас стверджує, що тренінг є систематичним набуттям знань, умінь, навичок і атитюдів, спрямованим на покращення виконання діяльності у певній галузі [9].

К. Левін, Р. Ліппіт та інші [6; 7] 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].

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 належать [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 [2; 3; 8]:

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;

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;

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.

Висновки. Отже, ми вважаємо за доцільне використання саме соціально-психологічного тренінгу для формування та розвитку навичок міжособистісної взаємодії у студентів 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.

Список літератури:

1. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с.

2. Овдієнко І.М. Тренінг професійного зростання практичного психолога. Вісник Національного університету оборони України. 2015. № 3 (46). С. 220-224.
3. 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.
4. Святенко Ю. О. Тренінг особистісного зростання: навч.-метод. посібник. Київ: Видавничий дім «Слово», 2017. 112 с.
5. Шапар В.Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків: Прапор, 2007. 640 с.
6. Lewin K. Resolving Social Conflicts. Field Theory in Social Science. Washington, DC: American Psychological Association, 1997. 422 p.
7. Lippitt G.L. Organizational Renewal: A Holistic Approach to Organization Development. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1982. 418 p.
8. Rudestam K.E. Experiential Groups in Theory and Practice. Monterey: Brooks / Cole, 1982. 318 p.
9. 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.