

*Олександр Музика*

## **ТРЕНІНГ ЦІННІСНОЇ ПІДТРИМКИ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ПСИХОЛОГІВ**

*У статті розглядаються особливості тренінгу ціннісної підтримки професійного становлення психологів, в основі якого лежить суб'єктно-ціннісний аналіз і авторські методики дослідження ціннісної свідомості та розвитку професійних здібностей.*

**Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** Професія психолога належить до тих професій, де розвиток особистісних і професійних якостей – не просто два взаємозалежні процеси. Характер залежності тут інший: особистісний розвиток у цьому випадку є підґрунтям для професійного. Система особистісних цінностей майбутнього психолога в ідеалі має бути такою, щоб ті професійні стандарти, які привносяться у процесі професійної підготовки, легко інтегрувалися в неї. Таким чином, перед тренінгом професійного становлення психолога стоять дві основні вимоги: а) він має актуалізувати у ціннісній свідомості студентів ті елементи життєвого досвіду, які дотичні до професійних якостей психолога; б) перспективи професійного саморозвитку мають вибудовуватися в контексті тих цінностей (чи антицінностей), які складають життєвий світ особистості. Труднощі, які виникають при підготовці психологів, зумовлюються тим, що більшість абітурієнтів, які вибирають цю професію, не мають досвіду спілкування із реальними психологами-професіоналами. У багатьох випадках вибір професії базується на компенсаторних мотивах або ж на неповній чи спотвореній інформації. Завдання тренінгу ціннісної підтримки полягає в тому, щоб допомогти студентові відрефлексувати й усвідомити ті особистісні цінності, які стануть основою його професійного росту.

**Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання проблеми.** Зв'язок особистісних утворень з ефективністю діяльності психолога

помітили вже перші професіонали в цій галузі. У проблемі трансферу, яка була поставлена ще З. Фройдом, саме цей зв'язок є найістотнішим. На необхідності врахування особливостей особистісного розвитку при підготовці психологів наголошують українські дослідники (М.М. Заброцький, С.Д. Максименко, В.О. Моляко, В.Г. Панок, М.В. Папуча, Н.І. Пов'якель, В.А. Семиченко, М.Л. Смульсон, Ю.М. Швалб, Т.С. Яценко). Постає питання про виділення певної ієрархії якостей особистості, яка б відображала рівень важливості того чи іншого утворення для професійної діяльності психолога.

Навички соціальної взаємодії [12], особливості життєвого світу [6, 10], комунікативна компетентність [1, 11], вміння проектувати діяльність [5, 9] – ось далеко не повний перелік напрямків, що виділяються дослідниками як пріоритетні у підготовці психологів. Паралельно визріває необхідність пошуку такого підходу, який міг би синтезувати всі перераховані вище напрямки, об'єднати їх на основі принципів цілісності і системності.

***Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.*** Все більше дослідників сходяться на тому, що шляхи вирішення поставленої проблеми можна знайти у ціннісній сфері людини. У ряді робіт, які присвячені підготовці психологів-професіоналів, такими поняттями як цінності, ціннісні орієнтації, ціннісний вибір тощо окреслюються найважливіші ресурси професійного розвитку психологів [7, 8]. Але однією з найважливіших і невирішених проблем залишається проблема формування системи професійно значимих цінностей.

***Формулювання цілей статті (постановка завдання).*** В описаному нижче тренінгу зроблено спробу вирішити ряд завдань, а саме: підібрати методики реконструкції ціннісної свідомості та контролю змін у ній, розробити принципи ціннісної підтримки та ефективні способи її здійснення.

***Виклад основного матеріалу дослідження.*** Особливістю використання тренінгових методів з метою професійного зростання є відсутність у студентів-психологів досвіду професійної діяльності. Бракує студентам і життєвого досвіду, але, враховуючи специфіку професії психолога, її людиноцентрованість, саме життєвий досвід студентів, а не технологічно-

методичні схеми професійної діяльності, є ресурсом професійного розвитку. Багатогранність психологічної діяльності, різноманіття психологічних проблем є основою для знаходження кожним професіоналом тієї ніші, де він виявиться максимально ефективним.

Ідея використання життєвого досвіду у професійній підготовці не нова. При навчанні акторів широко використовується актуалізація емоційного досвіду. Описано досить багато прикладів успішної діяльності у сфері соціально-психологічної і медико-біологічної реабілітації людей, основним мотивом якої є особистий досвід, часто навіть особиста життєва трагедія, яку людина пережила і прагне навчити цьому інших. Досвід – це не те, що було, досвід – це те, що залишилося.

Рефлексія переживання емоційного, операційного, споглядального досвіду відображається у **системі цінностей особистості**. Глибина цього досвіду, широта відображення у ньому різних сторін людських відносин є тією психологічною диспозицією, яка характеризує рівень психологічної готовності студента до сприймання нових знань, до їх „вмонтовування” у систему особистісно-професійних цінностей. Важливим ресурсом є переосмислення і переоцінка студентами власного життєвого досвіду в світлі нових знань, які вони отримують у процесі професійного підготовки, долання психологічного блокування і захисних механізмів. У цьому контексті завдання мобілізації діалогічності внутрішнього світу, рефлексивності, яке ставиться рядом дослідників, виглядає особливо актуальним [6, 7].

Тренінг ціннісної підтримки, який пропонується нами, спирається на ряд

43

теоретичних положень і методичних прийомів [4]. Це, насамперед, основні положення суб'єктно-ціннісного аналізу, методика вивчення ціннісної свідомості (МВЦС) [3], методика вивчення динамічних механізмів розвитку творчих здібностей (МВДЗ) [2]. Теоретичною базою тренінгу ціннісної підтримки є поняття суб'єктних цінностей, які визначаються як ціннісні деривати життєвого досвіду, які мають відповідати двом умовам. По-перше, ці ціннісні конструкти повинні мати високий рівень особистісної значимості. За

допомогою МВЦС цей параметр контролюється через кількість взаємозв'язків з рештою конструктів ціннісної свідомості. По-друге, елементарна суб'єктна цінність – це, принаймні, бінарне утворення. МВЦС дозволяє з допомогою факторного моделювання відтворити суб'єктно-ціннісне ядро особистості. Проблемно і ситуаційно спрямований аналіз ядерних цінностей на основі кореляційних зв'язків дозволяє виділити діади, що складаються з ціннісних конструктів, які: а) відображають ціннісний досвід соціальних стосунків; б) ціннісний досвід діяльності і розвитку людиною власних здібностей.

Соціально-моральнісна складова суб'єктних цінностей забезпечує реалізацію їх смислотворчої функції, а операційно-діяльнісна – інтенційної. Завдяки такому поєднанню суб'єктні цінності з більшою ймовірністю, ніж ціннісні утворення, виявлені іншими методами, регулюють реальну (а не бажану) поведінку людини, визначають напрямки її саморозвитку.

Як показує наш досвід досліджень, основною причиною блокування суб'єктної активності людини є певні диспропорції у структурі суб'єктно-ціннісного ядра особистості: там бракує або діяльнісних (так буває частіше), або моральнісних цінностей. Часто спостерігається й неузгодженість між цими групами цінностей, що теж позбавляє їх ознак суб'єктних цінностей. Для прикладу, людина прагне допомагати знедоленим, але жодних конкретних вмінь і знань, окрім співпереживання, для реалізації цієї мети запропонувати не може.

Основна мета тренінгу ціннісної підтримки професійного становлення психологів полягає в тому, щоб, спираючись на реальний ціннісний досвід людини, використовуючи його як основу, реконструювати й актуалізувати ті суб'єктні цінності, які ведуть до розвитку професійних здібностей.

Тренінг складається з ряду етапів. Завдання першого – рефлексія ціннісного досвіду і створення моделі ціннісної свідомості з допомогою МВЦС. Другий етап – аналітичний. Тут виявляються проблемні моменти і ресурси для ціннісної підтримки професійного розвитку. На третьому – моделюючому етапі тренінгу – привносяться нові діяльнісні та моральнісні конструкти і

створюється нова модель ціннісної свідомості, яка більшою мірою відповідає завданням професійного розвитку. Важливим моментом є те, що в цю нову модель включаються не лише нові ціннісні конструкти, а й люди з контактного оточення, які є носіями цих цінностей. Проводиться ідея про те, що основою професійного зростання має бути взаємодія і співпраця з цими людьми. Наступний етап пов'язаний із контролем та самоконтролем змін, які відбулися у ціннісній свідомості. Контролюються чотири групи показників: перелік професійно-важливих діяльностей, якими володіє людина, кількість дій і операцій у кожній діяльності та рівень оволодіння ними, кількість референтних осіб у сфері професійної діяльності та їх належність до контактного оточення і особистісні якості, які необхідні для професійної діяльності. Цей етап спрямовано більшою мірою на розвиток діяльнісних і соціальних компонентів здібностей як необхідної умови професійного росту. П'ятий етап – це повторна реконструкція ціннісної свідомості з допомогою МВЦС, яка проводиться через деякий час, як правило, через місяць-півтора для того, щоб виявити усталені зміни в ціннісній свідомості.

Зауважимо, що й четвертий етап також може проводитися відстрочено. Допускається (і навіть заохочується) самотестування студентів за МВДЗ, оскільки методика проста в користуванні і спрямована на розвиток рефлексії здібностей.

Загалом тренінг ціннісної підтримки професійного становлення психологів базується на авторських методиках, пов'язаних з факторним моделюванням ціннісної свідомості і є досить складним як з точки зору теоретичних засад, так і процедури проведення. Обсяг цієї статті не дозволяє зупинитися на всіх деталях, тому виокремимо лише принципові моменти.

*Принцип опори на ціннісний досвід людини.* Підтримати можна лише ті ціннісні смисли та інтенції, які вже існують і складають основу особистості.

*Принцип „вмонтовування” у досвід привнесених цінностей.* Нові ціннісні конструкти мають доповнювати усталену систему цінностей, а не руйнувати її. Радикальні зміни навряд чи можливі як результат тренінгу.

*Принцип групового зняття ціннісних дисонансів.* Ті розбіжності у ціннісному досвіді, які видаються людині травмуючи ми досить часто знімаються завдяки трактування їх групою як допустимих, нормальних, таких, що часто зустрічаються.

*Принцип доповнення ціннісно-регуляційних схем.* Часто в структурі суб'єктних цінностей не вистачає певних діяльнісних чи моральнісних компонентів. Ціннісна підтримка спрямована насамперед на заповнення цих прогалів з метою активізації смислового чи інтенційного компонентів суб'єктної активності.

*Принцип зняття ціннісної конфліктності.* Часто у ціннісному досвіді людини співіснують ціннісні утворення, пов'язані з різними життєвими періодами та людьми, протилежними за своєю ціннісною спрямованістю. Такий досвід може бути або вмонтований у систему професійних цінностей, або дискредитований шляхом повторної реконструкції ціннісної свідомості.

*Принцип включення нових ціннісних регуляційних схем у нові схеми особистісного росту.* Цей принцип реалізовується шляхом включення в програму професійного розвитку не лише ціннісних конструктів, а й реальних референтних осіб, які входять до контактного оточення.

*Принцип особистісного наближення діяльнісних цінностей.* Реалізується

44

шляхом виділення окремих дій і операцій у професійних вміннях з допомогою МВДЗ.

*Принцип особистісного наближення моральнісних цінностей* реалізується шляхом виділення їх носіїв – людей – з контактного оточення.

*Принцип соціальної валідизації цінностей.* Іноді цінності професійного росту не узгоджуються із системою цінностей тієї соціальної групи, до якої входять студенти. Тренінгова група може надати ціннісну підтримку, визнаючи такі цінності важливими та необхідними.

*Принцип рефлексивно-особистісної асиміляції цінностей.* Реконструкція ціннісної свідомості, спрямована на професійний ріст, можлива лише за умови активності самих студентів, їх спрямованості на самопізнання і

самовдосконалення.

*Принцип визнання за особистістю права на відторгнення чи неприйняття певних цінностей*, які є несумісними з її рівнем особистісного чи професійного розвитку. Тренінг ціннісної підтримки, як і будь-яке навчання (за Л.С.Виготським), має здійснюватися в зоні ближчого розвитку.

*Принцип латентного існування ціннісних конструктів як потенціалу професійного розвитку*. Досить часто окремі ціннісні уявлення існують у свідомості людей і оцінюються ними як позитивні, але регулювати поведінку починають лише тоді, коли вплітаються у реальні життєві контексти, у мотивацію реальних вчинків людини.

*Принцип врахування необхідності латентного періоду*, який потрібний для фіксації результатів ціннісної підтримки. Після тренінгу студентам необхідний деякий час для того, щоб одні цінності включити в контекст регуляції професійного росту, а інші – відкинути. Цей час іде на перебудовування як способів власної діяльності, так і соціальних стосунків.

*Принцип поєднання двох рівнів аналізу: особистісного і професійного*. Ціннісна підтримка професійного становлення має використовувати, а не переробляти ті особливості особистості, які вже склалися у людини, прилаштовуючи до них „споріднені” напрямки і методики психологічної роботи.

*Принцип фіксування і ціннісного закріплення успіхів у нових видах професійної діяльності*.

*Принцип взаємного поціновування досягнень*. Це ціннісний обмін, в результаті якого відбуваються як процеси групової інтеграції на основі спільних професійних інтересів та цінностей, так і процеси індивідуалізації, які йдуть через визнання підвищеної компетентності особистості в окремих сферах професійної діяльності.

*Принцип нерівномірності розвитку і динаміки ціннісних пріоритетів*. Професійне становлення відбувається в потоці життя. Життєві переживання, пов'язані з коханням, втратою близьких людей, втотою тощо можуть відсунути

на задній план проблеми професійного зростання. В таких випадках не залишається нічого іншого, як дати людині пережити ці події, включити їх у систему особистісних цінностей, а вже тоді повернутися до проблеми професійного росту.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Тренінг ціннісної підтримки професійного становлення психологів є досить гнучким і методично насиченим методом. Виконання технологічно достатньо складних завдань і вправ стимулює розвиток професійної спрямованості студентів, а ціннісна підтримка групи надає їй стійкості і транситуативності. Тренінг може бути адаптований для молодих психологів і скерований на попередження та усунення професійних деформацій та особистісних криз.

### Література

1. *Заброцький М.М., Максименко С.Д.* Комунікативна компетентність учителя: сутність і шляхи формування. – Київ-Житомир: Волинь, 2000. – 32 с.
2. *Науковий звіт* про виконання II етапу наукового проекту „Творчість як засіб особистісного росту та гармонізації людських стосунків” (01.01.04-31.03.05) – Номер проекту 07.07.00092 (Державний фонд фундамент. досліджень) – 98 с.
3. *Музика О.Л.* Суб’єктно-ціннісний аналіз особистісного росту // Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. Максименка С.Д. – К.: Міленіум, 2005, т.7, вип.5, ч.2 – С. 64-71.
4. *Музика О.Л.* Ціннісна підтримка особистісного росту // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія №12. Психологічні науки: Зб. наукових праць. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2005. – №6 (30). – Ч. II. – С. 232-240.
5. *Панок В.Г.* Концептуальні підходи до формування особистості практикуючого психолога / Практична психологія та соціальна робота. – 1998. – №4, 5.
6. *Папуча Н.В.* Диалогичність внутрішнього мира как проблема / Актуальні проблеми соціології, психології та педагогіки: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. „Тенденції розвитку психології в Україні: історія та сучасність”. – К.: Либідь, 2006. – С.90-97.
7. *Пов’якель Н.І.* Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога. – К.: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2003. – 294 с.
8. *Рибалка В.В.* Методологічні питання наукової психології. – К.: Ніка-Центр, 2003. – 204 с.
9. *Семиченко В.А.* Теоретичні та методичні основи професійного самовиховання студентів вузу. – Хмельницький: ХДПІ, 2001. – 255 с.
10. *Титаренко Т.М.* Життєвий світ особистості в межах і за межами буденності. – К.: Либідь, 2003. – 375 с.



11. *Швалб Ю.М.* Целеполагающее сознание (психологические модели и исследования). – К.: Миллениум, 2003. – 152 с.
12. *Яценко Т.С.* Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання. – К.: Вища школа, 2004. – 679 с.