

Камінська О. В., д.психол.н., доцент (Рівненський державний гуманітарний університет)

## СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА

**Анотація.** У статті розкрито сутність поняття «професійна компетентність», визначено умови та засоби, що дозволять педагогу зростати у професійному плані та підвищувати ефективність своєї діяльності, висвітлено вплив процесу підвищення професійної компетентності на самовдосконалення особистості, обґрунтовано, що соціально-психологічний тренінг є ефективним засобом підвищення професійної компетентності педагога, оскільки участь в ньому дозволяє оптимізувати вміння та навички, необхідні для ефективної педагогічної діяльності, та здійснювати більш глибокий вплив, виробляючи особистісні характеристики, що сприяють професійній самореалізації.

**Ключові слова:** професійна компетентність, самовдосконалення, самоактуалізація, ефективність професійної діяльності, соціально-психологічний тренінг.

**Аннотация.** В статье раскрыто сущность понятия «профессиональная компетентность», определены условия и средства, которые позволят педагогу расти в профессиональном плане и повышать эффективность своей деятельности, освещено влияние процесса повышения профессиональной компетентности на самосовершенствование личности, обосновано, что социально-психологический тренинг является эффективным средством повышения профессиональной компетентности педагога, поскольку участие в нем позволяет оптимизировать умения и навыки, необходимые для эффективной педагогической деятельности, и осуществлять более глубокое воздействие, развивая личностные характеристики, способствующие профессиональной самореализации.

**Ключевые слова:** профессиональная компетентность, самосовершенствования, самоактуализация, эффективность профессиональной деятельности, социально-психологический тренинг.

**Annotation.** The article reveals the essence of the concept «professional competence», defined terms and tools that allow the teacher to grow professionally and improve the efficiency. The impact of increasing professional competence for self-identity is determined. It is emphasized that social and psychological training is an effective means to improve the professional

*competence of the teacher, because participation in it benefits optimiing the skills necessary for effective educational activities and carry out a profound impact, making personal characteristics that promote professional fulfillment.*

**Key words:** *professional competence, self-improvement, self-actualization, the effectiveness of professional activity, social and psychological training.*

**Враховуючи соціально-економічні** зміни, що відбуваються в країні та висувують нові вимоги до конкурентоспроможності особистості, підвищення професійної компетентності є одним з важливих та актуальних завдань, що повстають перед педагогами незалежно від їх кваліфікації та досвіду роботи. Це зумовлено тим, що вдосконалення вмінь та навичок, вироблення нових стратегій взаємодії з суб'єктами педагогічного процесу, є передумовою не лише професійного, але й особистісного росту, сприяє розширенню горизонтів свідомості, опануванню більш ефективними методами та засобами навчальної і виховної діяльності. Процес підвищення професійної компетентності, що повинен характеризуватися ознакою безперервності, дозволяє педагогу володіти інноваційними методами викладання та ефективно впливати на формування підростаючої особистості, на яку і спрямовані педагогічні впливи.

**Зважаючи на актуальність** піднятої проблеми, вона піддається активному вивченню. Зокрема, вченими уточнено сутність та психологічний зміст поняття «професійна компетентність» [1; 2], досліджено умови, що сприяють її підвищенню [3], визначено шляхи, які забезпечують актуалізацію педагогічних знань та вмінь [4; 5]. Однак, незважаючи на наявні здобутки, психологічний супровід цього процесу не набув необхідного поширення, що робить важливим виділення психологічних засобів, які дозволили б педагогу підвищити ефективність своєї професійної діяльності.

**Враховуючи це** метою статті є визначення психологічних умов та засобів підвищення професійної компетентності педагога.

**У сучасній науці** існують різні підходи до тлумачення професійної компетентності. Так, В. Я. Синенко трактує це поняття як інтегрування відповідного рівня професійних знань, умінь, навичок, особистісних якостей вчителя, що виявляються в результаті діяльності [1]. На його думку, варто розрізняти професійну підготовку фахівця та його професійну компетентність. Перше – це процес оволодіння потрібними знаннями та навичками, друге – результат цього процесу.

А. Б. Земба стверджує, що професійна реалізація є оптимальною сферою прояву компетентності фахівця, яка розглядається як сукупність професійних знань та умінь, що визначають результативність професійної діяльності; комплекс професійно значущих особистісних якостей, які детермінують самостійну й відповідальну діяльність людини; прояв єдності професійної та загальної культури фахівця; інтегративну характеристику фахівця, яка

визначає його готовність та здатність успішно здійснювати професійну діяльність [2].

С. В. Цимбал вважає, що професійну компетентність сучасного спеціаліста, яка визначається як готовність на високому професійному рівні виконувати свої фахові обов'язки відповідно до сучасних теоретичних та практичних надбань і досвіду, наближених до світових вимог та стандартів, як інтеграція у світ на діяльнісному рівні, доцільно розглядати у єдності трьох її компонентів: мотиваційно-ціннісного, предметно-практичного та саморегулятивно-вольового. Формування професійної компетентності сучасного фахівця доцільно спрямовувати на особистісно-орієнтовану парадигму освіти, використання новітніх досліджень у галузях синергетики, акмеології, теорії творчості, що передбачає використання принципу “талант – це синтез талантів”, який виявляє механізм розвитку особистості та орієнтує систему професійної підготовки на формування багатобічного фахівця [3].

На нашу думку, професійну компетентність слід розглядати як складне та багаторівневе утворення. Це не лише сукупність певних знань та вмінь, але й здатність творчо підходити до виконання своїх професійних функцій, передбачати наслідки діяльності, знаходити альтернативні шляхи вирішення проблемних ситуацій.

Високий рівень професійної компетентності є основою формування педагогічної майстерності, що передбачає наявність сукупності ділових та особистісних якостей, які забезпечують продуктивність та достатню ефективність діяльності вчителя. Педагогічна майстерність передбачає не лише оволодіння повною мірою навчальним матеріалом, але й здатність передати його учням в такому вигляді, щоб захопити їх до самостійного пошуку інформації з конкретної теми, сформував мотивацію до самоосвіти, виробити здатність творчо мислити та неординарно підходити до вирішення різних питань, оскільки саме формування в учня внутрішньої мотивації до навчання та учіння є основою його ефективної взаємодії з вчителем, сприяє кращому засвоєнню необхідної інформації.

Педагогічна майстерність передбачає переважання при взаємодії з учнями гуманістично орієнтованого підходу, який ґрунтується на сприйнятті суб'єкта взаємодії як повноправного партнера спілкування, який володіє цінними особистісними якостями. Особлива увага приділяється саме особистісним властивостям людини, що сприймається як найвища цінність, неповторна індивідуальність. Прагнення зрозуміти співрозмовника, з повагою ставитись до нього, є основою гуманістичного підходу до навчання і виховання, що забезпечує краще саморозкриття суб'єктів навчального процесу, створення сприятливої атмосфери для оволодіння новими знаннями та навичками.

Педагог, якому притаманний високий рівень професійної майстерності, є особистістю ініціативною, творчою, що не боїться брати на себе відповідальність, займає активну позицію в різних сферах життя.

В. В. Грачев у теорії та практиці професійної діяльності вчителя виділяє основні компоненти професійно-педагогічної компетентності: етичні установки, систему психолого-педагогічних знань, систему знань у сфері свого предмета, загальну ерудицію, засоби розумових і практичних дій, професійно-особистісні якості [4].

Узагальнюючи праці науковців [1–4] можна визначити ключові компоненти професійної компетентності: інформаційна компетентність – передбачає володіння інформаційними технологіями, уміння опрацьовувати різні види інформації; комунікативна – вміння вступати в контакт, бути зрозумілим, спілкування без обмежень; продуктивна – вміння працювати, отримувати результат, ухвалювати рішення та відповідати за них; автономізаційна – здатність до саморозвитку, творчості, самовизначення, самоосвіти, конкурентоспроможність; моральна – готовність, спроможність і потреба жити за традиційними моральними нормами; психологічна – здатність використовувати психологічні засоби навчання в організації взаємодії в освітній діяльності; предметна – володіння певними засобами навчання; соціальна – вміння жити та працювати з оточуючими; математична – вміння працювати з числом, числовою інформацією; особисті якості вчителя – доброзичливість, чуйність, урівноваженість, витонченість, толерантність, рефлексія, людяність.

Г. Д. Малик пропонує такий перелік професійних компетенцій: методологічно-регулятивну, яка закладає основи побудови і переносу в зміст освіти моделей ефективного виконання майбутнім фахівцем соціокультурних і професійних функцій; концептуально-теоретичну, яка визначає практикоорієнтований зміст професійної освіти на широкому тлі культури у вигляді нового типу освітнього результату – компетенцій; проектно-технологічну, яка оптимізує вибір системи навчальних технологій, що забезпечують формування парціальних компетенцій – ключових, базових, спеціальних, що відповідають вимогам освітнього стандарту; моделювально-прогностичну, яка полягає в проектуванні моделі отримання нового типу освітнього результату, який не зводиться до простого когнітивно-операційного конструкта, а орієнтований на вирішення реальних завдань; критерійно-оцінювальну, яка дозволяє оцінювати якість вітчизняної професійної освіти й ефективність управління якістю освіти; кваліфікаційну, завдяки якій підвищується якість підготовки фахівців; орієнтувальну у визначенні напрямку формування ефективної професійної діяльності майбутнього фахівця, як результату виявлення її особливостей та зіставлення діяльності суб'єкта з нормами культури; практико-орієнтовану, яка спонукає до практичного пізнання та розуміння обраної професії, виконання типових

професійних завдань; адаптивну, яка забезпечує професійну соціалізацію; гуманітарну або особистісно-розвивальну, яка виявляється в прагненні людини до нових особистісних, навчальних і професійних звершень, постійному цілепокладанні; стандартизаційно-нормотворчу, яка унормовує певні уявлення про вимоги до підготовки фахівця у формі професійних і освітньо-професійних стандартів; координаційно-гармонійну, що уможливорює консенсус усіх учасників освітнього процесу; інтеграційну, яка забезпечує зближення освіти і професійної сфери [5].

Таким чином, професійна компетентність є невід'ємним елементом модернізації освіти і передбачає якісну зміну педагогічної системи, спрямовану на вдосконалення існуючої освітньої практики. Вона має значний потенціал для розвитку особистості фахівця і його активної участі в професійній діяльності.

О. В. Полуніна стверджує, що однією із невід'ємних передумов ефективності педагогічної діяльності викладача як суб'єкта професійно-педагогічної діяльності, є рівень його психологічної компетентності. Остання розглядається як новоутворення, що породжується внаслідок оволодіння педагогом певним обсягом психологічних знань і технік управління, зокрема стосовно завдань удосконалення психолого-педагогічних впливів навчально-виховного змісту. На її думку, психологічна компетентність відіграє особливу роль у процесі становлення особистості як суб'єкта управління учінням, що виявляється у змісті і формах здійснюваних нею психолого-педагогічних впливів. Базовими складовими структури психологічної компетентності викладача вищого педагогічного навчального закладу є такі показники, як готовність до психологічного осмислення й вирішення педагогічних ситуацій, активність у інноваційній діяльності, емпатійність, рефлексивність, інтернальність, мотивація досягнення, схильність до професійно-психологічного саморозвитку. Досягнення належного рівня психологічної компетентності прискорюється за умови застосування спеціальних заходів, зокрема, у формі ділових і рольових ігор, завдань, спрямованих на розвиток рефлексивних механізмів, групових дискусій, моделювання конкретних ситуацій, складання психологічних характеристик, обговорення проблеми надійності й прогностичності психологічних засобів діагностики в контексті задач педагогічної психології загалом, проблем вищої школи зокрема [6].

Одним з першочергових завдань, що виникають в процесі підвищення компетентності педагога, на нашу думку, є проведення професійної діагностики з метою виявлення сфер, що потребують удосконалення чи корекції. При здійсненні професійної діагностики важливо вивчати працівника цілісно, його трудову діяльність в динаміці, в розвитку, враховувати запити та можливості самої людини, показувати працівникові його професійні резерви, потенційні можливості.

Виділяють такі завдання професійної діагностики: визначення наявного рівня професіоналізму; встановлення відповідності людини вимогам професії та відповідності професії вимогам людини; виявлення потенційних професійних можливостей особистості; допомога конкретному працівникові у використанні його реальних професійних можливостей для ефективного виконання праці [7].

Таким чином, діагностика професійної діяльності фахівця виконує не тільки власне діагностичну функцію, в яку входять визначення рівня професіоналізму на даний момент і встановлення ступеня відповідності конкретної людини об'єктивним вимогам професії. Результатом проведення діагностики професійної діяльності фахівця є визначення для нього можливих напрямків подальшого особистісного розвитку та професійного зростання. Визначення вимог людини до своєї професії, її потенційних можливостей професійної самореалізації та реальних професійних можливостей істотно допомагає фахівцю оптимізувати свою діяльність.

Виконання кожного з цих завдань розкривається через зміст діагностики професійної діяльності педагога, тобто виявлення наявності педагогічної, соціальної, особистісної та індивідуальної компетентності, з'ясування видів професійної педагогічної діяльності. Діагностика кожного з перерахованих факторів дозволяє провести комплексну оцінку професійної діяльності педагога, виявити сильні і слабкі сторони його роботи.

При проведенні професійної діагностики необхідно дотримуватися низки принципів, реалізація яких дає можливість адекватної оцінки професійної діяльності фахівця: принцип комплексності й цілеспрямованості (реалізується системою психодіагностичних методик, об'єднаних в комплексний метод дослідження), особистісного підходу (вимагає дослідження особистості вчителя в цілому, а також її окремих сфер, рис, характеристик), надійності (передбачає опис вимог до професії з урахуванням не тільки штатних ситуацій, а й незвичайних, екстремальних умов), диференціації та типізації (опис професії повинен враховувати як її особливості, так і те загальне, що об'єднує її зі спорідненими професіями в одну групу), перспективності і реальності (полягає в оцінці перспектив, які відкриває оволодіння професією) [7].

Одним із психологічних засобів підвищення професійної компетентності є участь педагога у тренінгових формах роботи. Тренінг розглядається як один з активних методів навчання. У широкому значенні під соціально-психологічним тренінгом розуміють практику психологічного впливу, яка ґрунтується на активних методах групової роботи, використанні своєрідних форм навчання: знань, умінь і технік у сфері спілкування, діяльності, власного розвитку та корекції [8].

Л. О. Петровська запропонувала під терміном «соціально-психологічний тренінг» розуміти практику психологічного впливу, що оснований на активних методах групової роботи. Також вона підкреслює можливість

використання тренінгів при підготовці фахівців та зазначає, що тренінг – це система вправ, спрямованих на розвиток здібностей людини, на набуття нею певних професійно необхідних умінь і навичок [9].

Тренінгову роботу усе частіше використовують у тих галузях людської практики, де успіх діяльності значною мірою залежить від уміння спілкуватися. Соціально-психологічний тренінг допомагає виконувати завдання інтенсивного формування та розвитку професійно-значущих соціально-гностичних навичок і умінь.

Тренінг спрямований на оволодіння відповідними соціально-психологічними знаннями, розвиток комунікативних здібностей, рефлексивних навичок, уміння адекватно сприймати себе та оточення. Унаслідок цього виробляються і корегуються норми особистісної поведінки та міжособистісної взаємодії, а також розвивається здатність гнучко реагувати на ситуацію. Ефективність технології тренінгу визначається тим, що учасники дають змогу безпосередньо у самому процесі спілкування оцінити свою індивідуальність, навички та скорегувати їх [8].

Є багато видів тренінгів залежно від їх завдань: психотехнічні ігри, мета яких – зняти психічне напруження, розвиток внутрішніх психологічних резервів конкретного працівника, ігрові методи вирішення конфлікту, ігри-захист від маніпулювання, ігри для розвитку педагогічної інтуїції, позиційні ігри (ігри-комунікації), тренування чутливості ділового спілкування, рольові, перцептивні ігри тощо. Базовими методами групового тренування вважають групову дискусію та рольову гру [10].

Всі методи тренінгу характеризуються, по-перше, орієнтацією на досягнення навчального ефекту групової взаємодії. По-друге, реалізують принцип активності учасника шляхом включення елементів дослідження в процес тренінгу. По-третє, передбачають навчання на моделях, застосування принципу метафоризації групового досвіду. Під принципом метафоризації мається на увазі використання образів та ігрових ситуацій для виявлення тих емоцій, дій та установок, які демонструються при аналізі епізодів повсякденного життя.

Всі форми соціально-психологічного тренінгу можна розділити на три великі групи: орієнтовані на розвиток спеціальних умінь і навичок; націлені на поглиблення досвіду аналізу професійних ситуацій; спрямовані на зміну особистісних диспозицій, атитюдів [11].

Специфічними рисами тренінгів, сукупність яких дозволяє виділяти їх серед інших методів практичної психології, є: дотримання ряду принципів групової роботи; націленість на надання психологічної допомоги учасникам групи в саморозвитку; наявність постійної групи, що періодично збирається на зустрічі або працює безперервно протягом двох-п'яти днів (так звані групи-марафони); певна просторова організація; акцент на взаєминах між учасниками групи, які розвиваються і аналізуються в

ситуації «тут і тепер»; застосування активних методів групової роботи; об'єктивування суб'єктивних відчуттів і емоцій учасників групи один щодо одного і стосовно того, що відбувається в групі, вербалізована рефлексія; атмосфера розкутості і свободи спілкування між учасниками, клімат психологічної безпеки.

Тренінги, як форма практичної психологічної роботи, завжди відображають певну парадигму того напрямку, поглядів якого дотримується психолог, що проводить тренінгове заняття. Таких парадигм можна виділити декілька: тренінг як своєрідна форма дресури, при якій жорсткими маніпулятивними прийомами за допомогою позитивного підкріплення формуються потрібні паттерни поведінки, а за допомогою негативного підкріплення «стираються» шкідливі, непотрібні, на думку ведучого; тренінг як тренування, в результаті якого відбувається формування і вироблення умінь і навиків ефективної поведінки; тренінг як форма активного навчання, метою якого є перш за все передача психологічних знань, а також розвиток деяких умінь і навиків; тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних проблем [9].

Тренінгові методи знаходяться на межі психотерапії, навчання і психокорекції. Внаслідок цього цілі тренінгової роботи можуть бути дуже різноманітними, такими, що відображають різносторонність процесів, які відбуваються. Разом з тим, спираючись на думку відомих фахівців, виділяють загальні цілі, що об'єднують різні за спрямованістю і змістом тренінгові групи: дослідження психологічних проблем учасників групи і надання допомоги в їх рішенні; поліпшення суб'єктивного самопочуття і зміцнення психічного здоров'я; вивчення психологічних закономірностей, механізмів і ефективних способів міжособистісної взаємодії для створення основи ефективнішого і гармонічнішого спілкування з людьми; розвиток самосвідомості учасників для корекції або попередження емоційних порушень на основі внутрішніх і поведінкових змін; сприяння процесу особистісного розвитку, реалізації творчого потенціалу, досягненню оптимального рівня життєдіяльності і відчуття щастя і успіху [8].

Переваги психокорекційної і психотерапевтичної роботи в групах розкриті К. Рудестамом [11]. Можна виділити такі з них: груповий досвід протидіє відчуженню, допомагає вирішенню міжособистісних проблем; група відображає суспільство в мініатюрі, робить очевидними такі приховані чинники, як тиск партнерів, соціальний вплив і конформізм; в групі моделюється система взаємин і взаємозв'язків, характерна для реального життя учасників, це дає їм можливість побачити і проаналізувати в умовах психологічної безпеки закономірності спілкування і поведінки інших людей і самих себе, що не є очевидними в життєвих ситуаціях; можливість отримання зворотного зв'язку і підтримки від людей зі



схожими проблемами; у групі людина може навчатися новим умінням, експериментувати з різними стилями відносин серед рівних партнерів; учасники можуть ідентифікувати себе з іншими, «зіграти» роль іншої людини для кращого розуміння її і себе, з метою знайомства з новими ефективними способами поведінки, вживаними кимось; взаємодія в групі створює напругу, яка допомагає виявити психологічні проблеми кожного; група полегшує процеси саморозкриття, самопізнання.

**Отже, соціально-психологічний** тренінг можна розглядати як ефективний засіб підвищення професійної компетентності педагога, оскільки участь в ньому дозволяє оптимізувати як вміння та навички, необхідні для ефективної педагогічної діяльності, так і здійснювати більш глибокий вплив, працюючи над особистісними характеристиками. Таким чином педагог, приймаючи участь у тренінгу, отримує змогу розвинути необхідні характеристики, оптимізувати власну діяльність.

1. Синенко В. Я. Професіоналізм учителя / В. Я. Синенко // Педагогіка. – 1999. – № 5. – С. 45–51. 2. Земба А. Б. Особистісна вимогливість як чинник професійної компетентності (на матеріалі держслужбовців центрів зайнятості): дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / А. Б. Земба; Волинський національний університет ім. Лесі Українки, Луцьк, 2010. – 208 с. 3. Цимбал С. В. Психологічні особливості формування професійної компетентності майбутніх спеціалістів засобами іноземної мови): дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / С. В. Цимбал; Національна академія Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького, Хмельницький, 2006. – 223 с. 4. Грачев В. В. Компетентностый подход в высшем профессиональном образовании / В. В. Грачев, О. А. Жукова, А. А. Орлов // Педагогіка. – 2009. – № 2. – С. 107–112. 5. Малик Г. Д. Компетентнісний підхід у професійній освіті : історія, теорія, практика / Г. Д. Малик. – Івано-Франківськ : ТзОВ «ІМСТА». – 2009. – 261 с. 6. Полуніна О. В. Психологічна компетентність викладача вищого педагогічного навчального закладу як чинник успішності управління процесом учіння студентів: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / О. В. Полуніна; Інститут психології ім. Г. С. Костюка, К., 2004. – 236 с. 7. Калинина Н. В. Психодіагностика професіональної діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://website-seo.ru/02640101141.html> 8. Вачков І. В. Основи технологи групового тренінга. Учеб. Пособие / І. В. Вачков. – М. : Издательство «Ось-89», 1999. – 176 с. 9. Петровская Л. А. Теоретические и методические вопросы социально-психологического тренінга / Л. А. Петровская. – М. : МГУ, 2002. – 175 с. 10. Баклицький І. О. Соціально-психологічний тренінг як засіб формування, розвитку та корекції можливостей працівника [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://pidruchniki.ws/10480304/psihologiya/sotsialno-psihologichniy\\_trening\\_zasib\\_formuvannya\\_rozvitku\\_korektsiyi\\_mozhливostey\\_pratsivnik](http://pidruchniki.ws/10480304/psihologiya/sotsialno-psihologichniy_trening_zasib_formuvannya_rozvitku_korektsiyi_mozhливostey_pratsivnik) 11. Рудестам К. Групповая психотерапия / К. Рудестам. – СПб. : Питер Ком, 1990. – 324 с.

Рецензент: д.психол.н., професор Ставицький О. О.