

Міністерство освіти і науки України  
Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди  
Інститут підвищення кваліфікації, перепідготовки  
Кафедра наукових основ управління і психології

# Модернізація освітнього процесу в Інституті підвищення кваліфікації, перепідготовки



Харків  
2016

**Формування практичної компетентності психологів на заняттях  
із соціально-психологічного тренінгу**

**Фальова О. Є.**

Проблема компетентності достатньо широко досліджується у сучасній науці. Однак, поняття професійної компетентності не має єдиного визначення у світовій науковій літературі. Питання професійної компетентності і компетенцій спеціаліста розглядаються в роботах зарубіжних вчених (Р. Боуз, Р. Бояцис, Дж. Равен, К. Флетчер, А. Фарнэм, Д. Макклеланд, С. Уиддет, С. Холлифорд та ін.). У вітчизняній науці розвивають компетентностний підхід в системі вищої освіти В. І. Байденко, А. О. Деркач, Є. Ф. Зеєр, І. А. Зимня, А. К. Маркова, В. Ф. Єнгаличев, С. О. Дружилов, О. М. Столяренко, А. С. Белкін, Ю. В. Варданян, В. І. Гінецинський, Т. П. Зинченко, Є. О. Клімов, О. В. Ключев, Н. В. Кузьміна, Л. В. Львов, Т. В. Савінова, В. О. Сластьонін, В. М. Соф'їна, Ю. Г. Татур, В. Д. Шадріков, Р. В. Овчарова, М. С. Пряжніков та інші.

Сучасні вимоги до підготовки спеціалістів у вищих навчальних закладах визначають необхідність впровадження компетентнісного підходу в освітній процес, в тому числі при підготовці спеціалістів-психологів. А це, в свою чергу ставить задачі з визначення структури професійної компетентності психолога, поняття практичної компетентності та освітньої технології з її розвитку. Сучасні умови діяльності практичних психологів обумовлюють необхідність в спеціалістах, які мають різнобічні знання, уміння, готовність і здатність навчатися на випередження, великою автономністю і самокерованістю, високим рівнем професійної культури.

Компетентність — наявність знань і досвіду, необхідних для ефективної діяльності в заданій предметній області. Компетентність (лат. *competens* — підходящий, відповідний, належний, здатний, знаючий) — якість людини, яка має всебічні знання в будь-якій галузі і думка якої тому є вагомою, авторитетною. А. П. Кустова підкреслювала, що концептуальне тлумачення

поняття професійної компетентності та специфіка області його застосування задають різний зміст і розуміння цього феномену. У понятті професійної компетентності є базові та факультативні характеристики. Вітчизняні дослідники роблять акцент на персонологічній або особистісній складовій компетентності. Зарубіжні вчені акцентують увагу на діяльнісних (поведінкових) аспектах цього феномену. У якості окремого елементу професійної компетентності часто розглядають мотиваційну сферу або сферу готовності суб'єкта до оволодіння знаннями в певній галузі та їх реалізації у професії [1].

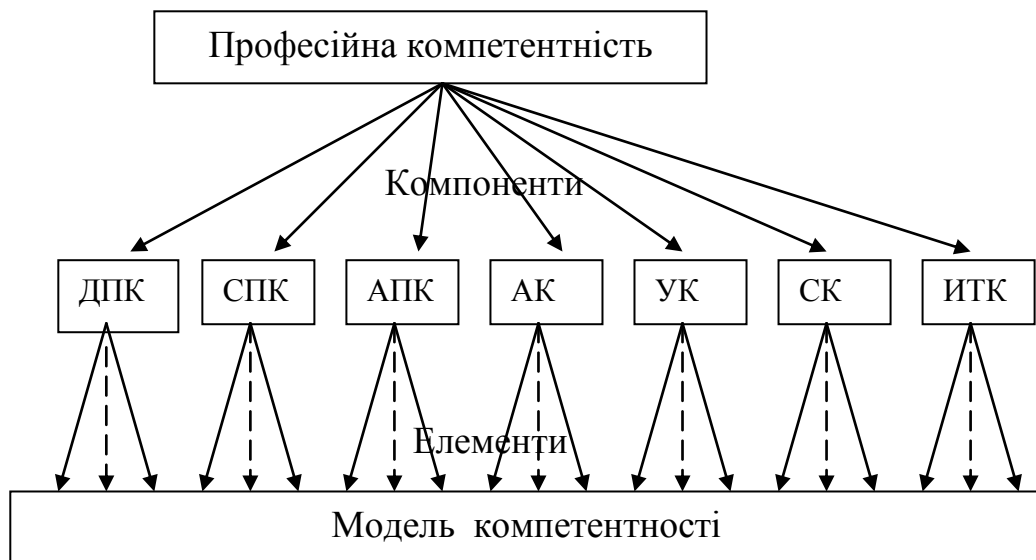


Рис. 1 Структура професійної компетентності спеціаліста з вищою освітою

Позначки: ДПК — диференціально-психологічна компетентність; СПК — соціально- психологічна компетентність; АПК — аутопсихологічна компетентність; АК — акмеологічна компетентність; УК — управлінська компетентність; СК — спеціальна компетентність; ИТК — інформаційно-технологічна компетентність

Дослідження В. М. Соф'їної [3] показали, що професійна компетентність як системна характеристика особистості має складну структуру (рис. 1), яка містить компоненти (диференційно-психологічний, соціально-психологічний,

аутопсихологічний, акмеологічний, управлінський, спеціальний, інформаційно-технологічний) і елементи, з яких формується модель компетентності. Треба відзначити, що модель компетентності спеціаліста має гнучку структуру і може включати різні елементи в залежності від конкретної спеціалізації.

Модель компетентності (В. М. Соф'їна) — термін для позначення повного набору, переліку компетенцій для спеціалістів. Цей перелік компетенцій утворює систему або модель компетентності (рис. 2).

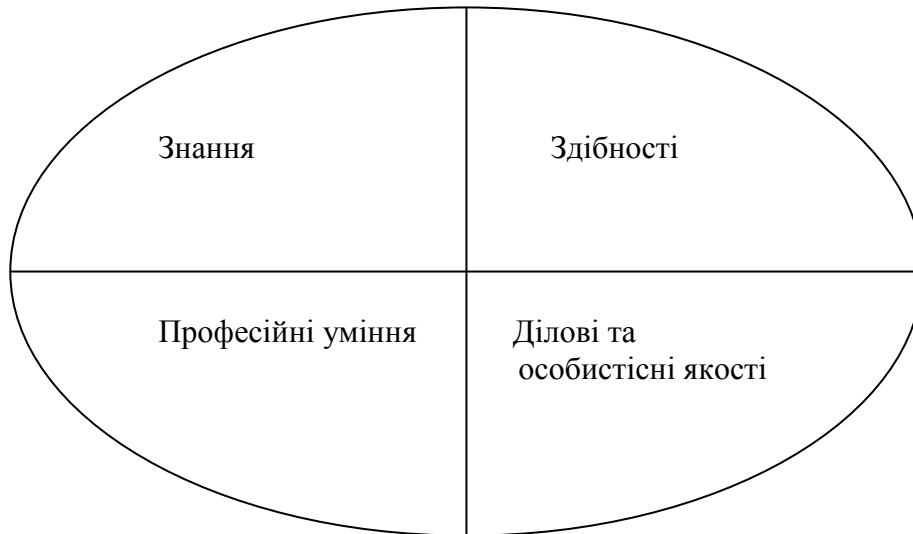


Рис. 2 Модель компетентності

Професійна компетентність практичного психолога — це системна відповідність особистісних характеристик і професійних компетенцій спеціаліста об'єктивним вимогам професії.

Треба відзначити, що професійна діяльність практичних психологів відзначається багатопрофільністю розв'язуваних задач, високим рівнем психічної напруги праці (допомога і причетність у вирішенні чужих проблем, розв'язання конфліктних ситуацій, велика кількість міжособистісних контактів за день); підвищеною соціальною відповідальністю за професійні помилки; особливим режимом праці тощо. Таким чином, ефективність діяльності практичного психолога залежить від рівня його професійної компетентності.

Нами була розроблена (О. А. Гульбс, О. Є. Фальова, В. В. Шпалинський, (2004 р.) модель професійної компетентності практичного психолога [4].

Модель професійної компетентності практичного психолога (рис. 3) включає емоційно-вольові, інтелектуальні, комунікативні, мотиваційні якості особистості спеціаліста, особливості його самосвідомості, а також такі професійні компетенції, як ділова комунікація, адаптивність, прийняття рішень, саморозвиток, соціальна відповідальність за результат, міжособистісне розуміння, стресостійкість тощо.

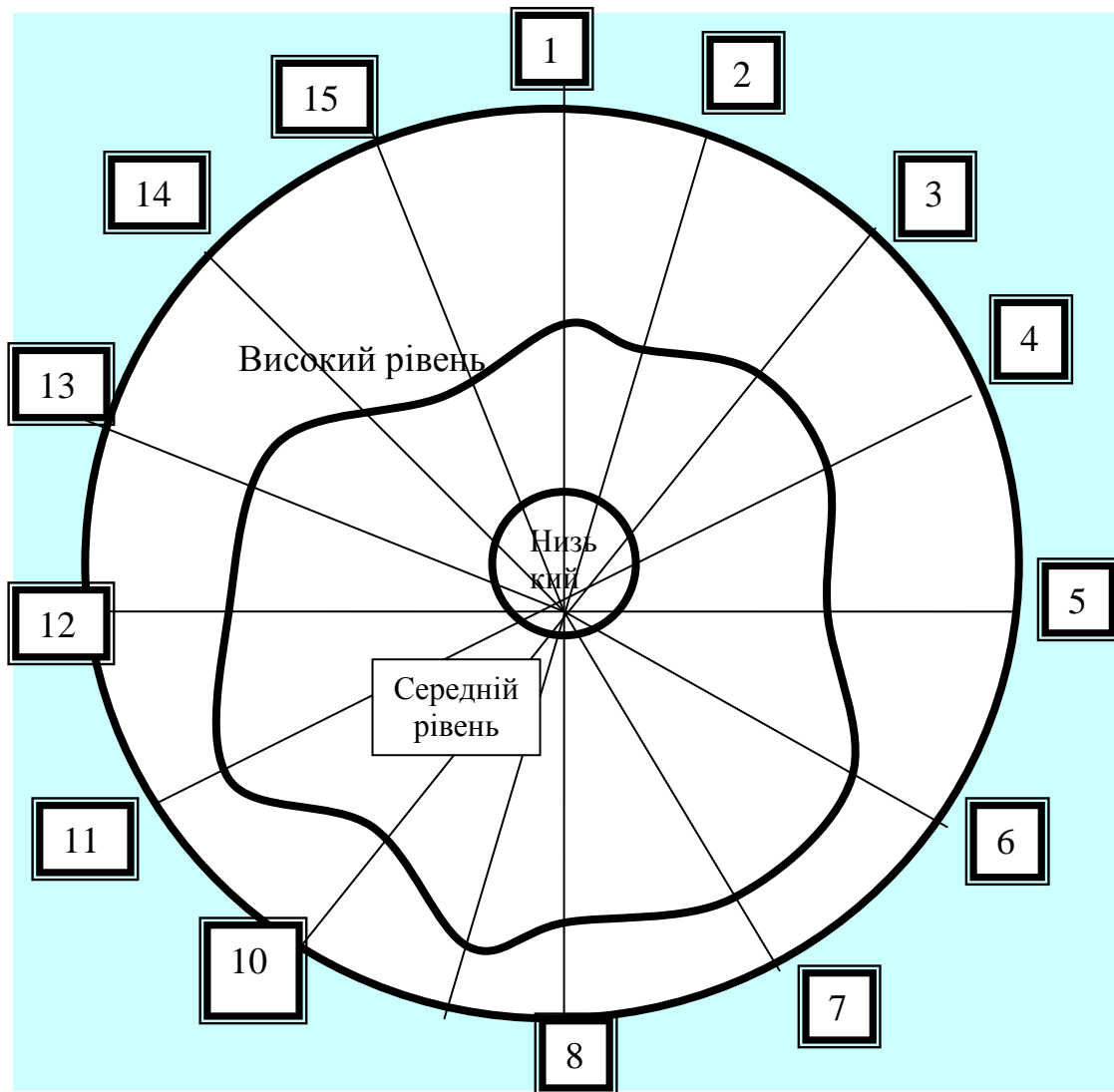


Рис. 3 Профіль особистості практичного психолога

Характеристики особистості практичного психолога: 1. Інтелект. 2. Креативність (рисунковий тест). 3. Креативність (вербальний тест). 4. Афіліація. 5. Організаторські здібності. 6. Комунікативність. 7. Асертивність. 8. Загальна агресивність. 9. Ворожість до оточуючих. 10. Вектор спрямованості. 11. Спосіб вирішення конфлікту. 12. Локус контролю. 13. Психологічний статус. 14. Рівень мотивації до успіху. 15. Емпатія.

Ця модель не описує всі її складові. Виділені тільки провідні особистісні характеристики і професійні компетенції, які визначають ефективність діяльності практичного психолога. Можна, наприклад, додати такі професійні компетенції, як «прийняття рішень», «соціальна відповідальність за результат», «професійна переконаність» тощо. Порівнюючи конкретні профілі з ідеальним, можна отримати необхідні дані та зробити прогноз про ступінь готовності даної особистості до успішної діяльності в якості практичного психолога та виробити стратегію просування до вершин професіоналізму, до оптимальної практичної діяльності.

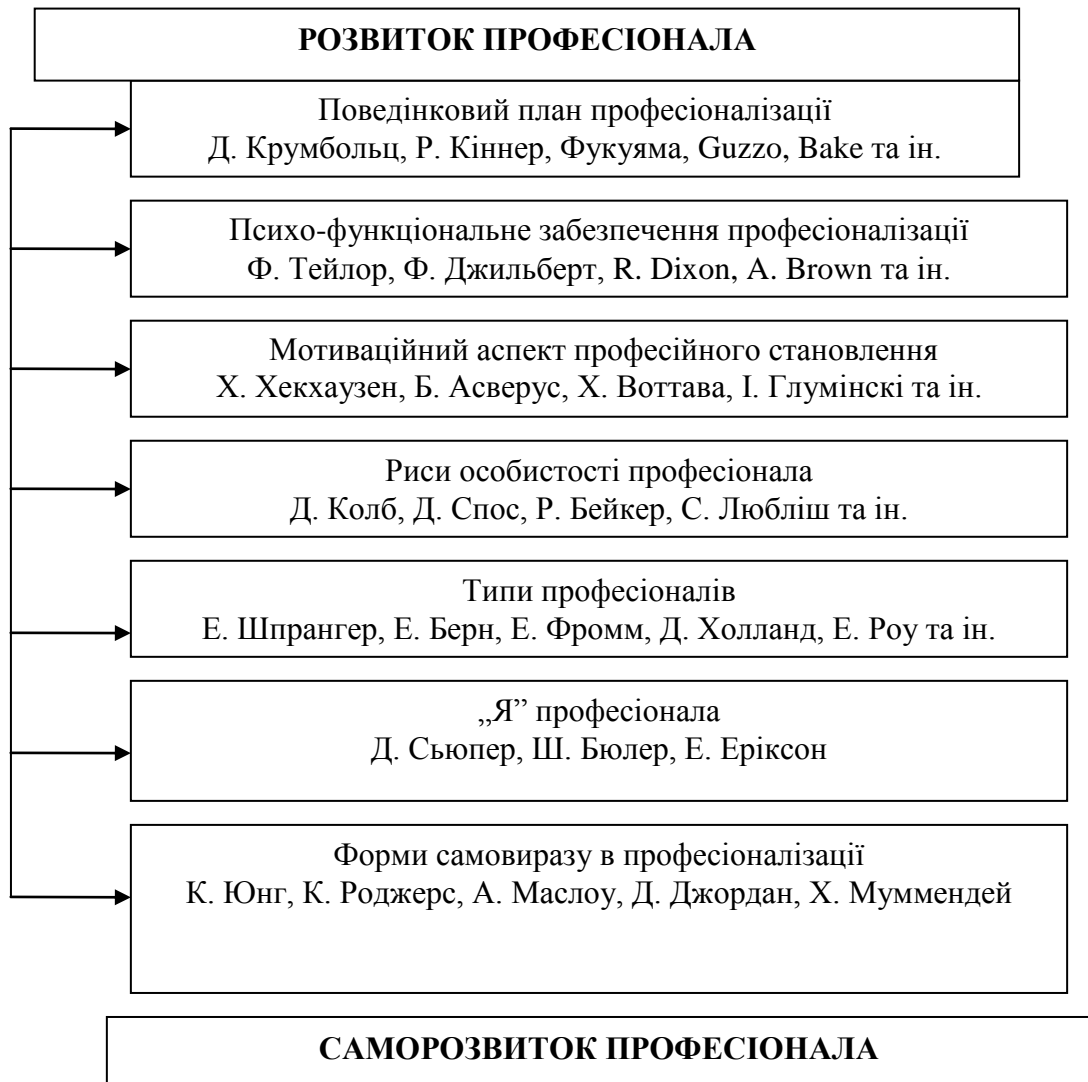


Рис. 4 Система напрямків вивчення професіоналізації в західній психології (сім самостійних підходів до розв’язання проблеми професіоналізації)

Бачення психологом стратегії досягнення вершин професіоналізму передбачає проходження ряду етапів, кожний з яких означає узяття чергового рубежу професійної компетентності. Підготовка до професійної діяльності практичних психологів в освітніх закладах повинна бути направлена на поліпшення якості навчання, виховання, розвитку слухачів і підвищення якості їх психологічної підготовки як спеціалістів для системи освіти, їх професіоналізації.

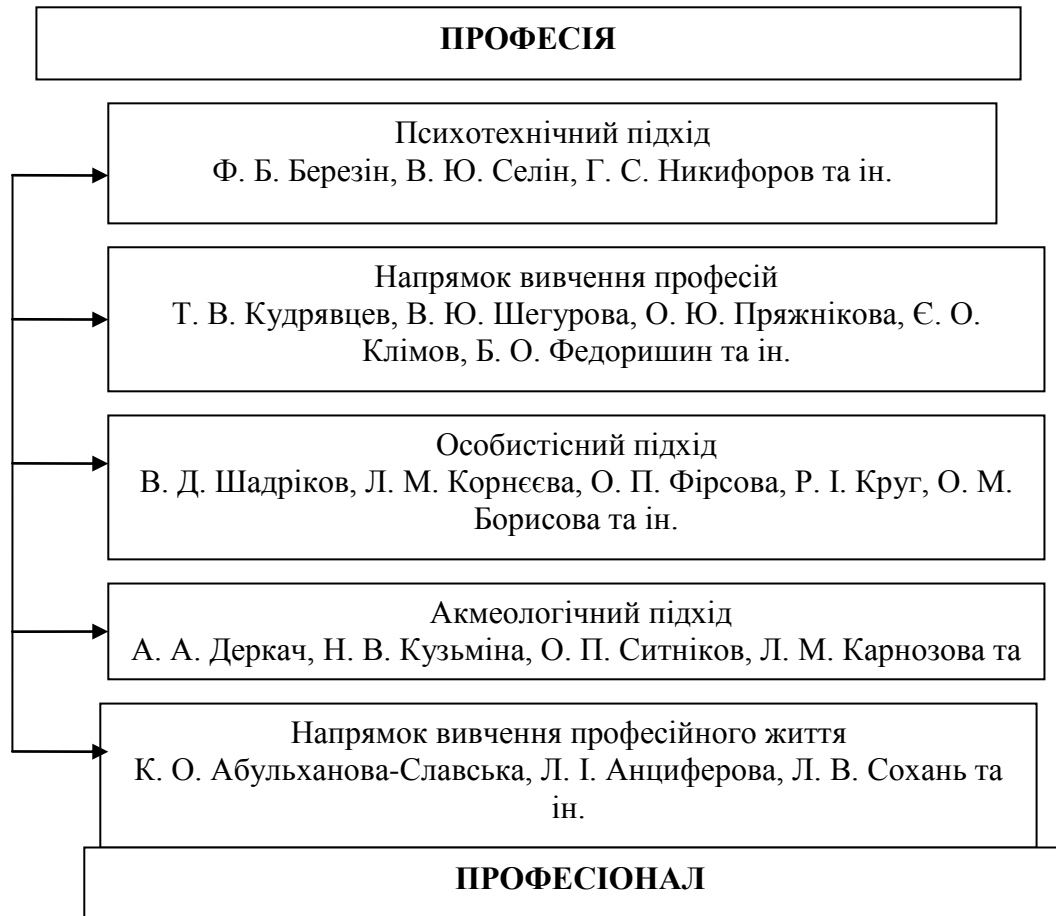


Рис. 5 Система підходів до вивчення професіоналізації у вітчизняній психології (п'ять самостійних підходів до розв'язання проблеми професіоналізації)

Модель психолога Р. В. Овчарова [2] уявляє собі таким чином: спеціаліст-психолог повинен:

— гарно знати свої особистісні особливості, здібності, можливості, сильні

та слабкі боки, способи компенсації недоліків.

— вміти регулювати свої емоційні стани, мобілізувати свої психологічні функції (пам'ять, увагу, мислення), здійснювати пошук і аналіз необхідної наукової, соціальної, навчальної та професійної інформації.

— мати і постійно розвивати в собі професійно важливі якості: інтелектуальність (допитливість, логічність і практичність розуму, рефлексивність), соціабельність (емпатія, потреба в соціальних контактах і соціальному схваленні, комунікабельність).



Рис. 6 Системний акмеографічний підхід до опису професійної компетентності практичного психолога

Важливим представляється сполучення потреби в досягненнях, сили «Я» і



самокритичності, емоційної стійкості, життєрадісності та оптимізму.

Професійна компетентність характеризується сформованістю у практичного психолога єдиного комплексу знань, умінь, навичок, психологічних особливостей (якостей), професійних позицій і акмеологічних інваріантів.

#### Акмеологічні інваріанти практичного психолога

це такі формовані та використовувані компоненти структури професіоналізму, які обумовлюють оптимальний творчий потенціал і найвищу продуктивність праці незалежно від дій зовнішніх умов і факторів. Тут можна виділити постійну включеність у процес прийняття рішення, передбачення, проникливість, особистісні домагання, мотивацію досягнення, саморегуляцію та інші незатребувані раніше професійно важливі якості та індивідуальні особливості.

#### Психологічні якості практичного психолога

представляють собою сукупність активних елементів психологічного ресурсу, кожний з яких проявляється певним чином в його діяльності. Вони охоплюють особливості професійного мислення і свідомості, рефлексії та самооцінки, цілеполягання і мотиваційної сфери, взаємозв'язків, відносин і практичних дій. Найбільш значущими психологічними якостями практичного психолога є: аналітико-конструктивний склад мислення і самостійність суджень; чуйність і проникливість; емоційно-вольова стабільність і терплячість; стійкість до стресів; уміння адаптуватися до різних умов; емпатія і рефлексія; загальна психофізична активність.

У ході професійного навчання щодо професії практичного психолога в Інституті післядипломної освіти у слухачів розвиваються такі якості як працездатність, урівноваженість, витримка, стійкість уваги, упевненість у собі, самодисципліна. При цьому треба відзначити, що по закінченню навчання у слухачів підвищується рівень вираженості всіх мотиваційних характеристик особистості, рішучість, відповідальність, задоволеність самореалізацією, емпатія.

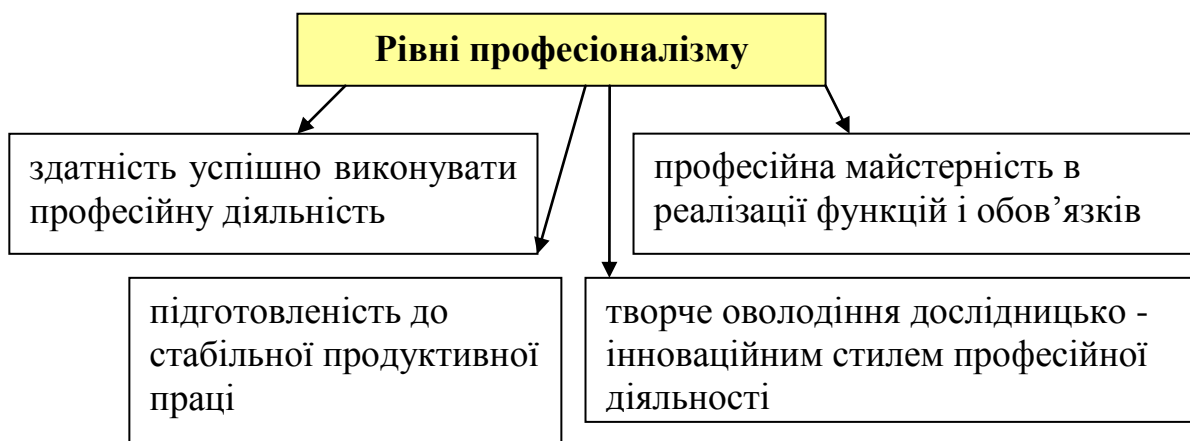
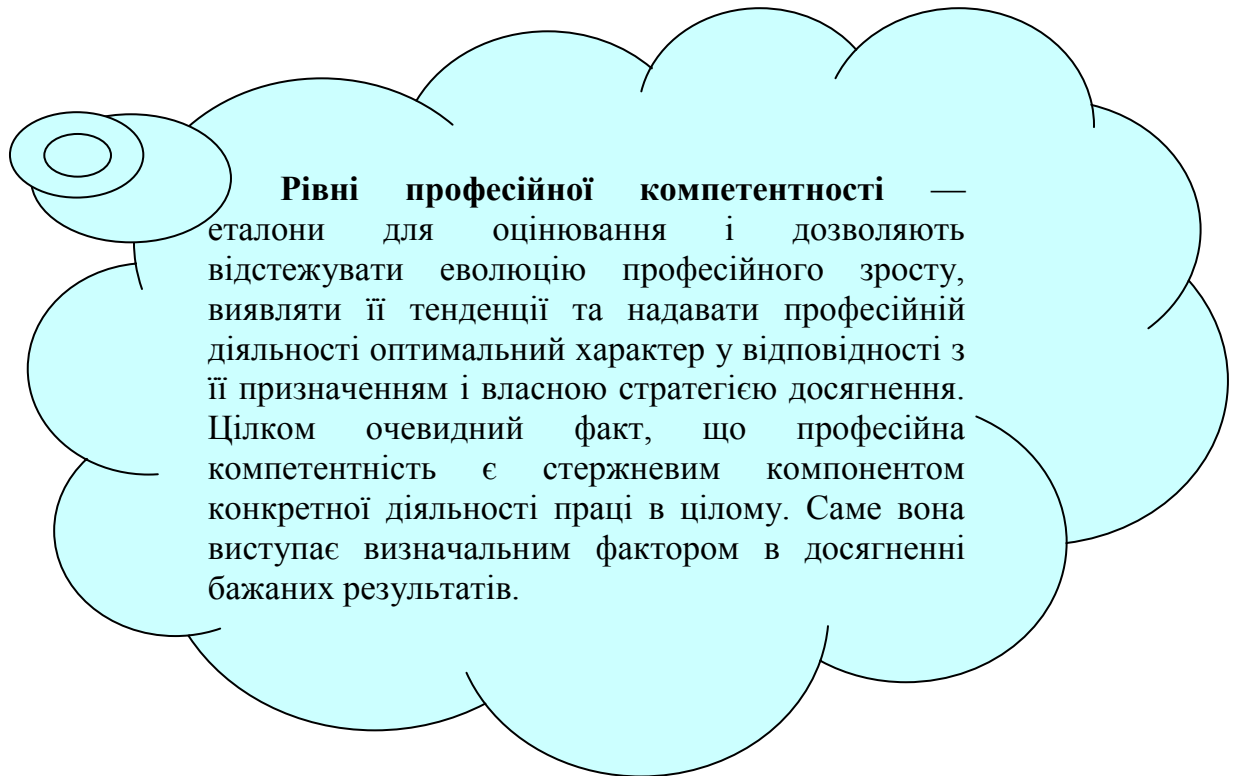
Опитування слухачів останніх курсів навчання показало, що в процесі професійної підготовки майбутніх психологів розвиваються такі професійні компетенції, як комунікація, міжособистісне розуміння, професійна переконаність, стресостійкість, прагнення до саморозвитку. Існують проблемні зони, які пов'язані з особливістю кількісних характеристик часів, які відведені на викладення навчального матеріалу та проведення практичних занять, особливо це стосується такої практичної дисципліни, як соціально-психологічний тренінг. Тому нами був розроблений підхід, який включає проведення практичних занять, на яких використовуються певні інтерактивні ігри та вправи тренінгів професійної мотивації, особистісного зросту, навиків професійного спілкування, саморегуляції. Кожна з таких вправ орієнтована на розвиток певних особистісних якостей формування відповідних компетенцій, що є актуальним и важливим у контексті появи нових цілей і цінностей освіти на сучасному етапі розвитку суспільства.

При проведенні практичних занять з соціально-психологічного тренінгу ми ставимо запитання: — Чому одні люди успішні, а інші — ні? — Чому накопичений досвід не передається наступним поколінням? — Чому ситуації в нашій діяльності виходять з-під контролю? Відповідь: ми некомпетентні. Тобто, ми «слабкіше» ситуації, поставленої задачі, не маємо необхідного бачення, волі, відповідальності та інших якостей, які не «даруються», а вирощуються і виховуються нами. В цілях подолання такого «розриву» ми проводимо і перевіряємо на практиці технології, що орієнтовані на принцип постійного розвитку. На заняттях ми працюємо над цим питанням, в тому числі, шляхом проведення певних інтерактивних ігор і вправ, які відносяться до тренінгів розвитку.

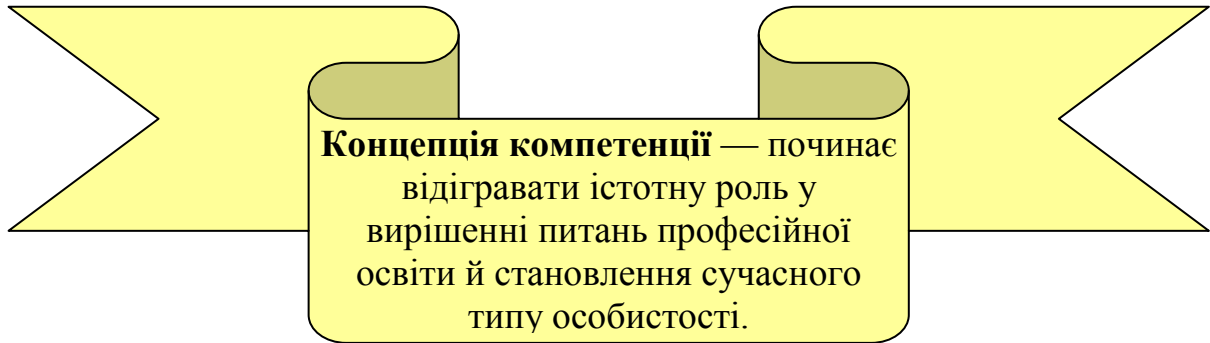
Наші тренінгові вправи ґрунтуються на стандарті практичної компетентності — стійкої здатності включатися і розвивати діяльність, ставити цілі та вирішувати задачі свого розвитку.

Особливим видом практичної компетентності для психологів є емоційна компетентність. Управління своїми станами, визначення внутрішніх механізмів

і розуміння того, що ми долаємо — є важливою частиною розвитку практичного психолога.



Удосконалення професійної компетентності — це самостійна робота психолога з просування до вершин професійної компетентності. В межах цих напрямків реалізуються інші завдання, які вирішуються психологом у відповідності зі своїми обов'язками.



Еволюція професій і спеціальностей на сьогоднішній день, зміст реальних робіт і ситуацій припускають необхідність придбання випускником ВНЗ **комплексу інваріантних ключових компетенцій**, що дозволять особистості бути постійно затребуваною на ринку праці.

**Основні потенціали**, якими повинна володіти особистість і на базі чого вибудовується формування ключових компетенцій

- пізнавальний,
- моральний,
- творчий,
- комунікативний
- естетичний

Основні акценти, які ми ставимо на практичних заняттях, це: особистість ефективного ведучого, вимоги до нього; це знання щодо цілей групової роботи та механізмів їх досягнення, принципів та правил ведення тренінгових груп, знання етапів та криз розвитку групи вміння визначати необхідність проведення певних інтерактивних ігор, в залежності від потреб даної групи, їх переваг та обмежень, труднощі ведення груп, розуміння меж інтервенційного репертуару ведучого, вміння аналізувати групову ситуацію тощо [5].

У якості прикладу, наведемо ситуацію, яка показує, що потрібно робити, щоб провести інтерактивну гру. На початковій стадії роботи групи учасники часто виражають свої почуття побічно, за допомогою питань, щоб уникнути ризику, пов'язаного із чіткими і ясними висловленнями. Начебто в групі існує якась норма — не дозволяється виражати власні враження, реакції й почуття.

Часто учасники задають один одному й ведучому питання: «Чому ви

прийшли в групу?.. Навіщо ви мені це говорите?.. Навіщо ви ведете цю групу?.. Чому ви недостатньо активні як ведучий?» тощо. На такі питання нелегко відповісти, тому що не завжди ясно, що хоче запитувач. Чи потрібна йому тільки інформація? Чи виражає він у неявній формі критику?

Коли ведучого запитують: «Чому ви ведете цю групу?», можна представити різні причини, що спонукали учасника задати таке питання:

- він радий моїй присутності в групі,
- він незадоволений цим,
- він хоче з'ясувати, наскільки відрізняється моя уява про цілі групи від його власних тощо.

У кожному разі задане питання не дає чіткої уяви, які відомості учасник хоче одержати. І стриманість співрозмовника не дуже сприяє готовності тренера до щирої відповіді. Питання знайомі всім ведучим груп як комунікативний маневр, завдяки якому запитувач уникає висловлення власної критичної або негативної думки. Коли таку поведінку практикує багато учасників, ведучий може зрозуміти, що в групі існує негласна норма, що забороняє висловлювати критику або негативні почуття й реакції, тому що це неввічливо й нерозумно.

Щоб допомогти групі прояснити для себе наслідки обмежувальної норми, ведучий може, наприклад, сказати: «Схоже, що в групі ми виражаємо власні почуття не у формі висловлень, а скоріше за допомогою різних питань. Може, у групі існує якась норма, що забороняє нам відкрито виражати негативну реакцію. Як ви вважаєте?». Таким чином, має місце інтервенція ведучого у формі обережної інтерпретації.

Для роботи з подібною проблемою ведучий може вибрати також іншу можливість втручання, мабуть, більше корисну, ніж інтерпретація, — певну інтерактивну гру. У цьому випадку учасникові не потрібно покладатися на мудрість ведучого, він придбає власний досвід.

Вправа «Тільки питання» [6]. Ведучий може сказати групі наступне: «Я помітив, що ви задаєте багато питань. Я хочу запропонувати вам інтерактивну

гру, щоб ви краще зрозуміли, яка роль питань у спілкуванні. Давайте протягом 5 хвилин просто задавати один одному питання — один учасник буде запитувати іншого. Як тільки питання задане, інший учасник, у свою чергу, задає своє питання і далі таким же чином. Не дозволяється відповідати на будь-яке питання в ході гри. Також не можна задавати питання одній людині більше двох разів. Таким чином, ми уникаємо занадто довгого спілкування двох учасників. Хто хоче почати?»

В ході цієї короткої гри рівень напруги в групі, можливо, зросте й буде запропонована безліч тем, які раніше не обговорювалися. З появою все нових і нових питань стане ясно, що багато з них одночасно містить у собі й ствердження. До того ж учасники можуть помітити, наскільки питання афективно заряджені й що, наприклад, питання «чому?» часто містить у собі докір і негативне ставлення.

Через 5 хвилин ведучий зупиняє гру й говорить приблизно наступне: «Я хочу запропонувати вам поділитися своїми почуттями із приводу цієї гри. Давайте обговоримо, що відбувалося».

#### **Питання для обговорення:**

- Що нового для себе ви виявили в ході гри?
- Як ви себе при цьому почували?
- Коли ви почували байдужність, а коли — збудження або подразнення?
- Що для вас було простішим — ставити запитання самому або вислуховувати інших?
- Чи є серед вас ті, кого взагалі не запитували або запитували мало?

Під час підсумкового обговорення у всіх учасників є можливість усвідомити свій власний досвід й обговорити його в групі. При цьому виявиться деяка подібність досвіду (наприклад: «Ти теж боїшся, коли тобі ставлять запитання «чому?»». Добре, що не я один такий чутливий») і різні суцільно індивідуальні реакції («Я раптом подумав про мого батька, що після крадіжки мною мопеда увесь час кричав: «Навіщо ти це зробив?»»).

Ми описали цю ситуацію, щоб на її прикладі показати, які кроки

повинен почати робити ведучий групи, щоб провести інтерактивну гру.

К. Фопель [6] підкреслював, що одного боку, є маса речей, які повинен мати у своєму арсеналі ведучий групи, і вимоги до його людських і професійних якостей зростають тим сильніше, чим у більш критичній ситуації перебуває учасник, з яким він працює. З іншого боку, на одному рівні з вимогою якості перебуває вимога щирості й згоди із самим собою. Тому кожен психолог повинен поступово, шляхом проб і помилок, розвивати свій власний стиль, що відповідає його особистості. Він повинен стати своїм самим строгим й у той же час дружлюбним критиком, і в нього повинно бути кілька колег, від яких він міг би одержувати зворотний зв'язок.

Дуже важливо прислухатися до власного тіла. Якщо ведучий помічає напругу, скутість тощо, то це означає, що він повинен запитати себе, наскільки він ховає від себе свої реальні почуття, думки, бажання й побоювання. І саме це — один з важливіших моментів, який потребує проробки на рівні практичних вправ на заняттях з соціально-психологічного тренінгу. Треба пам'ятати, що ведучому дуже важливо піклуватися про те, щоб його власні емоційні потреби не страждали, щоб він відповідним чином компенсував свої значні енергетичні й психологічні витрати.

Таким чином, нарощуючи свою компетентність, слухач зможе визначати свою стійку траєкторію розвитку, збудувати свою кар'єру, перетворювати ситуацію невизначеності в поле своєї діяльності.

#### *Література*

1. Кустова А. П. Профессиональная компетентность психолога органов внутренних дел : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 — юридическая психология. / А. П. Кустова. — СПб.: 2011. — 214 с.

2. Овчарова Р. В. Практическая психология образования: Учеб. пособие / Р. В. Овчарова. — М.: Академия, 2003. — 448 с.

3. Софьина В. Н. Системный подход к анализу структуры профессиональной компетентности выпускника ВУЗа / В. Н. Софьина // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2010. — № 128. — С. 7-16

4. Фальова О. Є. Основи особистісної та професійної самореалізації: навч.-метод. посібник / О. Є. Фальова. — Х., 2007. — 120 с.
5. Фальова О. Є. Система соціально-психологічних тренінгів / О. Є. Фальова // Навчально-практичний посібник для студентів та слухачів ІПО. — Харків, 2007. — 122 с.
6. Фопель К. Технология ведения тренинга / К. Фопель. — М.: Генезис, 2003. — 272 с.

**Формування практичної компетентності на заняттях з курсу  
«Психологія менеджменту»: аналіз метапрограм і психолінгвістичний  
аналіз мови в практиці сучасного менеджменту**

**Хижняк М. В.**

Визначення мотивації дозволяє домогтися від людини максимальної ефективності таким чином, що вона відчуває себе задоволеною і працює з більшою віддачею. Мотивовані, навчені спеціалісти, з необхідними для даної роботи і даної організації компетенціями, визначають успіх бізнесу.

Існує безліч підходів до підбору і оцінки персоналу. Найбільш часто застосовують інтерв'ю з використанням різноманітних швидких методик. Одна з таких методик – аналіз мови кандидата, того як він говорить, - формулювання, оцінні складові слів і виразів. Перевага техніки аналізу мови в тому, що вона дозволяє уникнути соціально бажаних відповідей, тому що людина не може постійно контролювати форму мови.

Метод аналізу метапрограм заснований на зіставленні якостей, необхідних на певній посаді і метапортрету людини. Портрет складається з метапрограм, під якими в НЛП розуміють звичний стиль мислення – патерни сприйняття інформації, її обробки і прийняття рішень. Метапрограми визначають, як буде діяти людина. Аналіз метапрограм покаже, чи підходить на певну посаду людина, і наскільки успішно вона буде справлятися з тим чи