

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ З УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ ЗАСОБОМ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

М.С. Кутас

*здобувач кафедри психології, викладач кафедри спеціальної мовної підготовки
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»*

Стаття висвітлює короткий зміст програми соціально-психологічного тренінгу з розвитку професійно значущих якостей майбутнього фахівця з управління проектами. Після експериментальної перевірки була доведена ефективність створеної тренінгової програми. Подаються дані, отримані в результаті проведення формувального експерименту та обробки результатів анкетування груп випробуваних до початку та після проведення тренінгу.

Ключові слова: соціально-психологічний тренінг, професійно значущі якості, програма розвитку, формувальний експеримент.

В статье излагается краткое содержание программы социально-психологического тренинга по развитию профессионально значимых качеств будущего специалиста по управлению проектами. После экспериментальной проверки была доказана эффективность созданной тренинговой программы. Представлены данные, полученные в результате проведения формирующего эксперимента и обработки результатов анкетирования групп испытуемых до начала и после проведения тренинга.

Ключевые слова: социально-психологический тренинг, профессионально значимые качества, программа развития, формирующий эксперимент.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

На сучасному етапі розвитку суспільства підвищується рівень вимог до професіоналізму майбутніх фахівців. Одним із основних завдань професійної освіти є сприяння розвитку та формуванню професійно значущих якостей на етапі навчання за допомогою використання інноваційних технологій, активних методів навчання, введення прикладних та практичних дисциплін. І оскільки парадигмальні підходи до навчання та виховання поступово змінюються і переходять від навчально-дисциплінарної моделі до особистісно-орієнтованої, особливої уваги заслуговує поява можливості формування професійно значущих якостей у процесі навчання.

Проблема соціально-психологічного тренінгу розробляється у працях багатьох психологів. Дослідження у цій сфері проводили російські науковці (Н.Ю. Хрящева, Г.І. Марасанов, О.В. Сидоренко, С.І. Макшанов, Г.Х. Бакірова, О.В. Євтіхов), українські вчені (Л.М. Карамушка, С.С. Занюк, М.П. Залигіна, І.В. Сингаївська, І.Г. Тимошук, Л.І. Мороз) [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9]. Тренінг як засіб формування професійної компетентності майбутніх фахівців в умовах здійснення професійної підготовки розглядався у дослідженнях багатьох науковців. А.М. Алексюк, Н.С. Мойсеюк, Л.Л. Товажнявський вивчали проблеми професійної підготовки фахівців у вищій школі; В.П. Беспалько, С.О. Сисоєва працювали над розробкою та впровадженням сучасних педагогічних технологій професійної підготовки фахівців; професійною підготовкою майбутніх фахівців у контексті особистісно-орієнтованої освіти займалися Г.О. Балл, В.В. Рибалка. Наразі науковці приділяють значну увагу впровадженню активних методів навчання у педагогічний процес професійної підготовки менеджерів організацій (О.О. Вербицький, А.С. Нісімчук, І.М. Носаченко, О.С. Падалка), зокрема тренінгової підготовки (Л.І. Бондарева, Г.О. Ковальчук, О.В. Куклін, Т.Б. Поясок, О.І. Щербак).

Велике значення для осмислення проблематики мають відомі теоретико-прикладні праці, у яких був проаналізований зміст методів та форм підготовки кадрів у різних соціальних сферах (В.А. Семиченко, Н.Л. Коломінський, С.Д. Максименко, І.В. Сингаївська, В.М. Шепель, В. Зігерт, Л. Ланг та інші).

Незважаючи на значні наукові досягнення у сфері управління проектами, виокремлення професійно значущих якостей керівника проектів, а тим більше, розвиток, корекція та формування таких якостей, не були предметом окремого наукового дослідження.

Мета дослідження – розробити програму соціально-психологічного тренінгу, яка б сприяла формуванню професійно значущих якостей майбутнього фахівця з управління проектами, та експериментально перевірити її ефективність.

МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

З метою визначення переліку якостей, необхідних керівнику проектів для ефективного здійснення професійної діяльності, на основі результатів теоретичного аналізу проблеми, вивчення діяльності фахівців

з управління проектами та після проведення бесіди з досвідченими професіоналами, були проаналізовані результати і розроблена анкета, до якої були включені основні якості, якими повинен володіти успішний проектний менеджер. Таким чином, до анкети увійшло 215 понять. Отримана анкета була запропонована керівникам проектів зі стажем роботи у проектній діяльності понад 10 років з метою виділення ними 20 найважливіших якостей, якими повинен володіти професіонал з управління проектами. Крім того, в анкеті було виділено місце для того, щоб респонденти мали змогу запропонувати якості, які не увійшли до складу розробленої анкети, але є, на їхню думку, важливими.

У результаті було виділено 42 якості, які керівники проектів найчастіше обирали із запропонованого списку. 9 якостей були окремо запропоновані більшістю фахівців.

У зв'язку з великою кількістю виділених якостей був застосований факторно-аналітичний підхід для визначення окремих факторів, які об'єднали професійно значущі якості. У результаті обробки даних за допомогою статистичного пакета SPSS було виокремлено 9 факторів із загальною сумарною дисперсією 61%. Таким чином, до складу першого фактора, який охоплює 12,36% сумарної дисперсії, увійшли такі ПЗЯ, як дипломатичність, мудрість, ерудованість, професіоналізм, вміння оптимально реагувати на зауваження, справедливу і несправедливу критику, тактовність, орієнтація на успіх, здатність до розумного ризику та уміння спрогнозувати власну діяльність.

До другого фактора, який охопив 8,56% загальної дисперсії, увійшли такі якості, як уміння працювати в колективі, уміння цінувати кадри, вимогливість до себе, об'єктивність, енергійність, сміливість, компетентність.

Третій фактор склав 8,13% сумарної дисперсії і охопив такі якості, як легкість в установленні міжособистісних контактів, авторитетність, дисциплінованість, соціальна зрілість, справедливість, висока мотивація досягнень і змагальність.

Четвертий фактор (7,2% сумарної дисперсії) сформували товариськість, лідерські якості, домінантність, здатність до коригування власної поведінки, чесність, високий рівень домагань, стресостійкість.

П'ятий фактор, який охопив 6,68% загальної дисперсії, сформувався з таких ПЗЯ, як помірна суворість, уміння швидко приймати правильні рішення, креативність, турбота про підлеглих і наполегливість.

До складу шостого фактора (5,45% сумарної дисперсії) увійшли такі якості, як незалежність, розуміння людей, висока працездатність.

Сьомий фактор (4,8% загальної дисперсії) сформувався з таких понять, як критичність, розсудливість, амбіційність, надійність, емоційна зрілість.

У формуванні восьмого фактора (4,32% сумарної дисперсії) взяли участь такі ПЗЯ, як довірливість, уміння відстояти свою точку зору, порядність, контроль над подіями власного життя, уміння планувати діяльність та встановлювати пріоритети в умовах дефіциту часу.

Дев'ятий фактор (3,46% загальної дисперсії) був сформований відкритістю до спілкування, умінням налагоджувати взаємини та ефективним управлінням часом.

Отже, за допомогою факторного аналізу отримані у результаті опитування якості ми сформували в окремі інтегральні чинники (фактори), які об'єднали низку диференційованих якостей. Таким чином, ми виділили професійно значущі якості керівника проектів, якими повинні оволодіти майбутні фахівці з проектної діяльності для оптимізації процесу професійної адаптації:

- 1) здатність до складної професійної діяльності;
- 2) уміння керувати (управлінські якості керівника проектів);
- 3) ефективна соціальна взаємодія;
- 4) ефективне лідерство;
- 5) організованість та самоконтроль;
- 6) самодостатність;
- 7) високоморальність;
- 8) особистісна цілісність;
- 9) ефективне самоуправління.

Програма розвитку професійно значущих якостей майбутнього фахівця з управління проектами була розроблена на основі визначення ПЗЯ студентів, які навчаються в магістратурі зі спеціальності «Управління проектами», що потребували формування, корекції та розвитку на етапі отримання освіти з метою безперешкодного входження у професійну діяльність після закінчення вузу. Дослідження рівня сформованості ПЗЯ проводилось серед керівників проектів та майбутніх фахівців у кількості 198 та 130 осіб відповідно.

Для експериментальної перевірки ефективності розробленої програми у 2012 навчальному році був проведений соціально-психологічний тренінг серед студентів з управління проектами, у якому взяла участь 21 особа. Для вимірювання необхідних якостей на початку та в кінці проведення тренінгу використовувалися шкали наступних методик:

- 1) для дослідження індивідуально-психологічних особливостей ми обрали багатфакторну особистісну методику Р. Кеттелла 16-PF;
- 2) дослідження особливостей асертивної поведінки було проведено за допомогою методики Левінсона;
- 3) дослідження рівня суб'єктивного контролю проводилося за допомогою методики Дж. Роттера в адаптації Є.Ф. Бажина, Є.А. Голинкіної, О.М. Еткінда;

4) для виявлення індивідуально-типологічних особливостей була обрана методика ІТО (індивідуально-типологічний опитувальник) Л.М. Собчик;

5) за допомогою шкали поведінки типу А, розробленої С.Д. Положенцевим і Д.А. Рудневим (модифікований варіант методики Фрідмана та Розенмана), досліджувалися особливості поведінки типу А;

6) дослідження здатності до прогнозування проводилося за допомогою методики Л.О. Регуш (для учасників тестування тест мав маскувальну назву «Схильність до ризику»);

7) дослідження рівня самоактуалізації проводилося з використанням методики САМОАЛ А.В. Лазукіна в адаптації Н.Ф. Калини.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

Після дослідження рівня сформованості ПЗЯ серед керівників проектів та майбутніх фахівців ми прийшли до висновку про необхідність формування, розвитку та корекції ПЗЯ серед студентів на етапі навчання у магістратурі. Рівень сформованості ПЗЯ у опитуваних досліджуваних груп зображено у *табл. 1*.

Таблиця 1

Рівень сформованості ПЗЯ у керівників проектів та студентів

№ з/п	ПЗЯ	Керівники проектів			Студенти		
		низький	середній	високий	низький	середній	високий
1	Здатність до складної професійної діяльності	3,02%	68,2%	28,78%	48,46%	33,38%	18,16%
2	Уміння керувати (управлінські якості керівника проектів)	6,59%	64,3%	29,2%	28,39%	53,21%	18,4%
3	Ефективна соціальна взаємодія	4,8%	64,38%	30,82%	33,85%	43,22%	22,93%
4	Ефективне лідерство	3,81%	58,14%	38,5%	32,47%	38,9%	28,63%
5	Організованість та самоконтроль	6,15%	60,52%	33,33%	26,8%	53,72%	19,48%
6	Самодостатність	8,85%	75,38%	15,77%	28,25%	57,53%	14,22%
7	Високоморальність	2,53%	59,69%	37,78%	33,85%	41,03%	25,12%
8	Особистісна цілісність	2,35%	51,18%	46,47%	37,3%	35,38%	27,32%
9	Ефективне самоуправління	5,4%	64,3%	30,3%	24,64%	43,33%	32,03%

Програма складається із шести блоків, кожен з яких має мету, конкретні завдання (50 вправ та 5 міні-лекцій) і містить 20 занять. Обсяг програми – 40 академічних годин.

Блок №1 (3 заняття: 9 вправ, 1 міні-лекція). Розвиток здатності до ефективної соціальної взаємодії. Мета – розвиток навичок ефективної комунікації, розвиток творчої активності під час переговорів, вміння передати аргументи партнеру по спілкуванню.

Блок №2 (5 занять: 8 вправ, 2 міні-лекції). Розвиток уміння керувати (управлінські якості керівника проектів). Мета – розвиток лідерських якостей, досягнення згуртованості команди, розвиток партнерських стосунків, навичок делегування повноважень.

Блок №3 (3 заняття: 9 вправ). Тренінг саморозвитку особистості. Мета – розвинути вміння швидко приймати правильні рішення, креативність, сприяти розвитку довіри до оточуючих та віри у природу людини.

Блок №4 (3 заняття: 6 вправ). Тренінг розвитку соціальної зрілості та асертивної поведінки. Мета – розвинути вміння оптимально реагувати на справедливую та несправедливу критику, відстоювати власну точку зору, що в результаті допоможе уникати розвитку конфліктних ситуацій.

Блок №5 (2 заняття: 6 вправ, 1 міні-лекція). Тренінг розвитку готовності до складної професійної діяльності. Мета – розвинути вміння оптимально реагувати на стресові ситуації для забезпечення отримання належного результату.

Блок №6 (4 заняття: 10 вправ, 1 міні-лекція). Тренінг особистісного зростання (зрушення локус-контролю від екстернального до інтернального). Мета – розвиток навичок саморефлексії, аналіз можливих точок особистісного зростання, підвищення впевненості у собі, самовираження, розвиток позитивного мислення, визначення перспективних життєвих цілей, прийняття себе.

Проведене опитування підтвердило вплив тренінгової програми на розвиток окремих індивідуально-психологічних особливостей, індивідуально-типологічних властивостей, особливостей прояву поведінки типу А, рівня суб'єктивного контролю, особливостей самоактуалізації, асертивної поведінки та здатності до прогнозування. Узагальнені показники за шкалами обраних опитувальників, які змінилися внаслідок проведення тренінгу, зображені у зведеній *табл. 2*.

Зведена таблиця зміни показників унаслідок упровадження у навчальний процес тренінгової програми

Індивідуально-психологічні особливості ($x \pm \sigma$, стени)			
	До початку тренінгу	Після проведення тренінгу	p <
A*	6,33 ± 1,96	7,38 ± 0,74	0,05
B*	5,29 ± 1,59	7,38 ± 1,75	0,001
C*	4,90 ± 2,19	6,52 ± 1,54	0,01
E	7,62 ± 2,06	7,19 ± 1,81	-
F*	7,19 ± 1,54	5,86 ± 1,42	0,05
G	6,67 ± 2,08	6,57 ± 2,11	-
H	6,81 ± 1,83	7,10 ± 1,45	-
I*	5,24 ± 2,23	4,14 ± 1,77	0,001
L	5,86 ± 2,54	5,71 ± 1,62	-
M*	5,24 ± 2,07	4,38 ± 2,20	0,01
N*	4,62 ± 2,77	7,10 ± 1,55	0,001
O*	6,14 ± 2,71	4,19 ± 1,54	0,001
Q1*	5,71 ± 2,92	6,62 ± 1,94	0,001
Q2*	3,38 ± 2,38	4,71 ± 2,00	0,001
Q3*	4,81 ± 1,63	6,38 ± 1,60	0,01
Q4*	4,62 ± 1,16	5,52 ± 1,47	0,05
MD	6,14 ± 2,67	6,19 ± 1,72	-
Індивідуально-типологічні властивості ($x \pm \sigma$, бали)			
Тривожність*	4,90 ± 1,58	3,95 ± 0,87	0,001
Агресивність* (стенічність)	5,52 ± 1,54	4,67 ± 0,97	0,01
Інтроверсія	4,19 ± 2,29	4,14 ± 1,53	-
Екстраверсія*	6,52 ± 1,91	5,71 ± 1,35	0,001
Сензитивність*	5,52 ± 2,62	4,00 ± 1,14	0,001
Спонтанність*	5,24 ± 1,79	4,95 ± 1,50	0,05
Ригідність*	5,52 ± 1,37	4,81 ± 0,98	0,001
Лабільність*	6,48 ± 1,75	5,24 ± 1,30	0,001
Особливості прояву поведінки типу А ($x \pm \sigma$, бали)			
Амбіційність	31,38 ± 8,66	29,33 ± 8,71	-
Нетерплячість*	24,43 ± 6,36	20,95 ± 5,78	0,001
Енергійність	10,76 ± 3,03	10,86 ± 2,70	-
Ворожість*	34,57 ± 9,34	28,57 ± 5,83	0,001
Дефіцит часу*	11,81 ± 1,89	9,76 ± 1,22	0,001
Специфічність поведінки*	17,95 ± 4,70	13,48 ± 2,98	0,001
Стимування емоцій*	13,43 ± 2,29	11,62 ± 1,16	0,001
Змагальність	14,52 ± 5,09	13,33 ± 3,51	-
Надмірна залученість до роботи	31,00 ± 5,52	30,38 ± 3,17	-
Загальний показник*	189,95 ± 34,66	168,29 ± 23,05	0,001
Рівень суб'єктивного контролю ($x \pm \sigma$, стени)			
Загальна інтернальність*	4,76 ± 1,64	6,24 ± 1,41	0,001
Інтернальність у сфері досягнень*	5,57 ± 1,17	6,95 ± 1,28	0,001
Інтернальність у сфері невдач*	4,76 ± 1,48	6,05 ± 1,12	0,001
Інтернальність у сімейних відносинах	5,57 ± 1,12	5,90 ± 1,41	-
Інтернальність у виробничих відносинах*	4,24 ± 1,51	6,76 ± 1,00	0,001
Інтернальність у міжособистісних відносинах	6,62 ± 1,72	7,05 ± 2,09	-
Інтернальність по відношенню до здоров'я та хвороби*	3,86 ± 1,35	4,95 ± 1,80	0,001
Особливості самоактуалізації ($x \pm \sigma$, стени)			
Шкала орієнтації у часі*	8,14 ± 2,15	10,71 ± 2,94	0,001
Шкала цінностей*	8,81 ± 1,40	9,67 ± 1,39	0,01

Погляд на природу людини*	5,64 ± 1,83	6,93 ± 1,46	0,001
Потреба у пізнанні*	9,50 ± 1,86	9,64 ± 1,68	0,001
Прагнення до творчості або креативність	8,81 ± 1,47	9,91 ± 1,48	-
Автономність	7,29 ± 2,81	7,91 ± 2,23	-
Спонтанність	6,86 ± 1,74	7,10 ± 1,51	-
Саморозуміння*	7,86 ± 2,27	9,79 ± 2,05	0,001
Аутосимпатія*	7,52 ± 2,66	8,67 ± 1,91	0,001
Шкала контактності*	7,43 ± 1,68	9,07 ± 1,21	0,001
Шкала гнучкості у спілкування*	7,29 ± 2,03	8,57 ± 1,51	0,001
Асертивна поведінка (x ± σ, бали)			
Частотність*	62,05 ± 6,33	67,57 ± 8,12	0,001
Прийнятність*	104,57 ± 11,45	113,95 ± 9,92	0,001
Асертивність*	166,62 ± 11,21	181,52 ± 11,48	0,001
Здатність до прогнозування (x ± σ, бали)			
Здатність до прогнозування*	11,48 ± 2,52	12,52 ± 2,27	0,001

* - показники, які зазнали змін у результаті проведення експерименту

Після проведення тренінгу та аналізу результатів опитування ми побачили, що у студентів покращилися показники комунікабельності та відкритості, готовності до співробітництва, легкості в установленні безпосередніх, міжособистісних контактів, розвилось абстрактне мислення та кмітливність, студенти стали емоційно стійкішими, стриманішими, більш урівноваженими, почали спокійніше ставитися до власних нерозв'язаних емоційних проблем. Учасники тренінгу почали практично та реалістично підходити до вирішення поставлених завдань, оволоділи навичками дипломатії, умінням знаходити вихід із складних комунікативних ситуацій, у них з'явилася впевненість у собі і своїх вилах, знизився рівень тривожності. Відмітилось позитивне ставлення до змін та нових ідей, спрямованість до аналітичної, теоретичної діяльності, помірна самостійність та наявність власної думки. Покращився і показник, який відповідає за цілеспрямованість, сильну волю, уміння контролювати свої емоції і поведінку, що вимагає прикладання певних зусиль, наявність чітких принципів, переконань і врахування суспільної думки. Більшість учасників наприкінці тренінгу володіли оптимальним емоційним тонусом та стресостійкістю.

З акцентуованих властивостей на такі, що перебувають у межах норми, перетворилися показники тривожності, стеничності, екстраверсії, сензитивності, спонтанності, ригідності та лабільності. У студентів відбулося зрушення від екстернального локус-контролю до інтернального, покращилися показники самоактуалізації, які відповідають за розуміння екзистенціальної цінності теперішнього життя, здатність насолоджуватися актуальним моментом, не порівнюючи його з минулими радощами і не знецінюючи передчуттям майбутніх успіхів, прагнення до гармонійного буття і здорових стосунків з людьми, віру у природу людини, у могутність людських можливостей, здатність до буттєвого пізнання, розуміння навколишнього світу, саморозуміння та адекватну самооцінку, товариськість особистості, її здатність до встановлення міцних і доброзичливих відносин з оточуючими людьми, здатність до адекватного самовираження у спілкуванні.

У результаті проведеної тренінгової роботи в учасників знизилися показники нетерплячості, ворожості, дефіциту часу, специфічної поведінки та стримування емоцій, що вплинуло на загальний показник за методикою визначення поведінки типу А, яка може стати причиною виникнення емоційного та фізичного перенавантаження та згодом призвести до професійного вигорання. Покращився і загальний показник, який відповідає за асертивну поведінку, що спонукає людей до дії або ж змушує їх змінити поведінку без прояву ворожості з їхнього боку, допомагає відмовитися від чогось, не образивши оточуючих людей, і висловлювати власну думку так, щоб вона схвально сприймалася, навіть якщо оточуючі дотримуються діаметрально протилежних поглядів. Крім того, асертивність допомагає удосконалити манеру ефективного спілкування з іншими людьми. Покращився у результаті тренінгу і рівень здатності студентів до прогнозування.

ВИСНОВКИ

Отже, підсумувавши усі дані, ми зробили висновок про високу ефективність розробленого тренінгу. Наступним нашим завданням ми вважаємо виділення умов, які впливають на ефективність розвитку професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління проектами.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бакирова Г.Х. Тренинг управління персоналом / Г.Х. Бакирова. – СПб. : Речь, 2004. – 400 с.
2. Евтихов О.В. Практика психологического тренинга / О.В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2004. – 256 с.
3. Занюк С.С. Психология мотивации / С.С. Занюк. – К. : Эльга-Н; Ника-Центр, 2002. – 352 с.
4. Захаров В.П. Социально-психологический тренинг / В.П. Захаров, Н.Ю. Хрящев. – Л. : Речь, 1989. – 189 с.
5. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти : [монографія] / Л.М. Карамушка. – К. : Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
6. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг / Г.И. Марасанов. – М. : Совершенство, 1998. – 208 с.
7. Мороз Л.І. Основи професійно-психологічного тренінгу: (у запитаннях та відповідях) : [навч. посіб.] / Л.І. Мороз. – К. : Вид. ПАЛИВОДА А.В., 2004. – 130 с.
8. Сидоренко Е.В. Мотивационный тренинг / Е.В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2000. – 190 с.
9. Тимошук І.Г. Формування морально-етичної відповідальності особистості майбутнього практичного психолога : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / І.Г. Тимошук. – К., 2003. – 20 с.