

Н.Ю. Кузьміна

канд. філософ. наук, доцент

керівник Центру підприємницької підготовки

та освітніх інновацій Університету економіки та права «КРОК»

Про нові аспекти підготовки психологів в умовах інформатизації суспільства

У статті розглядаються особливості підготовки психологів та фахівців з управління персоналом. Наводяться та аналізуються сучасні форми та підходи інноваційної освіти у вищій школі. Відслідковуються особливості професійного становлення випускників в умовах інформаційного розвитку суспільства.

В статье рассматриваются особенности подготовки современных психологов и специалистов по управлению персоналом. Приводятся и анализируются современные формы и подходы инновационного образования в высшей школе. Отслеживаются особенности профессионального становления выпускников в условиях информационного развития общества.

In the article some aspects of the modern training of psychologists and HR-managers is considered. The contemporary forms and innovative education approaches in high school are presented and analyzed. Features of professional development of graduates in the information society development are tracked.

Ключові слова: професійне становлення, інноваційна освіта, інноваційні форми та методи, практичний психолог, інтерактивне навчання, проектно-аналітична сесія

Постановка проблеми

Сфера освіти, за свою структурою і механізмами розвитку є найбільш консервативною серед усіх сфер життєдіяльності. Це забезпечує відбір і попадання в системи культурної трансляції змісту, перевіреного часом та підтвердженого досвідом кількох поколінь. Проте така історико-культурна

виваженість призводить до нездатності швидко реагувати на зміни, які відбуваються в суспільстві.

Якщо в минулі часи така ситуація компенсувалось поділом освітньої сфери на інституції, спрямовані на фундаментальну освіту (університети) та практичну підготовку (інститути, політехнічні школи), то сьогодні завдання відповідати рівню швидкоплинного технологічного розвитку є умовою існування кожного навчального закладу.

Сучасна система вищої освіти покликана створювати відповідні умови для підготовки компетентного фахівця, орієнтованого на постійний професійний розвиток, самовдосконалення, що забезпечить у подальшому високий рівень конкурентоспроможності, професійної мобільності, продуктивності професійної діяльності і, як наслідок, кар'єрне зростання та самореалізацію. Крім успішного оволодіння необхідною базою знань і вмінь відповідно до специфіки обраної спеціальності, важливим також є володіння максимально вираженими професійно необхідними якостями та практичними навичками.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проведений І. Дружиніною аналіз ряду літературних джерел показав, що в сучасній вітчизняній психології є чимало досліджень, присвячених різноманітним психологічним аспектам професійної діяльності і професіоналізації особистості загалом (О. Єрмолаєва, Л. Захарова, Е. Зеєр, Є. Климов, Т. Кудрявцев, С. Максименко, С. Марков, А. Маркова, Л. Мітіна, Ю. Поваренков, М. Пряжніков, В. Рибалка, Д. Сьюпер, Т. Титаренко, В. Шадріков, С. Шандрук та ін.) і професійного становлення майбутніх психологів зокрема (Г. Абрамова, І. Андрійчук, М. Бадалова, О. Бондаренко, Ж. Вірна, Л. Долинська, І. Зязюн, Т. Ільїна, О. Кондрашихіна, Н. Коломінський, І. Мартинюк, В. Панок, Н. Пов'якель, Н. Пророк, В. Семиченко, Л. Уманець, Н. Чепелєва, Н. Шевченко, Л. Шнейдер та ін.)

У працях даних учених знаходимо думку про те, що професійна підготовка майбутніх психологів повинна здійснюватись у новій особистісно орієнтованій парадигмі, передбачати актуалізацію професійно важливих особистісних якостей, орієнтуватись на формування професійної компетентності психолога, а

також створення системи професійних навичок, які дозволяють досягати професійного успіху, самореалізації, набуття професійної культури спілкування, професійної інтуїції, рефлексії [1].

Розглядаючи підготовку майбутніх практичних психологів як період професійного становлення, можна припустити, що цей процес розвитку професійно значущих якостей та здібностей, професійних знань і вмінь, супроводжується активним якісним перетворенням особистістю свого внутрішнього світу, що приводить до принципово нового способу життєдіяльності - творчої самореалізації в професії.

Оскільки у психолого-педагогічній літературі широко використовується термін «професійне становлення» особистості, а сучасні дослідники розглядають його із різних позицій та підходів, доречно детальніше зупинитися на окремих із них. Наприклад, Т. Кудрявцев розглядає «професійне становлення» як тривалий процес розвитку особистості із початку формування професійних намірів до повної реалізації себе в професійній діяльності. Центральною ланкою цього процесу виступає професійне самовизначення [7]. Вчений також вважає, що професійне становлення не є короткочасним актом, що охоплює лише період навчання у ВНЗ. Воно є тривалим, динамічним, багаторівневим процесом, що складається із чотирьох основних стадій (виникнення професійних намірів; безпосереднє професійне навчання; процес активного входження в професію; повна реалізація особистості в професії). Перехід до кожної наступної стадії закладається в ході попередньої і супроводжується виникненням у суб'єкта ряду суперечностей і криз.

На думку Е. Зеєра, професійне становлення, будучи «формуванням» особистості, адекватної вимогам професійної діяльності, припускає використання сукупності розгорнутих у часі прийомів соціальної взаємодії особистості, включення її в різноманітні професійно значущі види діяльності [4]. Такий підхід до розуміння процесу соціалізації дозволяє говорити про те, що особистість у цьому процесі повинна змінитися так, щоб відповідати вимогам професійної діяльності.

З нашої точки зору [1], професійне становлення, крім необхідності відповідати вимогам конкретної професійної діяльності, повинне розглядатись у контексті вирішення професійно важливих завдань, що поступово ускладнюються та сприяють оволодінню фахівцем необхідним комплексом професійно значимих ділових, особистісних, комунікативних, моральних якостей тощо.

Спроби охарактеризувати процес професійного становлення та його стадії знаходимо також у роботах В. Бодрова, А. Деркача, В. Зазикіна, Є. Климова, С. Максименка, А. Маркової, Л. Мітіної, Н. Самоукіної, Д. Сьюпера, В. Шадрікова, Т. Щербан та ін.

Так, Є. Климов [8] пропонує наступну послідовність стадій професійного становлення: оптація - період вибору професії в навчально-професійному закладі; адаптація - входження в професію і звикання до неї; фаза інтернала - придбання професійного досвіду; майстерність - кваліфіковане виконання трудової діяльності; фаза авторитету - досягнення професійно високої кваліфікації; наставництво - передача професіоналом свого досвіду.

У концепції Л. Мітіної відсутній взаємозв'язок між віком особистості і її професійним розвитком. У даній моделі професіонал характеризується здатністю побачити власну професійну діяльність цілісною [8].

Стадії професійного розвитку, за Д. Сьюпером, співвідносяться із етапами життєвого шляху людини. Пропонуючи поняття професійної зрілості, автор наголошує на відповідності поведінки завданням професійного розвитку, характерним для даного віку [12].

Загалом, увесь процес професійного розвитку можна розділити на три великі етапи: 1) професійне самовизначення і вибір професії - тут відбувається зародження того, що виступає потім як професійна компетентність і ефективність; 2) професійне становлення - в цей період відбувається безпосереднє формування професійної компетентності; 3) професійне вдосконалення. Тут більшість проблем розглядається в рамках конкретних професійних дисциплін або ж в акмеології [11].

Повертаючись до питання професійного становлення майбутніх психологів, зазначимо, що останнє відбувається в рамках професійної підготовки у ВНЗ і є доволі складним процесом, що потребує врахування специфіки студентського віку як важливої стадії особистісного розвитку, виявлення сутності етапів та детермінуючих факторів становлення професіонала у сфері психології, визначення ролі і місця здібностей, інтересів, мотивів та індивідуально-особистісних особливостей у формуванні професійно важливих якостей спеціаліста, а також оптимізації умов здійснення успішного професійного розвитку [1].

У роботах О. Бондаренка, Н. Коломінського, В. Панка, Н. Пов'якель розкриваються ідеї впровадження «рівневого» підходу в контексті розв'язання проблеми підготовки та подальшого професійного становлення психологів, що передбачає наявність чіткої структури умінь та якостей майбутнього фахівця.

На думку О. Бондаренка, проблема професійно-особистісної підготовки психолога практика включає чотири взаємопов'язані аспекти: побудову теоретичної моделі спеціаліста, яка передбачає розробку стандартів (норм і нормативів), вимог до особистості та діяльності практичного психолога; первинний відбір професійно придатних кандидатів; розробку змісту навчання і розвитку психологів-практиків; розв'язання проблем власне професійного самовизначення спеціалістів, провідною з яких є проблема професійної ідентифікації [1, С.425].

В. Панок вказує на значимість процесу професійної підготовки в межах навчання у ВНЗ та пропонує трирівневу структуру отримання професійних психологічних знань. Основу першого, загальнонаукового рівня мають становити теорії, гіпотези та факти, що встановлені в дослідженнях. Другий рівень - це практична психологія, третій - прийоми і досвід роботи у конкретній техніці (техніках), або так званий індивідуально-типологічний рівень, покликаний урахувати особливості кожної особистості, що навчається.

На думку Н. Чепелевої [13, С.68] система організації підготовки практичного психолога повинна включати світоглядний, професійний та особистісний рівні, спрямовані як на формування професійної свідомості, психологічної культури

та професійно значущих особистісних якостей, так і на оволодіння відповідною системою знань, технологією практичної діяльності майбутнього психолога [10]. І. Зязюн, аналізуючи специфіку професійного становлення психологів, вказує на необхідність формування здатності до рефлексії, яка сприяє професійному самовизначенню та формує спроможність ефективно вирішувати внутрішні проблеми. Вчений зазначає, що у підготовці психологів важливим є пошук нових методів роботи, оскільки вимоги до особистості психолога-практика відрізняються від вимог до особистості студентів інших спеціальностей [5].

Загалом, у вітчизняній психологічній літературі питання підготовки практичних психологів висвітлюється також за такими аспектами, як компоненти професіоналізму психолога (Д. Богоявленська, О. Бондаренко), спеціальні здібності та професійно важливі якості майбутніх психологів (М. Амінов, Н. Бачманова, І. Мартинюк, М. Молоканов, М. Обозов, Р. Овчарова, Н. Пророк), формування особистісних конструктів майбутніх фахівців (Г. Абрамова, І. Дубровіна, Ю. Ємельянов, Л. Мова, Н. Пов'якель, Л. Уманець, Н. Шевченко), методологічні та теоретичні аспекти їхньої підготовки (Г. Балл, О. Бондаренко, Л. Бурлачук, Р. Мей тощо).

Невирішені раніше частини загальної проблеми

Освіта та підготовка психологів-консультантів та фахівців з управління персоналом (HR-менеджерів) напряду пов'язана із запитом, що надходять зі сфер бізнесу та підприємництва. Світова криза стала причиною перегляду багатьох аспектів організації та ведення бізнесу як в світі так і в Україні зокрема.

На сьогоднішній день, в умовах економічної кризи головним завданням для великих промислових підприємств та представників середнього бізнесу є скорочення витрат. У вирішенні такого складного завдання не останню роль відіграватиме вміння HR-менеджерів та психологів на підприємствах та в організаціях визначити ефективність роботи кожного із працівників. Найбільшим попитом користуватимуться фахівці здатні до швидкого трансферу знань у економічно ефективні інновації. Вміння розробити ad hoc

методики, що дозволяють виокремити таких спеціалістів передбачає володіння інтерактивними методами оцінки та перепідготовки персоналу. Існуючі на сьогодні у вищій школі програми підготовки студентів-психологів та HR-менеджерів не враховують організаційно-діяльнісну специфіку майбутньої діяльності випускників.

Формулювання цілей статті

Метою статті є аналіз науково-педагогічних та практико-орієнтованих методів підготовки психологів та HR-менеджерів у вищій школі. Робота передбачає розгляд основних підходів, що можуть використовуватись у процесі практичної підготовки випускників психологічних факультетів та описує організаційні форми, використані авторами з метою впровадження освітніх інновацій у навчальний процес.

Виклад основного матеріалу дослідження

Якісні параметри розвитку вищої освіти продовжують хвилювати суспільство. Адже освіта в цілому і вища зокрема перестала бути сучасною. Вона слабо реагує на зміни в економіці та суспільстві, орієнтується лише на передачу знань, умінь і навиків. Нинішня освіта недостатньо орієнтована на виховання соціально затребуваних якостей у випускників як вищих навчальних закладів, так і аспірантур і докторантур.

Вищі навчальні та заклади післядипломної освіти нерідко випускають фахівців зі знаннями та навиками, що були актуальними в 90-х роках минулого століття. Невідповідність структури пропозиції і попиту носить не лише кількісний характер, пов'язаний з новими вимогами, що ставляться до фахівців в умовах глобалізації. Освіта в цілому характеризується інерційністю, низькою еластичністю як попиту, так і пропозиції на ринку освітніх послуг. А руйнація попередньої системи державного регулювання сфер зайнятості та професійної освіти, відміна системи розподілу молодих фахівців по підприємствах та організаціях зумовлюють актуальність проблеми підготовки кадрів та ефективного механізму узгодження ринків праці відповідно формування інноваційної моделі розвитку економіки

України. Виходячи з цього, випускники всіх навчальних закладів недостатньо підготовлені до нових соціально-економічних реалій [3].

Забезпечення інноваційного розвитку підприємництва в Україні можливе лише за умови появи на ринку працівників, здатних до креативності та стратегічного мислення. Надбання випускниками практичного досвіду в період університетського навчання випускниками стає одним з найважливіших завдань університетської освіти.

Інноваційна за змістом і характером динаміка світових тенденцій розвитку суспільних процесів потребує від України вибору випереджувальної моделі розвитку системи освіти та мобілізації суспільних ресурсів. Останнє суттєво впливає на систему освіти в цілому та її загальноосвітню складову зокрема. Інновації стають тим механізмом, який дає можливість здійснити в усіх галузях діяльності процес випереджального розвитку і забезпечити приєднання України до високотехнологічних держав.

В даний час ведеться інтенсивний пошук і впровадження нових форм і методів навчання студентів [11, с.1-10]. Про це свідчать, зокрема, публікації журналу "Соціологічні дослідження" за останні п'ять років (див., наприклад, "Методичні аспекти вдосконалення викладання соціології та психології з урахуванням зарубіжного досвіду" - 2000 р., № 8; "Інноваційні освітні технології і методи у викладанні соціології та психології" - 2001 р., № 10;" Про деякі інноваційні методи викладання соціології та психології"- 2002 р., № 2;" Ігрові ситуації у викладанні соціо-психологічних дисциплін "- 2003 р., № 2;" До питання про інтерактивні методи у викладанні соціології та психології "- 2004 р., № 12;" Інтерактивні опитування в теле-і радіоефірі: розробка сценарію ділової гри "- 2005 р., № 1). Активізується обмін досвідом викладачів, які застосовують у своїй практиці нові форми, технології, методи навчання. Інтерес до цієї теми залишається досить стійким.

Яку мету переслідують, які цілі і завдання ставлять викладачі, що використовують новації в навчанні? Проаналізувавши публікації з даної проблеми, їх можна згрупувати наступним чином:

- 1) проводити навчання в інтерактивному режимі;

- 2) підвищити інтерес студентів до дисципліни, що вивчається;
- 3) наблизити навчання до практики повсякденного життя (шляхом формування у студентів навичок ефективної комунікації, адаптації до швидкозмінних умов життя, підвищення психологічної стійкості до стресу, навчання навичкам врегулювання конфліктів і т.д.);
- 4) навчити прийомам отримання практичних навичок та компетенцій.

Як вважає Низовець О.А. сучасне професійне навчання у вищому навчальному закладі не можливе без застосування новітніх інтерактивних технологій, які суттєво полегшують процес засвоєння професійно важливих навичок і вмінь, розкривають особистість занурюючи її в процес активної взаємодії. Слово «інтерактив» з англійської «interact» означає: «inter» – взаємний і «act» – діяти. Таким чином, інтерактивний – здатний до взаємодії, діалогу.

Інтерактивне навчання – це спеціальна форма організації пізнавальної діяльності, яка має конкретну, передбачувану мету – створити комфортні умови навчання, за яких кожен студент відчуває свою успішність, інтелектуальну спроможність [4]. Суть інтерактивного навчання у тому, що навчальний процес відбувається за умови постійної, активної взаємодії всіх учасників навчання. Це співнавчання, взаємонавчання (колективне, групове, навчання у співпраці), де і студент і викладач є рівноправними, рівнозначними суб'єктами навчання, розуміють, що вони роблять, рефлексують з приводу того, що вони знають, вміють і здійснюють. Організація інтерактивного навчання передбачає моделювання життєвих ситуацій, використання рольових ігор, спільне вирішення проблеми на основі аналізу обставин та відповідної ситуації. Воно ефективно сприяє формуванню навичок і вмінь, виробленню цінностей, створенню атмосфери співробітництва, взаємодії.

На відміну від методик, інтерактивні навчальні технології не вибираються для виконання певних навчальних завдань, а самою своєю структурою визначають кінцевий результат.

Серед технологій інтерактивного навчання, які активно застосовуються в ході практичних занять зі студентами можна виділити наступні [7]:

– групова (фронтальна) форма організації навчальної діяльності студентів передбачає навчання однією людиною (здебільшого викладачем) підгрупи студентів чи цілої групи. За такої організації навчальної діяльності кількість слухачів завжди більша, ніж тих, хто говорить. Усі студенти працюють разом чи індивідуально над одним завданням із подальшим контролем результатів;

– колективна (кооперативна) форма навчальної діяльності – це форма організації навчання студентів у малих групах, об'єднаних спільною навчальною метою. За такої організації навчання викладач керує роботою кожного студента опосередковано, через завдання, якими він спрямовує діяльність групи. Кооперативне навчання відкриває для студентів можливість співпраці, дозволяє реалізувати природне прагнення кожної людини до спілкування, сприяє досягненню високих результатів засвоєння знань та формування вмінь міжособистісного спілкування. Така модель легко й ефективно поєднується з традиційними формами і методами навчання і може застосовуватися на різних етапах навчання. Кооперативне навчання може здійснюватись також у парах. Пара є різновидом навчального колективу, де відбувається взаємонавчання. Взаємодія студентів у парі, порівняно з групою, має свої особливості, які позначаються на організації діяльності, але за механізмами впливу на розвиток особистості є значною мірою подібною до групової діяльності. Робота в парах застосовується і як окрема самостійна технологія навчання, і як підготовчий етап до роботи в групах, який допомагає розвинути у студентів комунікативні та інші вміння і навички. Парну і групову роботу можна організовувати як на семінарських заняттях засвоєння знань, так і на практичних, тренінгових заняттях застосування і розвитку знань, практичних умінь та навичок

Наступним психолого-педагогічним методом, який є базовим для реалізації і засвоєння навичок спілкування-діалогу, Ю.М.Жуков, і Л.А.Петровська

називають метод групової дискусії [3, с. 12]. Саме групова дискусія дозволяє зрозуміти свою позицію, виявити різноманітність підходів, точок зору відносно будь-якого питання, і в ході обміну ними дозволяє побачити проблему з різних сторін. Дискусія розвиває уміння імпровізувати, діяти за рамками передбачуваного і дозволяє відійти від старих зразків поведінки. Кількість

учасників групи повинна бути такою, щоб всі могли вільно спілкуватись між собою (зазвичай не більше 15 осіб).

В процедурі дискусії виділяють основні фази: визначення мети і теми дискусії; збір інформації (знань, суджень, уявлень, нових ідей всіх учасників дискусії) про проблему, що обговорюється; упорядкування і загальна оцінка отриманої інформації; підведення результатів дискусії.

Загальна мета дискусії – розкриття чи розв'язання певної проблеми. Дискусія – це широке публічне обговорення якогось суперечливого питання. Вона є важливим засобом пізнавальної діяльності, сприяє розвитку критичного мислення студентів, дає можливість визначити власну позицію, формує навички аргументації та відстоювання своєї думки, поглиблює знання з обговорюваної проблеми. Дискусія може виступати як метод засвоєння комунікативних знань, закріплення і вироблення вмінь і навичок професійного спілкування, як метод розвитку психічних функцій, творчих здібностей і професійно важливих якостей особистості психолога [7].

Ефективно на практичних заняттях використовувати спеціальні вправи на розвиток навичок ведення консультативної бесіди (тренування вміння формулювати закриті, відкриті, альтернативні запитання, розвиток рефлексивного слухання). Крім того, слід звернути увагу і на розвиток навичок кодування та інтерпретації невербальних характеристик, що доповнює отриману інформацію, наповнює більш виразним змістом і дозволяє оцінити відвертість клієнта.

Одним із ефективних методів розвитку комунікативної компетентності та навичок ведення бесіди дослідники Ю.М.Жуков, Л.А.Петровська, П.В.Растянніков називають аналітичне спостереження комунікативної взаємодії, як реального, так представленого в художній формі [3, с.10]. Таке

спостереження не лише дає можливість «тренувати» набуті пізнавальні засоби, але й допомагає оволодіти засобами регуляції власної комунікативної поведінки. Процес спостереження дозволяє виявити систему правил, користуючись якими людина організує свою взаємодію. Спостерігаючи за діями інших студенти-психологи можуть, орієнтуючись на результат взаємодії, зрозуміти, які правила і умови сприяють, а які перешкоджають успішному перебігу комунікативного процесу. Крім того, спостереження дозволяє сформувати особисту систему «правил ефективної комунікації».

Наступним методом, що широко застосовується в навчально-виховному процесі є метод рольової гри. За переконанням дослідниці Н.І.Пов'якель [9], вмиле використання на практичних заняттях таких інтерактивних методів дозволяє занурити студентів в активне спілкування, яке при цьому контролюється і цілеспрямовується. Таке цілеспрямоване спілкування надає психотерапевтичну та розвивальну можливість проявити особистості свою сутність, сприяє задоволенню прагнення до групових форм взаємодії та спілкування з іншими у студентському віці [9, с.216]. Крім того, програвання своєї поведінки в конкретних ситуаціях є важливим моментом процесу формування комунікативних вмінь, застосування нових форм поведінки, сприяє більшому саморозкриттю перед групою, послаблює негативний зворотній зв'язок.

Як вважає Терлецька Н.Г., рольова гра допомагає учасникам долати інтерпретаційні обмеження, які з'являються завдяки теоретичним знанням та стереотипізованій поведінці. Вона дозволяє засвоїти широкий репертуар соціальних ролей, в тому числі й професійних. Для формування професійної ідентифікації та культури спілкування майбутнього психолога важливим є особистісне зростання, яке включає самопізнання, самокорекцію, самоаналіз та само реабілітацію [12]. Особливого значення тут набуває оволодіння вмінням «бути клієнтом». Як вказує Н.В.Чепелева, поставивши клієнта в цю роль, ми допомагаємо йому продіагностувати власну особистість, озброюємо науково обґрунтованими методами самопізнання, самокорекції та самореабілітації [13]. З огляду на це, доцільним буде також застосування технік, що дозволяють не

лише оволодіти комунікативними навичками, а й підвищити емоційну чутливість, емпатію, доброзичливість взаємин у групі, знизити прояви негативних реакцій та емоційного напруження. Серед таких технік можна назвати прийоми релаксації, медитації, вербалізації почуттів, зняття емоційної напруги. При цьому студенти повинні оволодіти прийомами само- та взаємокорекції, які дають змогу не лише сформувати основні інструментальні вміння, а й відчутти їхню ефективність при розв'язанні власних проблем [7].

Увага до різного роду нововведень обумовлена, як бачимо, перш за все потребою досягти стійкого інтересу студентів до досліджуваного предмета, наблизити освіту до практичних потреб учнів. Використовуються в першу чергу різні методи активного навчання (АМО). Мова йде про ділові, рольові ігри, тренінги тощо.

Застосовуються також інформаційні технології, дистанційна освіта. Широко в практиці викладання стали використовуватися тести, колоквіуми. Серед нововведень називаються також "круглі столи", диспути, дебати. Словом, зараз спостерігається різноманіття використовуваних нових методів та технологій навчання [7, с.3-4].

Одночасно виникає проблема їх визначення. Звернемося до одного з визначень інноваційних освітніх технологій. Під ними маються на увазі технології створення, розповсюдження, впровадження, використання та комерціалізації винаходу, нових технологій, видів послуг [6, с. 17]. В.Ф. Мануйлов, І.В. Федоров, М.М. Благовіщенська виділяють три типи таких технологій: радикальні (перебудова процесу навчання або його великої частини); комбіновані (з'єднання ряду відомих елементів або технологій в нову технологію або метод навчання); модифікуючі (поліпшення методу або технології навчання без суттєвого їх зміни).

Як видно з наведеного трактування інноваційна діяльність розуміється досить широко, практично без розрізнення інноваційних та нетрадиційних методів та технологій навчання. Тому виникає проблема їх більш чіткого розмежування. У зв'язку з цим звернемося до технології інноваційного навчання, розробленої В.С. Дудченко. Основна логіка інноваційного навчання,

на його думку, - від "дії до знань". Причому знання не привносяться ззовні, а вирощуються у свідомості людини на матеріалі надвеликих об'ємів інформації [7, с.6-7].

При цьому максимально активізуються і задіюються резервні можливості свідомості, психіки і мислення. Навчальна робота будується від складного до простого (принцип відомості Р. Декарта) і, що важливо підкреслити, базується на переконанні в тому, що всі люди талановиті з дитинства. Інноваційне навчання прирівнюється до виду дослідницької роботи. Основою його ефективності є організація групового вирішення проблем, оскільки позитивні зміни в людині відбуваються в рамках соціальної групи і завдяки її зусиллям [5, с.44-46].

В інноваційному навчанні зміст викладання дисципліни визначається, виходячи з наявного матеріалу, напрацьованого в процесі спільної діяльності викладача і студентів з використанням елементів тренінгу, тому цей метод викладання можна називати інноваційно-тренінговим. Яким чином напрацьовується і проявляється матеріал? У процесі зіткнення різних норм, цінностей, уявлень виявляється зміст предмета, за який можуть бути "білі плями", прогалини в знаннях, пов'язані не просто з тим, що студент чогось не розуміє, а з тим, що не знає, не уявляє, яким чином потрібно діяти в заданій ситуації (особливо в ситуаціях високого ступеня невизначеності) [9]. Тільки набувши досвіду поведінки, студент набуває і нове знання в результаті осмислення цього досвіду. Таким чином, ігрові ситуації, що відображають життєві реалії, опиняються в центрі уваги навчання, а суть вирощування нового знання полягає в тому, що воно (нове знання) можливе тільки на основі нового досвіду взаємодії. [7, с.8]

Інноваційні методики розробляються з метою раціоналізації прийомів освітньої діяльності, пошуку найкращих способів вирішення освітніх проблем. Збалансоване використання інноваційних методик важливо в реалізації освітніх цілей. Бенджамін Блум, американський учений, виділив 6 рівнів освітніх цілей:

- 1) знання: здатність відтворювати спеціальну інформацію, включаючи факти, поняття, принципи, закони;

- 2) розуміння: здатність адекватно відобразити отриману інформацію (переносити в іншу форму, перебудувати ідеї у нову конфігурацію, прогнозувати результат);
- 3) застосування: вміння використовувати раніше вивчені принципи, методи, процеси до нової ситуації;
- 4) аналіз: поділ матеріалу на окремі складові частини і вивчення кожної з цих частин, встановлюючи їх відносини і організацію;
- 5) синтез: з'єднання окремих, дискретних елементів, процесів у нове ціле;
- 6) оцінювання: процес вироблення ціннісних суджень про ідеї, теорії, методах.

Оцінки можуть носити кількісний або якісний характер, заснований на використанні певних критеріїв. На даному етапі найбільш затребувані інноваційні методичні розробки викладання управлінських та психологічних дисциплін, це пов'язано, перш за все, з досить великим пропозицією психологічних спеціальностей у ВНЗ України. Від педагогів-викладачів психологічних дисциплін потрібно цілеспрямоване використання інноваційних методик навчання. Методика їх викладання досліджує сукупність взаємопов'язаних засобів, методів, форм навчання цих предметів. Відмінність даної методики в тому, що навчання тісно пов'язане з соціально-економічним життям суспільства. Правильно підібрана методика викладання дозволяє нарощувати знання, розширювати понятійний апарат.

В психологічних дисциплінах виділяється різний рівень складності матеріалу, що дозволяє використовувати різні способи навчальної пізнавальної діяльності [8 с.20-23] .

В наш час відбувається активне запровадження в навчальну систему компетентнісного підходу [10]. Цей новий підхід є невід'ємним елементом інформатизації освіти, передбачає її якісні зміни. Він має значний потенціал для розвитку особистості майбутнього фахівця.

Загальною ідеєю компетентісно-орієнтованої освіти, є комплексне засвоєння не стільки знань скільки способів практичної діяльності, завдяки яким людина успішно реалізує себе в різних галузях своєї життєдіяльності.

Компетентнісний підхід полягає в зміщенні акценту із накопичування нормативно визначених знань, умінь і навичок до формування та розвитку у студентів здатності практично діяти, творчо застосовувати набуті знання, індивідуальні техніки і досвід успішних дій у ситуаціях професійної діяльності. Він вимагає змінити модель поведінки студента: від пасивного засвоєння знань до дослідницько-активної, самостійної та самоосвітньої діяльності.

Компетентність людини має вектор акмеологічного розвитку (Н. В. Кузьміна, А. О. Деркач, В. Г. Зазикін, І. О. Зимня). Постійне вдосконалення професійної компетентності дає можливість досягти вершин професіоналізму. Отже, можна говорити про інтеграцію компетентнісного і акмеологічного підходів у навчально-виховному процесі у вищій школі.

Акмеологічний підхід сприяє формуванню у студентів установки на найбільш повну професійну самореалізацію і як особистості, і як професіонала, усвідомлення індивідуальних стратегій і траєкторій руху до професіоналізму. Компетентнісний підхід припускає пріоритетну орієнтацію на цілі - вектори: навчання, самовизначення, самоактуалізацію, соціалізацію і розвиток індивідуальності [по 4].

Проектно-аналітична сесія як різновид освітньої інноваційної технології

Особливе місце серед інноваційних освітніх технологій займає проектно-аналітична сесія. Базові засади для виникнення такої форми підготовки управлінців були створені роботами Г.П. Щедровицького [14].

Проектно – аналітична сесія є відносно новим напрямком роботи в навчальному процесі вузу, який дозволяє поєднати елементи теоретичного навчання та проходження практики студентами. Тема проектно-аналітичної сесії має відповідати трьом критеріям: 1) бути актуальною та цікавою для студентів та її організаторів; 2) містити ряд проблем, вирішення яких потребує використання проектного підходу; 3) потребувати організації групи (команди) осіб для аналізу, постановки проблеми та пошуку конструктивних шляхів її вирішення.

Кожна проектно-аналітична сесія організується в чотири етапи [4, с.135].

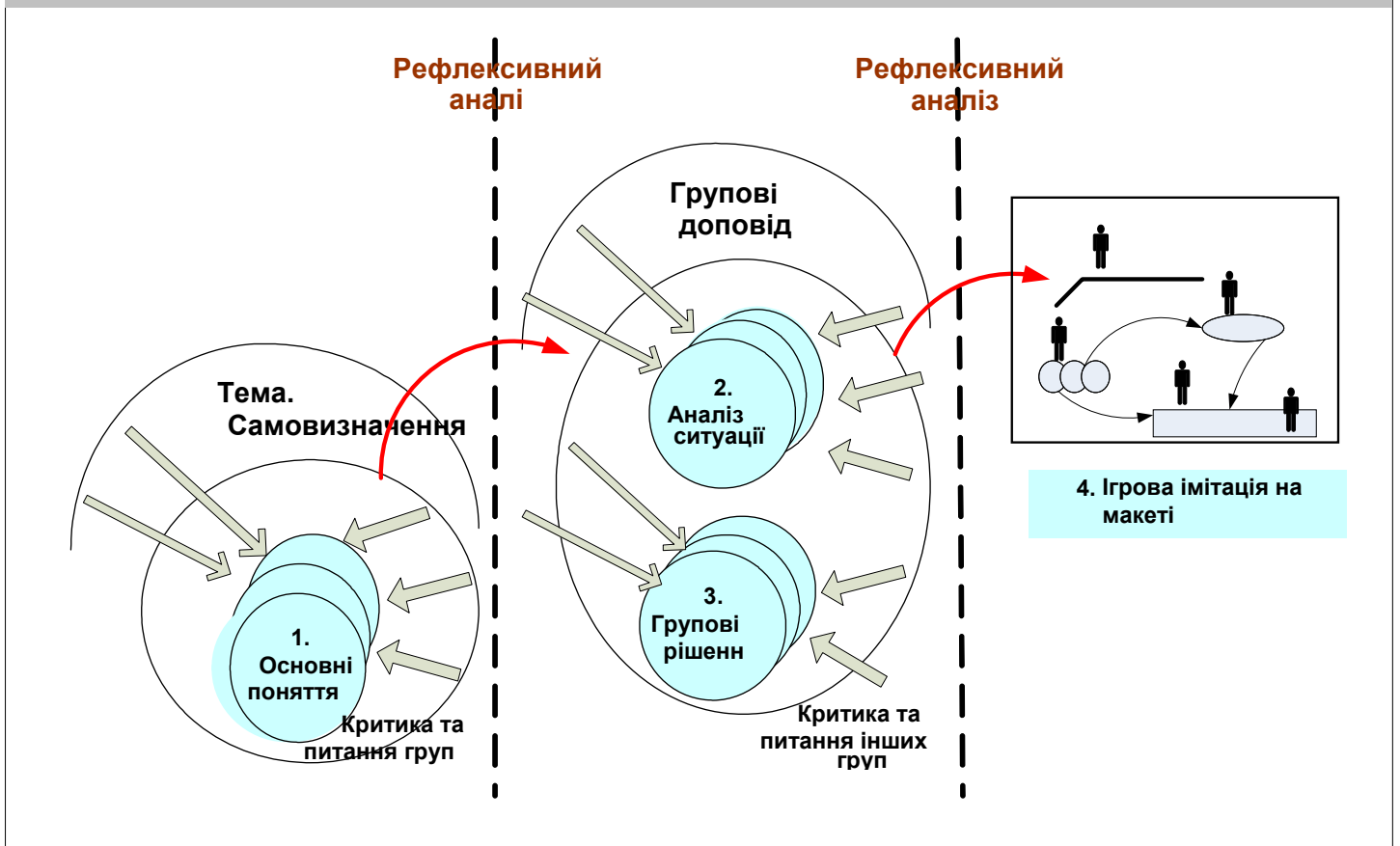
Такт № 1 - «Аналіз ситуації». Кожна команда виступає з доповіддю за темою, решта груп - критикують та задають питання, тобто запускається процес обміну досвідом. Як правило, це такт «домашніх заготовок». Всім учасникам необхідно дати можливість висловити все те, що вони думають по темі та відмітити те, що їм здається важливим.

Такт № 2 - «Виділення труднощів та проблем у реалізації проєктів». Виступають ті групи, які нічого конструктивного напрацювати не змогли. Всі інші беруть участь у дискусії та намагаються ті труднощі, які побачили доповідачі, так чи інакше, подолати. При цьому найважливіше місце відводиться схематизації для уточнення принципових обмежень у баченні проблеми. Організатори повинні налагодити комунікацію.

Такт № 3 - «Проектні пропозиції для вирішення поставлених проблем». Після того, як на схемах позначена певна кількість проблем, необхідно відповідати на питання: що з ними робити? Для цього команди готують проєктні пропозиції та плани організації робіт, спрямовані на реалізацію цих пропозицій.

Такт № 4 - «Гра на самостійно створеному макеті». На підставі проєктів, запропонованих командами, створюється нова організаційна схема, яка враховує і збирає всі конструктивні пропозиції команд. Учасникам ПАС пропонується самовизначитися: залишитись у складі старих команд або створити нові. Сформовані команди повинні виконати спільну роботу – підготувати і зробити доповідь. У доповіді, вживаючи конструктивні елементи, отримані від інших команд і зі своїх попередніх розробок, вони зазначають, як їх діяльність повинна бути влаштована в нових формах організації.

Схема «Типовий устрій проектно-аналітичної сесії»



Форма проектно-аналітичних сесій (ПАС-ів) як інноваційних заходів почала систематично впроваджуватись в Університеті економіки та права «КРОК» з 2008-2009 навчального року.

Протягом 2010-2011 років міні проектно-аналітичні сесії були організовані в рамках навчального процесу для студентів IV курсу юридичного факультету спеціальності «Психологія» університету «КРОК».

Студенти під час проектно-аналітичної сесії за темою «Студентська психологічна служба в університеті»:

- отримали базові поняття про організаційне проектування;
- у формі «круглого столу» визначили мету та цілі діяльності студентської психологічної служби університету;
- працюючи в малих групах, спроектували та презентували структуру та основні напрямки роботи студентського психологічного Центру;

- відтворили в ігровій імітації схему функціональної взаємодії співробітників Центру.

Група студентів-психологів четвертого курсу протягом 2009-2010 н.р. забезпечували психологічний та ігротехнічний супровід учасників комп'ютерної економічної імітації «Стратегії управління підприємством в умовах фінансово-економічної кризи» (1,2 курс факультет «Економіки підприємства»). Протягом імітації студенти виконували такі функції:

- 1) організовували групову комунікацію;
- 2) відслідковували функціоналізацію учасників у роботах малих груп та ефективність їх роботи у групі;
- 3) аналізували прояв лідерських якостей у учасників імітації;
- 4) проводили міні-тренінги з лідерства у малих групах.

Результати робіт студентів-практикантів були презентовані одногрупникам на заняттях (дисципліна «Теорія та практика психологічного тренінгу») та використані студентами при підготовці дипломних робіт.

Організаційна форма проектно-аналітичних сесій вирізняється серед інших освітніх методик практичністю та спрямованістю на формування у студентів аналітичних та проектувальних навичок, вміння приймати управлінські рішення. Її особливістю є можливість формування практичних навичок, вмінь та технік на базі фахових знань, отриманих студентами протягом попереднього навчання.

Ефективність проектно-аналітичних сесій у формуванні навичок прийняття рішень в умовах обмежених ресурсів продемонстрована у роботі з представниками середнього бізнесу. (Дві проектно-аналітичні сесії проводились авторами в 2009 – 2010 роках в рамках модульних тренінгів «Проектний менеджмент» спільно з компанією Baltic Trening Group). Її учасниками стали керівники та провідні фахівці підприємств та компаній Києва.

В Росії проектно-аналітичні сесії протягом останніх п'яти років знайшли широке застосування в системах перепідготовки та підвищення кваліфікації

Академії народного господарства при уряді РФ, а також для підготовки представників Оборонпрому.

Висновки

Застосування інтерактивних технологій в практиці професійної підготовки майбутніх психологів-консультантів та HR- спеціалістів набуває особливого значення, оскільки полегшує процес засвоєння та інтериоризації знань, забарвлює його позитивним емоційним досвідом. Цільовою спрямованістю застосування наведених методів, форм та прийомів виступає формування професійної позиції спеціаліста, навичок міжособистісної взаємодії у студентів-психологів; розвиток уміння слухати; навчання аналізу і прогнозуванню поведінки партнера; розвиток рефлексійного сприйняття ситуацій спілкування та партнерів по спілкуванню; розвиток навичок корекції емоційного стану партнера і самопомоги в ситуаціях емоційного дискомфорту.

Запропонована та реалізована в Університеті економіки та права «КРОК» організаційно-методична форма проектно-аналітичних сесій є ефективною для професійного становлення студентів психологів-консультантів та HR-менеджерів в умовах постійних інформаційних новацій.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. *Дружиніна І.* Професійне становлення майбутніх психологів: теоретико-методологічний аналіз проблеми. - Український науковий журнал «Освіта регіону».- 2011, №2, С. 425-429
2. *Дудченко В.С.* Основы инновационной методологии. М.: Институт социологии РАН, 1996.
3. *Жуков Ю.М., Петровская Л.А., Растенников П.В.* Диагностика и развитие компетентности в общении. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 104 с.
4. *Зінченко О.П.* Педагогічна інженерія . – Тольятті, 1997. – 205с.
5. *Куценко В.І.* Вища і післядипломна освіта в ринкових умовах: Монографія. /За наук. ред. д.е.н., проф., академіка НАН України Б.М. Данилишина /РВПС України НАН України. - К.: РВПС України НАН України, 2009 - 224 с.

6. Мануйлов В.Ф., Федоров И.В., Благовещенская М.М. Современные наукоемкие технологии в инженерном образовании.// Инновации в высшей технической школе России: Вып. 2. Современные технологии в инженерном образовании. МАДИ (ГТУ). М., 2002. – С.14-16.

7. Низовець О.А. Застосування інтерактивних методів у розвитку навичок ведення консультативної бесіди
http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchdpu/2009_74_2/12.pdf

8. Основы практической психологии / Под ред. В.Панок, Т.Титаренко, Н.Чепелева та інш.: Підручник. К.: Либідь, 1999 – 536 с.

9. Пов'якель Н.І. Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога: Монографія. – К., НПУ ім.М.П.Драгоманова, 2003, 295с.

10. Пометун О.І. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання: Наук.-метод. посіб. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 192 с.

11. Сорокіна Н.Д. Об инновационных методах в преподавании социологических курсов. (МГУ) М., - 2005. – С.1-10.

12. Терлецька Л.Г. Рольова гра як засіб формування професійно-значущих якостей майбутнього практичного психолога: Автореф. дис. канд. психол. наук. – Київ, 1997. – 16 с.

13. Чепелева Н.В. Розвиток професійної компетентності майбутніх практичних психологів // Міжнарод.семінар з гуманістичної психології та педагогіки: Тези доповідей. – К.-Рівне: Ліста., 1998 – с. 68-74

14. Щедровицкий Г.П. Избранные труды. М., 1995. – 805с.