Шерматова И.К.

ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ТРЕНИНГ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПОНЯТИЙ У СТУДЕНТОВ

Исследования обнаружили относительно низкую эффективность традиционных, лекционных методов обучения. От информации, полученной на лекциях, к концу года оставалось порядка 5-7%. Кроме того, цель обучения заключается в том, чтобы студенты стали использовать полученные знания в своей практической работе. Одна из серьезнейших проблем традиционного образования - недостаточное внимание к обучению разнообразным стратегиям при осуществлении деятельности разных типов. Особое значение такое обучение имеет в профессиональной подготовке самих педагогов. Выпускник, обладающий огромным багажом знаний, часто оказывается не способен к творческой деятельности ни исследовательской, ни практической. Причина не только в недостатке креативности, но и в том, что при столкновении с новой задачей молодой специалист прежде всего пытается найти способ ее решения в имеющейся у него информации, а при отсутствии такого способа - теряется. Никто не учил его конструировать новые технологии и не связывал возможность создания технологий с разными стратегиями деятельности. В связи с этим стали разрабатываться принципиально новые, так называемые активные методы обучения. К ним обычно относят личностно-профессиональный тренинг.

Личностно-профессиональный тренинг является оптимальным средством, обеспечивающим условия для осознания себя субъектом профессиональной деятельности и формирования научно-психологических понятий. Мы опираемся на социально-психологический подход, который дает возможность увязать в единое целое следующие проблемы:

- ценностных ориентаций, которые выступают как осознание личностью собственных выборов и предпочтений, как жизненный путь личности;
- профессиональной ориентации как профессиональной судьбы в жизненном пути личности и профессиональных перемен;
- социальную проблему, рассматривающую личностный путь личности не как простую совокупность сфер труда, семьи, а как оптимистическое или пессимистическое вос-

приятие будущего в зависимости от социальных перспектив, как преодоление кризисов, разрешение жизненных противоречий;

- активности личности, вопросов социальных и социально-психологических движущих сил этой активности.

Личностно-профессиональный тренинг преимущественно предназначен для приобретения знаний, умений и навыков, а также установок и отношений специалистов, чья профессиональная деятельность предполагает общение и управление людьми, главной задачей которого является направленное изменение субъективных и личностных характеристик людей, их поведения, показателей учебно-профессиональной деятельности.

В основе данной психолого-педагогической технологии предлагается использовать достижения экзистенциально-гуманистического направления: А.Маслоу (1971), К.Роджерса (1959), Ф.Перлза (1993), В.Франкла (1990), Э.Шострома (1992), т.к. личностно-проблемный подход опирается на внутренний потенциал каждого конкретного человека и поддержку его окружения, а также на владение методами разрешения наиболее типичных проблем, с которыми сталкивается человек в процессе профессионального развития.

В качестве оснований для ориентации в степени этичности преднамеренного изменения в ходе активного социально-психологического обучения С.И. Макшанов (1970) предлагает несколько критериев:

- осознанный характер преднамеренного изменения его субъектами;
- готовность субъекта преднамеренного изменения изменяться самому;
- готовность субъектов преднамеренного изменения к принятию на себя реальной ответственности за полученные результаты;
- готовность субъектов преднамеренного изменения к принятию идеи риска, вероятности неудачи.

Тренинг призван обеспечить высокую степень осознания себя субъектом профессиональной деятельности, профессиональных отношений; создать условия для осознания своего идеального профессионального Я и разре-

шения противоречий между профессиональным «Я - реальное» и «Я-идеальное». Приобретение знаний о закономерных сторонах профессиональной деятельности сопровождается процессом их практического многовариантного воплощения, обеспечиваемого развитием системы отношений в группе тренинга, и быстрым получением информации о результативности деятельности по законам обратной связи. Устойчивость достигнутых в ходе тренинга изменений, их результативность в профессиональном плане связана с проблемой эффективности тренинга, оценкой его итогов.

Процесс переноса результатов тренинга в реальную жизнь является важнейшей характеристикой эффективности тренинга, проводимого для обеспечения адаптации к профессиональной деятельности. Такой перенос может рассматриваться как обращение участника тренинга к приобретенным в его ходе знаниям, умениям и навыкам в процесс своей жизнедеятельности.

В исследовании К.Вексли и Г. Латама (1980) приводится перечень требований, которые должны быть соблюдены для того, чтобы результаты тренинга были с высокой вероятностью перенесены в профессиональную реальность:

- максимизация подобия между профессиональной средой и ситуацией тренинга;
- максимальное воплощение имеющегося опыта в данной области профессиональной деятельности в контексте тренинга;
- обеспечение широкого иллюстрирования примерами из практики любой предлагаемой для обсуждения или исполнения ситуации и отрабатываемых навыков;
- выделение и акцентирование важнейших элементов задачи;
- достижение понимания участниками тренинга его принципиальных положений;
- тренируемые навыки и передаваемые идеи не должны входить в принципиальные про-

тиворечия с требованиями к деятельности, принятыми на данный момент в организации;

- предлагаемая участниками тренинга информация должна формулироваться так, чтобы они без больших затруднений видели ее применимость.

Личностно- профессиональный тренинг как активный метод обучения отличается тем, что не является исключительно умозрительным, рациональным в отличие от традиционного лекционного метода обучения.

Предполагается, что студенты будут принимать в обучении активное участие. В соответствии с этим большая роль отводится поведенческому уровню. Знания, получаемые в тренинге, активизируют познавательные психические процессы студентов. Задачи, упражнения, в которых нужно действовать и говорить используя полученные знания, способствуют включению в активный процесс поведения человека. Это позволяет приобретать новые навыки, умения, корректировать старые, малоэффективные. Участвуя в ролевых и деловых играх, выполняя различные задания, студенты переживают в процессе выполнения и во время обсуждения их поведения другими студентами. Это значит, что активизируется эмоциональная сфера человека. Активные методы обучения, задействуя когнитивную, эмоциональную и поведенческую сферы, фактически могут опираться на соответствующие виды памяти.

Обсуждение, анализ результатов деятельности студента во время тренинга действуют на мотивацию: в результате студенты все больше хотят научиться, стать более успешными. Это еще одно преимущество активных методов обучения.

Личностно- профессиональный тренинг – это увлекательное совместное творчество. И открытия - в людях, в себе, в мире. Это осознание роста своих возможностей