

**ІННОВАЦІЙНЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ СПЕЦІАЛІСТІВ
СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.**

У статті автором розкриваються особливості інноваційного психолого-педагогічного забезпечення професійного самовдосконалення спеціалістів соціально-педагогічної діяльності.

Ключові слова: професійна освіта, професійне самовдосконалення, саморозвиток, професійна діяльність, мотивація.

В статье автор раскрывает особенности инновационного психолого-педагогического обеспечения профессионального самоусовершенствования специалистов социально-педагогической деятельности.

Ключевые слова: профессиональное образование, профессиональное самоусовершенствование, саморазвитие, профессиональная деятельность, мотивация.

In this article author discloses the peculiarities of psycho-pedagogical innovation for professional self-help experts and social and educational activities

Key words: professional education, professional self-improvement, self, professional activities, motivation

Професійно-творча особистість не виникає сама по собі, а розвивається в процесі професійного самовдосконалення та виховання.

У зв'язку з цим, зокрема, виникає необхідність корекційних підходів до професійної освіти. На сьогоднішній день професійна освіта не має тісної співпраці з ринком праці. Більше половини випускників вищих навчальних закладів не працевлаштовуються по спеціальності. Порівняно з радянським періодом, майже втричі більше стало навчатись студентів у вищих закладах освіти. Оновлення системи освіти у контексті інтелектуального, культурного, духовного розвитку суспільства потребує нової генерації фахівців, здатних, відповідно до прийнятих Україною положень Болонської конвенції, бути конкурентно спроможними спеціалістами як на державному, так і на світовому освітньому просторах. Змістовне наповнення фахової підготовки полягає у спрямуванні особистості майбутнього соціального працівника/соціального педагога на самоорганізовану самоосвітню діяльність, яка є необхідним компонентом життєтворчості та життєдіяльності та передумовою професійного самовдосконалення.

Та при такій кількості дипломованих спеціалістів у нас зберігається дефіцит кваліфікованих працівників, які необхідні нашій державі. Для сучасного кваліфікованого спеціаліста сьогодні важливо не тільки оволодіти знаннями та навичками, які він одержав у вищій школі, але й можливість їх реалізувати в практичній діяльності. Знання та навички не можуть виступати як самоціль навчання, вони повинні виступати інструментом професійної діяльності.

Успіх освітніх реформ напряму залежить від викладача, від його компетентності, ерудиції, вміння володіти самими сучасними методиками та технологіями. В наш час у суспільстві внаслідок соціально-економічних і екзистенційно-культурних змін значно змінилися й умови продуктивного професійного зростання особистості. З одного боку, соціальна практика ставить до спеціаліста нові, не підкріплені культурним корінням вимоги для забезпечення життєдіяльності, особистісного зростання і професійної діяльності в умовах ринкових відносин, а з іншого – він не має особистого і соціального досвіду щодо забезпечення нових умов і задоволення цих вимог.

Професійне самовдосконалення такої особистості є психолого-педагогічною проблемою. Професійне самовдосконалення є досить новою для вітчизняної

педагогіки, отже актуалізується питання інноваційного психолого-педагогічного забезпечення процесу професійного самовдосконалення спеціалістів соціально-педагогічної роботи.

Професійне самовдосконалення майбутніх викладачів розглядалося в контексті вирішення проблеми розвитку особистості щодо реалізації завдань професійної діяльності в працях Л.С. Виготського, Г.С. Костюка, О.М. Леонтєва, Л.С. Рубінштейна, Б.М. Теплова; професійне самовдосконалення вчителів описували такі вітчизняні науковці, як: О.А. Абдулліна, А.М. Богуш, С.У. Гончаренко, М.Б. Євтух, Н.В. Кічук, Н.В. Кузьміна, О.Г. Мороз, О.Я. Савченко; самовдосконалення на етапі оволодіння теоретико-методологічними засадами майбутньої професії: А.Г. Болгарський, І.П. Гринчук, Г.С. Дідич, В.І. Дряпіка, Т.М. Завадська, Л.Г. Коваль, Т.А. Колишева, І.О. Ляшенка та ін.

Метою даної статті є: особливості інноваційного психолого-педагогічного забезпечення професійного самовдосконалення спеціалістів соціально-педагогічної діяльності.

Сучасні педагогічні дослідження визначають теоретичну і практичну значущість проблеми професійного зростання особистості майбутніх соціальних працівників/соціальних педагогів та їхнього самовдосконалення в аспекті визначення необхідних і достатніх умов для професійного становлення особистості.

Проте існуючі розробки не повністю враховують специфіку професійного самовдосконалення в процесі підготовки майбутніх соціальних працівників/соціальних педагогів. Теоретичний аналіз проблеми та вивчення досвіду підготовки фахівців дозволив виявити ряд суперечностей, які об'єктивно існують у навчальному процесі ВНЗ: між соціальним замовленням та рівнем підготовки майбутнього соціального працівника/соціального педагога; високими вимогами до фахівця та недооцінкою ролі самовдосконалення у підвищенні теоретичного, психолого-педагогічного та фахового рівнів, недостатньою сформованістю необхідних знань та вмінь, відсутністю спрямованості особистості на самовдосконалення, що може призвести до емпіричного, безсистемного характеру процесу фахової підготовки.

В основі класичної педагогічної системи, була теза про передачу знань, вмінь, навичок, соціального і професійного досвіду від покоління до покоління. Наступне покоління розглядалося як об'єкт, що сприймає і засвоює знання і досвід. Попереднє покоління – що транслює накопичений досвід. Зводячи взаємодію поколінь до рівня елементарної передачі від транслятора до приймача, класична теорія педагогіки породжувала педагогічну систему, що ігнорує взаємовплив суб'єктів, саморозвиток і самовдосконалення, творчу індивідуальну активність майбутнього фахівця.

Відмінною особливістю професійного самовдосконалення фахівця, на думку О.М. Пехоти, є його спрямованість, “яка задається не лише існуючою у професійній підготовці системою вимог, але й через прогнозування ним тих вимог, які можуть бути пред'явлені майбутньою професією”[4]. Отже, гуманізація професійного самовдосконалення фахівця повинна передбачати і створювати умови, за яких спеціаліст соціально-педагогічної роботи буде мати можливість вибудувати власний образ професійного “Я” і, аналізуючи протиріччя між “Я-реальним” та “Я-професійним”, програмувати і здійснювати професійний саморозвиток та самовдосконалення.

На нашу думку, особливо слід виокремити проблему мотивації професійного самовдосконалення та саморозвитку. Кожна психологічно активна людина автоматично, на рівні підсвідомості, намагається зберегти свій життєвий простір і розширити його з метою вирішення своєї “головної життєвої задачі”[5]. Мотивація – одне із найважливіших питань сучасної педагогіки і психології. У професійному самовдосконаленні мотивація виходу за межі рутинного існування є головною рушійною силою саморозвитку. Ефективне вирішення мотиваційних завдань

ускладнюється тим, що система мотивів конкретної людини існує за власними законами, не завжди зрозумілими і такими, що не завжди піддаються зовнішнім впливам. Розуміння себе і розуміння інших - це розуміння мотивів, якими керується особистість у своїх вчинках. Мотиваційні сили виникають, розвиваються і завмирають подібно стихійним силам природи. Професійний обов'язок фахівця – використати ці сили і при цьому не заподіяти шкоди конкретній особистості. Оволодіти таким вмінням можна в процесі спеціально організованої системи професійної підготовки, яка передбачає оволодіння методами перетворення самого себе та розуміння мотивації вчинків інших, починаючи з оволодіння методами самопізнання, виявлення і вивчення власних “мотиваційних стихій”.

Мотив – це імпульс або намір, який примушує людину робити те чи інше або діяти певним чином. Психологи вважають, що при аналізі мотивацій слід зосереджуватися на факторах, які пробуджують до дій і підсилюють їх. Ці фактори включають потреби, мотиви і спонуки. Використання цих факторів у педагогічній практиці, зокрема у професійній діяльності спеціалістів соціально-педагогічної роботи, вимагає ретельного вивчення їх природи, підходів до трактування самих понять, які залишаються предметом ретельного вивчення у психології і, на жаль, недостатньої уваги з боку педагогів. Як вказував О.М. Леонтьєв, у сучасній психології залишається невизначеним обсяг поняття “мотив”: “у строкатому переліку мотивів можна виявити такі, як життєві цілі та ідеали, але також і такі, як подразнення електричним струмом.” [3]. У зв'язку з цим деякими авторами пропонується виокремити дві категорії явищ: власне мотиви особистості і всю ту сукупність “динамічних сил” або “психологічних моментів” [6], які наряду з мотивами, визначають цілісну поведінку людини.

Ключовим моментом для гуманізації професійної діяльності спеціалістів соціально-педагогічної роботи є усвідомленість мотивів. Мотиви, так само як і потреби, можуть характеризуватися різною ступінню усвідомленості. О.М. Леонтьєв усвідомлення мотивів вважав чимось таким, що вимагає спеціальної внутрішньої роботи: “мотиви актуально не усвідомлюються суб'єктом; коли ми здійснюємо ті або інші дії, то в цей момент ми звичайно не звітуємо перед собою у мотивах, які їх спонукають” [3]. Психологи експериментально довели існування усвідомлених і неусвідомлених мотивів. У психоаналітичній традиції неусвідомленість мотивів – це ознака несумісності витиснених мотивів та імпульсів з образом соціального, добре контролюваного “Я”.

Дослідження психологів завжди були предметом пильної уваги педагогів, але їх досягнення не завжди стають об'єктом впровадження у педагогічну практику. Причину ми бачимо у недостатній розробленості форм і методів впровадження. Хоча останнім часом все більшу популярність здобувають у педагогічній практиці такі методи, як ділові та рольові ігри, мозкові штурми, індивідуальні та групові тренінги. Поки що незвичними для наших навчальних закладів залишаються такі терміни, як “тренінг” або “система тренінгів” на відміну від традиційних лекцій і семінарів, “ведучий” або “тренер” на відміну від традиційного - “викладач”.

Дж. О'Конор і Дж. Сеймур зауважують, що поняття тренінгу неоднозначне [2]. Тренінг укріплює контекст навчання у трьох напрямках:

- дає знання і здібність їх використовувати;
- дає вміння і досвід та створює умови для їх рефлексії;
- вчить ціннісним ставленням і підходам до життя, до професійного становлення і самовдосконалення.

Важливо те, що тренінг покликаний не лише навчити, а зафіксувати у свідомості ті зміни, які відбуваються у власній особистості фахівця. Особистість кожного учасника тренінгу індивідуальна. Спеціаліст, який проходить тренінг, оцінює як він йому сподобався і наскільки є корисним для подальшої професійної діяльності.

Враховується також і те, чи знадобляться здобуті вміння на практиці. Тому мета тренінгу – особистісне і професійне самовдосконалення.

Така форма професійної діяльності, як психолого-педагогічний тренінг, пред'являє особливі вимоги до особистості “тренера-педагога” або ведучого тренінгу. Він повинен володіти певними особистісними якостями, зокрема такими як енергія, інформованість, досвід, компетентність по даній тематиці, дотепність і харизматичність. Млявий і апатичний тренер не володіє тією енергією, яка може запалити учасників тренінгу, змотивувати їх на досить тривалу роботу над собою, на самопізнання і саморозвиток. Така енергія розглядається як “здібність до динамічних перетворень”[5]. Тренер повинен бути зразком перетворення енергії: його здібність електризувати учасників своїм внутрішнім зарядом, подразнювати і заряджати їх, може вільно перетікати в силу магнетизму, навіювання. Чисто механічно він повинен бути експресивним і рухливим.

Тренер повинен добре розумітися не лише у педагогіці і психології, але й менеджменті та питаннях практичного життя. Його інформованість створює відчуття безпеки. Широка ерудиція і вміння захоплено розповідати про те, що ти знаєш, - надійний засіб подолання будь яких емоційних ускладнень в групі. Будь яка подія, навіть сама неприємна для учасників, може бути проаналізована, співставлена з тими знаннями, що вже має місце і вивчене у світлі останніх наукових даних. Таким чином, ситуація може бути переведена у когнітивний шар розгляду, перетворена в інтелектуальну проблему і вирішена, долаючи емоційні ускладнення. Завдяки інформованості тренера ця подія буде усвідомлена як досягнення у досвіді, а не як психічна травма або професійний недолік.

В контексті вищезначеного, набирає актуальності:

- розробка інноваційно-методичних засобів – у вигляді оригінально-методичного комплексу, що включає навчальні програми, посібники і матеріали, в тому числі спеціально адаптовані, для навчання теоретичним основам і професійним вмінням та творчого мислення фахівців;
- підбір викладацьких кадрів і їх професійна підготовка сучасними методами інноваційно-активного навчання з метою оволодіння гуманітарними знаннями й освітніми технологіями рефлексивно-психологічного розвитку евристичного мислення індивіда і творчого потенціалу групи;
- створення системи освітніх структур (від навчально-методичних підрозділів і експериментальних майданчиків до експериментальних класів, потоків, курсів і закладів) із відповідним матеріально-технічним і психолого-педагогічним забезпеченням, які утворюватимуть реально діючу в різних регіонах України систему неперервної професійної підготовки менеджерів на нових теоретико-методологічних і організаційно-методичних засадах.

Ефективна підготовка та професійне становлення майбутніх соціальних працівників/соціальних педагогів потребує розвитку в них культури мислення, що неможливе без відповідного психолого-педагогічного забезпечення, яке припускає створення комплексу інституціональних і методичних умов для конструювання інтенсивно-ігрових і рефлексивно-тренінгових навчальних ситуацій. Реалізація подібних інноваційних форм навчання здійснюється завдяки створенню навчально-методичного комплексу, який має складатися з навчальних програм та навчально-методичних посібників. Їх зміст повинен відображати методи рефлексики, сценарії тренінгів та методичні рекомендації щодо організації тренінгових груп та методики і сценарії проведення психолого-педагогічних тренінгів з метою розвитку професійного мислення майбутніх фахівців.

Створення тренінгових програм ґрунтується на принципі поетапності розвитку групи і наступності у самопізнанні та самовдосконаленні. Програма може складатися з певної кількості занять, кожне з яких має своє призначення і процедурне забезпечення.

Кожне наступне заняття є логічним продовженням попереднього і у змістовому плані підґрунтям для наступного.

Обов'язковою для кожного заняття є індивідуальна і групова рефлексія на початку і в кінці заняття, яка сприяє осмисленню процесів професійного становлення, способів і результатів спільної групової діяльності: створення психолого-педагогічних ситуацій з релаксаційним ефектом; ведення щоденника учасниками групи; аналітична робота тренера щодо осмислення групових процесів, змін в позиції учасників (ставлень, потреби у досягненнях, інтересу до спілкування та професійної діяльності).

Типовим прикладом може бути програма, запропонована Н.В.Клюєвою [1] і модифікована для ознайомлення з цією формою професійного виховання широкого кола педагогічних працівників:

I етап (організаційний): орієнтація у специфіці тренінгу як методі самопізнання і професійного самовдосконалення; діагностика професійних якостей учасників та їх проблем із спілкуванням; виявлення і корекція мотивації учасників.

II етап (1 і 2 заняття): самовизначення членів групи і визначення групою мети своєї діяльності; створення в групі продуктивної атмосфери взаєморозуміння, взаємоповаги і доброзичливості; дестабілізація стереотипних уявлень про власні професійні якості, рівні їх розвитку; актуалізація феноменологічних уявлень про себе і мотиви власної поведінки.

III етап (3 і 4 заняття): переосмислення уявлень про себе на основі зворотного зв'язку, аналізу того, що відбувається в групі і рефлексії; розширення сфери усвідомлюваного у розумінні позицій іншого; формування чуттєвості до невербальних засобів спілкування; вироблення ефективних засобів спілкування.

IV етап (5, 6 і 7 заняття): проектування і конструювання кожним з учасників ефективних засобів спілкування (емпатійне розуміння, вміння коректно реагувати на прояви інших під час спілкування, вміння встановлювати зворотній зв'язок тощо); вироблення індивідуального стилю, стратегії і тактики ефективного спілкування.

V етап (8 заняття): рефлексія змін, що відбуваються у свідомості учасників і в групі за час проведення тренінгу; прогнозування майбутніх професійних і життєвих планів учасниками групи.

Таким чином, професійна підготовка і професійне самовдосконалення – це необхідні процеси професійного розвитку фахівця. Професійна підготовка до професійної діяльності забезпечує набуття фахових знань, формування умінь і навичок та практичного досвіду. Результатом професійної підготовки є як сукупність спеціальних знань, навичок, умінь, якостей, практичного досвіду і норм поведінки, які забезпечують можливість успішної професійної діяльності. Професійна підготовка, адаптація і подальший професійний розвиток в ідеалі позначаються на рівні професійної культури, яка формується у навчально-виховному процесі і реалізується у соціально-педагогічній діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Клюєва Н. Л. Технология работы психолога с учителем / Клюєва Н. Л. – М. : ТЦ «Сфера», 2000. – 108 с.
2. О'Коннор Дж. НЛП тренінг: высшая ступень / Дж. О'Коннор, Дж. Сеймур. – М. : Центр НЛП-тренинг, 1999. – 138 с.
3. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / Леонтьев А. Н. – М. : [б.и.], 1972. – 459 с.
4. Пехота Е. Н. Индивидуализация профессионально-педагогической подготовки учителя : монография / Пехота Е. Н. ; под общ. ред. И. А. Зязюна. – К. : Вища школа, 1997. – 276 с.
5. Сидоренко Е. В. Мотивационный тренинг / Сдоренко Е. В. – СПб. : Речь, 2000. – 171 с.

6. Якобсон П. М. Психологические проблемы мотивации поведения человека / Якобсон П. М. – М. : Просвещение, 1969. – 317 с.