

## Про нові аспекти підготовки психологів в умовах інформатизації суспільства

### Н.Ю. Кузьміна

кандидат філософських наук, доцент, керівник Центру підприємницької підготовки та освітніх інновацій,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

### Ю.М. Теппер

кандидат педагогічних наук, заступник директора Київського ліцею бізнесу

### П.М. Андруховець

заступник директора Київського ліцею бізнесу, викладач ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

*У статті розглянуто особливості підготовки психологів і фахівців з управління персоналом. Наведено та проаналізовано сучасні форми та підходи до інноваційної освіти у вищій школі. Визначено особливості професійного становлення випускників в умовах інформаційного розвитку суспільства.*

*В статье рассмотрены особенности подготовки современных психологов и специалистов по управлению персоналом. Приведены и проанализированы современные формы и подходы к инновационному образованию в высшей школе. Определены 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

Освіта за своєю структурою та механізмами розвитку є найбільш консервативною серед усіх сфер життєдіяльності. Це забезпечує відбір і потрапляння в систему культурної трансляції змісту, перевіреного часом і підтвердженого досвідом кількох поколінь. Проте така історико-культурна виваженість призводить до нездатності швидко реагувати на зміни у суспільстві.

Якщо досі ця ситуація компенсувалася поділом освітньої сфери на інституції, спрямовані на фундаментальну освіту (університети) і практичну підготовку (інститути, політехнічні школи), то нині завдання відповідати рівневі швидкоплиного 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 засвоєння необхідної бази 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 низки літературних джерел показав, що в сучасній вітчизняній психології є чимало досліджень, присвячених різноманітним психологічним аспектам професійної діяльності та професіоналізації особистості загалом (О. Єрмолаєва, Л. Захарова, Е. Зеєр, Є. Климов, Т. Кудрявцев, С. Максименко, С. Марков, А. Маркова, Л. Мітіна, Ю. Поваренков, М. Пряжников, В. Рибалка, Д. Сьюпер, Т. Титаренко, В. Шадріков, С. Шандрук та інші) і професійного становлення майбутніх психологів зокрема (Г. Абрамова, І. Андрійчук, М. Бадалова, О. Бондаренко, Ж. Вірна, Л. Долинська

ка, І. Зязюн, Т. Ільїна, О. Кондрашихіна, Н. Коломінський, І. Мартинюк, В. Панок, Н. Пов'якель, Н. Пророк, В. Семиченко, Л. Уманець, Н. Чепелева, Н. Шевченко, Л. Шнейдер та інші).

У працях цих учених ідеться зокрема про те, що професійна підготовка майбутніх психологів повинна здійснюватися в новій особистісно орієнтованій парадигмі, передбачати актуалізацію професійно важливих особистісних якостей, орієнтуватися на формування професійної компетентності психолога, а також створення системи професійних навичок, що дають змогу досягати професійного успіху, самореалізації, набувати професійної культури спілкування, інтуїції, рефлексії [1].

Розглядаючи підготовку майбутніх практичних психологів як період професійного становлення, можна припустити, що цей процес розвитку професійно значущих якостей і здібностей, професійних знань і вмінь супроводжується активним якісним перетворенням особистістю свого внутрішнього світу, що зумовлює принципово новий спосіб життєдіяльності – творчу самореалізацію в професії.

Оскільки у психолого-педагогічній літературі широко використовується термін «професійне становлення» особистості, а сучасні дослідники розглядають його з різних позицій та підходів, доречно детальніше зупинитися на окремих із них. Наприклад, Т. Кудрявцев розглядає професійне становлення як тривалий процес розвитку особистості від початку формування професійних намірів до повної реалізації себе в професійній діяльності. Центральною ланкою цього процесу виступає професійне самовизначення [2]. Учений також вважає, що професійне становлення не є короткоточасним актом, який охоплює лише період навчання у ВНЗ, а тривалим, динамічним, багаторівневим процесом, що складається з 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 процесі попередньої та

супроводжується виникненням у суб'єкта низки суперечностей і криз.

На думку Е. Зеєра, професійне становлення як формування особистості, адекватної вимогам професійної діяльності, є використанням сукупності розгорнутих у часі прийомів соціальної взаємодії особистості, включення її в різноманітні професійно значущі види діяльності [3]. Такий підхід до розуміння процесу соціалізації дає змогу говорити про те, що особистість у цьому процесі повинна змінитися настільки, щоб відповідати вимогам професійної діяльності.

З нашої точки зору [1], професійне становлення, крім необхідності відповідати вимогам конкретної професійної діяльності, повинно 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 інших.

Так, Є. Климов [4] пропонує таку послідовність стадій професійного становлення:

- оптація – період вибору фаху в навчально-професійному закладі;
- адаптація – входження в професію і звикання до неї;
- фаза інтернала – здобуття 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 та її професійним розвитком. У цій моделі для фахівця є характерною здатність побачити власну професійну діяльність цілісною [4].

Стадії професійного розвитку за Д. Сьюпером співвідносяться з етапами життєвого шляху людини. Подаючи поняття професійної зрілості, автор наголошує на відповідності поведінки завданням професійного розвитку, характерним для певного віку [5].

Загалом, увесь процес професійного розвитку можна розділити на три великі етапи:

1) професійне самовизначення та вибір професії – зародження того, що виступає згодом як професійна компетентність і ефективність;

2) професійне становлення – безпосереднє формування професійної компетентності;

3) професійне вдосконалення – більшість проблем розглядається в рамках конкретних професійних дисциплін або ж в акмеології [6].

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 і детермінуючих факторів становлення професіонала у сфері психології, визначення ролі та 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 розкрито ідеї впровадження рівневого підходу в контексті розв'язання проблеми підготовки та подальшого професійного становлення психологів, що передбачає наявність чіткої структури умінь і якостей майбутнього фахівця.

На думку О. Бондаренка, проблема професійно-особистісної підготовки психолога-практика включає чотири взаємопов'язані аспекти: побудову теоретичної моделі спеціаліста, що передбачає розроблення стандартів (норм і нормативів),

вимог до особистості та діяльності практичного психолога; первинний відбір професійно придатних кандидатів; розроблення змісту навчання та розвитку психологів-практиків; розв'язання проблем власне професійного самовизначення спеціалістів, провідною з яких є професійна ідентифікація [1, с. 425].

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

На думку Н. Чепелевої [7, 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 [8]. Аналізуючи специфіку професійного становлення психологів, І. Зязюн вказує на необхідність формування здатності до рефлексії, що сприяє професійному самовизначенню та формує спроможність ефективно вирішувати внутрішні проблеми. Учений зазначає, що в підготовці психологів важливим є пошук нових методів роботи, оскільки вимоги до особистості майбутнього психолога-практика відрізняються від вимог до особистості студентів інших спеціальностей [9].

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. Смельянов, Л. Мова, Н. Пов'якель, Л. Уманець, Н. Шевченко); методологічні й теоретичні аспекти їхньої підготовки (Г. Балл, О. Бондаренко, Л. Бурлачук, Р. Мей та інші).

### ***Не вирішені раніше частини загальної проблеми***

Освіта й підготовка психологів-консультантів і фахівців з управління персоналом (HR-менеджерів) напряму пов'язана із запитом сфер бізнесу та підприємництва. Світова криза спричинила перегляд багатьох аспектів організації та ведення бізнесу як у світі, так і в Україні.

На сьогодні в умовах економічної кризи головним завданням для великих промислових підприємств і представників середнього бізнесу є скорочення витрат. У вирішенні цього складного завдання не останню роль відіграватиме вміння HR-менеджерів і психологів на підприємствах та в організаціях визначити ефективність роботи кожного з працівників. Найбільшим попитом користуватимуться фахівці, здатні до швидкого трансферу знань у економічно ефективні інновації. Уміння розробити ad hoc методики, що дають змогу виокремити таких спеціалістів, передбачає володіння інтерактивними методами оцінки та перепідготовки персоналу. Чинні на сьогодні у вищій школі програми підготовки студентів-психологів і HR-менеджерів не враховують організаційно-діяльнісну специфіку майбутньої роботи випускників.

### ***Формулювання цілей статті***

Метою статті є аналіз науково-педагогічних і практико-орієнтованих методів підготовки психологів та HR-менеджерів у вищій школі. Робота передбачає розгляд основних підходів, що можуть використовуватися в 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 та 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 спрямована на формування соціально затребуваних якостей у випускників як ВНЗ, так і аспірантур, докторантур.

Вищі навчальні та заклади післядипломної освіти нерідко випускають фахівців зі знаннями та навиками, що були актуальними в 90-х рр. минулого століття. Невідповідність структури пропозиції та попиту має не лише кількісний характер, пов'язаний із 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. Натомість 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 до формування інноваційної моделі розвитку економіки України. Виходячи з цього, випускники всіх навчальних закладів недостатньо підготовлені до нових соціально-економічних реалій [10].

Забезпечення інноваційного розвитку підприємництва в Україні можливе лише за умов появи на ринку працівників, здатних до креативності та стратегічного мислення. Здобуття випускниками практичного досвіду в період університетського навчання є одним із найважливіших завдань.

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, що дає можливість здійснити в усіх галузях діяльності процес випереджального розвитку та забезпечити приєднання України до високотехнологічних держав.

Нині триває інтенсивний пошук і впровадження нових форм і методів навчання студентів [6, с. 1-10]. Про це свідчать, зокрема, публікації журналу «Соціологічні дослідження» за останні п'ять років (див. «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 та завдання ставлять викладачі, використовуючи новачі в процесі навчання? Аналіз публікацій з цієї проблеми дає такі відповіді на поставлені запитання:

- 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, формування навичок урегулювання конфліктів тощо);
- 4) навчити прийомам вироблення практичних навичок і компетенцій.

Як вважає О.А. Низовець, сучасне професійне навчання у вищому навчальному закладі неможливе без застосування новітніх інтерактивних технологій, що 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 [3]. Суть інтерактивного навчання в тому, що навчальний процес відбувається за умови постійної, активної взаємодії всіх його учасників. Це співнавчання, взаємонавчання (колективне, групове, навчання у співпраці), коли і студент, і викладач є рівноправними, рівнозначними суб'єктами навчання, розуміють, що 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 вибирають для виконання певних навчальних завдань, а своєю структурою визначають кінцевий результат.

Серед технологій інтерактивного навчання, що активно застосовуються в ході практичних занять зі студентами, можна виділити такі [2]:

– групова (фронтальна) форма організації навчальної діяльності студентів, що передбачає навчання однією людиною (здебільшого викладачем) підгрупи студентів чи цілої групи. За такої організації 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 організація навчання студентів у малих групах, об'єднаних

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

Наступним психолого-педагогічним методом, що є базовим для реалізації та засвоєння навичок спілкування-діалогу, Ю.М. Жуков, і Л.А. Петровська називають метод групової дискусії [10, с. 12]. Саме він дає змогу зрозуміти свою позицію, виявити різноманітність підходів, точок зору відносно будь-якого питання і в ході обміну ними побачити проблему з різних сторін. Дискусія розвиває вміння імпровізувати, діяти за рамками передбачуваного та дає змогу відійти від старих зразків поведінки. Кількість учасників групи повинна бути такою, щоб усі могли вільно спілкуватися між собою (зазвичай не більше 15 осіб).

У процедурі дискусії виділяють основні фази:

- визначення мети й теми дискусії;

- збір інформації (знань, суджень, уявлень, нових ідей усіх учасників дискусії) про проблему, що обговорюється;

- упорядкування та загальна оцінка отриманої інформації;

- підбиття підсумків 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 обстоювання своєї думки, поглиблює знання з обговорюваної проблеми. Дискусія може бути методом засвоєння комунікативних знань, закріплення та вироблення вмінь і навичок професійного спілкування, методом розвитку психічних функцій, творчих здібностей і професійно важливих якостей особистості психолога [2].

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 на розвиток навичок кодування та інтерпретації невербальних характеристик, що доповнює отриману інформацію, наповнює більш виразним змістом і дає змогу 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 [10, с. 10]. Таке спостереження не лише дає можливість тренувати набуті пізнавальні засоби, а й допомагає оволодіти засобами регуляції власної комунікативної поведінки. Процес спостереження дає змогу виявити систему правил, користуючись якими людина організує свою взаємодію. Спостерігаючи за діями інших, студенти-психологи можуть, орієнтуючись на результат взаємодії, зрозуміти,

які правила й умови сприяють, а які перешкоджають успішному перебігові комунікативного процесу. Крім того, спостереження дає можливість сформувати особисту систему правил ефективної комунікації.

Наступним методом, що широко застосовується в навчально-виховному процесі є рольова гра. За переконанням Н.І. Пов'якель [11], уміле використання на практичних заняттях таких інтерактивних методів дає змогу залучити студентів до активного спілкування, що при цьому контролюється та спрямовується. Таке спілкування дає психотерапевтичну та розвивальну можливість проявити особистості свою сутність, сприяє задоволенню прагнення до групових форм взаємодії та спілкування з іншими в студентському віці [11, с. 216]. Крім того, програвання своєї поведінки в конкретних ситуаціях є важливим моментом процесу формування комунікативних умінь, застосування нових форм поведінки, сприяє більшому саморозкриттю перед групою, послаблює негативний зворотний зв'язок.

Як вважає Н.Г. Терлецька, рольова гра допомагає учасникам долати інтерпретаційні обмеження, спричинені теоретичними знаннями та стереотипізованою поведінкою, дає змогу засвоїти широкий репертуар соціальних ролей, у тому числі професійних. Для формування професійної ідентифікації та культури спілкування майбутнього психолога важливим є особистісне зростання, що включає самопізнання, самокорекцію, самоаналіз і самореабілітацію [5]. Особливого значення 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 [7]. З огляду на це, доцільним буде також застосування технік, що дають змогу 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 емоційного напруження. При цьому студенти повинні оволодіти прийомами само- та взаємокорекції, що дають змогу не лише сформувати основні інструментальні вміння, а й відчутти їхню ефективність у ході розв'язання власних проблем [2].

Увага до різноманітних нововведень обумовлена, як бачимо, перш за все потребою досягти стійкого інтересу студентів до досліджуваного, наблизити освіту до практичних потреб. Використовуються в першу чергу різні методи активного навчання (АМН). Ідеться про ділові, рольові ігри, тренінги тощо.

Застосовуються також інформаційні технології, дистанційна освіта, тести, колоквіуми. Серед нововведень називаються також круглі столи, диспути, дебати. Тобто, наразі спостерігається різноманіття використовуваних нових методів і технологій навчання [2, с. 3-4].

Водночас виникає проблема їх визначення. Одним із них є таке: інноваційні освітні технології – це технології створення, розповсюдження, впровадження, використання та комерціалізації винаходу, нових технологій, видів послуг [12, с. 17]. Три типи таких технологій виділяють В.Ф. Мануйлов, І.В. Федоров, М.М. Благовіщенська, зокрема:

- радикальні (перебудова процесу навчання або його великої частини);
- комбіновані (поєднання низки відомих елементів або технологій у нову технологію або метод навчання);
- модифікуючі (поліпшення методу або технології навчання без суттєвої їхньої зміни).

Як видно з наведеного, інноваційну діяльність трактують досить широко, практично без розрізнення інноваційних і нетрадиційних методів і технологій навчання. Тому виникає потреба їх більш чіткого розмежування. У зв'язку з цим, звернемося до технології інноваційного навчання, розробленої В.С. Дудченко. Основна логіка такого навчання, на його думку, – від дії до знань. Причому знання

не привносяться ззовні, а вирощуються у свідомості людини на матеріалі надвеликих об'ємів інформації [2, с. 6-7].

При цьому максимально активізуються та задіюються резервні можливості свідомості, психіки та мислення. Навчальна робота будується від складного до простого (принцип відомості Р. Декарта) і, що є важливим, 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 та завдяки її зусиллям [9, с. 44-46].

В інноваційному навчанні зміст викладання дисципліни визначається, виходячи з наявного матеріалу, напрацьованого в процесі спільної діяльності викладача та студентів із використанням елементів тренінгу, тому цей метод можна називати інноваційно-тренінговим. Яким чином напрацьовується та проявляється матеріал? У процесі зіткнення різних норм, цінностей, уявлень виявляється зміст предмета, за який можуть бути білі плями, прогалини в знаннях, пов'язані не стільки з тим, що студент чогось не розуміє, скільки з тим, що не знає, не уявляє, яким чином потрібно діяти в заданій ситуації (особливо за високого ступеня невизначеності) [11]. Лише набувши досвіду поведінки, студент здобуває 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 (знання) можливе лише на основі нового досвіду взаємодії [2, с. 8].

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

1) знання – здатність відтворювати спе-

ціальну інформацію, включаючи факти, поняття, принципи, закони;

2) розуміння – здатність адекватно відображати отриману інформацію (переносити в іншу форму, перебудовувати ідеї в нову конфігурацію, прогнозувати результати);

3) застосування – уміння застосовувати раніше засвоєні принципи, методи, процеси до нової ситуації;

4) аналіз – поділ матеріалу на окремі складові частини та вивчення кожної з них, встановлюючи їх відносини й організацію;

5) синтез – поєднання окремих, дискретних елементів, процесів у нове ціле;

6) оцінювання – процес вироблення ціннісних суджень про ідеї, теорії, методи.

Оцінки можуть мати кількісний або якісний характер, заснований на використанні певних критеріїв. На цьому етапі найбільш затребуваними є інноваційні методичні розробки викладання управлінських і психологічних дисциплін, що пов'язано здебільшого з досить великою пропозицією психологічних спеціальностей у ВНЗ України. Педагоги-викладачі психологічних дисциплін повинні цілеспрямовано використовувати інноваційні методики навчання. Правильно підібрана методика дає змогу нарощувати знання, розширювати понятійний апарат.

У психологічних дисциплінах виділяється різний рівень складності матеріалу, що дає можливість використовувати різні способи навчальної пізнавальної діяльності [4 с. 20-23].

Нині відбувається активне запровадження в навчальну систему компетентнісного підходу [8], що є невід'ємним елементом інформатизації освіти, передбачає її якісні зміни та має значний потенціал для розвитку особистості майбутнього фахівця.

Загальною ідеєю компетентнісно 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 з накопичування норматив-

но визначених знань, умінь і навичок на формування та розвиток у студентів здатності практично діяти, творчо застосовувати набуті знання, індивідуальні техніки та 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 й акмеологічного підходів у навчально-виховному процесі у вищій школі.

Акмеологічний підхід сприяє формуванню у студентів установки на найбільш повну професійну самореалізацію як особистості, так і професіонала, усвідомлення індивідуальних стратегій і траєкторій руху до професіоналізму. Компетентнісний підхід припускає пріоритетну орієнтацію на цілі – вектори: навчання, самовизначення, самоактуалізацію, соціалізацію та розвиток індивідуальності [3].

Особливе місце серед інноваційних освітніх технологій займає проектно-аналітична сесія (ПАС). Засади для виникнення такої форми підготовки управлінців були створені роботами Г.П. Щедровицького [13].

Проектно-аналітична сесія є відносно новим напрямом роботи в навчальному процесі вузу, що дає змогу поєднати елементи теоретичного навчання та практики студентів. Тема такої сесії повинна 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 [3, 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». Усім учасникам необхідно дати можливість висловитися, визначити, на їхню думку, важливе.

Такт № 2 – «Виділення труднощів і проблем у реалізації проєктів». Виступають ті групи, які нічого конструктивного напрацювати не змогли. Усі інші беруть участь у дискусії та намагаються подолати побачені доповідачами труднощі. При цьому найважливіше місце відводиться схематизації для уточнення принципів обмежень у баченні проблеми. Організатори повинні налагодити комунікацію.

Такт № 3 – «Проектні пропозиції для вирішення поставлених проблем». Після того, як на схемах позначено певну кількість проблем, необхідно відповідати на запитання: що з ними робити? Для цього команди готують проектні пропозиції та плани організації робіт, спрямовані на їх реалізацію.

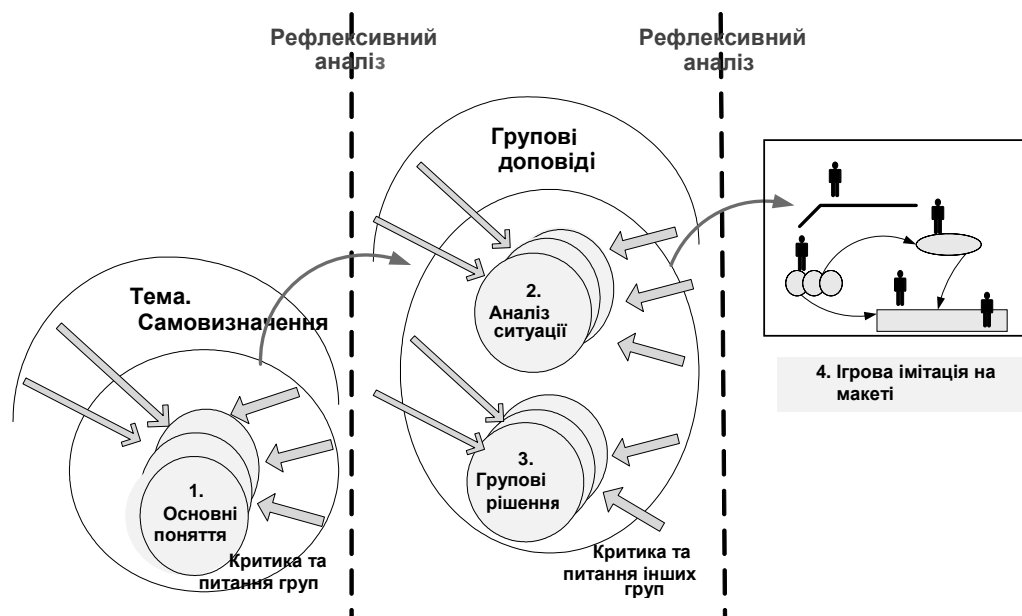
Такт № 4 – «Гра на самостійно створеному макеті». На підставі проєктів, запропонованих командами, створюється нова організаційна схема, що враховує та збирає всі конструктивні пропозиції команд. Учасники ПАС мають самовизначитися: залишитися в складі старих команд або створити нові. Сформовані команди повинні виконати спільну роботу – підготувати і зробити доповідь, у якій, використовуючи конструктивні елементи інших команд і своїх попередніх розробок, зазначають, як їхня діяльність провадитиметься в нових формах організації.

Форма проектно-аналітичних сесій як інноваційних заходів систематично впроваджується у ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» з 2008-2009 навчального року.

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

Студенти під час ПАС за темою «Сту-

## Схема «Типовий устрій проектно-аналітичної сесії»



дентська психологічна служба в університеті»:

- отримали базові поняття про організаційне проектування;

- визначили у формі круглого столу мету та цілі діяльності студентської психологічної служби університету;

- спроектували та презентували структуру та основні напрями роботи студентського психологічного центру, працюючи в малих групах;

- відтворили в ігровій імітації схему функціональної взаємодії співробітників центру.

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

- 1) організація групової комунікації;

- 2) відслідковування функціоналізації учасників у роботах малих груп та ефективності їх роботи в групі;

- 3) аналіз проявів лідерських якостей учасників імітації;

- 4) проведення міні-тренінгів з лідерства у малих групах.

Результати робіт студентів-практикантів були презентовані однокласникам на заняттях (дисципліна «Теорія та практика психологічного тренінгу») і використані в процесі підготовки дипломних робіт.

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

Ефективність проектно-аналітичних сесій у формуванні навичок прийняття рішень в умовах обмежених ресурсів продемонстровано в роботі з представниками середнього бізнесу (дві ПАС було проведено авторами у 2009-2010 рр. у рамках модульних тренінгів «Проектний менеджмент» спільно з компанією Baltic Trening

Group). Її учасниками стали керівники та провідні фахівці підприємств і компаній Києва.

У Росії проектно-аналітичні сесії протягом останніх п'яти років широко застосовуються в системах перепідготовки та підвищення кваліфікації Академії народного господарства при уряді РФ, а також для підготовки представників оборонпрому.

### **Висновки**

Застосування інтерактивних технологій у практиці професійної підготовки майбутніх психологів-консультантів і HR-спеціалістів набуває особливого значення, оскільки полегшує процес засвоєння та інтеріоризації знань, забарвлює його позитивним емоційним досвідом. Цільовою

спрямованістю застосування наведених методів, форм і прийомів є формування професійної позиції спеціаліста, навичок міжособистісної взаємодії у студентів-психологів; розвиток умінь слухати; навчання аналізу та прогнозуванню поведінки партнера; розвиток рефлексійного сприйняття ситуацій спілкування та партнерів по спілкуванню; розвиток навичок корекції емоційного стану партнера та самопомоги в ситуаціях емоційного дискомфорту.

Запропонована та реалізована у ВНЗ «Університет 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 використаних джерел**

1. Дружиніна І. Професійне становлення майбутніх психологів: теоретико-методологічний аналіз проблеми / І. Дружиніна // Український науковий журнал «Освіта регіону». – 2011, №2. – С. 425-429.
2. Низовець О.А. Застосування інтерактивних методів у розвитку навичок ведення консультативної бесіди / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vchdpu/2009\\_74\\_2/12.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchdpu/2009_74_2/12.pdf)
3. Зінченко О.П. Педагогічна інженерія / О.П. Зінченко. – Тольятті, 1997. – 205 с.
4. Основи практичної психології / за ред. В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелевої та ін.: підручник. – К. : Либідь, 1999. – 536 с.
5. Терлецька Л.Г. Рольова гра як засіб формування професійно-значущих якостей майбутнього практичного психолога: автореф. дис. канд. психол. наук / Л.Г. Терлецька. – К., 1997. – 16 с.
6. Сорокіна Н.Д. Об инновационных методах в преподавании социологических курсов / Н.Д. Сорокіна. – М. : МГУ, 2005. – С. 1-10.
7. Чепелева Н.В. Развитие професійної компетентності майбутніх практичних психологів / Н.В. Чепелева // Міжнарод. семінар з гуманістичної психології та педагогіки: тези доповідей. – К.-Рівне : Ліста, 1998. – С. 68-74.
8. Пометун О.І. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання: наук.-метод. посіб. / О.І. Пометун. – К. : А.С.К., 2004. – 192 с.
9. Куценко В.І. Вища і післядипломна освіта в ринкових умовах: монографія / за наук. ред. Б.М. Данилишина. – К. : РВПС України НАН України, 2009. – 224 с.
10. Жуков Ю.М. Диагностика и развитие компетентности в общении / Ю.М. Жуков, Л.А. Петровская, П.В. Растильников. – М. : МГУ, 1990. – 104 с.
11. Пов'якель Н.І. Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога: монографія / Н.І. Пов'якель. – К.: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2003. – 295 с.
12. Мануйлов В.Ф. Современные наукоемкие технологии в инженерном образовании / В.Ф. Мануйлов, И.В. Федоров, М.М. Благовещенская // Инновации в высшей технической школе России: вып. 2. Современные технологии в инженерном образовании. МАДИ (ГТУ). – М., 2002. – С.14-16.
13. Щедровицкий Г.П. Избранные труды / Г.П. Щедровицкий. – М., 1995. – 805 с.
14. Дудченко В.С. Основы инновационной методологии / В.С. Дудченко. – М.: Институт социологии РАН, 1996.