

М. Д. Лапіна

АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Статтю присвячено питанню ефективності використання психологічного тренінгу як методу формування професійних якостей особистості фахівців соціальної роботи під час професійного навчання. В роботі представлено результати експериментального дослідження структури особистості майбутніх соціальних працівників до та після проведення психологічного тренінгу. Результати факторного аналізу підтверджують, що впроваджений та апробований психологічний тренінг формування професійних якостей особистості сприяє ефективній професіоналізації та розвитку особистісної компетентності фахівців соціальної роботи.

Ключові слова: психологічний тренінг, професійні якості особистості соціальних працівників, особистісно-професійна компетентність, факторний аналіз.

Статья посвящена вопросу эффективности использования психологического тренинга как метода формирования профессиональных качеств личности специалистов социальной работы в процессе профессионального обучения. В работе представлены результаты экспериментального исследования структуры личности будущих социальных работников до и после проведения психологического тренинга. Результаты факторного анализа подтверждают, что внедренный и опробованный психологический тренинг формирования профессиональных качеств личности способствует эффективной профессионализации и развитию личностной компетентности специалистов социальной работы.

Ключевые слова: психологический тренинг, профессиональные качества личности социального работника, личностно-профессиональная компетентность, факторный анализ.

The article is devoted to the issue the effectiveness of using psychological training as a method of forming the social work specialists' professional traits of personality in the course of vocational education. The results of experimental research of the future social workers' personality structure before and after the psychological training are presented. The results of factor analysis confirm that the implemented and tested psychological training of formation the professional qualities of personality promotes the effective professionalization and the development of personality competence of specialists in social work.

Key words: *psychological training, social worker's professional traits of personality, personality and professional competence, factor analysis.*

Постановка проблеми. В умовах сучасних соціальних змін та зростання загальнолюдських цінностей у суспільстві потреба у висококваліфікованих професіоналах соціальної роботи отримує все більшу актуальність. Соціальна робота – це не лише професія, пов'язана за допомогою індивіда у складних життєвих ситуаціях, а висока гуманістична місія забезпечувати, підтримувати, обслуговувати й захищати людину. З огляду на це, професіоналізм сучасного соціального працівника складається з взаємопов'язаних і взаємодіючих предметних та особистісних компонентів, які створюють умови для формування конкурентоздатності та запитаності фахівця. Тому важливою проблемою професійного становлення кваліфікованих соціальних працівників стає цілеспрямоване формування професійно важливих особистісних якостей. Найбільш відомим методом практичної психології з розвитку особистості фахівців є психологічний тренінг як активна інноваційна форма освітньої роботи, що дозволяє долучити особистість до самосвітнього процесу і добиватися практичних результатів одразу ж під час тренінгу. Але, по-перше, ряд дослідників скептично ставляться до питання застосування тренінгу з метою формування особистості, по-друге, презентація тренінгових програм активного соціально-психологічного навчання майбутніх фахівців, зокрема фахівців соціальної роботи, повинна базуватися на принципах наукової обгрунтованості та технологічної розробленості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми розробки загальних основ соціально-психологічного тренінгу було розглянуто у працях Л. Карамушки, Ю. Швалба, І. Беха, В. Лефтерова,

Л. Петровської, Г. Марасанова, Ю. Хрящевої, К. Рудестам, К. Фопеля, Р. Баклі, Д. Капла та ін. Термін «тренінг» трактують досить широко та застосовується для позначення різноманітних форм групової психолого-педагогічної роботи від психотерапії до розвиваючого навчання в широкому розумінні. За визначенням І. Вачкова, груповий психологічний тренінг є сукупністю активних методів практичної психології, що використовують для роботи з психічно здоровими людьми, які мають психологічні проблеми, з метою надання їм допомоги в саморозвитку [2, с. 15]. На сьогодні більшість авторів, що приділяють увагу проблематиці психологічного тренінгу, детально описують сфери застосування соціально-психологічного тренінгу у практиці психологічної допомоги, корекції та для забезпечення особистісного зростання. Набагато менш розробленою є проблематика застосування психологічного тренінгу для розвитку професійних навичок і професійно значущих якостей. Концепцію активного навчання, що використовує психологічні та комунікативні тренінги з метою формування певних професійних якостей, висвітлено у працях психологів та педагогів Л. Шнейдер, О. Кульчицької, І. Баклицького, О. Білої, А. Ситнікова, М. Афанасьева, Г. Шумської та інших.

Висококваліфікованому фахівцеві соціальної роботи пред'являють цілий комплекс вимог до когнітивної (знання, вміння, навички), афективно-мотиваційної (гуманістична спрямованість), поведінкової (саморегуляція й самоконтроль) сфер особистості. Визначення професійних якостей соціального працівника та вимог до його особистісних властивостей є предметом наукових досліджень Л. Тюпті, Г. Лактіонової, О. Карпенко, Р. Вайноли, Н. Шмельової, Є. Холостової, Г. Медведєвої. Проте психологічні механізми формування професійних якостей особистості соціального працівника можна розкрити тільки якщо розглядати закономірності процесу професіоналізації особистості, оскільки професійно важливі якості особистості ще мають перетворитися в індивідуальну професійну компетентність фахівця. З огляду на специфіку професійної соціальної роботи, особливо важливим стає формування особистісно-професійної компетентності фахівців. Згідно з дослідженнями Є. Густової, динаміку становлення особистісно-професійної компетентності майбутніх соціальних працівників зумовлено розвитком мотиваційно-ціннісного, операційного й рефлексивного компонентів як прояву високого рівня

особистісно-професійної зрілості майбутнього фахівця протягом навчання у ВНЗ [3, с. 75].

Операційний компонент особистісно-професійної компетентності представлений комунікативною компетентністю та організаційними здібностями, інформаційною компетентністю [4], екстремальною компетентністю соціального працівника. Важливою здатністю соціального працівника є високий самоконтроль та саморегуляція тощо. Рефлексивний компонент особистісно-професійної компетентності соціального працівника пов'язаний із рефлексивністю як із системною якістю особистості та професійною рефлексією, що спрямована на самопізнання, самодослідження, самовдосконалення особистості [6]. Зрештою, зважаючи на морально-гуманістичний характер соціальної роботи, мотиваційно-ціннісний компонент визнається багатьма авторами провідним у формуванні професіоналізму. У професійній соціальній роботі особливо підкреслюється значення таких цінностей, як гуманність, соціальна справедливість, самовизначення, конфіденційність, антидискримінація й чесність у професійній діяльності, людська гідність, доброчинність, альтруїстична підтримка незможних і найбільш вразливих верств населення [7, с. 145]. Однак наразі ще не набули достатнього обґрунтування можливості розвитку компонентів особистісно-професійної компетентності соціальних працівників в умовах освітнього середовища саме заходами психологічного тренінгу.

Тому **метою статті** є експериментально дослідити ефективність впливу психологічного тренінгу на формування професійних якостей особистості майбутніх соціальних працівників.

Виклад основного матеріалу. На основі теоретичного аналізу професійно важливих якостей та компонентів професійної компетентності соціальних працівників, з одного боку, та можливостей методів психологічного тренінгу, з другого боку, розроблено програму тренінгу професійно значущих якостей соціального працівника.

Завданнями тренінгової програми є усвідомлення себе як професіонала, рефлексія професійно значущих якостей суб'єкта, розвиток особистісних якостей, формування навичок, необхідних для роботи соціального працівника. Виходячи з цих цілей, структура групових занять містить три великі блоки: блок розвитку комунікативних якостей, блок формування емпатії та співчуття до

співрозмовника, блок усвідомлення й розвитку особистісних властивостей. В алгоритм проведення тренінгу особистісного росту майбутніх соціальних працівників включено відпрацювання навичок самоаналізу, психотехнічні ігри з рефлексування, активізації й розслаблення, обговорення, елементи проектування й прогнозування свого життєвого та професійного шляху тощо.

Апробацію тренінгу було проведено протягом 2015–2017 років на базі ДВНЗ «Приазовського державного технічного університету». До експерименту було залучено 32 студенти другого та третього курсу спеціальності «Соціальна робота», що увійшли до складу експериментальної (16 осіб) та контрольної груп (16 осіб). Діагностичні зрізи контрольної групи студентів III курсу було виконано в жовтні 2015 року. Програму психологічного тренінгу формування професійних якостей особистості було впроваджено в першому семестрі (жовтень – грудень); діагностичні зрізи експериментальної групи було проведено у вересні (на II курсі, до проведення тренінгових сесій) та у квітні (на III курсі, після тренінгу) 2016–2017 навчального року.

На думку І. Вачкова та багатьох дослідників, у всіх типах активного соціально-психологічного навчання йдеться про фактичний вплив на ті чи інші складові самосвідомості, тому для визначення ефективності тренінгової програми обрано метод репертуарних решіток, створений Дж. Келлі на засадах його теорії особистісних конструктів. А. Анастасі анотує тест рольових конструктів Дж. Келлі як один із найбільш вживаних чотирьох діагностичних методів психодіагностики самосвідомості особистості, який дає можливість аналізувати «Я-образ» або «Я-концепцію» людини [1, с. 503]. За словами І. Шкуратової, репертуарний тест Дж. Келлі є вдалим синтезом ідеографічного й номотетичного підходів до особистості, він компенсує обмеження як класичних опитувальників особистості, так і проєктивних методів дослідження особистості. Але найголовніша перевага методу репертуарних решіток полягає в необмеженій можливості його модифікації відповідно до завдань діагностики [8]. Саме тому традиційну оцінювальну репертуарну решітку було модифіковано згідно з поставленими завданнями діагностики професійних якостей особистості соціальних працівників. Семантичний аналіз конструктів, що отримані за допомогою розробленої репертуарної решітки, дає уявлення про сформованість професійних якостей особистості майбутніх соці-

альних працівників, когнітивна складність системи конструктів дозволяє судити про соціальний інтелект та особливості комунікативної сфери особистості обстежуваних. За результатами дослідження проведено якісну й кількісну обробку та інтерпретацію результатів репертуарного тесту досліджуваних. Математичну обробку даних було здійснено за допомогою програми IBM SPSS-19. За результатами репертуарних решіток із даними обчислювався кореляційний взаємозв'язок між конструктами. Після графічного зображення значущих зв'язків між індивідуальними конструктами досліджуваних виявлялися центральні (ядерні) конструкти, адже саме вони використовуються людиною для розуміння самого себе як фахівця й передбачення власної поведінки, зокрема професійної. Індивідуальні конструкти досліджуваних контрольної та експериментальної груп студентів узагальнювали за допомогою факторного аналізу задля визначення структури взаємозв'язків між конструктами, тобто структури особистісних якостей студентів майбутніх соціальних працівників.

У результаті факторного аналізу за методом головних компонент із обертанням варімакс, що реалізований у програмному пакеті IBM SPSS-19, виведено фактори, які відображають структуру індивідуальних конструктів експериментальної групи студентів до й після проведення психологічного тренінгу.

Після факторизації індивідуальних конструктів, які отримані до проведення тренінгу формування професійних якостей особистості, з кореляційної матриці було первісно виділено 9 факторів, причому один із факторів пояснював понад половину (55,462%) дисперсії. Після обертання та аналізу за критеріями Кайзера та кам'янистого насипу побудований більш економний та врівноважений варіант факторної моделі, що складається з 2 факторів. З огляду на невеликий об'єм вибірки, під час тлумачення враховували лише змінні, які ввійшли у фактор із вагою більше 0,6 [5, с. 27].

Перший фактор представлений змінними з факторним навантаженням від 0,871 до 0,616: *приклад у професії, чесність у роботі, уважність до людей, товариськість, старанність, моральність, здатність переконувати, завзятість, здатність до навчання, прагнення розвиватися, дружелюбність, організованість, краса, доброта, відповідальність, чуйність, агресивність, товарись-*

кість, прагнення зробити кар'єру. Цей фактор позначає **загальні морально-особистісні якості** особистості.

До другого фактору увійшли змінні з факторним навантаженням від 0,792 до 0,712: *комунікабельність, інтелект, прагнення до навчання, витривалість, пунктуальність, знання, організованість, відвертість*. Умовно фактор можливо визначити як **когнітивно-організаційні якості** особистості.

У цьому випадку обидва фактори разом пояснюють 62,933% дисперсії, тобто лише дві третини масиву даних. Це означає, що факторизація не є повною, інші індивідуальні конструкти мають низькі факторні навантаження та вилучені із загальної структури взаємозв'язків між конструктами.

Результати факторизації даних репертуарних решіток студентів у другій частині експерименту, після проведення тренінгу, надали можливість виокремити три фактори, які пояснюють відповідно 29,393%, 22,287%, та 19,668% дисперсії. Разом фактори об'єднують уже більшу частину варіативності змінних, що факторизуються (71,348%).

До першого фактору з факторними навантаженнями від 0,869 до 0,614 додано конструкти: *толерантність, відповідальність, людяність, небайдужість, уважність, працелюбність, компетентність, серйозність, здатність давати поради, енергійність, сумлінність*. Якості *корисливість, витриманість та байдужість* увійшли цей фактор із від'ємними факторними навантаженнями. Очевидно, що всі риси характеризують **вольові якості особистості** майбутніх соціальних працівників.

До другого фактору з факторними навантаженнями від 0,891 до 0,606 увійшли якості: *доброта, чуйність, турботливість, цілеспрямованість, некорисливість, працьовитість, незлопам'ятність, лояльність, егоїстичність, повага до людини, справедливість*. Цей фактор можна позначити як **просоціальні якості особистості**.

До третього фактору увійшли індивідуальні конструкти, які пов'язані з **самовдосконаленням особистості**: *професіоналізм, освіченість, прагнення допомагати, компетентність, посидючість, успішність у навчанні*. Характеристики досвідченість та талант мають від'ємні факторні навантаження. Цей фактор має найбільш високі факторні навантаження (0,932–0,651), тобто зазначені якості тісно пов'язані між собою.

Із метою підтвердження ефективності експериментального навчання за допомогою психологічного тренінгу дослідження індивідуальних конструктів особистості майбутніх соціальних працівників проводилося також у контрольній групі студентів III курсу, яка є подібною до експериментальної за основними показниками. У контрольній групі, виходячи з факторного аналізу ядерних конструктів особистості студентів, за такою ж самою схемою дослідження було отримано 3 фактори, що відтворюють структуру особистісних якостей досліджуваних.

Перший фактор у просторі особистісних конструктів контрольної групи складають **загальні моральні якості** особистості: *відповідальність, тактовність, чесність, щирість, доброта, пунктуальність, принциповість*. Факторні навантаження для цього фактора варіюють від 0,863 по 0,617. Цей фактор пояснює понад 28% загальної дисперсії, тому він є більш значущим для досліджуваної групи та містить у собі більше змінних.

До другого фактору з факторними навантаженнями з 0,892 по 0,626 були віднесені риси **самоконтролю особистості**: *чемність, поважність, стриманість, воля, організованість, щедрість, працьовитість* тощо.

Третій фактор визначають такі характеристики: *відкритість, цікавість, ентузіазм, велелюбність, веселість, доброта* (факторні навантаження 0,841–0,6), їх умовно можна віднести до **емоційної сфери особистості**.

Варто зазначити, що три фактори разом пояснюють приблизно дві третини (61,337%) дисперсії, велику частину індивідуальних конструктів контрольної групи також не вдалося факторизувати, тобто вони є ізольованими, не включеними до загальної структури особистісних якостей майбутніх соціальних працівників.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Факторний аналіз структури особистісних якостей майбутніх соціальних працівників дозволяє зробити такі висновки:

1. Структура особистості студентів експериментальної групи до та після тренінгу формування професійних якостей особистості соціального працівників значно відрізняється. Особистісна структура студентів до проведення тренінгу є загальною та простою, складається з 2 факторів: «Загальні морально-особистісні якості» та «Когнітивно-організаційні якості». Характеристики особистості не мають професійної спрямованості, якісний аналіз репертуарних

решіток виявляє велику кількість загальних конструктів (таких як «компетентність», «професіоналізм», «комунікативність») та семантично невизначених характеристик із низькими факторними навантаженнями. Факторний аналіз якостей особистості студентів після проведення психологічного тренінгу виявив більш складну внутрішню структуру, яка складається з трьох майже рівнозначних факторів: «Вольові якості особистості», «Просоціальні якості особистості» та «Самовдосконалення особистості». Кореляція між якостями, які є включеними у фактори, стала більш високою, індивідуальні конструкти більш диференційованими та інформативними. Є очевидним, що значення факторів віддзеркалює розвиток операційного, мотиваційного та рефлексивного компонентів особистісно-професійної компетентності соціального працівника, тобто змістовне навантаження факторів змінилося на професійно спрямоване й таке, що характеризує головну місію соціальної роботи як професійної діяльності. Якісні та кількісні зміни факторної структури індивідуальних конструктів свідчать про розвиток професійної самосвідомості та зростання чіткості та ясності професійної Я-концепції, що підтверджує розвиток особистості студентів експериментальної групи.

2. Аналіз факторної структури індивідуальних конструктів контрольної групи показав у підсумку 3-х факторну структуру особистісних характеристик майбутніх соціальних працівників. Внутрішня структура характерних рис особистості досліджуваних складається з факторів «Загальні моральні якості», «Якості самоконтролю особистості», «Якості емоційної сфери особистості». Очевидно, що змістовний склад цих факторів співвідноситься більше із загальним особистісним, ніж з професійним розвитком майбутніх соціальних працівників. Якісний аналіз ядерних конструктів досліджуваних цієї групи так само виявив велику кількість загальних та семантично невизначених конструктів, третину з яких не вдалося віднести до жодного з факторів структури особистісних якостей. Отже, порівняння структури особистості контрольної та експериментальної груп студентів свідчить про те, що розвиток професійної самосвідомості досліджуваних експериментальної групи є наслідком не тільки професійного навчання та індивідуального розвитку, але й цілеспрямованого впливу активного психологічного навчання під час тренінгу розвитку професійно значущих якостей особистості соціального працівника.

3. Можна вважати експериментально підтвердженим, що впроваджений та апробований у процесі професійного навчання майбутніх соціальних працівників психологічний тренінг формування професійних якостей особистості сприяє ефективній професіоналізації та формуванню особистісної компетентності фахівців соціальної роботи. Перспективи подальшого розвитку проблеми впровадження програми психологічного тренінгу формування особистості соціальних працівників можна намітити в напрямі збільшення експериментальної вибірки досліджуваних із метою підвищення зовнішньої валідності дослідження та достовірності висновків, які дають результати експерименту.

Література:

1. Анастаси А. Психологическое тестирование / А. Анастаси, С. Урбина – СПб. : Питер, 2007. – 688 с.
2. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга / И. В. Вачков. – М. : Ось «89», 1999. – 176 с.
3. Густова Е. А. Динамика становления личностно-профессиональной компетентности студентов ВУЗа, будущих социальных работников / Е. А. Густова // Вестник МГОУ. Серия «Психологические науки». – 2012. – № 1. – С. 73–79.
4. Комунікативна професійна компетентність як умова взаємодії соціального працівника з клієнтом / за ред. А. Й. Капської. – К. : ДЦССМ, 2003. – 87 с.
5. Митина О. В. Факторный анализ для психологов / О. В. Митина, И. Б. Михайловская – М. : Учебно-методический коллектор «Психология», 2001. – 169 с.
6. Раскалинос В. М. Характеристика моделі формування рефлексивної компетентності майбутніх соціальних педагогів / В. М. Раскалинос // Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти. – 2014. – Вип. 9. – С. 139–142.
7. Тюптя Л. Т. Соціальна робота: Теорія і практика / Л. Т. Тюптя, І. Б. Іванова. – К. : ВМУРОЛ «Україна», 2004. – 408 с.
8. Шкуратова И. П. Тест Келли как синтез идеографического и номотетического подходов к личности [Электронный ресурс] / И. П. Шкуратова // Ананьевские чтения–2009. – СПб. : Издательство С.-Петербургского университета, 2009. – С. 368–370. – Режим доступа : https://irshkuratova.ru/test_kelli_kak_sintez_idiograficheskogo_i_nomoteticheskogo_podhoda.html.