

Перспективи дослідження ми вбачаємо в виявленні особливостей професійної ідентичності на різних етапах професіоналізації та характеристиці структурних компонентів даного утворення. Важливим є також питання про критерії, показники та умови формування у студентів професійної ідентичності.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Заковоротная М.В. Идентичность человека: социально-философские аспекты. / М.В. Заковоротная. - Ростов /Д: Северо-Кавказский науч. центр высш. школы, 1999. – 221 с.
2. Кон И.С. Междисциплинарные исследования. Социология. Психология. Сексология. Антропология / И.С. Кон. – М.: Издательство Феникс. 2006. – 626 с.
3. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. / Ю.П. Поваренков. - М.: Изд-во УРАО, 2002. – 160 с.
4. Фрейд З. Введение в психоанализ: Лекции. / З. Фрейд. - М.: Наука, 1989. - 456 с.
5. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность / Л.Б. Шнейдер. – М: МОСУ, 2004. – 386 с.
6. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. /Э. Эриксон - М.: Прогресс, 1996. – 344 с

### УДК 159.9

*Швалб А.Ю., к. психол. н., викладач кафедри психології діяльності в особливих умовах НУЦЗУ*

*Виноградова К., студентка НУЦЗУ*

### ЕКСПЕРТИЗА КВАЛІФІКАЦІЙНОГО РІВНЯ ВЕДУЧОГО ТРЕНІНГУ З ВИКОРИСТАННЯМ ТАБЛИЦІ ДИФЕРЕНЦІЙОВАНИХ КРИТЕРІЇВ

У статті розглядається практика використання диференційованих оціночних критеріїв при проведенні психологічної експертизи кваліфікаційного рівня провідного тренінгу. Аналізуються проблеми, що виникають при проведенні експертизи. Наводяться конкретні приклади критеріїв з описом принципу оцінювання.

*Ключові слова:* експертиза, ведучий, тренінг, диференційовані критеріїв.

В статье рассматривается практика использования дифференцированных оценочных критериев при проведении психологической экспертизы квалификационного уровня ведущего тренинга. Анализируются проблемы, возникающие при проведении экспертизы. Приводятся конкретные примеры критериев с описанием принципа оценивания.

*Ключевые слова:* експертиза, ведущий, тренінг, дифференцированные критерии.

**Постановка проблеми.** На даний момент спостерігається стрімке зростання популярності соціально-психологічних тренінгів як у сфері практичного спрямування: бізнес-тренінги, лідерські, тренінги продаж і ефективного маніпулювання, іт.д., так і в науковій галузі, як інструмент моделювання ситуацій при проведенні констатуючого або формуючого експерименту. Показово, що при розробці дипломного проекту рівня спеціаліст-магістр, в якості кваліфікаційного завдання, може пред'являтися вимога з написання та апробації тренінгової програми, що відповідає темі дипломного проекту. При цьому виникає, як у першому, так і у другому випадку, завдання «відділення зерен від плевел», тобто необхідність проведення експертизи як самої тренінгової програми, так і кваліфікаційного рівня ведучого. Що стосується питання оцінки рівня кваліфікації ведучого, то виникає проблема: по-перше, необхідні чіткі критерії оцінювання, по-друге, ці критерії повинні відповідати вимозі рахування, тому якісно-суб'єктивний опис, у даному випадку не доречний. Тобто необхідно розробити інструмент, що дозволяє експерту (або групі експертів) проводити більш об'єктивне оцінювання рівня підготовки ведучого і приводити отримані результати в стандартну форму. Більш того, дана розробка, згідно з принципом «бритви Оккама», повинна відповідати необхідності застосування при професійній підготовці ведучих, служити набором орієнтирів для корекції наявних та вироблення нових навичок тренера. Таким чином, можна говорити про дуалістичність поставленої мети. Одночасно результат повинен працювати на контроль успішності або ефективності й виступати як засіб просування в навчальному процесі.

Відповідно до сформульованої мети, нами були поставлені наступні завдання:

1. На підставі наявних теоретико-методологічних розробок з даної проблематики виділити параметри оцінювання кваліфікаційного рівня ведучого.
2. До кожного з параметрів визначити набір критеріїв, що відповідають вимогам рахування і візуальної реєстрації.
3. Організувати параметри і критерії у формальний бланк стандартизованого спостереження.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Досить повний аналіз проблеми експертизації програмної частини тренінгу представлений в монографії Швалба Ю.М. [3] У контексті нашої роботи ми виходили з наступного положення: Процедура проведення психологічної експертизи тренінгових програм і матеріалів будується відповідно до досить жорсткого алгоритму, але при цьому передбачає значну творчу роботу і високу кваліфікацію самого експерта.

Кінцева мета психологічної експертизи тренінгових програм і матеріалів полягає у визначенні психологічної екологічності конкретного тренінгового матеріалу і захисту всіх суб'єктів-користувачів від некомпетентних дій ведучих (тренерів). Процедура проведення експертизи може бути розбита на певні етапи або «кроки», кожен з яких вирішує свою часткову задачу. Повна експертиза передбачає проходження всіх етапів, але в деяких випадках, залежно від завдання на експертизу, вона може здійснюватися і як часткова. Повна психологічна експертиза передбачає оцінку не тільки програми тренінгу, а й рівня кваліфікації тренера (ведучого). Така оцінка може здійснюватися як за формальними, так і за змістовними характеристикам. До формальних характеристик відносяться різного роду документи, що підтверджують рівень кваліфікації: дипломи, ліцензія, сертифікати, відгуки та рекомендації. Для отримання змістовної оцінки необхідно будувати особливу ситуацію презентації, де тренер повинен продемонструвати рівень своєї кваліфікації експертам [3].

Запропонована Швалбом Ю.М. схема була прийнята нами як базова, на підставі якої ми, враховуючи зазначені вище вимоги, розробили розширений і диференційований метод шкалювання результатів експертизування. За побудованою схемою, нами була проведена експертиза кваліфікаційного рівня ведучого. В рамках навчального процесу підготовки психологів служби ДСНС України, студенти та курсантикафедри ПДОУ СПФ НУЦЗУ рівня спеціаліст-магістр проводять навчальні модельні тренінги, пов'язані з дипломними проектами. Через програму експертизації пройшли більше 100 ведучих тренінгів. Сумарний час демонстраційних моделей склав більше 400 годин.

Згідно з вимогами, підготовці протоколу реєстрації даних спостереження передують не тільки розробка загальної концепції, а й неодноразові нестандартизовані спостереження на різних об'єктах. Надійність результатів спостереження забезпечується апробацією розробленого інструментарію (пілотаж), спеціальним навчанням спостерігачів і контролем за якістю їх роботи. Апробація документів, підготовлених для реєстрації результатів спостереження, полягає в проведенні пробних спостережень та аналізі зроблених записів, а також вражень спостерігачів, труднощів реєстрації, неясних термінів, психологічних перешкод тощо. Крім того, проводиться порівняння результатів спостереження декількома спостерігачами однієї і тієї ж ситуації. Аналіз причин розбіжності результатів допомагає виявити прорахунки в конструкції карток для реєстрації спостереження, в організації спостереження [1].

Розроблена нами процедура проведення експертизи кваліфікаційного рівня ведучого відповідає методу формалізованого структурного спостереження і вимогами, які пред'являють до нього. А саме, згідно з визначенням: тип цілеспрямованого структурованого жорсткою про-

грамою спостереження, при якому заздалегідь визначаються процедури дослідження й елементи досліджуваної ситуації, що мають найбільше значення для реалізації цілей дослідження. Використовується для перевірки гіпотез, уточнення вже наявних даних, опису предмета дослідження [4].

**Виклад основного матеріалу.** Запропонований у даній роботі зразок «чек-листа» для проведення експертизи кваліфікаційного рівня ведучого, є результатом численних версій перетворення початкового конструкту, але, при цьому, безумовно, залишає відкритою можливість подальшої оптимізації.

Кожне з умінь представлено в чек-листі набором поведінкових дій. Ми не можемо, використовуючи дану техніку, відстежувати і фіксувати душевні переживання, рефлексивні процеси і ряд інших явищ. Поведінковий патерн, реалізований у ході демонстрації, отримує оцінний бал від 1 до 3. Принцип присудження балів буде приведений нижче. Так само є шкала штрафних балів, які присуджуються при деструктивному застосуванні навичку.

До числа основних умінь нами були віднесені наступні:

1. Комунікативна компетентність.
2. Управління груповою динамікою.
3. Ефективність роботи з психотехніками.
4. Позиційна стабільність.

Пояснимо, коротко, що нами малося на увазі у кожному конкретному випадку.

1. Комунікативна компетентність виражається в умінні встановлювати контакт з групою, направляти й утримувати увагу групи, організувати комунікацію всередині групи. Оцінювані параметри: зв'язність, зрозумілість, достатність тексту, адекватність тезауруса, експресивність, інтонування, гучність, пантоміміка, активне слухання, організація інфопотоків.

При оцінюванні, в якості критеріїв виступають показники мінімальної, оптимальної, надлишкової достатності. В деяких випадках, наприклад за шкалою «активне слухання» і «організація інфопотоков, критерії більш складні. Так, для одного будуть мати значення застосовані прийоми активного слухання, а для іншого спрямованість організованих інформаційних потоків.

2. Управління груповою динамікою, володіння навичками переводу спонтанної динаміки групи в керовану. Групова динаміка -це процес взаємодії членів групи на основі взаємозалежності та взаємовпливу з метою задоволення як особистих, так і групових інтересів і потреб. Під груповою динамікою зазвичай розуміються процеси емоційної, навчальної, професійної, соціальної та особистої взаємодії та впливу учасників тренінгу один на одного, а також на організаторів та ведучих тренінгів

гу. Характер групової динаміки істотним чином залежить від емоційного стану групи. Дійсно, кожен учасник групи дізнається безпосередньо від інших, як він впливає на її життя і який вплив (вплив) він сам відчуває з боку її членів. І цей досвід глибоко переживається особистістю [2].

Включає в себе наступні показники: Тотальність включення, Активність учасників, Тайм-менеджмент, Створення й контроль психологічного клімату, Контроль оффтопа, Регулювання конфліктів. Слід зазначити, що останні два пункти оцінюються тільки в тих випадках, коли має місце ситуативний прояв даних динамічних явищ. Тобто ніхто не очікує від ведучого вміння вирішувати конфліктну ситуацію, якої немає або створювати оффтопну бесіду, з метою демонстраційного її переривання (під «оффтопами» в даному випадку розуміється відведення смислового змісту процедури від наміченої канви).

3. Ефективність роботи з психотехніками. Група даних умінь забезпечує ефективне застосування психотехнічних методів. Вони забезпечують як групову динаміку, так і просування групи у тренінговому матеріалі. До цього блоку належать параметри: Постановка завдання, Інструктування, Попередження можливих помилок, Єдність рішення і виконання, Просторова організація, Робота з моделлю, Інструментарій Фіксації і аналіз результату.

Нижче ми розглянемо, які особливості були нами відмічені щодо проявлених умінь в кожному блоці. Проте, зазначимо, що якщо перші два з розглянутих нами раніше блоків умінь, вкрай рідко викликали у ведучих складнощі в реалізації, то третя група «Ефективність роботи з психотехніками» вже показала ряд труднощів, з якими стикається ведучий. Так наприклад, навички «Просторова організація» і «Інструментарій», як правило реалізовувалися з мінімальними похибками, навички «Інструктування», «Попередження можливих помилок» вже значно частіше демонструвалися зі зниженими показниками або за рахунок спрощено-покрокової інструкції, або при попередженні помилки після її виявлення і т.д. Найскладнішими в реалізації, виявилися навички: Попередження можливих помилок, Робота з моделлю, Фіксація і аналіз результату. Ми звернули увагу на те, що постановка завдання в багатьох, якщо не в більшості, випадків підмінялася інструктуванням, що призводить до зниження ймовірності перекладу учасником тренінгового завдання в навчальну задачу. І якщо при цьому ведучий не чітко сформулював загальну тренінгову мету, то учасник потрапляє в ситуацію, коли з суб'єкта навчальної діяльності він ставиться в позицію об'єкта адміністративно-педагогічного впливу, що, на наш погляд, абсолютно не допустимо, в рамках тренінгового формату.

Навичка «Робота з моделлю», показала себе досить динамічною в навчальному аспекті. Ті ведучі, які на попередніх демонстраціях були спеціально навчені створенню, утриманню і висновку з моделі учасни-

ків, показали досить високі бали за це вміння. При цьому, ті ведучі, які спеціальної підготовки, щодо цього параметра не отримали, демонстрували вкрай низькі показники. З цього випливає необхідність включення спеціального навчання даному умінню в курс підготовки ведучого.

Щодо навички «Фіксація і аналіз результату» можна сказати наступне: на наш погляд, ті низькі результати, які були отримані в ході проведення експертизи, показують ступінь пов'язаності у тренінгу всіх елементів. При не чітко сформульованій меті (блок «Позиційна стійкість»), відсутніх або розпливчатих технічних завданнях, практично не можливо отримати вимірюваний результат, що фіксується. А низька реалізація даного кроку призводить до перетворення навчального заняття в розважальну процедуру у вигляді тренінгу. Таким чином, можна говорити про високу оціночну значущість показників даного блоку.

4. Позиційна стабільність. Блок умінь, що відображають здатність ведучого стабільно утримувати конвенційне позиціонування (як своє, так і учасників) в ході проведення тренінгу. До блоку належать навички: Постановка мети, Утримування цільового конструкту, Зв'язність переходу між техніками, Інтервенція в роботу групи, Підсумкове результування, Організація рефлексії, Фрустраційна толерантність.

Як можна бачити з перерахованих навичок, уміння даного блоку дуже складно, або навіть практично не можливо, продемонструвати на добірці розрізнених вправ. Ті ведучі, які для демонстрації просто брали декілька технік, для того, щоб показати свою майстерність ведення, могли отримати цілком високі бали за попередніми пунктами. Але продемонструвати володіння позиційною стабільністю можна тільки на повноцінному тренінгу. Цей факт слід враховувати в процесі підготовки ведучого.

Особистісно орієнтоване навчання пропонує вирішувати проблему постановки цілей навчання, розробки навчального плану, конструювання системи занять, форм рефлексії та оцінки. «Без рефлексії немає навчання. Людина, що повторює діяльність, задану у зразку сто разів, цілком може нічому не навчитися. Той, хто повторює - не вчиться. Освоєння відбувається тільки тоді, коли в справу включається спрямована рефлексія, за рахунок якої і виділяються саме схеми діяльності - способи вирішення практичних завдань або міркування. Засвоєння виступає як прямий продукт такого рефлексивного процесу. Освітня діяльність являє собою «човниковий» рух діяльностей, що чергуються - предметної та рефлексивної [1].

Аналітична обробка отриманого матеріалу проводилася нами у двох напрямках. По-перше, нас цікавила інформація щодо виявлення «слабких» і «сильних» місць ведучого, наявність тих закономірностей, розуміння яких дозволить провести ефективне корегування навчального процесу. По-друге, необхідність оптимізації технології проведення експертизи, вимагає вдосконалення інструментарію. Таким чином, другий вектор аналізу присвячений проблемним місцям процесу проведення

експертизи.

При аналізі результатів роботи ведучих стала помітна закономірність розподілу балів по блоках. Так, найвищі оцінки отримують блоки «Комунікативна компетентність» та «Управління груповою динамікою» (середній бал: 2,3 і, 2,1 відповідно). «Ефективність роботи з психотехніками» і «Позиційна стабільність», набрали в середньому значення: 1,8 і 1,5 балів.

Найскладнішим виявився блок «Організація рефлексії», середній бал: 1,1.

**Висновки та перспективи подальшого дослідження.** З представлених показників можна бачити, що комбінація результатів відповідає функціям скоріше ігротехніка, ніж повноцінного ведучого. Відповідно, ці дані дозволяють, по-перше, досить точно і чітко виявляти рівень функціональних умінь, а по-друге, складати або корекційні, або ступінчасті, (але не блокові!) навчальні програми.

Були виявлені проблемні зони самого процесу проведення експертизи. Наприклад, ряд позицій, таких як: тайм-менеджмент, єдність рішення і виконання, адекватність стилю ведення, виявляються «випадають» з поля експертизації. Причиною тому є деяка функціональна однобічність процесу проведення експертизи кваліфікаційного рівня ведучого, проведена у відриві від аналізу програми. І тайм-менеджментінг і єдність рішення-виконання можуть бути оцінені тільки при зіставленні реалізованого перформансу з програмою. А вирішення питання про адекватність стилю ведення вимагає не тільки ознайомлення з програмою, а й моніторинг думки учасників тренінгу. Рішенням даного утруднення, на наш погляд, є проведення експертизи групою експертів.

Так само має місце ряд технічних складнощів, які необхідно вирішити на шляху оптимізації чек-листа проведеної експертизи. Заповнення табличної форми, аналогічно процедурі фіксації результатів формалізованого спостереження, на ряду з очевидними «бонусами» має і набір «штрафів». До найбільш значущих можна віднести складність підрахунку результатів, а так само сутооцифрований результат

В якості перспективного варіанта вирішення цього завдання, ми бачимо переклад табличної форми у вигляд малюнка профільної діаграми, що дозволить зробити результат наочним і зручним для порівняльного аналізу. Аналіз отриманих даних можна здійснювати як за еталонним зразком, так і за вихідним (стартовим) значенням, при застосуванні даного засобу в процесі підготовки ведучих тренінгів.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Андреева Г.М. Социальная психология: [учебник для высших учебных заведений] / Андреева Г.М. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 366 с.

2. Бороздина Г. В. Психология делового общения/Бороздина Г. В. – М. : Деловая книга, 1998. – 247 с.
3. Швалб Ю.М. Методология и теория экспертной деятельности: психологические аспекты :[монографія] /Швалб Ю.М.– К.:Основа, 2013.
4. <http://dic.academic.ru/dic.nsf/socio/>

**УДК: 159:923.37**

*Штученко І.Є., ст. викладач, НТУ «ХПИ»*

## **ЦІНІСНО-МОТИВАЦІЙНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ**

В данной статье рассмотрены основные подходы в отечественной и зарубежной литературе, связанные с проблемой психологической детерминации формирования карьерной направленности. Приведены результаты исследований ценностных ориентаций студентов технических вузов в период обучения во взаимосвязи с принятием карьерного решения. Выявлены особенности ценностных ориентаций в группах испытуемых с разной карьерной направленностью, а также связь между ценностными ориентациями и карьерным решением.

*Ключевые слова:* ценностные ориентации, карьерные ориентации, карьерная направленность, карьерное решение.

У даній статті розглянуто основні підходи у вітчизняній та зарубіжній літературі, пов'язані з проблемою психологічної детермінації формування кар'єрної спрямованості. Наведено результати досліджень ціннісних орієнтацій студентів технічних ВНЗ у період навчання у взаємозв'язку з прийняттям кар'єрного рішення. Виявлено особливості ціннісних орієнтацій у групах досліджуваних з різною кар'єрною спрямованістю, а також зв'язок між ціннісними орієнтаціями та кар'єрним рішенням.

*Ключові слова:* ціннісні орієнтації, кар'єрні орієнтації, кар'єрна спрямованість, кар'єрне рішення.

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах розвитку суспільства, пов'язаних з соціально-економічною нестабільністю, складністю працевлаштування, існує багато протиріч, які впливають на процес професійного становлення молоді. Під час навчання у ВНЗ закладаються основи майбутньої професійної діяльності, відбувається формування особистості професіонала, визначення кар'єрної спрямованості. Однією з детермінант професійної спрямованості є ціннісні орієнтації особистості, які визначають професійну поведінку, забезпечують зміст та спрямованість діяльності, впливають на мотивацію особистості у професійній царині. Останнім часом у молодіжному середовищі спостерігається зниження значущості духовних цінностей, провідними стають цінності матеріаль-