

МОДЕЛЮВАННЯ ТА КОРЕКЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО ШЛЯХУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ЗАСОБАМИ ІННОВАЦІЙНИХ ПСИХОЛОГІЧНИХ ТЕХНОЛОГІЙ (ГРА «ІКІГАЙ»)

*Проф., канд. психол. наук Г.В. Попова, доц., канд. психол. наук Ж.Б. Богдан,
доц., канд. педагог. наук Н.В. Підбуцька*
**Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»,
м. Харків, Україна**

В процесі навчання у виші важливою для особистості майбутнього фахівця є криза професійної соціалізації при переході від учбової до учбово-професійної діяльності. Так, в ході практики студент вишу виявляє суперечність між рівнем своєї підготовки і вимогами реального професійного середовища до знань, умінь і особистісних якостей. На даному етапі навчання у виші дуже важливим, на наш погляд, є реалістичне усвідомлення професійного майбутнього, можливостей побудови кар'єри. Такому усвідомленню допомагає рефлексивна позиція особистості та соціальна компетентність. В ході навчання у виші ці особисті утворення формуються стихійно та повільно. Традиційна лекційно-семінарська форма подання знань не сприяє формуванню відповідних комунікативних вмінь та рефлексивної позиції особистості. Ці складні вміння виникають у особистості з плином часу за умови її участі у відповідних професійних та життєвих ситуаціях. Але цей час можна суттєво скоротити за рахунок впровадження в процес навчання технологій активного соціально-психологічного навчання. Таким чином, необхідно інтегрувати психолого-педагогічні знання в процес навчання майбутніх фахівців за допомогою новітніх освітніх технологій: соціально-психологічного тренінгу, ділових ігор та ін.

Нами запропонована трансформаційна коучінгова гра (ТКГ) «Ікігай» («Призначення») [3], що моделює «проходження» учасниками типових етапів кар'єри. Японське поняття «Ікігай» досить складно однозначно перевести на українську мову, але приблизно можна розшифрувати як «те, що надає життю сенс, те, що змушує нас прокидатися щоранку з радістю». Іншими словами, Ікігай – це по-східному витончене і компактне визначення вашого головного інтересу, тієї справи, яку приносить радість у ваше життя [3].

При створенні гри ми спиралися на той факт, що на кожному етапі більш актуальними стають ти чи інші цінності особистості. Цінності – це суб'єктивно зацікавлене ставлення до речей, явищ, тож їх розвиненість передбачає зацікавлене ставлення до навчальної та професійної діяльності [5 с. 209]. Вони спрямовують професійний вибір, професійне зростання, та взагалі професійну діяльність [4, с. 334]. Тому наявність професійних цінностей продукує розвиток професійної спрямованості, яка розкривається у таких аспектах як інтерес до професії без меж, готовність розвиватися у професії, вкладати сили для досягнення певних рівнів професіоналізму, усвідомлення професійних перспектив та намагання їх досягнути.

1. Етап становлення триває п'ять - сім років після навчання у виші (приблизно до 30 років). У цей період працівник практично освоює обрану професію, здобуває необхідні навички, формується його кваліфікація, відбувається самоствердження і з'являється потреба до встановлення незалежності. Зазвичай в цьому віці створюються і формуються сім'ї, тому у працівника з'являється бажання одержувати заробітну плату, рівень якої вище прожиткового мінімуму. Потреби щодо безпеки існування, турбота про здоров'я можуть не виходити на перший план.

2. На етапі просування (орієнтовно від 30 до 40 років) йде процес росту кваліфікації, просування по кар'єрних сходах. Накопичується багатий практичний досвід,

вдосконалюються професійні навички, зростає потреба в самоствердженні, досягненні більш високого статусу і ще більшій незалежності, починається самовираз як особистості. На цьому етапі професійної кар'єри набагато менше приділяється уваги задоволенню потреби в безпеці, зусилля працівника зосереджені на збільшенні розмірів оплати праці та турботі про здоров'я. Хоча багато потреб в цей період задоволено, людину продовжує цікавити рівень оплати праці, з'являється все більший інтерес до інших джерел доходу (наприклад, участь в прибутках, капіталі інших організацій, акції, облігації).

3. Етап максимальних досягнень (орієнтовно від 40 до 50 років) характеризується діями по закріпленню досягнутих результатів. Настає пік ділової кар'єри. На цьому етапі відбувається подальше вдосконалення кваліфікації і її підвищення в результаті активної діяльності і спеціального навчання. Цей період характеризується творчістю, тут також може бути підйом на нові службові щаблі. Особливістю кар'єри правоохоронця є те, що цей період може бути останнім службовим періодом. Далі людина повинна бути обирати новий шлях, що може бути не пов'язаним з правоохоронною діяльністю.

4. Етап збереження (для цивільного населення - приблизно 50-60 років). Людина в цей період досягає верхів незалежності і самовиразу, стає зацікавлена передати свої знання молоді. Період також характеризується творчістю та сходженням на нові службові щаблі.

В ході ТКГ, яка системно моделювала типові життєві процеси, студентам пропонувалось перерозподіляти «життєву енергію» (умовні бали) в той чи іншій ігровій ситуації між можливістю професійної реалізації та іншими життєвими пріоритетами.

В ігрових умовах моделювання кар'єрного шляху майбутні фахівці усвідомлювали протиріччя між життєвими цінностями, що можуть бути реалізованими в конкретній ситуації кар'єрного вибору.

Найголовнішим протиріччям, що сприяє розвитку особистості, є невідповідність між вимогами професії та наявними якостями особистості. Тому за умови включення людини у професійну діяльність відбувається збагачення її психіки за рахунок утворення таких комплексів якостей, що створюються на основі наявних та нових властивостей, які є однією із складових професійного потенціалу фахівця [2].

Спираючись на погляди Л.С. Виготського [1] про необхідність проходження криз у онтогенезі, які є рушійними силами розвитку особистості за умови продуктивного розв'язання, вважаємо, що людина як суб'єкт діяльності для ефективного професійного становлення повинна проходити через протиріччя та кризи, тобто шлях до професіоналізму є «тернистим», з «піднесеннями та падіннями», в якому багато що залежить від активності особистості, рівня вмотивованості до виконання професійної діяльності, готовності до продуктивної самореалізації тощо.

ТКГ надає можливість усвідомлення та розмірковування над наступними питаннями: важливості, місця і обсягу конкретної життєвої сфери для учасника; реального обсягу витрат енергії на ту чи іншу сферу власного життя; виділення сфер активності і пасивності, використання правових чи інших стратегій професійної діяльності; загальна характеристика ресурсів особистості; усвідомлення умов і можливостей оволодіння професійною сферою життя на шляху самореалізації; усвідомлення особистого «життєвого балансу» - балансу цінностей. Наявність протиріччя визначалась зниженням до 0 балів за ігровою шкалою одної із життєвих сфер на користь іншої.

В ході використання ТКГ серед студентів НТУ «ХПІ» 4-5 курсів (58 осіб: 30 дівчат та 28 юнаків) були отримані дані спостережень щодо гендерних особливостей життєвих пріоритетів та ціннісних протиріч (дані представлені в таблиці №1).

Таблиця 1 – Типи ціннісних протиріч майбутніх фахівців (частота у %)

№	Тип протиріччя	Група дівчат	Група юнаків
1.	Ризик - стабільність	30	-
2.	Сім'я – робота	45	8,1
3.	Можливість збагачення некоректними методами – спокійна совість	10	24,4
4.	Здоров'я - зусилля на побудову кар'єри	20	50,7

Біля половини дівчат-учасниць ТКГ демонстрували усвідомлення пріоритету традиційних гендерних цінностей (перевага сім'ї над роботою), що вступає в протиріччя з цінністю професійного просування. Протиріччя визнавалось на певній стадії гри як інсайт щодо вибору цінностей сім'ї в супереч кар'єрним планам. Серед юнаків це протиріччя виражено значно менше. Третина дівчат-учасниць ТКГ у ході гри усвідомлювали, що не можуть вчиняти ризиковано, дотримуються стабільності, не використовують надані шанси, але така стратегія не веде до досягнень. Серед юнаків ця тенденція не зафіксована.

У чверті юнаків-учасників ТКГ виявлено протиріччя по типу «можливість збагачення некоректними методами – спокійна совість» - тобто вони умовно визнали, що можуть порушити певні правила для досягнення кар'єрної мети (перерозподіл балів за рахунок «совість» на користь «робота»).

Найбільш вираженим ціннісним протиріччям у юнаків є нівелювання цінності здоров'я раді кар'єрних досягнень, про що свідчить перерозподіл балів у грі за рахунок «здоров'я» на користь «роботи».

Практично усі учасники ТКГ усвідомили власні реальні цінності на відміну від декларованих та висказали побажання приймати важливі життєві рішення (у тому числі кар'єрні) з їх урахуванням.

Результати впровадження трансформаційної коучингової гри можна побачити на рис. 1.

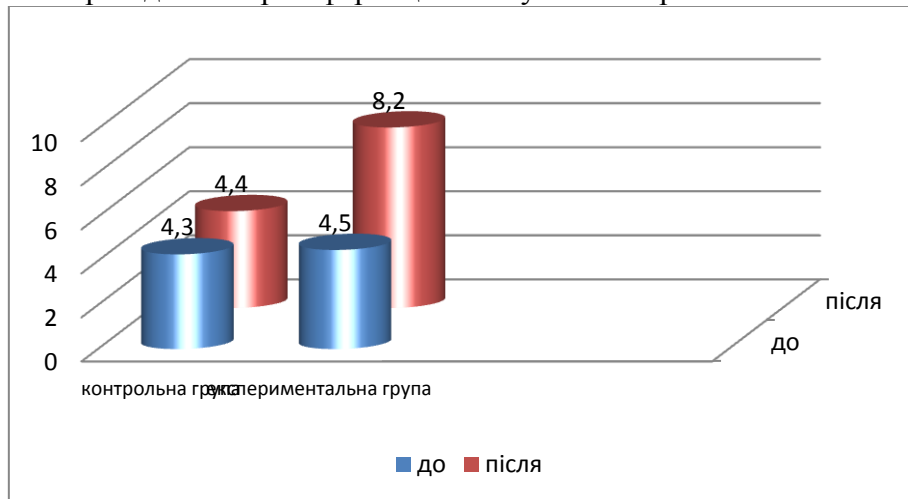


Рисунок 1 – Результати впровадження гри «Ікігай»

Так, ми бачимо, що за результатами впровадження визначеної гри у експериментальній групі на 3,7 бали підвищилось усвідомлення важливості, місця і обсягу конкретної життєвої сфери для учасника; реального обсягу витрат енергії на ту чи іншу сферу власного життя; виділення сфер активності і пасивності, умов і можливостей оволодіння професійною сферою життя на шляху самореалізації;

усвідомлення особистого «життєвого балансу», яке було визначено за допомогою спеціально розробленого анкетування. отримані результати мають статистично значущу достовірність ($t=2,58$, $p=0,05$). В той же час у контрольній вибірці не було знайдено змін. Отже, отримані свідчать про можливість методу ТКГ сприяти усвідомленню учасниками реальної ієрархії цінностей та власних життєвих стратегій.

Посилання

1. Выготский Л. С. Избранные психологические исследования / Выготский Л. С. – Москва : АПН РСФСР, 1956. – 519 с.
2. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования : учебник / Э. Ф. Зеер. – Москва : ИЦ Академия, 2009. – 384 с. – (Высшее профессиональное образование).
3. Попова Г.В., Штученко І.Є Свідотство про реєстрацію авторського права на твір «Опис трансформаційної гри «Ікігай» (Призначення)» № 67371 від 18.08.2016. Державна служба інтелектуальної власності України.
4. Потуй Ю. П. Професійні цінності: сутність і роль у формуванні особистості сучасного фахівця / Потуй Ю. П. // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2013. – Вип. 33 (86). – С. 331–337.
5. Психологічний словник / за ред. В. І. Войтка. – Київ : Вища школа, 1982. – 215 с.

ЕТАПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ІНОЗЕМНИХ СТУДЕНТІВ ДО НАВЧАННЯ В УНІВЕРСИТЕТАХ УКРАЇНИ

*Доц., канд. педагог. наук Сін Чжефу
Інститут філології Київського університету імені Бориса Грінченка,
м. Київ, Україна*

Актуальність дослідження. Навчання у вищому закладі освіти для сучасних молодих людей є одним із найважливіших періодів їх життя, оскільки на цьому етапі відбувається становлення людини не лише як особистості, а й як фахівця. У зв'язку з цим пошук шляхів для успішної адаптації студентів вищих навчальних закладів є першочерговим завданням для установ, що надають освітні послуги. Особливо це стосується університетів, які приймають на здобуття вищої освіти іноземних студентів, які мають пристосуватися як до соціокультурного середовища іншої країни, так і до особливостей організації навчання у вищих навчальних закладах. Тому питання педагогічної підтримки іноземних студентів у процесі адаптації до навчання, як процесу активного пристосування студентів до нового соціокультурного й освітнього середовища, стоїть гостро перед професорсько-викладацьким складом українських університетів, що надають освітні послуги іноземним громадянам.

Короткий огляд публікацій за темою. Аналіз літератури свідчить про достатню кількість досліджень науковців, які присвятили свої праці сутності, структурі, особливостям, етапам, умовам адаптації іноземних студентів: Є. Аксьонова, Г. Балл, Г. Безюлева, С. Бондирева, Л. Бутенко, Вей Сін, І. Гребеннікова, В. Гриценко, Дін Сін, О. Доморовська, Б. Єрьомин, М. Іванова, А. Корміліцин, В. Мушарапова, А. Налчаджян, Г. Павловець, Д. Порох, С. Родонова, В. Соловійов, О. Солодухова, Н. Стрельченко, Ю. Урманцев, Н. Шаглина, С. Шестопалова, Т. Шибутані.