

УДК 159.9

DOI: 10.34670/AR.2023.15.10.005

Социально - психологический тренинг как средство профессионального и личностного развития

Удалов Александр Николаевич

Психолог,
Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского,
644077, Российская Федерация, Омск, пр-к Мира, 55-а;
e-mail: udalov777@mail.ru

Аннотация

В статье дан анализ концепции профессионально-личностного развития. Рассмотрена суть тренингов и определена их специфика. Показана эффективность применения психологического тренинга в сфере профессионально-личностного развития. В статье показано, что психологические тренинги можно условно разделить на два типа: инструментально-ориентированные и личностно-ориентированные. К первым можно отнести, например, тренинг делового общения; тренинг эффективного управления; тренинг уверенности в себе. В своем исследовании мы выбрали инструментально-ориентированный тренинг уверенности. Для участников - менеджеров среднего звена уверенность - профессионально значимое качество личности, необходимое для достижения поставленных целей, решения производственных задач и самообразования.

Результаты исследования обоснованы процедурами получения и обработки данных. Результаты проведенного исследования подтверждают основную экспериментальную гипотезу - проведение тренинга уверенности со специально подготовленной программой, упражнениями и телесно-ориентированными техниками является действенной, результативной и оперативной формой развития уверенности в себе у менеджеров среднего звена.

Для цитирования в научных исследованиях

Удалов А.Н. Социально - психологический тренинг как средство профессионального и личностного развития // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2023. Т. 12. № 2А. С. 35-39. DOI: 10.34670/AR.2023.15.10.005

Ключевые слова

Тренинг, психологический тренинг, профессиональное развитие, личностное развитие.

Введение

Современный мир отличается высокоскоростным ритмом преобразований, где постоянно увеличивающийся поток информации, стремительное развитие технологий создают закономерную тенденцию появления новых видов деятельности и повышение требований к профессионализму. В данной ситуации уже недостаточно фиксированного единожды полученного образования. В целях совершенствования знаний, умений, навыков необходимо без отрыва от профессиональной деятельности проходить дальнейшее обучение, постоянно повышая свое мастерство, при этом наращивая свою квалификацию посредством развития не только профессиональных качеств, но и личностных характеристик. По мнению Л.М. Митиной «профессиональное развитие неотделимо от личностного - в основе и того и другого лежит принцип саморазвития, детерминирующий способность личности превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования». Именно поэтому появляется все больше научных работ, посвященных личностно-профессиональному развитию, среди которых можно выделить теоретические и практические положения таких ученых, как А.А. Деркач, Е.А. Климов, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Л.М. Митина и других. В своих исследованиях психологи указывают на тот факт, что для оптимизации личностно-профессионального развития в настоящее время необходимо, в первую очередь, перейти на перманентное обучение и повысить его эффективность, находя новые способы, виды, формы или улучшая прежние.

Основное содержание

Одним из оптимальных средств профессионального обучения является психологический тренинг. Тренинги уже успели зарекомендовать себя в новых условиях деятельности компаний как наиболее эффективные способы развития профессионалов. Даже не смотря на то, что тренинг появился еще в 1947 году, когда Курт Левин создал лабораторию тренинга в Бетеле[6], он и до сегодняшних дней остается актуальным, востребованным и эффективным инструментом для профессионально-личностного развития. Изменилось только то, что по прошествии многих лет появилось достаточно большое количество различных форм и видов психологического тренинга, обусловленных различными теоретическими подходами.

Что же такое тренинг? Первым, кто сформулировал название и дал ему определение в 70-е годы XX века, был немецкий ученый Манфред Форверг. «Социально психологический тренинг (СПТ) - групповая форма работы с целью формирования эффективных коммуникативных навыков посредством ролевых игр с элементами драматизации». Позднее, уже в 80-х, в Советском Союзе тему тренингов исследовала и развивала Л.А. Петровская. Она определяла психологический тренинг как «своеобразные формы обучения знаниям, умениям в сфере общения, а также формы соответствующей их коррекции»[Петровская, 2007]. По мнению Е.В. Буйло, тренинг – это «специально организованный метод интерактивного обучения, используемый в относительно краткосрочной форме групповой работы и обеспечивающий целенаправленное формирование системы общих и профессиональных компетенций» [Буйло, 2014]. В свою очередь, Мельник С.Н. считает, что «СПТ - это использование активных методов различных видов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении и личностного роста» [Мельник, 2004]. Социально-психологический тренинг имеет ряд отличий относительно других традиционных форм обучения. Из названных формулировок можно определить эту узконаправленную специфику: во-первых, тренинг - это всегда работа в

группе; во-вторых, это быстрое развитие умений и навыков общения; в-третьих, личностные преобразования каждого участника. Мельник С.Н. более детально указывает в своих исследованиях на преимущества тренингового воздействия: «тренинг прежде всего формирует способность человека быстро, без стресса изменять своё поведение в новой обстановке. Наделяет умениями, навыками и изменениями личностных качеств, которые сохраняются и проявляются более эффективно. Дает возможность за короткое время достичь эмоциональной стабильности и получить опыт поведения в ситуациях, типичных для профессиональной деятельности» [Мельник, 2004].

Психологические тренинги можно условно разделить на два типа: инструментально-ориентированные и личностно-ориентированные. К первым можно отнести, например, тренинг делового общения; тренинг эффективного управления; тренинг уверенности в себе. В своем исследовании мы выбрали инструментально-ориентированный тренинг уверенности. Для участников - менеджеров среднего звена уверенность - профессионально значимое качество личности, необходимое для достижения поставленных целей, решения производственных задач и самообразования.

Гипотеза: Тренинг со специально подготовленной программой, упражнениями и телесно-ориентированными техниками даст возможность понизить уровень тревожности и сформировать более высокую степень уверенности у менеджеров среднего звена торговых предприятий.

Цель исследования: разработка и экспериментальная проверка тренинга со специально подготовленной программой, упражнениями и телесно-ориентированными техниками для повышения уровня уверенности и снижения тревожности менеджеров среднего звена торговых предприятий.

В исследовании использовался комплекс методов, позволяющих выявить правомерность выдвинутой гипотезы:

- опрос;
- тест уверенности в себе В.Г. Ромека;
- методика определения уровня тревожности Ч.Д. Спилберга, Ю.Л. Ханина;
- психологический тренинг уверенности с использованием специально подобранных упражнений и телесно-ориентированных техник.

В исследовании участвовали 75 менеджеров среднего звена предприятий города Санкт-Петербурга, среди которых 28 женщин и 47 мужчин.

На первом этапе исследования все менеджеры приняли участие в опросе и прошли тестирование. На основе исходных данных был разработан тренинг уверенности со специально подготовленной программой, упражнениями и телесно-ориентированными техниками.

На втором этапе исследования менеджеры прошли 18-часовой психологический тренинг уверенности с разработанной программой, упражнениями и телесно-ориентированными техниками. По завершению тренинга менеджеры прошли повторное тестирование. И затем, по прошествии месяца для определения устойчивости полученного результата, менеджеры еще раз прошли тестирование.

Менеджеры, прошедшие тренинг показали стабильное снижение уровня ситуативной и личностной тревожности, а также изменение показателей в сторону повышения по трем шкалам: уверенность в себе, социальная смелость, инициатива в контактах.

Заключение

Подводя итоги, можно сказать, что результаты проведенного исследования подтверждают основную экспериментальную гипотезу - проведение тренинга уверенности со специально подготовленной программой, упражнениями и телесно-ориентированными техниками является действенной, результативной и оперативной формой развития уверенности в себе у менеджеров среднего звена.

Библиография

1. Алексейчева Е.Ю. Гуманизация образования как способ создания гуманного будущего // Методология научных исследований. материалы научного семинара. / Сер. «Библиотека Мастерской оргдеятельностных технологий МГПУ». Ярославль, 2021. С. 131-135.
2. Алексейчева Е.Ю. Многомерное образование: выбор или предопределенность // Методология научных исследований. материалы научного семинара. / Сер. «Библиотека Мастерской оргдеятельностных технологий МГПУ». Ярославль, 2021. С. 201-204.
3. Буйло Е.В. Тренинг как метод развития коммуникативной компетентности / Е.В. Буйло, И.В. Иванова. // Журнал Научно-методическая работа. 2014. № 12. С. 12
4. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. М.: Ось-89, 2000. 224 с.
5. Журавлёв Алексей. Специфика обучения с помощью тренингов // Научные исследования в образовании. 2013. №1. С. 49-53.
6. Мельник С.Н. Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга. Издательство Дальневосточного университета, 2004. 73 с.
7. Митина Л.М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования. СПб: Нестор-История, 2014. 376 с.
8. Петровская Л.А. Общение, компетентность, тренинг. Избранные труды. М.: НПФ Смысл, 2007. 387 с.
9. Саакова В.А. Профессиональный тренинг как фактор повышения эффективности организации труда // Среднее профессиональное образование. 2007. №2. С. 60-61.
10. Самсонова Я., Иеронова И. Профессиональный тренинг // Высшее образование в России. – 2006. – №. 3. – С. 143-144.

Socio-psychological training as a means of professional and personal development

Aleksandr N. Udalov

Psychologist

Omsk State University named after F.M. Dostoevsky
644077, 55-A Mira Ave., Omsk, Russian Federation,
e-mail: udalov777@mail.ru

Abstract

The article analyzes the concept of professional and personal development. The essence of the trainings is considered and their specificity is determined. The effectiveness of psychological training in the field of professional and personal development is shown. The article shows that psychological trainings can be divided into two types: tool-oriented and personality-oriented. The first ones include, for example, business communication training; effective management training; self-confidence training. In our study, we chose an instrumental-oriented confidence training. For the participants - middle managers, confidence is a professionally significant personality quality

Aleksandr N. Udalov

necessary to achieve their goals, solve production tasks and self-education. The results of the study are justified by the procedures for obtaining and processing data. The results of the study confirm the main experimental hypothesis - conducting a confidence training with a specially prepared program, exercises and body-oriented techniques is an effective, effective and operational form of developing self-confidence in middle managers.

For citation

Udalov A.N. (2023) Sotsial'no - psikhologicheskii trening kak sredstvo professional'nogo i lichnostnogo razvitiya [Socio-psychological training as a means of professional and personal development]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 12 (2A), pp. 35-39. DOI: 10.34670/AR.2023.15.10.005

Keywords

Training, psychological training, professional development, personal development.

References

1. Alekseicheva E.Yu. Humanization of education as a way to create a humane future // Methodology of scientific research. materials of the scientific seminar. / Ser. "Library of the Workshop of organizational activity technologies of MSPU". Yaroslavl, 2021. pp. 131-135.
2. Alekseicheva E.Y. Multidimensional education: choice or predestination // Methodology of scientific research. materials of the scientific seminar. / Ser. "Library of the Workshop of organizational activity technologies of MSPU". Yaroslavl, 2021. pp. 201-204.
3. Builo E.V. Training as a method of developing communicative competence / E.V. Builo, I.V. Ivanova. // Journal Scientific and methodological work. 2014. No. 12. p. 12
4. Vachkov I.V. Fundamentals of group training technology. Psychotechnics: Textbook. M.: Os-89, 2000. 224 p.
5. Alexey Zhuravlev. The specifics of learning through trainings // Scientific research in education. 2013. No. 1. pp. 49-53.
6. Melnik S.N. Theoretical and methodological foundations of socio-psychological training. Far Eastern University Press, 2004. 73 p.
7. Mitina L.M. Psychology of personal and professional development of subjects of education. St. Petersburg: Nestor-History, 2014. 376 S.
8. Petrovskaya L.A. Communication, competence, training. Selected works. M.: NPF Smysl, 2007. 387 p.
9. Saakova V.A. Professional training as a factor in improving the efficiency of labor organization // Secondary vocational education. 2007. No. 2. pp. 60-61.
10. Samsonova Ya., Hieronova I. Professional training // Higher education in Russia. - 2006. – No. 3. – pp. 143-144.