**Ракович В. В.**

**ТРЕНІНГ В СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ОБРАЗОТВОРЧОГО МИСТЕЦТВА**

*Стаття присвячена питанню визначення основних завдань психолого-педагогічного тренінгу в системі підготовки майбутніх викладачів образотворчого мистецтва, як засобу формування їх професійної самооцінки.*

*Ключові слова: професійна самооцінка, механізми самооцінки.*

*Mechanisms of professional self-appraisal as pre-condition of creation of the proper pedagogical technology are examined in relation to forming of professional self-appraisal for the future teachers of fine art.*

*Keywords: professional self-appraisal, training, active forms of teaching.*

**Постановка проблеми.**

Входження національної системи освіти до загальноєвропейського освітнього простору вимагає оновлення технологічного арсеналу педагогічної практики вищих закладів освіти на базі наукового пошуку оптимальних, ефективних, інноваційних способів перебудови організації всього процесу професійної підготовки в напрямку орієнтації на особистісний розвиток суб’єктів цього процесу. Використання активних методів навчання в педагогічній практиці спонукає студентів до самостійного, ініціативного і творчого освоєння учбового матеріалу в процесі пізнавальної діяльності. Тренінг серед інших методів дозволяє реалізувати необхідні психологічні умови розвитку професійної і особистісної самосвідомості людей і актуалізації їх ресурсів.

У теорії і практиці особистісної та професійної підготовки викладачів образотворчого мистецтва об'єктивно існує проблема наявності раціональних методичних прийомів і педагогічних умов формування професійної самооцінки як інструменту саморозвитку особистості студента. Введення в структуру навчальних курсів (живопис, малюнок тощо) спеціальних дисциплін тренінгу, як активної форми навчання, є альтернативою вирішення означеної проблеми.

**Аналіз основних досліджень та публікацій.**

Основні напрямки дослідження проблеми становлення особистості та формування її самооцінки представлені в роботах К. Альбуханової-Славської, Б. Ананьєва, Л. Божович, Л. Бороздіна, У. Джеймса, І. Кона, Г. Костюка, А. Маслоу, А. Реана, К. Роджерса, С. Рубінштейна, В. Століна, І. Чеснокової тощо. Вивченням особливостей самооцінки та засобів ії формування у студентів займались Л. Бороздіна, А. Захарова, М. Кузьміна, А. Ліпкіна, В. Сафін, Є. Сєрєбрякова.

Методичною розробкою соціально-психологічних і психолого-педагогічних тренінгів сьогодні займаються російські й українські вчені, серед яких М. Васильєв, І. Вачков [1], А. Грецов, С. Дерябо, Т. Зайцева [3], В. Кокоренко, В. Пузіков, Н. Рождественська, О. Сидоренко, В. Стрельніков, А. Толщин, Л. Шепелева та ін. Експериментальне використання тренінгових технологій з метою фахової підготовки та професійного самовдосконалення викладено в працях Л. Козлової, Г. Кошонько, Л. Мітіної, В. Павловського, Т. Цюман.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.**

Серед психологів практиків і теоретиків, що досліджують проблему вдосконалення, розвитку і корекції професійних умінь та особистісних якостей педагогів засобами практичної психології у формі соціально-психологічного тренінгу, виділяються А.М.Маркова і Н.В.Самоукіна, які ввели поняття «професійний вчительський тренінг» і «педагогічний тренінг» [11] , заклавши тим самим основні напрями в активних формах підготовки вчителів.

Проте проблема використання педагогічного тренінгу як активної форми навчання в процесі формування професійної самооцінки майбутніх викладачів образотворчого вимагає теоретичного осмислення і практичної розробки.

**Формулювання цілей статті:**

Метою даної статті є акцент на визначенні основних завдань психолого-педагогічного тренінгу в системі підготовки майбутніх викладачів образотворчого мистецтва, як засобу формування їх професійної самооцінки .

В нашому випадку необхідно визначитись з завданнями тренінгу спрямованого на формування професійної самооцінки майбутніх викладачів образотворчого мистецтва. Для вирішення цього питання необхідно розглянути поняття професійна самооцінка.

Самооцінка це вияв оцінного ставлення людини до себе, основний структурний компонент самосвідомості особистості, що відіграє важливу роль у саморегулюванні поведінки і діяльності [8, с.163].

Самооцінка – цінність, значущість, якою індивід наділяє себе в цілому ,а також окремі сторони своєї особистості, діяльності, поведінки. [9, с. 343].

Адекватна самооцінка власної професійної компетентності особистості передбачає вміння об’єктивно оцінити свої можливості та якості, необхідні для педагогічної діяльності. Адекватна самооцінка створює сприятливі умови для професійного самовдосконалення, сприяє його результативності, підтримує мотиви роботи особистості над формуванням своїх професійно-значущих якостей. Тільки порівнюючи себе з іншими, майбутній викладач здатен до саморозвитку.

Професійна самооцінка — оцінка себе як суб'єкта професійної діяльності. А. Реан виділяє у ній операціонально-діяльнісний й особистісний аспекти, а також самооцінку результату та потенціалу. Операціонально-діяльнісний аспект пов’язаний з оцінкою себе як суб’єкта діяльності, він виявляється в оцінці свого професійного рівня (сформованості вмінь і навичок) та рівня компетентності (системи знань). Особистісний аспект професійної самооцінки представлений оцінкою власних особистісних якостей стосовно ідеалу образу «Я-професіонал». Самооцінка результату пов’язана з оцінкою досягнутого результату діяльності (загального та парціального) і відображає задоволеність/незадоволеність досягненнями. Самооцінка потенціалу пов'язана з оцінкою власних професійних можливостей та відображає віру в себе та впевненість у власних силах [10, с.455].

На нашу думку адекватна самооцінка дозволяє людині чітко координувати процес та результат діяльності, а саме:

* ефективність самої праці;
* вибір знарядь праці;
* технології професійної діяльності;
* визначати умови кооперації, конкуренції, партнерських відносин,соціально-економічної та просто соціальної вигоди професійної праці.

Адекватна самооцінка особистості включає як елемент професійну самооцінку, але сама набагато ширше. Можна сказати, що адекватна самооцінка особистості, це розгорнута позитивна відповідь на питання: «Чи добре я адаптований у суспільстві?».

Отже, формування професійної самооцінки є необхідною умовою становлення особистості майбутнього фахівця. Для оптимізації цього процесу доцільно використовувати сучасні, ефективні методи навчання з яких, у межах нашого дослідження доречно виділити тренінг.

У сучасній психолого-педагогічиій науці існують декілька визначень поняття «тренінг». На­ведемо деякі з них: тренінг (на­вчальна гра) є синтетичною антропотехнікою, що поєднує в собі навчальну й ігрову діяльність, яка проходить в умовах моделювання різних ігрових ситуацій; тренінг — як багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів людини, групи й організації з метою гармонізації професійного й особистісного буття людини; тренінг — не лише метод навчання, а й метод розвитку здат­ностей до навчання або оволодіння будь-яким складним видом діяльності, зокрема, спілкуванням [7, с. 3].

На сьогодні тренінги стали широко використовуватися не тільки в психології, а й в інших науках (педагогіці, соціології, економіці, управлінні, медицині, конфліктології), тому зустрічаються різні трактування змісту поняття «тренінг». І.В. Вачков дає робоче визначення тренінгу: «Груповий психологічний тренінг є сукупністю активних методів практичної психології, які використовуються для формування навичок самопізнання й саморозвитку. При цьому тренінгові методи можуть використовуватися як у рамках клінічної психотерапії при лікуванні неврозів, алкоголізму і соматичних захворювань, так і в роботі з психічно здоровими людьми, які мають психологічні проблеми, щоб надати їм допомогу в саморозвитку» [2, с. 21]. З точки зору практичної психології, автор розглядає тренінг як метод пізнання й саморозвитку особистості. С.І. Макшанов розуміє поняття «тренінг» як «спосіб перепрограмування наявної у людини моделі управління своєю поведінкою й діяльністю». Тренінг визначається як процес створення нових функціональних утворень (або розвиток уже існуючих), які керують поведінкою, або як "група методів розвитку здібностей до навчання й оволодіння будь-яким складним видом діяльності» [5, с. 81]. С.І. Макшанов визначає також тренінг як багатофункціональний метод спеціальних змін психологічних феноменів людини, групи й організації з метою гармонізації професійного й особистісного буття людини [6 ].

Психологічний тренінг, на відміну від бізнес-тренінгів, застосовують для розвитку навичок самопізнання, рефлексії, зміни ставлення до себе й інших, вироблення навичок саморегуляції, розвитку емоційної гнучкості, поліпшення соціальної адаптації учасників, поглиблення досвіду психологічної інтерпретації поведінки інших людей.

Використання психологічного тренінгу для забезпечення особистісного зростання і самовдосконалення передбачає елементи психокорекції і психотерапії. В результаті людина не тільки вдосконалює свою поведінку, а й змінює всю систему взаємовідносин з соціальним оточенням [4, с. 76] .

Педагогічний тренінг спрямований на розвиток особових і професійно важливих якостей вчителів і формування у них навиків ефективних взаємодій з учнями, їх батьками, колегами по роботі і близькими людьми, програванні і обговоренні ситуацій, в яких моделюється професійна діяльність вчителя, останній дістає можливість проаналізувати свій професійний досвід [11, с. 126].

Визначаючи тренінг як психологічний вплив. Л. Петровська зазначає: «Весь курс тренінгу і кожне окреме його заняття можна розглядати як ситуацію впливу... Методи впливу прямо орієнтовані на втручання в розвиток групи чи особистості з метою викликати певні зміни» [3].

Враховуючи те, що тренінгові методи успішно використовуються в психотерапії, консультуванні, психокорекції й навчанні, цілі тренінгу можуть бути різноманітними, охоплювати різні процеси, що відбуваються в групі впродовж тренінгу та після завершення його. Різноманітність цілей обумовлена ще й тим, що вони ставляться у рамках різних концептуальних підходів, шкіл тощо. Разом із тим, враховуючи думку А.А. Александрова, К. Рудестама та інших, І.В. Вачков виділяє спільні цілі, які об'єднують різні за напрямком і змістом тренінгові групи:

- дослідження психологічних проблем учасників групи й надання допомоги в їхньому розв'язанні;

- поліпшення суб'єктивного самопочуття й зміцнення психічного здоров'я;

- вивчення психологічних закономірностей, механізмів і ефективних способів міжособистісної взаємодії для створення основи більш ефективного гармонійного спілкування з людьми;

- розвиток самосвідомості й самодослідження учасників для корекції або попередження емоційних порушень на основі внутрішніх і поведінкових змін;

- сприяння процесу особистісного росту, реалізації творчого потенціалу, досягненню оптимального рівня життєдіяльності й відчуття щастя й успіху [2, с. 25].

У своїй книзі автор розглядає тренінгові групи з позиції мети розвитку самосвідомості. Цілі групової роботи в тренінгу:

1. Допомога в дослідженні й розв'язанні психологічних проблем.

2. Поліпшення психічного здоров'я.

3. Вивчення психологічних основ спілкування.

4. Розвиток самосвідомості з метою зміни самого себе і корекція поведінки.

5. Сприяння особистісному росту та розвитку.

Крім загальних цілей, які досягаються в процесі групової роботи, фахівці виділяють цілі, що залежать від виду тренінгу (наприклад, тренінг креативності, особистісного росту, сенситивності, партнерського спілкування тощо).

Виходячи із мети тренінгу визначить певні завдання, наприклад такі, як:

- розвиток комунікативних навичок, які зміцнюють соціальні зв'язки;

- розвиток соціально-перцептивної чутливості, соціального уявлення про людину, здатність до емпатії, співпереживання, створення у вихованців відчуття, що їх розуміють і приймають;

- розвиток здатності до самоаналізу, самопізнання, навичок ведення позитивного внутрішнього діалогу про самого себе;

- усвідомлення своєї позиції у спілкуванні зі студентами, колегами: розуміння й аналіз своєї установки під час сприймання різних людей;

- оволодіння способами вираження своїх емоцій (як позитивних, так і негативних);

- навчання конструктивним способам виходу з конфліктних ситуацій, вираження своїх почуттів і переживань без конфліктів і насилля;

- формування й розвиток, здібностей прогнозувати поведінку іншого, передбачати свій вплив на нього;

- формування активної соціальної позиції учасників і розвиток у них здатності ефективно взаємодіяти з оточуючими,

- розвиток уміння й потреби в пізнанні інших людей, гуманному ставленні до них [2, с. 25-26].

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.**

На нашу думку основними напрямками в роботі з тренінговою групою викладачів художників можна окреслити розвиток самосвідомості, самодослідження учасників, сприяння процесу особистісного росту, реалізації творчого потенціалу.

Основною метою - формування професійної самооцінки. У звязку з цим в рамках тренінгу доцільно ставити наступні завдання:

* розвиток всіх підструктур професійної самосвідомості – когнітивної (уточнення, конкретизація і розширення системи знань про себе, свого Я-образу як особистості і професіонала), афективної (вироблення позитивного самовідношення, адекватне оцінювання своїх можливостей і потенціалів) та поведінкової (закріплення власної Я-концепції в конкретних ситуаціях взаємодії і спілкування, розвиток навичок ефективної саморегуляції).
* розвиток соціально-перцептивної чутливості, соціального уявлення про людину, здатність до емпатії
* розвиток здатності до самоаналізу, самопізнання, навичок ведення позитивного внутрішнього діалогу про самого себе;
* формування й розвиток, здібностей прогнозувати поведінку іншого, передбачати свій вплив на нього;
* розвиток уміння й потреби в пізнанні інших людей, гуманному ставленні до них.

Проаналізувавши низку тренінгових вправ ми дійшли висновку, що на тренінгу робота викладача повинна сприяти тому, щоб студенти по-справжньому захотіли навчитися глибоко рефлексувати свою діяльність, побачили безперечну користь для себе в тому, щоб розбиратися в особливостях своєї особистості, своїх відносин з співучнями і викладачами та способах навчання.

У тренінгу організовується активний обмін досвідом між учасниками, створюються умови випробування в штучно заданих ситуаціях нових способів діяльності, відбору вдалих прийомів і відмови від неефективних методів навчання. Студент може побувати себе позиції викладача, художника, критика, глядача і т. д пережити нові для нього стани. Інші члени групи оцінюють його дії, в чому він був ефективний і в чому - неуспішний. І відповідно до цих оцінок він може перебудовувати учбову діяльність.

На тренінгах студент може побачити себе з боку, як би «в дзеркалі» професійних думок і оцінок інших людей, проаналізувати способи своїх дій і обговорити результати. При спостереженні за діями співучнів він може порівняти рівень своїх професійних знань та навичок, оцінити їх ефективність і прогнозований результат.

В цілому, при отриманні оцінки співучнів і спостереженні за їх діяльністю, у майбутнього викладача розвивається рефлексія - вміння виділяти способи власних дій, корегувати та змінювати їх для знаходження оптимальних рішень, що є запорукою формування професійної самооцінки.

Отже, метою тренінгу є не придбання знань, а засвоєння уявлень, як інформації про світ, що сприяє пристосуванню до нього. Студентам буває необхідно корінним чином переглянути свої уявлення про суть і сенс власної учбової діяльності, для цього необхідно вчитись адекватно рівень своїх знань, вмінь та навичок з фаху, а також оцінювати свої особистісні якості.

Предметом наших подальших наукових пошуків є розробка програми тренінгу спрямованого на формування професійної самооцінки майбутніх викладачів образотворчого мистецтва, провідним методом якого заплановано зробити проективний малюнок

**Література:**

1. Вачков И.В. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И.В. Вачков. — М.: Эксмо, 2007. — 416 с. — (Образовательный стандарт ХХI).
2. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. - 2-е изд., перораб. и доп. - М.: Изд-во "Ось - 89", 2000. - 224 с.
3. Зайцева Т. В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие.- СПб.: Речь, М.: Смысл, 2002, - 80 с.
4. Корольова К.Психологічний тренінг як засіб особистісного зростання // Соціальна психологія . – 2008. - № 3.
5. Макшанов С.И. Методологические аспекты профессионального тренинга // Вестник СПбГУ. - Серим 6. - Вып. 3. - 1992.
6. Макшанов С.И. Психология тренинга. -СПб., 1997. - 214 с.
7. Паскаль М. Тренінг як форма групової роботи // Шкільний світ . – 2007. - № 23-24 .
8. Психологічний словник / [під ред. В.І Войтко.]. – К: Вища школа,1981.- 216 с.
9. Психологический словарь / [под ред.В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова.].- М.: Педагогика - Пресс, 2001 г.- 440с.
10. Психология человека от рождения до смерти: психологическая энциклопедия / [под.. ред. А. А. Реана.] – 2-е изд.-СП.: ЕВРОЗНАК.,М.: ОЛМА – ПРЕСС.-2003.
11. Самоукина.Н Практический психолог в школе: лекции, консультирование, тренинги.М.: ИНТОР, 1997 - с.