

УДК 159.923.2

Т.О. Гальцева
кандидат психологічних наук,
доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін,
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Тренінг як технологія підвищення навчальної самоєфективності працівників бізнес-структур

У статті подані результати діагностики навчальної самоєфективності працівників бізнес-структур, обґрунтовано доцільність використання в умовах навчального центру тренінгу «Навчальна самоєфективність персоналу – необхідна умова компанії, що здійснює самонавчання і саморозвиток». Представлені мета, завдання, зміст і структура тренінгу. Підкреслюється практична значущість тренінгових технологій у підвищенні навчальної самоєфективності представників бізнес-структур.

Ключові слова: навчальна самоєфективність особистості, самоосвіта, саморозвиток, професійна майстерність.

Т.А. Гальцева
кандидат психологических наук,
доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин,
Днепропетровский государственный университет внутренних дел

Тренинг как технология повышения учебной самоэффективности работников бизнес-структур

В статье представлены результаты диагностики учебной самоэффективности работников бизнес-структур, обоснована целесообразность использования в условиях учебного центра тренинга «Учебная самоэффективность персонала – необходимое условие самообучающейся и саморазвивающейся компании». Представлены задачи, содержание и структура тренинга. Подчеркивается практическая значимость тренинговых технологий в повышении учебной самоэффективности представителей бизнес-структур.

Ключевые слова: учебная самоэффективность личности, самообразование, саморазвитие, профессиональное мастерство.

T. Galtseva
candidate of psychological sciences,
associate professor of the department
of social and humanitarian disciplines,
Dnepropetrovsk State University of Internal Affairs

Training as a technology of educational self- efficacy of employees of business structures

The article presents the results of the diagnostic of the educational self-efficacy of employees of business structures. Presented are the principles, content and structure of the “ Educational self-efficacy

of personnel is a necessary condition for a self-learning and self-developing company "training. The practical importance of the training technologies in the employees of business structures self-efficacy development is emphasized.

Keywords: *educational self-efficacy of the individual, self-education, self-development, professional skills.*

Постановка проблеми

Прискорення науково-технічного та духовного прогресу людства висуває нові вимоги щодо необхідності постійного самовдосконалення людини як фахівця, так і розвиненої культурної особистості. Сьогодні психолого-педагогічна наука акцентує увагу на активну та свідому позицію суб'єктів навчання у процесі ефективного оволодіння важливими соціальними та професійними компетентностями. Провідним чинником успішності одержання освіти дорослими виступає навчальна самоефективність особистості.

Феномен самоефективності розглядають як психологічну категорію успіху, це життєва стратегія особистості яка хоче бути соціально адаптованою і продуктивною у сучасному суспільстві. Конструкт самоефективності, запропонований А. Бандурою, відноситься до уявлень людини про власні здібності успішно діяти у конкретній ситуації, вміння вибудовувати власну поведінку, відповідно до специфічного завдання. Навчальна самоефективність є конструктом самосвідомості, що сприяє самонавчанню і формуванню потреби вчитися впродовж життя. Вона є підґрунтям мотивації досягнення та передумовою професійної майстерності. Тому, феномен навчальної самоефективності привертає увагу численних зарубіжних і вітчизняних науковців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Дослідженню впливу самоефективності на організаційні процеси та навчання персоналу присвячені численні роботи зарубіжних та вітчизняних вчених. Ефективність навчання персоналу, вказує А. Бандура, залежить від його відчуття самоефективності. Згідно поглядів вченого, самоефективні співробітники мають більшу ініціативу, професійну самостійність у розробці та генеруванні ідей, які допома-

гають поліпшити робочі процеси. Люди з низькою самоефективністю, зауважує А. Бандура, воліють до нормативного навчання, яке вчить їх виконувати професійні ролі, що є традиційно структуровані. Співробітники з високою самоефективністю прагнуть до навчання, яке дозволяє їм реструктурувати свої ролі новаторським шляхом вдосконалювати звичайну практику і додавати нові елементи і функції до них [6].

Низка дослідників (Б.А. Кірк, Н.С. Шютте, Д.В. Хейн) вважають, що самоефективні працівники більш захоплені своєю працею, вірять, що здатні справитися з будь-якими робітничими проблемами, оптимістичні, здатні задовольнити власні потреби у рамках виконання професійних ролей [4].

Мітіцина О.А. та Іванова Н.В. звертають увагу на взаємозв'язок між рівнем самоефективності у професійній діяльності фахівця і різноманітними характеристиками його кар'єри: динаміка кар'єрних просувань, особливості мотивації, що зумовлює кар'єрні рішення, суб'єктивне сприйняття фахівцем успішності своєї кар'єри тощо. Проведене ними емпіричне дослідження виявило, що у фахівців з високим рівнем самоефективності у професійній діяльності спостерігаються кар'єрні орієнтації, спрямовані на підвищення власного професіоналізму та прагнення до самореалізації. При оцінці успішності кар'єри найбільш значущими для самоефективних працівників є суб'єктивні критерії, що відображають рівень внутрішньої задоволеності роботою. У той же час, для них не характерно бажання проявляти підприємливість і прагнення займати керівні посади, слабо виражена динаміка кар'єрних просувань протягом трудової діяльності. Такі фахівці більшою мірою орієнтовані на надання допомоги людям, реалізацію своєї місії і значущих для себе цінностей. Вони не мають потреби у зовнішніх підтвердженнях власного професіоналізму,

не прагнуть до кар'єрного росту, мету своєї діяльності бачать у повному розкритті свого потенціалу у процесі професійної самореалізації [5, с.124].

Богатирьова О.О. і Марцинковська Т.Д. вважають, що самоефективність у сфері професійної діяльності здійснює системоутворюючу функцію, забезпечуючи гнучкість і активність у виконанні своїх робітничих обов'язків та побудові відносин з оточуючими. При цьому, самоефективність фахівця впливає на професійну соціалізацію, самореалізацію, освоєння організаційної культури [1].

Дослідженню взаємозв'язку організаційної культури та самоефективності менеджера присвячені роботи О.І. Бондарчук. Згідно її досліджень, керівники з високою самоефективністю орієнтовані на прогресивні (кланову та адхократичні), а з низькою самоефективністю – на консервативні (ієрархічну та ринкові) типи організації [2].

Кобец Н.В. вважає, що завдяки стимулюванню працівників до кар'єрних очікувань, відбувається посилення самоефективності працівника. Дослідниця приходить висновку, що кар'єрні прагнення і задоволеність працею посилюють мотивацію до професійного навчання, саморозвитку, впливають на відчуття начальної самоефективності працівника [3].

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Вітчизняні та зарубіжні дослідники більшу увагу приділяли вивченню впливу самоефективності на якість виконання виробничих процесів, професійну кар'єру, і значно менше, на ефективність навчання та розвитку персоналу. Однак, саме розвиток персоналу, здатність кожного працівника до навчальної самоефективності сприяє виживанню та стабільній роботі організації (корпорацій) у сучасних умовах.

Формулювання цілей статті

Метою статті є висвітлення результатів діагностики і програми підвищення навчальної самоефективності працівників бізнес-структур.

Методи та методика

Для досягнення поставленої мети була застосована авторська методика «Навчальна самоефективність дорослого». Для обробки отриманих результатів та їх статистичного аналізу використовувався метод кореляційного аналізу Спірмена,

Виклад основного матеріалу

Під навчальною самоефективністю особистості ми розуміємо конструкт самосвідомості, що дозволяє рефлексивно встановити зв'язок між власною навчальною активністю (навчальними діями) і особистісними змінами (розвитком), що відбулися у процесі навчання. Ми розробили структурно-функціональну модель навчальної самоефективності дорослого та діагностичний опитувальник, що складається з наступних компонентів: 1) ціннісно-сміслового (ціннісне відношення до освіти, готовність вирішувати особистісні і професійні проблеми через навчання); 2) самооціночного (суб'єктивна переконаність особистості у власній результативності, навчальній здатності вирішувати певний клас навчальних задач); 3) мотиваційно-цільового (активізація внутрішніх і зовнішніх ресурсів для досягнення особистісно-значущої навчальної цілі); 4) прогностично-рефлексивного (прогноз досяжності навчального результату та якісних особистісних змін, що відбулися або відбудуться у процесі навчання); 5) усвідомлення відповідальності за результати навчання.

Для вивчення особливостей навчальної самоефективності представників бізнес-структур ми провели емпіричне дослідження, що включало констатувальний і формувальний етапи. Вибірку дослідження склали 32 представника компанії «АТБ» маркет та 28 працівників компанії «РУШ».

У процесі анкетування було виявлено, що у працівників бізнес-структур переважають професійні та прагматичні смисли навчання. Серед особистісних смислів, прагнення до отримання задоволення та позитивних емоцій в процесі навчання, відзначає майже чверть опитаних. Серед

психологічних бар'єрів, що заважають навчальній ефективності працівники бізнес-структур виділяють нестачу часу, проблеми зі сприйняттям і запам'ятовуванням великої кількості навчальної інформації, упереджені судження, страхи, що свідчить про необхідність проведення розвивальної та корекційної роботи. Потреба у навчанні та розвитку професіоналізму у респондентів детермінована необхідністю атестації, бажанням кар'єрного зростання, системою стимулювання в компанії, і в меншій мірі - внутрішньою потребою у саморозвитку і самовдосконаленні.

Аналіз навчальної самоефективності за рівнями подано у таблиці 1.

Відповідно до таблиці краще у працівників бізнес структур розвинута прогностично-рефлексивна здатність до навчання, відповідальність за навчання та розвиток, мотиваційно-цільова спрямованість. Однак, такі показники як ціннісно-сміслові відношення до навчання та впевненість у

власній навчальній здатності потребують розвитку. Згідно отриманих даних можна стверджувати, що навчання для працівників бізнес-структур не є важливою життєвою цінністю, смислом, а має лише значення на певний період трудової діяльності. Тобто, працівники бізнес-структур не мають сформованого прагнення вчитися впродовж життя, середньо-високий показник їх навчальної самоефективності, на наш погляд, має ситуативний характер і може знижуватися після зміни сфери діяльності або втрати роботи.

Для підвищення рівня навчальної самоефективності був проведений формувальний етап дослідження, де працівники бізнес-структур були розділені на дві групи: контрольну і експериментальну по 19 осіб. Експериментальній групі був запропонований тренінг «*Навчальна самоефективність персоналу – необхідна умова компанії, що здійснює самонавчання і саморозвиток*».

Таблиця 1

Показники навчальної самоефективності працівників бізнес структур (у %)

Шкали навчальної самоефективності та рівні		Працівники бізнес-структур
Загальна навчальна самоефективність	високий	34,21
	середній	63,16
	низький	2,63
Ціннісно-сміслові відношення до навчання	високий	18,42
	середній	78,95
	низький	2,63
Впевненість у власній навчальній здатності	високий	31,57
	середній	65,80
	низький	2,63
Мотиваційно-цільова спрямованість у навчанні	високий	36,84
	середній	63,16
	низький	-
Прогностично-рефлексивна здатність до навчання	високий	57,89
	середній	42,11
	низький	-
Відповідальність за навчання та розвиток	високий	60,52
	середній	36,85
	низький	2,63

Завдання тренінгу: а) нарощування навчальних компетенцій, необхідних для ефективного самонавчання та самоосвіти; б) підвищення впевненості у власній навчальній здатності; в) активізація резервних можливостей суб'єкту навчання.

Тренінг проходив у чотири етапи.

Перший етап тренінгу «Цінність самоосвіти або чому успішні фахівці завжди навчаються» включав інформаційний блок, де учасники прослухали міні-лекцію: «Здатність компанії до самонавчання і саморозвитку - необхідна умова виживання на ринку» та проаналізували взаємозв'язок між ціннісним відношенням персоналу до навчання та розвитком компанії у сучасних умовах. У процесі групового обговорення притчі «Кращий художник» працівники компанії визначили показники професіоналізму та професійно-важливі якості. Інструментальний блок був представлений вправами: «Життєві цінності», «Аналіз життєвих подій», «Складові професійного успіху»), що сприяли усвідомленню власних життєвих цінностей та смислів, розумінню ролі освітніх подій у життєдіяльності працівника. Блок самоаналізу допоміг учасникам усвідомити, до чого вони прагнуть у своїй професії та визначити зони найближчого розвитку.

На другому етапі тренінгу «Умови ефективного самонавчання персоналу» учасники в інформаційному блоці прослухали міні-лекцію «Впевненість у власній навчальній здатності – умова ефективного самонавчання», що сприяла усвідомленню причин впевненості та невпевненості, психологічних бар'єрів, що заважають особистості ефективно навчатися. Вправи «Мої навчальні та професійні досягнення», «Підвищуємо впевненість у власних навчальних здібностях» (інструментальний блок) були спрямовані на підвищення довіри до власної навчальної здатності. Блок самоаналізу сприяв формуванню висновку про взаємозв'язок впевненості у власних навчальних здібностях і ефективності самонавчання.

Третій етап тренінгу «Мотиваційно-цільова складова навчальної самоефективності особистості» був орієнтований

на відпрацювання учасниками прийомів ефективною самомотивації та цілепокладання. Інформаційний блок складався з міні-лекції «Вплив навчальної мотивації та цілепокладання на власну навчальну ефективність» та групового обговорення притчі «Велике бажання», що сприяли усвідомленню ролі мотивації та цілепокладання для досягнення успіхів у навчанні. Вправи інструментального блоку («Прагнення до навчальної цілі», «Самомотивація») розвивали у учасників уміння визначати цілі власного розвитку, сприяли підвищенню мотивації досягнення. Блок самоаналізу допоміг працівникам усвідомити переваги самомотивації перед зовнішньою мотивацією навчання.

Четвертий етап тренінгу «Значення рефлексії та прогнозування у навчальній самоефективності персоналу» знайомив учасників з техніками самопрограмування на успішний навчальний результат. Інформаційний блок - міні-лекція «Роль прогнозування і рефлексії у ефективному навчанні персоналу» – допоміг працівникам усвідомити важливість рефлексії в організації власної навчальної діяльності, в проектуванні траєкторії саморозвитку. Вправи «Прогнозування», «Рефлексія власного розвитку» – інструментальний блок – сприяли відпрацюванню навичок навчальної рефлексії, умінню проектувати план дій для саморозвитку. У процесі самоаналізу учасники відмічали, власні відчуття від виконаних вправ, що було важливим для них у даній роботі.

Завершувався тренінг груповою рефлексією, метою якої було підведення підсумків тренінгу, аналіз набутих компетентностей, самозмін та психологічних новоутворень, що відбулися у процесі тренінгової роботи, актуалізація потреби у постійній самоосвіті і саморозвитку.

Для вивчення ефективності запропонованого тренінгу через три місяця була проведена повторна діагностика працівників бізнес-структур. Зміни, що відбулися у контрольній та експериментальній групах працівників бізнес-структур після формувального експерименту представлено у таблиці 2.

Динаміка змін, що відбулися за шкалами навчальної самоефективності в контрольній та експериментальній групах працівників бізнес-структур (у%)

Шкали	Рівні	Контрольна група до та після формульального експерименту		Експериментальна група до та після формульального експерименту	
		Зріз 1	Зріз 2	Зріз 1	Зріз 2
Ціннісно-смиислового відношення до навчання	високий	21,05	21,05	15,78	36,84
	середній	73,69	78,95	84,22	63,16
	низький	5,26	-	-	-
Впевненості у навчальній здатності	високий	26,31	31,37	21,05	47,37
	середній	68,43	63,37	73,69	47,37
	низький	5,26	5,26	5,26	5,26
Мотиваційно-цільової спрямованості у навчанні	високий	36,84	36,84	31,58	52,63
	середній	63,16	63,16	63,16	47,37
	низький	-	-	5,26	-
Прогностично-рефлексивної здатності до навчання	високий	42,10	47,36	42,10	63,16
	середній	52,63	52,63	57,90	36,84
	низький	5,26	-	-	-
Відповідальності за навчання та розвиток	високий	36,84	47,36	57,89	73,69
	середній	63,16	52,63	36,84	26,31
	низький	-	-	5,26	-
Загальної НСЕ	високий	36,84	31,57	31,57	52,63
	середній	63,17	68,42	63,17	47,37
	низький	5,26	-	5,26	-

Відповідно до результатів таблиці динаміка змін за шкалою «Ціннісно-смиислового відношення до навчання» показує, що в контрольній групі кількість працівників бізнес-структур з високим рівнем не змінилась, з середнім рівнем зросла з 73,69 % до 78,95 % та з низьким рівнем зменшилась на 5,26. В експериментальній групі кількість працівників бізнес-структур з високим рівнем зросла на 21,06 %, з середнім рівнем зменшилась на 21,06 %.

За шкалою «Впевненість у навчальній здатності» в контрольній групі кількість працівників бізнес-структур з високим рівнем зросла на 5,26%, з середнім рівнем та з низьким рівнем не змінилась. В експериментальній групі зросла кількість працівників бізнес-структур з високим рівнем на 26,32 %, зменшилась з середнім рівнем

на 26,32%.

За шкалою «Мотиваційно-цільова спрямованість у навчанні» в контрольній групі кількість працівників бізнес-структур з високим, середнім та низьким рівнем не змінилась. В експериментальній групі зросла кількість працівників бізнес-структур з високим рівнем на 21,05 %, зменшилась з середнім рівнем на 15,79 % і з низьким рівнем на 5,26 %.

За шкалою «Прогностично-рефлексивна здатність до навчання» в контрольній групі кількість працівників бізнес-структур з високим рівнем зросла на 5,26%, з середнім рівнем не змінилась та з низьким рівнем зменшилась на 5,26%. В експериментальній групі зросла кількість працівників бізнес-структур з високим рівнем на 21,06 %, зменшилась з середнім рівнем на 21,06 %.

За шкалою «Відповідальності за навчання та розвиток» в контрольній групі кількість працівників бізнес-структур з високим рівнем зросла з 36,84% до 47,36%, з середнім рівнем зменшилась з 63,16% до 52,63 % та з низьким рівнем не змінилась. В експериментальній групі кількість працівників бізнес-структур з високим рівнем зросла на 15,8%, зменшилась з середнім рівнем на 10,53% і з низьким рівнем на 5,26 %.

За шкалою «Загальна навчальна самоефективність» в контрольній групі кількість працівників бізнес-структур з високим рівнем зменшилась з 36,84 % до 31,57 %, з середнім рівнем зросла з 63,17% до 68,42% та з низьким рівнем зменшилась на 5,26%. В експериментальній групі кількість працівників бізнес-структур з високим рівнем збільшилась на 21,06 % та середнім рівнем на 15,80% і зменшилась з низьким рівнем на 5,26%.

Відтак, динаміка змін за шкалами відбулася майже рівномірно, однак, найменші зміни спостерігаються за шкалою «Відповідальності за навчання та розвиток».

Значення t-критерію Стьюдента підтверджує статистично достовірну різницю між показниками загальної навчальної самоефективності в експериментальній і статистично незначущі відмінності у контрольній групі. Результати порівняння представлені в таблиці 3.

У процесі самозвіту працівники бізнес-структур відмічали, що «навчання сприяло розумінню ролі освіти не тільки у професійному зростанні, а й загальному розвитку особистості», «тренінг підвищив впевненість у власних навчальних здібностях», «сприяв підвищенню мотивації до освоєння принципово нових професійних компетентностей».

Висновок

Апробація тренінгу підвищення навчальної самоефективності працівників бізнес-структур засвідчила його ефективність та необхідність широкого застосування в центрах навчання та розвитку персоналу.

Таблиця 3

Середні значення показника загальної навчальної самоефективності працівників бізнес-структур до та після впровадження тренінгу (у балах)

Категорії дорослих	Загальна навчальна самоефективність до та після формулюючого експерименту в експериментальній групі		t	Загальна навчальна самоефективність до та після формулюючого експерименту в контрольній групі		t
	Зріз 1	Зріз 2		Зріз 1	Зріз 2	
Працівники n=19	141,83 +8,01	164,04 +7,11	2,07*	141,83 +8,59	152,61 +8,04	0,92

Примітка. *P < 0,05; – ступень достовірності різниці за t-критерію Стьюдента

Література

1. Богатырева О.О. Профессиональная самореализация в пространстве личностного развития / О.О. Богатырева, Т.Д. Марцинковская // Психологические исследования : [электрон. науч. журн.], 2009. – № 1(3). – Режим доступа: <http://psystudy.ru>.
2. Бондарчук О.І. Організаційно-професійні особливості самоефективності керівників освітніх організацій / О.І. Бондарчук // Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць Кам'янець-Подільського нац. університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; за ред. С.Д. Максименко, Л.А. Ануфрієвої. – К.: Аксіома, 2015. – С. 57 – 69
3. Кобец В.Н. Самоэффективность как самооценочная характеристика готовности будущих менеджеров к профессиональной деятельности / В.Н. Кобец // Научные ведомости Белгородского госуд. университета. Сер. Гуманитарные науки. – 2013. – № 20 (163), вып. 19. – С. 222–228.

4. Мандрикова Е.Ю. Взаимосвязь увлеченности работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников / Е.Ю. Мандрикова, А.А. Горбунова [Электронный ресурс] // Организационная психология – 2012. Т. 2, № 4 – С. 2-22. – Режим доступа – <http://orgpsyjournal.hse.ru>
5. Митицина Е. А. Карьерные ориентации специалистов с высоким уровнем самоэффективности в профессиональной деятельности / Е.А. Митицина, Н.В. Иванова // Вестник ПГПУ Вып. 5. Сер. «Социально-гуманитарные и психолого-педагогические науки». – 2008. – № 5. – С. 121-125
6. Bandura A.. Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness / A. Bandura // In E.A. Locke. (Ed). – New York: Wiley, 2009. – P.179-200