

## ОБҐРУНТУВАННЯ ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ З ПРОФІЛАКТИКИ ТА КОРЕКЦІЇ ФІКСОВАНИХ ФОРМ ПОВЕДІНКИ ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ

У статті встановлена актуальність розробки тренінгової програми з профілактики та корекції фіксованих форм поведінки, оскільки третина держслужбовців має нездатність за об'єктивної необхідністю змінити думку, ставлення, установку, мотиви поведінки, модус переживання. Показано, що програма тренінгу з профілактики та корекції фіксованих форм поведінки («зниження рівня ригідності») розроблялася за теоретичними та методичними положеннями професійно-психологічного тренінгу. Продемонстровано, що розроблена технологія професійно-психологічного тренінгу з профілактики та корекції фіксованих форм поведінки призначена для підвищення кваліфікації державних службовців. Показано, що за результатами проведення тренінгу деякі показники ригідності змінюються не змінюючи гомогенність, інші змінюються змінюючи гомогенність, тобто у осіб з низькими показниками ригідності під впливом тренінгу відбулася парадоксальна реакція, яка привела к посиленню стереотипії, актуалізація гнучкості поведінки під впливом формуючого експерименту найбільш суттєво спостерігається у держслужбовців у віці від 27 до 46 років.

**Ключові слова:** особистість, флексибельність, ригідність, держслужбовець.

**Постановка проблеми.** У законі України Про державну службу зазначено, що державний службовець має свої права і обов'язки. До числа таких обов'язків відносять сумлінність і професійність у виконванні посадових обов'язків, а також постійне підвищення рівня своєї професійної компетентності та удосконалення організації службової діяльності. Тобто з одного боку держслужбовці повинні проявляти ригідність, що історично розглядається як одна з форм фіксованої поведінки, а з іншого – мова в деякій мірі йде про флексибельність. Виконуючи свої обов'язки і повноваження держслужбовець повинен знайти баланс між ригідністю і флексибельністю. Оскільки в наших попередніх дослідженнях було встановлено, що третина держслужбовців має нездатність за об'єктивної необхідністю змінити думку, ставлення, установку, мотиви поведінки, модус переживання, то розробка тренінгової програми з профілактики та корекції фіксованих форм поведінки є актуальною.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Програма тренінгу з профілактики та корекції фіксованих форм поведінки («зниження рівня ригідності») розроблялася за теоретичними та методичними положеннями професійно-психологічного тренінгу (ППТ). Вважається, що виникнення тренінгу як групової форми роботи у сфері державного управління відноситься до періоду 1946-1948 р. і пов'язано з іменами К. Левіна, Л. Бредфорда, К. Роджерса та інших. Успішна робота К. Левіна з надання допомоги керівникам муніципалітету та лідерам громадських організацій США в 1947 р. привела до створення Національної лабораторії тренінгу, а результати цієї роботи були покладені в основу практики тренінгових груп (Т-груп) [2].

За визначенням Л.І. Мороз ППТ це творчий процес, переважно спрямований на вирішення інноваційних проблем, процес коли готові рішення відсутні і учасникам необхідно проявляти ініціативу, активність, винахідливість, вмінні здійснювати продуктивну спільну діяльність. Найбільш важливою ознакою ППТ автор вважає

відтворення в модельованих ситуаціях суттєвих компонентів професійної діяльності, виконання тренінгових вправ, які активізують пізнавальні та регулятивні психічні процеси, потреби, мотиви та якості особистості, необхідні для їх практичного здійснення. У результаті тренінгу досягається якісно новий рівень усвідомлення професійного середовища, себе в ньому, опанування засобами перетворення предмета професійної діяльності з метою її удосконалення. Перетворення професійно-нормативних вимог до професійних якостей в індивідуальні властивості сприймаються учасниками тренінгу як бажані та необхідні для виконання службових завдань[3].

ППТ спрямований на засвоєння людиною специфічних професійних знань, умінь та навичок, корекцію установок, розвиток особистісних якостей через інтеріоризацію особливостей професійного середовища, об'єктів і особливостей взаємодії з ним професіонала. У результаті ППТ фахівець (чи група фахівців) набуває нових властивостей, досягає нового рівня самоусвідомлення та розуміння професійного середовища (соціального й фізичного), опановує засобами його перетворення для досягнення цілей професійної діяльності.

**Мета статті** – розкрити особливості тренінгової програми з профілактики та корекції фіксованих форм поведінки.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** Розроблена технологія ППТ з профілактики та корекції фіксованих форм поведінки призначена для підвищення кваліфікації державних службовців. Мета впровадження цієї програми в процес фахової освіти підвищення кваліфікації полягає в забезпечення ефектної діяльності в ситуаціях соціальних та економічних змін, які вимагають переструктурування діяльності. Відповідно до мети програми передбачається розв'язання наступних завдань:

- 1) об'єктивізація діяльності, її рефлексування, визначення установок діяльності, її мети і коштів;
- 2) рефлексування продуктивності когнітивної діяльності;
- 3) формування установки на гнучкість поведінки та гнучкість мислення (в соціальному оточенні, при формуванні способів вирішення та селекції рішень проблемних ситуацій).

Методологічною базою програми виступає суб'єктно-діяльнісний підхід, за якого слухач повинен стати активним організатором власного життя та професійного розвитку.

Мета кожного заняття при реалізації суб'єктно-діялісного підходу формується з позиції кожного конкретного слухача і всієї групи загалом. Адресовані слухачам форми спілкування та завдання створюють умови активного навчання, за яких вони не тільки слухають, фіксують та відтворюють готові алгоритми діяльності, але й роблять набагато більше. Вони самостійно продукують інформацію, визначають та обговорюють проблеми, знаходять шляхи їх розв'язання, створюють зворотні зв'язки відповідно до виникаючих ситуацій, залучаються до мисленневих операцій вищого рівня – аналізу, синтезу, оцінювання.

Суть суб'єктно-діялісного підходу полягає в тому, що слухачі залучаються до активності через конструктивну мотивацію. Мотивація забезпечується через цікаву, змістовну діяльність, актуальність тематики, самопізнання та самооцінювання, використання нестандартних технік, практичну значущість здатності адекватно реагувати на зміни та інновації, емоційну насиченість взаємодії, колегіальну підтримку тощо. Сприяють реалізації цих підходів конкретні ситуації — ситуації визнання, успіху, емпатії, обговорення, групового перегляду, полілогічного спілкування, самооцінювання, самовипробування, само порівняння.

Для здійснення профілактичного та корекційного впливу ми використали групову форму. Практика свідчить, що групові форми роботи підвищують рівень позитивної взаємодії, пізнавальної активності, працездатності, професійної мотивації, знижують рівень агресивності та конфліктності учасників групи. Дуже важливо, що груповий тренінг призначений для формування навичок ефективної взаємодії з іншими людьми та оточуючим середовищем. Адже професійна взаємодія державного службовця спрямована на суспільство і є принципово відмінною від взаємодії з технічним простором і матеріальними об'єктами.

Оскільки, розроблена нами технологія ППТ орієнтована на роботу з дорослими людьми, зупинимося на деяких принципах навчання цієї категорії осіб. Проведення занять з дорослими людьми, як це впливає з концепції безперервної освіти, має свою специфіку, яку визначають особливості мотивації та наявність певної суми знань і життєвого досвіду.

Згідно з теорією «чотирьох циклів навчання дорослих» Девіда Колбі [5], заняття повинне розпочинатися з постановки проблеми, актуалізації власного життєвого досвіду слухачів. Необхідно не тільки викласти матеріал, але й виділити час для його обмірковування, інтерпретації в малих групах. Не менш важливо активізувати процеси переживання (працювати з емоціями) та стимулювати в учасників бажання особисто брати участь у складанні плану дій. На думку Д. Колбі, в будь-якому тренінгу необхідно дотримуватися такої схеми навчання:

I сесія – введення у тему і підготовка групи до її сприйняття; надання інформації та актуалізація попереднього досвіду (experience);

II сесія – інтеграція нових знань та попереднього досвіду, їх усвідомлення та обдумування (review/reflect);

III сесія – апробація та інтерпретація навчального матеріалу (interpret);

IV сесія – прийняття нового та розробка плану дій (action plan).

При розробці програми тренінгу профілактики та корекції фіксованих форм поведінки ми спиралися на загальні та специфічні принципи організації цільових тренінгів, які забезпечують умови ефективного застосування тренінгу як технології.

Тренінгові групи працювали в постійному складі від початку до кінця тренінгової програми.

Програма тренінгу була розрахована на 36 годин: 6-ть робочих днів по 6-ть годин занять академічного часу. Заняття проводилися в підготовленому для тренінгу приміщенні по 2-і години з півгодинною перервою. До занять був підготовлений згідно розробленої програми роздатковий матеріал.

Згідно основних положень про організацію середовища тренінгу нами були застосовані принципи: системної детермінації, реалістичності, надмірності. Структурно тренінг складався з початкового, основного і завершального етапів.

На початковому етапі виокремлювалися такі структурні компоненти як: привітання, знайомство з групою учасників, коротке повідомлення про мету і завдання тренінгу, прийняття учасниками тренінгових правил і процедур, з'ясування їх очікувань. Даний етап займав приблизно 18-20% часу.

Основна частина складалася з інформаційного блоку і оцінки рівня інформованості учасників, актуалізації проблеми і набуття практичних навичок (70% часу).

Завершувався тренінг зворотнім зв'язком про необхідність набутих навичок, виправдання очікувань, оцінкою зміни рівня інформованості (10-12% часу).

Кожний з шести днів тренінгу мав власну тематичну назву.

Тема першого дня: «Прагнення і бажання людини».

Мета заняття:

- стимулювання та активізація процесів особистісного самопізнання;
- усвідомлення власної потреби в самовдосконаленні;
- усвідомлення фіксованих форм поведінки як перешкод самовдосконаленню.

Цей розділ тренінгу передбачає групову дискусію про мотивацію людської поведінки, про причини її дій та поступків. У процесі дискусії учасники складають причинні схеми поведінки держслужбовця в професійній діяльності. Причинні схеми – це судження і оцінки пов'язані з емоційним переживанням тих чи інших результатів діяльності. Типові схеми сприйняття і пояснення причин і наслідків своєї поведінки спонукають людей діяти тим чи іншим способом, викликають активність, небайдужість, наполегливість, рішучість, гнучкість поведінки чи навпаки.

На основі аналізу причинних схем поведінки, які пов'язуються з успішною та неуспішною професійною діяльністю ведучий показує слухачам, що основою успішної діяльності є гнучка, флексибельна поведінка.

Вправи, які використовувалися на цьому занятті, після проведення дискусії, розвивають навички рефлексії в ситуації пізнання себе. Вправи спрямовані на розвиток здатності до самоспостереження – вміння дивитися на себе, свої дії з позиції іншого. Навички самоспостереження дозволяють держслужбовцям отримати цінну інформацію про самого себе, яка є прихованою від самого себе і від оточуючих. Самоспостереження дозволяє пізнати свої сильні і слабкі сторони.

Здатність до самоаналізу є важливою здібністю. Самоаналіз дає змогу держслужбовцю розкривати причинно-наслідкові зв'язки своїх успіхів і невдач у професійній діяльності. Професійний самоаналіз – це діалог, який веде фахівець із самим собою: що можна, а що не можна, що добре і що погано. Така внутрішня робота розвиває аналітичне мислення, забезпечує своєчасне внесення поправок до професійно-рольової поведінки держслужбовця.

Процедура вправ самоаналізу передбачала пояснювання установок та переживань, які обумовлюють ригідну та флексибельну поведінку.

Тема другого дня: «Тривога, агресія, опір у внутрішньому середовищі».

Мета завдання:

- розвиток здатності розпізнання та впізнання станів, відношень і якостей особистості за їх проявами;
- розвиток прогностичних здібностей;
- розвиток навичок вербалізації відображення станів і відношень;
- розвиток навичок вольової регуляції поведінки.

Вправи, включені до цього заняття, спрямовані на розвиток здатності до розуміння і прогнозування станів, відношень і властивостей людини і групи. Їх можна розподілити на дві групи. До першої групи належать вправи в яких учасникам дається завдання визначення емоційного стану людини за її невербальними ознаками. Об'єктами спостереження можуть виступати фотографії із зображеннями людей у різних емоційних станах. Рекомендується також демонстрація відеофрагментів без звуку, при цьому слухачі намагаються визначити, про що йдеться, хто в якій ролі виступає, які психологічні партнерів тощо. Обговорення кожного спостереження дає можливість зібрати банк пантомімічних і жестикуляторних проявів, характерних для того чи іншого стану.

До другої групи належать вправи під загальною назвою «Чарівна країна емоцій». Вони спрямовані на розпізнання та ідентифікацію власних станів, дають можливість

відчуті власні сили, знайти прийнятні для себе способи зменшення хвилювання, тривоги, дратівливості, уразливості, почуття провини, пригніченості і самотності.

Тема третього дня: «Спонтанність і творчість людини і її обмеження».

Мета заняття:

- активація спонтанних дій;
- розвиток здатності до вирішення проблемних ситуацій;
- розвиток здатності до творчої колективної діяльності.

Зміст завдань цього дня спрямован на руйнування ригідних форм поведінки у сценаріях дій орієнтованих на особистісне зростання і успіх у професійній діяльності держслужбовців.

В основній частині заняття використовується рольова гра «Адміністрація Короля» за методом казкотерапії.

Тема четвертого дня: «Основи творчого мислення» чи «Подолання ригідності мислення».

Мета заняття:

- активізація процесів інтуїтивного мислення;
- розвиток здібності встановлювати зв'язки між предметами та явищами, встановлювати аналогії між несхожими предметами;
- розвиток здібності до порівняння, формування установки на альтернативні рішення;
- розвиток уяви.

Це заняття передбачає проведення вправ спрямованих на подолання інерції когнітивних матриць, що склалися у сфері вербального досвіду. Для впливу у бік переструктурування в області вербального досвіду була використана методика О.В. Губенка «Семантизація або Корнеслів»[1].

Тема п'ятого дня: «Цілепокладання»

Мета заняття:

- усвідомлення власних прагнень та бажань, розвиток здібності розпізнавати бажання та прагнення іншого;
- визначення життєвих цілей та завдань;
- визначення здібностей та внутрішніх якостей щодо реалізації життєвих цілей та завдань.

Перед учасниками тренінгу ставилися завдання відкритого «прочитання» за іншого різних групових ситуацій, побудова прогнозу тієї чи іншої психологічної позиції партнера, які потім співставлялися з найбільш експлікованої позиції, а також з прогнозами інших членів групи. Використання такого роду технік сприяє підвищенню точності рефлексивних здібностей. Для досягнення цілей, поставлених на даному занятті, використовувалися прийоми «Рефлексивна верифікація» та «Рефлексивні дзеркала». Таким чином, на даному етапі тренінгу використовують методи групової дискусії в двох основних формах: у формі аналізу конкретних ситуацій і в формі групового самоаналізу (аналізу процесів міжособистісної взаємодії у групі).

Шостий день присвячений «Тайм-менедженту».

Мета заняття:

- подолання перешкод щодо початку, виконання, завершення роботи;
- організація контролю за використання часу;
- визначення пріоритетів у критичних ситуаціях;
- протидія ригідній поведінці та актуалізація флексибільності.

Основою для побудови шостого заняття нами була обрана організація системи контролю за схильністю до «застрягастості» у ситуаціях з однорідною стимуляцією діяльності. В основу побудови зазначеної системи організації лягло припущення, що неефективність ригідної поведінки зумовлена неефективним використанням робочого часу. Таке припущення ґрунтується на спостереженні, що схильна до ригідності особистість втрачає контроль над часом, не враховує його. Головним принципом відбору вправ і завдань цього дня був принцип раціонального моделювання власного часу.

Основними завданнями виступили завдання на урахування часу доби з визначенням балансів та втрат, визначення чинників які обумовлюють звичку до зволікання.

З вправами використовувалися рольові ігри з метою порівняння різних моделей використання часу, які були запропоновані учасниками.

Обов'язковою складовою дня стали обговорення порядку часу, терміновості та важливості подій та власних рішень, співвідношення цілей та затрат часу, прийняття рішень від відмови неконструктивних цілей чи способів діяльності. Таким чином, реалізація шостого заняття дозволяє слухачам «набиратися досвіду» в актуалізації флексибільної поведінки, а ведучому – зробити оцінку установок учасників щодо готовності до змін.

Для перевірки ефективності програми з профілактики та корекції фіксованих форм поведінки, яка спрямувалася насамперед на актуалізацію гнучкості у вирішенні проблемних ситуацій професійної діяльності та появи спонтанної поведінки адекватно ситуації, використовувався порівняльний аналіз одержаних даних.

Резюмуючи одержані у ході порівняльного аналізу емпіричні дані, слід зазначити, що ефективність профілактичної та корекційної програми проявляється у наступних моментах:

1) відбулося зниження показників ригідності при підвищенні показників мовнорозумових процесів;

2) деякі показники ригідності змінювалися не змінюючи гомогенність, інші змінювалися змінюючи гомогенність, тобто у осіб з низькими показниками ригідності під впливом тренінгу відбулася парадоксальна реакція, яка привела к посиленню стереотипів. Такий тип реагування може бути описаний як один з типів реагування на нововведення;

3) актуалізація гнучкості поведінки під впливом формуючого експерименту найбільш суттєво спостерігається у держслужбовців у віці від 27 до 46 років.

**Висновки.** Запропонований тренінг сприяє подоланню ригідних форм поведінки і актуалізації флексибільності, яка дозволяє адекватно і креативно реагувати на ситуації та приймати рішення з урахуванням можливих наслідків.

**Перспективи подальших досліджень** полягають у порівнянні особливостей ригідності у підприємців і держслужбовців.

### Література

1. Губенко А. В. Преодоление интеллектуальной ригидности методами процессуализации мышления при подготовке школьников к творческой деятельности[Текст] /А.В.Губенко// Практична психологія та соціальна робота.– 2010.– № 2.– С. 38-43.– До картотеки практичного психолога та соціального працівника.

2. Гуманітарна парадигма в системі державного управління / П.М. Петровський; Львів, регіон, ін-т. держ. упр. Нац. Акад. держ. упр. При Президентові України— Львів: ЛРІДУ НАДУ, — 2008 — 251 с.

3. Мороз Л.І. Принципи організації та проведення тренінгу професійно-психологічного спрямування // Психологія і суспільство. – 2003. – № 3. – С.133-140.
4. Мороз Л.І. Професійно-психологічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС): (Монографія). – Івано-Франківськ: ЗАТ „Надвірнянська друкарня”, 2007. – 312 с.
5. Kolb D.F. Experiential Learning. Experience as a Source of Learning and Development. Englewood Cliffs Prentice-Hall, 1984. – 212 p.

### **Транслітерація**

1. Hubenko A. V. Preodolene yntellektualnoi ryhydnosti metodamy protsessualyzatsyy myshleniya pry podhotovke shkolnykov k tvorcheskoi deiatelnosti [Tekst] /A.V.Hubenko// Praktychna psykholohiia ta sotsialna robota.– 2010.– № 2.– S. 38-43.– Do kartoteku praktychnoho psykholoha ta sotsialnoho pratsivnyka.
2. Humanitarna paradyhma v systemi derzhavnoho upravlinnia / P.M. Petrovkyi; Lviv, rehion, in-t. derzh. upr. Nats. Akad. derzh. upr. Pry Prezydentovi Ukrainy— Lviv: LRIDU NADU, — 2008 — 251 s.
3. Moroz L.I. Pryntsypy orhanizatsii ta provedennia treninhu profesiino-psykholohichnoho spriamuvannia // Psykholohiia i suspilstvo. – 2003. – № 3. – S.133-140.
4. Moroz L.I. Profesiino-psykholohichniy treninh u stanovlenni osobystosti fakhivtsia (na prykladi pratsivnykiv OVS): (Monohrafiia). – Ivano-Frankivsk: ZAT „Naddvirnianska drukarnia”, 2007. – 312 s.
5. Kolb D.F. Experiential Learning. Experience as a Source of Learning and Development. Englewood Cliffs Prentice-Hall, 1984. – 212 p.

**Anosenkova S.V.**

### **RATIONALE OF TRAINING PROGRAM ON PREVENTION AND CORRECTION OF FIXED FORMS OF BEHAVIOR OF CIVIL SERVANTS**

*The article substantiates the relevance of the development of a training program for the prevention and correction of fixed forms of behavior, since one third of civil servants express an inability to change with an objective need the opinion, attitude, settings, motive of behavior, mode of experience. It is shown that the training program on the prevention and correction of fixed forms of behavior ("lowering the level of rigidity") was developed on the basis of theoretical and methodological provisions of professional psychological training. It is demonstrated that the developed technology of professional-psychological training in the prevention and correction of fixed forms of behavior is designed to improve the skills of civil servants. It is shown that, according to the results of the training, some rigidity indicators changed without changing of the homogeneity, while others changed by changing the homogeneity, so people with low index of rigidity under the influence of training had a paradoxical reaction, which led to an increase in stereotypes. It is established that the actualization of the flexibility of behavior under the influence of the formative experiment is most significantly observed among civil servants aged from 27 to 46 years.*

**Key words:** *personality, flexibility, rigidity, civil servant, training.*

**Аносенкова С.В.** – здобувач кафедри загальної психології і психології розвитку особистості Одеського національного університету імені І.І. Мечникова.