

ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.923-057.36 (043.3)

В.О. Лефтеров, д-р психол. наук, доцент

ДОСЛІДЖЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ПСИХОТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОМУ РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

У статті приводяться результати експериментального дослідження впливу психологічних тренінгів на індивідуально-професійний розвиток працівників правоохоронних органів і концептуальні положення використання психотренінгових технологій в індивідуально-професійному розвитку працівників правоохоронних органів.

Ключові слова: психологічний тренінг, психотренінгові технології, індивідуально-професійний розвиток працівників правоохоронних органів.

In article the results of an experimental research of influence of psychological trainings on personal and professional development of workers of law enforcement bodies and conceptual positions of use psychological trainings technologies in personal and professional development of workers of law enforcement bodies are resulted.

Keywords: psychological training, psychological trainings technologies, personal and professional development of workers of law enforcement bodies.

Актуальність проблеми. Діяльність у ризиконебезпечних, складних ситуаціях вимагає від працівників МВС, СБУ, Державної прикордонної служби України та фахівців інших екстремальних видів діяльності максимального психічного та фізичного напруження, ставить високі вимоги до рівня професійної підготовленості та потребує цілеспрямованого розвитку їх особистісних і професійних якостей. І тому сьогодні, як ніколи, постає потреба гуманізації відносин у силових державних інститутах, удосконалення системи особистісно-професійного розвитку працівників правоохоронних органів. Базуючись на людино-орієнтованих і гуманістично-прогресивних принципах і підходах нами було здійснене дослідження використання психотренінгових технологій у особистісно-професійному розвитку фахівців правоохоронних органів.

Метою даної роботи є аналіз результатів експериментального дослідження впливу психологічних тренінгів на особистісно-професійний розвиток працівників правоохоронних органів та розробка концептуальних положень щодо використання психотренінгових технологій у особистісно-професійному розвитку працівників правоохоронних органів України.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Поняття тренінгу охоплює колосальний набір різноманітних засобів засвоєння досвіду. У психотерапевтичній енциклопедії під редакцією В.Д. Карвасарського тренінг визначається як сукупність психотерапевтичних, психокорекційних і навчальних методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання і саморегуляції, комунікативних і професійних умінь [1, с. 645-647].

В.В. Нікандров визначає психологічний тренінг як метод ігрового моделювання психогенних ситуацій з метою розвитку психологічної компетентності та формування і вдосконалення різних психологічних якостей, вмінь і навичок у людей [2, с. 6]. Як відзначає І.В. Вачков тренінгові заняття, наповнені під зав'язку подіями і переживаннями, "спресовують" психологічний час учасників, нагороджуючи їх таким досвідом, який у звичайному житті може отримуватися роками [3, с. 76-77]. Дослідники психологічного тренінгу виявляють ефекти тренінгового впливу, що виявляються в прогресі ментальних можливостей, загостренні інтуїції, проникливості й спостережливості, зростанні почуття впевненості в собі та своїй волі, розширенні свідомості й життєвого простору особистості у психологічному смислі тощо (О. Бондаренко, І. Вачков, П. Горностай, С. Макшанов, Г. Марасанов, В. Моляко, Н. Хряцева та ін.) [3; 4; 5].

В зарубіжних країнах вже більше 10 років активно застосовуються психотренінги у системі професійної підготовки працівників правоохоронних органів. Так, у США Німеччині, Великобританії та інших країнах у підготовці поліцейських, застосовуються тренінги, зокрема антистресової та комунікативної спрямованості. Такі тренінги сприяють утвердженню принципів гуманності, демократизму, паритетності, кооперації, відкритості, толерантності, орієнтації на особистість у безпосередній роботі поліції.

Таким чином, психотренінгові технології – це науково обґрунтована і практично доцільна сукупність знань і засобів проведення тренінгів із персоналом різних організацій, яка сприяє високопродуктивному виконанню організаційних цілей і завдань.

Виклад основного матеріалу. Протягом 2004-2008 років на базі науково-дослідного центру психотренінгових технологій Донецького юридичного інституту ЛДУВС проводилось комплексне експериментальне дослідження впливу психологічних тренінгів на особистісний і професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності. У дослідженні брали участь працівники різних служб і підрозділів МВС та МНС України, а також інших відомств і організацій, діяльність яких характеризується високим рівнем екстремальності. Загальна вибірка дослідження – 1995 осіб. Для проведення дослідження використовувалось більше 20 різноманітних процедур і методик [6].

У результаті дослідження встановлені узагальнені дані щодо впливу різних психологічних тренінгів на особистісно-професійний розвиток працівників правоохоронних органів. Так, внаслідок участі у тренінгах у фахівців відзначається розвиток таких особистісних якостей: 1) комунікабельності, дружельюності, доброзичливості; 2) емоційної стійкості, саморегуляції, вмінь подолання негативних емоційних станів, таких як тривожність, фрустрація тощо, самовладання, мужності; 3) лідерських рис: ініціативності, самостійності, самоорганізованості, цілеспрямованості, рішучості, наполегливості, енергійності; 4) адекватності самооцінки, смислу і цілей життя, рівня власної самоактуалізації, оптимізму; 5) адаптаційного потенціалу, працездатності, впевненості у собі, креативності, винахідливості; 6) колективізму, солідарності.

Тренінг також сприяв розвитку таких професійних якостей фахівців: 1) навичок соціальної та професійної взаємодії, співробітництва і кооперації, гнучкості у вирішенні проблем і конфліктних ситуацій; 2) толерантності до стрес-факторів службової діяльності, мобілізації на виконання складних професійних дій та подолання труднощів;

© В.О. Лефтеров, 2009

3) спеціальних вмінь та навичок виконання різноманітних оперативних та службово-бойових завдань, зокрема, професійної спостережливості, оперативної пам'яті, уяви та мислення, навичок безпечної поведінки та збереження життя і здоров'я під час служби, навичок кризового управління тощо; 4) сумлінного ставлення до виконання службових обов'язків, відповідальності, дисциплінованості, дотримання моральних і професійних норм, прихильності до відомчої культури і професійних цінностей; 5) прагнення до підвищення професійного й освітнього рівня; 6) навичок формування позитивного іміджу працівника правоохоронних органів.

Під час аналізу та узагальнення ефектів проведених тренінгів були виявлені, так звані універсальні тренінгові ефекти, серед них: 1) емоційно-енергетичний ефект; 2) соціально-комунікативний ефект; 3) ефект самоактуалізації; 4) ефект перенесення; 5) ефект адекватної саморефлексії; 6) пролонгований ефект тренінгу; 7) ефект загального індивідуально-професійного прогресу.

Використання психотренінгових технологій у системі особистісно-професійного розвитку працівників правоохоронних органів України, на наш погляд, повинно базуватись на таких концептуальних положеннях:

1. Спрямованість психотренінгів на вирішення відомих проблем оптимізації професійної орієнтації і підготовки кадрів для правоохоронних органів, адаптації до вимог службової діяльності, засвоєння професійних і організаційних цінностей, досягнення професійної майстерності, засвоєння нових видів діяльності і перепідготовки персоналу, а також виконання завдань кадрового моніторингу, збереження працездатності і попередження професійної деформації працівників міліції.

2. Відповідність психотренінгових технологій основним методологічним вимогам і критеріям технологічності, якими є: концептуальність; системність; керованість; ефективність; відтворюваність, а також етичним нормам здійснення психологічної практики.

3. Наукова-прикладна розробка, сертифікація, стандартизація і апробація психотренінгових методик, включення їх до програм вузівського навчання курсантів і слухачів, професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу.

4. Системне впровадження психотренінгових технологій у процес підготовки працівників правоохоронних органів, що потребує створення десятків регіональних тренінгових центрів, внесення змін до низки нормативних документів, які регламентують проходження служби, навчання у відомчих закладах освіти, підвищення кваліфікації і перепідготовку працівників ОВС, забезпечення повноцінного перенесення результатів тренінгу у професійний контекст оперативно-службової діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ тощо.

5. Підготовка кваліфікованих тренерів-психологів для правоохоронних органів, а також створення необхідних умов для їх діяльності і самовдосконалення.

6. Всебічне забезпечення проведення тренінгів із працівниками, що передбачає врегульовану процедуру тренінгової діяльності, матеріально-технічне і організаційно-методичне забезпечення, створення особливої організації простору й атмосфери під час проведення тренінгів, сприятливої для навчання і розвитку працівників міліції.

7. Прийняття державної (відомчої) програми впровадження тренінгових технологій у процес підготовки кадрів для правоохоронних органів та супроводження їх службової діяльності.

Висновки. Таким чином, на відміну від традиційних форм навчання і розвитку працівників правоохоронних органів (академічна форма навчання, навчальні практики і стажування, самонавчання), динаміка досягнутих на тренінгу професійних і особистісних результатів носить не регресивний характер (забування знань, втрата навички, втрата вміння, розпадання паттернів поведінки тощо), а прогресивний. Усе це в остаточному підсумку підтверджує високий ступінь ефективності психологічних тренінгових технологій в індивідуально-професійному розвитку персоналу правоохоронних органів. Використання психологічних тренінгів у системі особистісно-професійного розвитку працівників правоохоронних органів обумовлене необхідністю гуманізації відносин у правоохоронних інститутах держави.

Комплексне впровадження психотренінгових технологій у систему особистісно-професійного розвитку працівників правоохоронних органів вимагає: створення десятків регіональних тренінгових центрів; внесення змін до низки нормативних документів, які регламентують проходження служби і навчання працівників; повноцінного перенесення результатів тренінгу у професійний контекст оперативно-службової діяльності правоохоронних органів і підрозділів. Крім цього, ефективне використання психотренінгових технологій неможливе без усебічного забезпечення проведення тренінгів із працівниками, що передбачає врегульовану процедуру тренінгової діяльності, матеріально-технічне та організаційно-методичне забезпечення, створення особливої організації простору й атмосфери під час проведення тренінгів тощо.

1. Психотерапевтическая энциклопедия (под. ред. Карвасарского Б.Д.). - СПб., М., Харьков, Минск, Питер, 1998. - 752 с. 2. Никандров В.В. Антитренинг или контуры нравственных и теретических основ психологического тренинга. - СПб.: Речь, 2003. - 248 с. 3. Вачков И.В., Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И.В. Вачков. - М.: Эксмо, 2007. - 416 с. 4. Макшанов С.И. Психология тренинга в профессиональной деятельности. - Дис... докт. психол. наук: 19.00.03 - психология труда; инженерная психология. - СПб.: Санкт-Петербургский государственный университет, 1998. - с. 305. 5. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг. - М.: Совершенство, 1998. - 148 с. 6. Лефтеров В.А. Типовая программа тренинга "Коммуникация-Стресс-Безопасность" (методико-технологический алгоритм). Донецк: ДЮИ МВД Украины, 2004. - 48 с.

Надійшла до редколегії 19.06.09р.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ ДІЯЛЬНОСТІ

У науковій статті здійснено теоретичний аналіз основних підходів у вітчизняній та зарубіжній психології, що стосуються проблеми професійного становлення як одного з ключових етапів професійного розвитку особистості.

Ключові слова професійне становлення, професійний розвиток.

The theoretical analysis of basic approaches in domestic and foreign psychology, which touch the problem of the professional becoming as one of the key stages of professional development of personality, is carried out in the scientific article.

Keywords: professional formation, professional development.

Вступ. Основні положення психологічної концепції професійного становлення особистості торкаються наступних проблем: психологічні механізми детермінації професійного становлення особистості, критерії професіоналізації особистості, психологічний зміст процесу професійного становлення особистості та особливості його динаміки, психологічні основи періодизації професійного становлення особистості.

Психологічний зміст професійного становлення особистості полягає у структурно-динамічному розвитку суб'єкта професійного шляху (професійного становлення), що здійснюється на основі перетворення психологічної структури (психологічного вигляду) особистості, формування її професійно орієнтованих підструктур і професійно важливих якостей, а також на основі розвитку комплексу функціональних систем діяльності, що забезпечують реалізацію різних видів професійної активності, відповідно до змісту, а також вимогами соціальної ситуації професійного розвитку.

Провідним засобом соціального регулювання професійного становлення є ситуація професійного розвитку особистості, до складу якої включена сукупність професійних вимог до індивіда, характерних для відповідних етапів професійної соціалізації і співвіднесених з його можливостями і домаганнями. Ситуація професійного розвитку відображається індивідом як завдання професійного становлення і приймається ним відповідно до його професійних цінностей і мотивів, що створює основу для організації індивідуального психологічного регулювання, питома вага якого у ході професіоналізації безупинно зростає.

Детермінація професійного становлення особистості. Опираючись на матеріали експериментально-теоретичного аналізу, Ю.П. Поварьонков стверджує, що в основі детермінації професійного становлення особистості лежить система зовнішніх, стосовно суб'єкта і внутрішніх чинників, співвідношення яких і визначає базове протиріччя професійного розвитку [1]. Як зовнішні виступають професійні вимоги, пропонувані до індивіда і соціально-професійні можливості, які надаються йому у ході професіоналізації. До числа внутрішніх чинників належать професійні домагання і можливості індивіда, його зустрічні вимоги до умов професіоналізації. Дана система чинників є конкретизацією загальної соціальної ситуації розвитку особистості щодо рішення завдань професіоналізації. Тому вона може бути названа ситуацією професійного становлення особистості, а професійно орієнтовані якості, які вона знаходить у процесі професіоналізації, є системними щодо даної ситуації. Ситуація професійного становлення особистості детермінує процес професійного розвитку не механічно та опосередковано; вона відображається індиві-

дом, може усвідомлюватися чи ні, прийматися або відкидатися.

Матеріали літературного аналізу свідчать, що професійного становлення особистості є циклічним процесом. Циклічність або дискретність професійного становлення особистості простежується і у ході професійного навчання, і у ході самостійної професійної діяльності. В її основі лежать якісні і кількісні перебудови ситуації професійного становлення, які ініціюються або самим суб'єктом, або за рахунок зміни вимог, що висувуються до нього. Як одиниці періодизації у рамках концепції професійного становлення особистості використовуються стадії, періоди і фази.

Більшість періодизацій професійного розвитку описується на хронологічний вік індивіда. У рамках концепції професійного становлення особистості хронологічним критерієм для періодизації є "професійний вік" особистості, тобто тривалість її професіоналізації, що більше загального виробничого стажу. Незалежно від величини одиниць періодизації професійного становлення особистості (стадії, періоди і фази), кожна з них характеризується конкретною ситуацією професійного становлення особистості або завданням професійного розвитку, провідною формою професійної активності, специфічними професійно важливими якостями, професійно орієнтованими новоутвореннями і критеріями професіоналізації.

З погляду функціонування індивідуальність може бути представлена сукупністю різних незалежних рівнів. Особистісне становлення професіонала часто розглядається на емоційно-мотиваційному рівні. У цьому випадку, при вивченні властивостей мотиваційної сфери особистості, темпераменту, властивостей характеру потрібно враховувати, що такий розподіл є відносний, тому що усі сторони особистості є взаємозалежними. Особливе місце у структурі особистісних чинників психічної адаптації дослідники відводять мотивації. Ф.Б. Березин кладе в основу мотивацію досягнення успіху [2]. На його думку, високий енергетичний потенціал виявляється найбільш важливим у діяльності, що вимагає мобільності, швидкого входження у нові ситуації, освоєння нових навичок, дій в умовах, у яких кінцевий успіх або невдача ще не визначилися і тісно пов'язані з індивідуальною активністю. Енергетичний потенціал значною мірою забезпечується виразністю і структурою мотивації досягнення. Перевага мотивації досягнення успіху над мотивацією уникнення невдачі сприяє і ефективній психічній адаптації, і успішності діяльності.

Поряд з інтенсивністю мотивації суттєвий вплив на процес адаптації справляє структура мотивації. Мотиваційна сфера - основна у підструктурі особистості. При цьому під мотивом мається на увазі не якийсь конкретний об'єкт, що відповідає тій або іншій потребі людини і