

ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ КАР'ЄРНИХ ДОМАГАНЬ ОФІЦЕРІВ

У статті розглянуто підходи до проблеми розуміння смислових конструктів психологічного тренінгу, психологічних механізмів впливу тренінгу на особистість, обґрунтовано модель тренінгу розвитку кар'єрних домагань офіцерів.

Ключові слова: тренінг, особистість, механізми впливу, кар'єрні домагання.

Постановка проблеми

Поняття психологічного тренінгу (від англ. *training*) виникло у 40-х роках ХХ століття і мало кілька значень: «навчання», «виховання», «тренування», «підготовка». Як групові форми роботи вони були успішно використані К. Левінім, К. Роджерсом та ін. Тренінговий метод отримав теоретичну і практичну розробку у різних психологічних наукових школах і підходах, серед яких психоаналіз, біхевіоризм, гуманістична психологія тощо. Методологічні основи, принципи та групові феномени психологічного тренінгу досліджувалися відомими вітчизняними й зарубіжними психологами, зокрема: Л. Петровською (1982, 1989 рр.), І. Вачковим (2000 р.), Ю. Ємельяновим (1985 р.), Т. Яценко (1987, 1991 рр.), С. Макшановим (1993 р.), А. Марковою (1996 р.), Г. Марасановим (1998 р.), О. Сидоренко (2000, 2002 рр.), Т. Зайцевою (2002 р.), І. Шевцовою (2003, 2006, 2007 рр.), В. Федорчуком (2003, 2010 рр.), Л. Мороз (2004 р.), В. Лефтеровим (2008, 2010 рр.) та ін. Враховуючи широке коло розробок, проаналізуємо поняття та психологічні механізми дії «тренінгу» за різними авторами.

Метою статті є дослідження змістового наповнення поняття «тренінг», його психологічних механізмів дії на особистість та обґрунтування на їх основі тренінгової програми розвитку кар'єрних домагань офіцерів.

Виклад основного матеріалу

Один з відомих російських фахівців з активних методів навчання Ю. Ємельянов зазначає, що поняття «тренінг» слід використовувати саме для позначення методів розвитку здібностей до навчання або оволодіння будь-яким складним видом діяльності. За Т. Зайцевою, тренінг виступає суб'єктивною методикою у конкретних процедурах як засіб впливу на особистість, спрямований на створення умов для цілеспрямованих її змін. Л. Петровська трактує соціально-психологічний тренінг як засіб впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних установок, навичок і досвіду в галузі міжособистісного спілкування. За І. Вачковим, тренінг є мета-методом психологічної роботи, спрямований на засвоєння його учасниками нового виду діяльності. Як «багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів людини, групи та організації з метою гармонізації професійного та особистісного буття людини» розглядає тренінг С. Макшанов. Отже, погляди різних авторів, на нашу думку, певною мірою перетинаються в межах окресленого смислового поля соціально-психологічного тренінгу [1; 6].

Вагомий вклад і видатних українських учених у практику сучасної вітчизняної психотренінгової школи, серед яких слід відзначити В. Лефтерова, Л. Мороз, А. Семенову, В. Федорчука, Ю. Швалба, Т. Яценко та ін.

Як зазначає Ю. Швалб, тренінги, спрямовані на формування і розвиток особистої і професійної компетенції, мають стати одним з провідних засобів професійного навчання з метою розвитку і саморозвитку особистості, її інтересів та цілепокладання, суб'єкта діяльності, особистісної рефлексії, здатності до відповідального вибору тощо [10, 54].

Л. Мороз виділяє професійно-психологічний тренінг (ППТ), «спрямований на засвоєння людиною специфічних професійних знань, умінь, навичок, на корекцію установок, розвиток особистісних якостей через інтеріоризацію особливостей професійного середовища, об'єктів та особливостей взаємодії з ним професіонала» [6, 117].

За Н. Євдокимовою, професійно-психологічний тренінг — це, насамперед, рух людини від неусвідомленої до усвідомленої професійної компетентності через усвідомлення нею власних обмежень у професійній діяльності та прийняття навчальних завдань на самозміну [1, 127].

Як зазначає В. Федорчук, тренінг є найперспективнішим методом психолого-педагогічної підготовки фахівців різних галузей, особливо тих, що пов'язані з різноманітними людськими контактами, завдяки якому в кожного учасника формується адекватне розуміння самого себе і корекція самооцінки, відбувається вивчення індивідуалізованих прийомів міжособистісної взаємодії для підвищення її ефективності [9, 693].

За В. Лефтеровим, тренінг — це інтегрована, універсальна система цілеспрямованого групового психологічного тренування людей відповідно до потреб і цілей їхньої особистості та діяльності [3].

З огляду на численну кількість підходів до розуміння соціально-психологічного тренінгу, варто зазначити, що психологічний механізм дії соціально-психологічного тренінгу, який лежить в його основі, потребує предметного дослідження з метою його застосування в розвитку змістових характеристик кар'єрних домагань офіцерів.

Так, І. Шевцова виокремлює змістове наповнення тренінгу особистісного зростання як самопізнання. Зміст такого тренінгу, на її думку, має бути спрямований на поліпшення розуміння себе з метою зробити своє життя більш контрольованим і керованим [11, 9].

На думку В. Федорчука, у процесі тренінгу відбувається пізнання через переживання, сильні позитивні емоції, критичне ставлення до себе. Саме рефлексія власних дій і вчинків на тренінгу і поза ним дає змогу крок за кроком здійснювати позитивні зміни в особистісному зростанні, які дають можливість досягти ефективних результатів, так само, як і застосувати вже наявні продуктивні моделі і стратегії поведінки та досягнути цілей у тих сферах життя, де вони досі не використовувалися [9, 694–697].

Психологічний механізм особистісних змін у тренінгу, за А. Марковою, закладено в таких прийомах [4]: «розмороження» фахівця шляхом забезпечення відкритості через зменшення напруження та подолання особистісного протистояння змінам; лабіалізація — усвідомлення неадекватності попередніх форм поведінки у конкретних професійних ситуаціях, створення позитивної мотивації до навчання, засвоєння нового; подання прийомів і технік альтернативної професійної поведінки; «замороження» — закріплення та інтеграція в особистість нових способів діяльності.

Найповніше, на нашу думку, психологічні механізми дії тренінгу на особистість розкрито в дослідженнях В. Лефтерова. Центральною категорією в тренінгу В. Лефтеров вважає категорію зміни. На його думку, учасники тренінгової взаємодії стають суб'єктами змін лише за умови, якщо вони змінюються самі. Так, поняття «навмисна зміна» підкреслює їх усвідомлений характер і адекватно відображає мету, процес і результат змін [3].

Особистісні зміни у тренінгу відбуваються за психофізіологічним механізмом феномену динамічного стереотипу, при цьому стійкі умовно-рефлекторні зв'язки, що забезпечують психічні та поведінкові прояви людини, зазнають впливу, який детермінує їх руйнацію і трансформацію. В. Лефтеров зазначає, що при цьому відбувається увімкнення компенсаторних та адаптаційних механізмів, які саме і здійснюють психічні зміни через якісно нові динамічні стереотипи. Водночас механізм тренінгового впливу на особистість, що спричиняє якісні зміни в останньої, має специфічні відмінності від інших форм впливу.

Цілеспрямоване використання під час тренінгу психотехнічних, ігрових та інших прийомів і методів, які є маніпулятивними, як і більшість методів психологічного втручання, сприяє позитивній трансформації, передусім, психічних складових особистості. Цей складний процес інтенсивного розвитку і навчання за допомогою тренінгу В. Лефтеровим визначено як поняття *прогресивної транспсихічної маніпуляції під час тренінгу*, яке відображає складний процес інтенсивного розвитку й навчання будь-яких умінь, навичок і досвіду за допомогою тренінгу, а також передбачає свідому активність усіх його учасників [3]. Цілеспрямований процес підтримання активності є невід'ємною складовою актів трансляції (прийому — передавання) інформаційних і прикладних конструктів, які детермінують психологічну трансформацію особистості.

Особистість у тренінгу майже завжди знаходить ланцюг особистісних відкриттів, відкриваючи собі саму себе, вказує В. Лефтеров. Саме цей самоаналіз стає тим поштовхом до особистісних змін, перетворення психічних компонентів життя і діяльності людини, навіть не відразу усвідомлюваним нею [3]. Саме механізм *прогресивної транспсихічної маніпуляції* запускає ті особистісні зміни, які активізують творчий потенціал, позитивну трансформацію особистості, розширюють її самосвідомість [3, 9–12].

Важливим аспектом цього механізму, на нашу думку, є те, що отриманий чуттєво-практичний досвід під впливом прогресивних маніпуляцій не тільки запускає психологічну трансформацію особистості учасника тренінгу та детермінує його особистісний і професійний розвиток, а й програмує продовження цього розвитку за межами тренінгового середовища. Зазначимо, що для цілеспрямованого розвитку кар'єрних домагань особистості офіцера врахування зазначених позицій щодо визначення соціально-психологічного тренінгу та механізмів розвитку особистості під час тренінгу недостатньо, адже невизначеними залишаються психологічні особливості тренінгового впливу на змістові компоненти кар'єрних домагань особистості офіцера.

О. Присяжнюк зазначає, що впевненість людини у своїй ефективності впливає на рівень її мотивації, при цьому самоефективність здійснює вплив на свідомість [8, 348]. Як змістові компоненти кар'єрних домагань висока самоефективність та інтернальний локус контролю зумовлюють наявність усвідомлених успішних сценаріїв поведінки в різних життєвих ситуаціях. За О. Присяжнюком, таке позитивне самоприйняття визначає «позитивну» поведінку у професійних ситуаціях та професійній спільноті.

Цінними для нашого дослідження є положення Т. Титаренко про те, що дедалі більша усвідомлюваність захисного механізму переводить його в нову якість, зменшуючи дію суто захисну (ту, що захищає від сприймання неприємної реальності) і пробуджуючи дію вчинкову (ту, що цю реальність адекватно сприймає і готова її перетворювати) [2, 359–363].

На нашу думку, таке переведення неусвідомленого проходження етапів кар'єрного зростання особистості офіцера в усвідомлені алгоритми поведінки взаємоузгоджується з кар'єрними домаганнями офіцерів. Саме тому цілеспрямований розвиток кар'єрних домагань засобами тренінгу здатний забезпечити кероване кар'єрне зростання офіцера в майбутньому.

Враховуючи зазначені позиції особистісного зростання в кар'єрі, що зумовлюється, на нашу думку, високим ступенем розвитку таких змістових характеристик кар'єрних домагань, як *самоефективність, інтернальний локус контролю, емоційна стабільність, кар'єрна причетність, інсайт та стійкість*, нами представлено механізм розвитку кар'єрних домагань особистості офіцера під час тренінгу, розроблений на основі схеми психологічного буття особистості під час тренінгу під дією механізму прогресивної транспсихічної маніпуляції В. Лефтерова [3] та позицій І. Лотової стосовно механізму розвитку особистості в кар'єрі [5].



Рис. Механізм розвитку кар'єрних домагань особистості офіцера

Так, на нашу думку, розвиток кар'єрних домагань особистості офіцера зумовлений прогресивними маніпуляціями під час тренінгу через переживання позитивних емоцій за умов адекватного визначення напрямку та характеру розвитку, джерел і засобів розвитку. За таких умов відбувається якісна зміна особистісних якостей офіцерів у динаміці змістових характеристик кар'єрних домагань і закріплення цих особистісних новоутворень під час завершального етапу тренінгу.

Запропонований у нашому дослідженні *тренінг розвитку кар'єрних домагань* базується на запровадженому Є. Могильовкіним тренінгу управління кар'єрою [5, 225–251] з урахуванням елементів практикуму розвитку кар'єри фахівців, розробленого Н. Шевченко та М. Суряковою [12; 13], окремих вправ планування життєвого шляху та кар'єри, запропонованих В. Панком, Г. Рудь [7, 252–255], покликаний, з одного боку, ознайомити із сучасними уявленнями про кар'єру, різними підходами до кар'єрного планування, з іншого — засвоїти навички розвитку кар'єрного потенціалу, відпрацювати техніки кар'єрного самоменеджменту, що, на нашу думку, сприяє розвитку визначених нами змістових характеристик кар'єрних домагань.

Проходження програми тренінгу розвитку кар'єрних домагань дає змогу офіцерам освоїти методики кар'єрного планування, самопрезентації кар'єрного потенціалу (кар'єрного менеджменту), технології управління кар'єрою, підвищити кар'єрну компетентність та здатність управляти власною кар'єрою, досягаючи вершин особистісного й професійного розвитку.

Нами було враховано позицію В. Лефтерова щодо ефективності тренінгів у особистісному та професійному розвитку особистості. Так, під час тренінгових вправ вплив було спрямовано, передусім, на набуття офіцером досвіду переживання конкретних ситуацій, своїх психічних станів з фіксацією та запам'ятовуванням емоційного забарвлення під час виконання тих чи інших тренінгових завдань [3]. Після чого набутий емоційно-чуттєвий досвід піддається інтелектуальному опрацюванню та надійно зберігається в емоційній, мовнологічній і перцептивній пам'яті. Як наслідок відбувається формування необхідних навичок, знань, уявлень, поглядів і цінностей, які сприймаються офіцером уже як власні, а не нав'язані ззовні [3]. Тренінгова програма складалася з чотирьох блоків. Кожний блок тренінгу містив теоретичну (міні-лекцію) і практичну (завдання і вправи) частини, які в сукупності були спрямовані на розвиток змістових характеристик кар'єрних домагань.

Перший блок (інформаційно-діагностичний) присвячений ознайомленню із сучасними поглядами на кар'єрне просування та підходами до розвитку кар'єри. Він містить опис шестифакторної моделі кар'єрних мета-компетенцій. На цьому етапі було застосовано також набір діагностичних методик, що дають змогу виявити рівень розвитку змістових компонентів кар'єрних домагань.

Вправа «Знайомство в групі, збирання запитів і очікувань» (30 хв) спрямована на знайомство учасників групи, інформування про цілі тренінгу, схвалення групових правил взаємодії, збирання думок про очікування від участі в тренінгу, формулювання запланованих результатів після проведення тренінгу.

Мозковий штурм «Поняття кар'єри» (15 хв), метою якого було «розслаблення» учасників тренінгу, створення сприятливого емоційного тла, залучення учасників до роботи, активізація їхнього творчого потенціалу.

Міні-лекція «Кар'єрне цілепокладання та кар'єрне планування» (20 хв) спрямована на ознайомлення з можливими кар'єрними цілями й техніками їх визначення, а також із сучасними методами кар'єрного планування.

Вправа «Карта бажань» (40 хв) (модифікований варіант методики В. Ценьова), метою якої є визначення життєвих і кар'єрних цілей, розвиток рефлексивних умінь.

Вправа «Мрія та ціль» за Ю.Тушевим (30 хв) мала на меті опрацювання техніки складання особистого кар'єрного договору.

Міні-лекція «Шестифакторна модель кар'єрних мета-компетенцій» (20 хв) проводилася для ознайомлення учасників з особистісною моделлю кар'єрних компетенцій.

Міні-лекція «Мотивація кар'єри і способи її розвитку» (20 хв) ставила за мету ознайомлення учасників з психологічним феноменом «мотивація кар'єри» і її компонентами, з особистісними детермінантами успішної кар'єри.

Діагностичний блок необхідний для експрес-діагностики рівня розвитку кар'єрних домагань за допомогою психодіагностичного інструментарію.

Другий блок (розвивальний) спрямований на формування й розвиток кар'єрної компетентності. Він містить різні вправи, рольові ігри, групові дискусії, активна участь в яких допомагає виявити різні кар'єрні компетенції під час реальної взаємодії в групі, на їх основі розвинути основні змістові характеристики кар'єрних домагань.

Вправа «Кар'єрний спалом» (60 хв) спрямована на відпрацьовування на практиці вміння адаптуватися в складній, інформаційно насиченій ситуації, здатності одночасно відстежувати різні проблеми, швидко переходити від завдань одного типу до інших, розвивати навички рефлексії.

Групова дискусія «Два серця» (40 хв) забезпечує відпрацьовування вміння розв'язувати проблемну ситуацію, вибрати оптимальну тактику співвіднесення власних цілей і цілей професійного співтовариства, визначення системи цінностей і місця в ній особистого професійного й кар'єрного успіху.

Вправа «Шефська допомога» (60 хв) дає змогу відпрацьовувати техніки успішної презентації перед кадровими органами, начальниками, розвиток таких навичок ефективної ділової комунікації, як: уміння активно слухати, швидко орієнтуватися в комунікативному просторі; здатність протистояти маніпуляціям; уміння всебічно аналізувати ситуацію й знаходити переконливі аргументи для обґрунтування своєї точки зору; властивість зберігати емоційну стійкість і здатність конструктивно вирішувати конфліктні ситуації.

Третій блок (презентаційний) забезпечує формування навичок презентування кар'єрних можливостей, професійних та особистісних досягнень.

Міні-лекція «Портфоліо кар'єрного просування (ПКП)» (20 хв) забезпечує формування уявлення про сучасні способи презентації кар'єрних досягнень.

Вправа «Міні-презентація у групі» (30 хв) сприяє відпрацьовуванню навичок презентації професійних, кар'єрних та особистих досягнень у кар'єрі.

Вправа «Підготовка й вибір найкращої доповіді» (40 хв) призначена для відпрацьовування навичок ефективної презентації доповіді групі, здатності відповідати на складні запитання, уміння гнучко змінювати комунікативні стратегії.

Рольова гра «Проходження й проведення інтерв'ю» (60 хв) (по 20 хв на кожну з двох співбесід і 20 хв — на загальне обговорення) забезпечує ефективне ознайомлення з особливостями кадрової співбесіди, спрямованої на виявлення кар'єрних очікувань і кар'єрних амбіцій, відпрацьовування навичок проведення й проходження інтерв'ю.

Четвертий блок (інтегративний) є своєрідною точкою складання кар'єрних знань, умінь і навичок. Цей блок призначений для формування стійкої мотивації до професійного й особистісного саморозвитку й самовдосконалення, закріплення кар'єрних домагань офіцерів, формування навичок особистісної рефлексії слухачів стосовно власного минулого та планування майбутніх подій життя, кар'єри тощо.

Вправа «Повернення до власного минулого» (25 хв) забезпечує аналіз власного минулого з метою його усвідомлення й активізацію механізму самозміни.

Вправа «Моє майбутнє» (25 хв) допомагає усвідомленню особливостей побудови життєвого шляху, може стати одним із сюжетів групової роботи.

Вправа «Аналіз життєвого шляху» (25 хв) допомагає усвідомленню активних і пасивних років свого життя, порівняння майбутнього з теперішнім і минулим, активізує механізми самозміни.

Вправа «Портрет» (25 хв) сприяє оцінюванню учасників тренінгу один одного з метою пошуку шляхів для саморозвитку.

Вправа «Психологічний вік» (25 хв) спрямована на аналіз ставлення до власного життя, оцінювання минулого та планів на майбутнє.

Вправа «Мої життєві цілі» (30 хв) призначена для визначення короткострокової перспективи власного розвитку та його корекцію.

Вправа «Мої мрії» (30 хв) спрямована на планування майбутніх кар'єрних цілей і визначення алгоритму їх досягнення.

Вправа «Збирання кар'єрного багажу» (60 хв) корисна для ефективного обміну кар'єрними ресурсами між учасниками тренінгу, забезпечення зворотного зв'язку учасникам від тренерів.

Вправа «Завершення тренінгу» (20 хв) необхідна для закріплення вироблених під час тренінгу кар'єрних умінь, оцінювання й самооцінювання кар'єрних метаумінь, зіставлення очікувань та отриманих результатів.

Висновки

Отже, у статті окреслено основні позиції щодо розуміння поняття «психологічний тренінг», досліджено основні психологічні механізми тренінгового впливу на особистість і розроблено на цій основі програму тренінгу для розвитку кар'єрних домагань офіцерів. Подальші дослідження доцільно спрямувати на

практичну апробацію запропонованого тренінгу в експериментальному дослідженні з метою перевірки його ефективності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Євдокимова Н.О. Професійно-психологічний тренінг як технологія становлення професіонала / Н.О. Євдокимова // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць. Екологічна психологія. — 2009. — Вип. 20. — Т. 7. — Ч. 1. — С. 125–128.
2. Життєві домагання особистості: колективна монографія / Інститут соціальної та політичної психології АПН України; Лабораторія соціальної психології особистості. — К. : Пед. думка, 2007. — 456 с.
3. Лефтеров В.О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / В.О. Лефтеров. — Х., 2008. — 37 с.
4. Маркова А.К. Профессиональный тренинг, профессиональное самосохранение / А.К. Маркова. — М. : Наука, 1996. — 309 с.
5. Могилевкин Е.А. Карьерный рост : диагностика, технологии, тренинг / Е.А. Могилевкин. — СПб. : Речь, 2007. — 336 с.
6. Мороз Л.І. Професійно-психологічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС): монографія / Л.І. Мороз. — Івано-Франківськ : Надвірнянська друкарня, 2007. — 312 с.
7. Панок В.Г. Психологія життєвого шляху особистості : монографія / В.Г. Панок, Г.В. Рудь. — К. : Ніка-Центр, 2006. — 280 с.
8. Присяжнюк О.М. Роль активних соціально-психологічних методів роботи у професійному розвитку соціальних працівників / О.М. Присяжнюк // Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць КПНУ ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. — 2010. — Вип. 9. — С. 344–356.
9. Федорчук В.М. Тренінг — інструмент особистісного зростання особистості / В.М. Федорчук // Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць КПНУ ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. — 2010. — Вип. 9. — С. 690–700.
10. Швалб Ю.М. Задачний підхід к побудові навчального тренінгу в ВУЗе / Ю.М. Швалб // Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності : науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Донецьк, 27–28 травня 2005 р.) : у 2 ч. — Донецьк : ДЮІ МВС при ДонНУ, 2005. — Ч. 2. — С. 12–19.
11. Шевцова І.В. Упражнения и рекомендации для тренинга личностного роста / И.В. Шевцова. — СПб. : Речь, 2007. — 192 с.
12. Шевченко Н.Ф. Практикум з розвитку професійної кар'єри майбутнього фахівця (початок) / Н.Ф. Шевченко, М.В. Сурякова // Практична психологія та соціальна робота. — 2010. — № 6 (135). — С. 49–62.
13. Шевченко Н.Ф. Практикум з розвитку професійної кар'єри майбутнього фахівця (продовження) / Н.Ф. Шевченко, М.В. Сурякова // Практична психологія та соціальна робота. — 2010. — № 7 (136). — С. 25–34.

Татаринов Е.В.

ТРЕНИНГ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРНЫХ ПРИТЯЗАНИЙ ОФИЦЕРОВ

В статье рассмотрены подходы к проблеме понимания смысловых конструктов психологического тренинга, психологических механизмов влияния тренинга на личность, обоснована модель тренинга развития карьерных притязаний офицеров.

Ключевые слова: тренинг, личность, механизмы влияния, карьерные притязания.

Tatarinov E.V. TRAINING OF DEVELOPMENT OF CAREER SOLICITATIONS OF OFFICERS

In the article approaches are considered to the problem of understanding of semantic structure of the psychological training, psychological mechanisms of influence of training on personality, the model of training of development of career solicitations of officers is grounded.

Key words: training, personality, mechanisms of influence, career solicitations.