

Ніна Лигун, старший викладач кафедри роботи з персоналом, юридичної психології, педагогіки та політології Академії управління МВС

Тренінгова програма як засіб якісної професійно-психологічної підготовки керівного складу ОВС

Розглянуто теоретичні й практичні підходи професійного навчання працівників органів внутрішніх справ з допомогою тренінгів. Запропоновано рекомендації щодо впровадження тренінгової програми в систему професійно-психологічної підготовки працівників ОВС.

Ключові слова: *тренінгова програма, професійне навчання, система професійно-психологічної підготовки, управлінський вплив, керівний склад.*

Рассмотрены теоретические и практические подходы профессионального обучения сотрудников органов внутренних дел с помощью тренингов. Предложены рекомендации относительно использования тренинговой программы в системе профессионально-психологической подготовки сотрудников ОВД.

Ключевые слова: *тренинговая программа, профессиональное обучение, система профессионально-психологической подготовки, управленческое влияние, управленческий состав.*

Основна функція керівництва полягає в управлінні персоналом. Саме від успішності її реалізації значною мірою залежить ефективність професійної діяльності керівника, що характеризується різноманітністю й частотою контактів усередині та за межами підрозділу, швидкою зміною обставин і людей.

Дійсно, якою якісною не була б підготовка майбутніх керівників міліції, зважаючи на постійно зростаючі вимоги до професійно-психологічної підготовленості персоналу правоохоронних органів, система професійної підготовки відіграватиме важливу роль. У системі МВС, яка перебуває на шляху реформування і в якій рух кадрів відбувається досить динамічно (ротація кадрів, просування по службі), потреба в постійному підвищенні кваліфікації персоналу є очевидною. Враховуючи стислі терміни проведення навчання та їх практичну спрямованість, вважаємо за необхідне поширювати активні форми навчання, насамперед тренінгові, водночас надаючи можливість слухачам самостійно опрацювати теоретичний матеріал та новаті у нормативній регламентації професійної діяльності.

Значний досвід застосування тренінгових технологій існує за кордо - ном.

Так, у поліції США знайшов поширення тренінг словесних (вербальних) і невербальних форм комунікації. Його основу складає формування в поліцейських навичок спілкування, з допомогою яких можна запобігти силовому вирішенню конфліктів у службовій діяльності. Така ж форма навчання поліцейських уведена в середині 90-х років у Баварії (Німеччина). Як показав досвід й аналіз занять, поряд із поставленими основними завданнями щодо отримання поліцейськими практичних навичок протистояння стресам, удосконалення їх комунікації, оптимізації соціально-психологічного клімату в колективах поліцейських підрозділів, вони сприяли зниженню рівня травматизму в поліції.

Потреба у впровадженні активних методів навчання передбачена наказом МВС України від 21 жовтня 2000 р. «Про стан професійної підготовки та безпеки особового складу органів внутрішніх справ України та заходи щодо їх вдосконалення відповідно до завдань Президента України з питань забезпечення належного громадського порядку та протидії злочинності в державі» № 759, а також наказом МВС України від 11 травня 2001 р. «Про затвердження Програми розвитку системи відомчої освіти, вузівської науки на період 2001-2005 рр.» № 356, іншими нормативним документами, що визначають перспективні напрями реформування відомчої освіти [1, 2].

Як свідчать матеріали науково практичних конференцій, проведених останніми роками в системі МВС (Київ, 2003, 2005, Донецьк, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009), серед сучасних методів навчання найбільш перспективними є тренінгові технології.

Використання тренінгу в психологічному забезпеченні професійної діяльності присвячені роботи вітчизняних і зарубіжних вчених (А. М. Абрамова, 1990, О. Алексєєва і В. Петрова, 1983; В. І. Барко, 2004; Ф. Бурнард, 2002, Г. І. Кислова, 1995; Л. І. Мороз, 2003, 2004, 2005, 2006, 2008; С. І. Яковенко 2002, 2006, 2008). Багато відомих українських науковців внесли вагомий вклад в оновлення змісту та форм професійно-психологічного забезпечення та підготовки кадрів ОВС, у тому числі шляхом застосування ефективних та надійних тренінгових технологій (В. І. Барко, В. О. Лефтеров, В. С. Медведєв, Л. І. Мороз, Г. В. Попова, С. М. Сі- ньов, О. В. Тімченко, С. І. Яковенко та ін.).

Результати новітніх досліджень у галузі професійної педагогіки й психології дають підстави для більш активного використання тренінгових технологій, у тому числі у професійно-психологічній підготовці керівників ОВС. Тому розглянемо зміст та форми здійснення професійної підготовки, з урахуванням можливостей їх подальшого вдосконалення згідно з новими вимогами та сучасними методами навчання у межах здійснення проведення професійної підготовки керівників ОВС.

Можливість розв'язання прикладних проблем підготовки керівних кадрів органів внутрішніх справ з допомогою тренінгових технологій (посилення практичної спрямованості навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації, прискорення адаптації молодих керівників до вимог професії й організації) викликає значний інтерес працівників кадрових апаратів, навчальних закладів, практичних психологів системи МВС України.

Рівень професійної підготовки більшості персоналу ОВС нині є недостатнім для якісного виконання покладених на них службових обов'язків. Під час проведення занять у системі професійної підготовки

спостерігається пасивність персоналу, байдужість до тем, що викладаються. Відомо, що в результаті прослуховування лекції слухачами засвоюється тільки 5 % наданої інформації, після самостійного читання - 10 %, використанні засобів унаочнення збільшує обсяг засвоєного матеріалу до 20 %, демонстрація зразків професійного поведіння є ще ефективнішою - 30 %. Робота в дискусійній групі збільшує обсяг засвоєної інформації до 50 %, практичне опанування професійних дій в умовах, наближених до реальних, - до 75 %. Саме в тренінгу поєднуються всі вищезазначені етапи навчання [6].

Наведені дані свідчать про те, що активні методи підготовки персоналу органів внутрішніх справ вважаються найефективнішими. Не випадково в училищах початкової підготовки працівників міліції, вищих навчальних закладах і безпосередньо в підрозділах значна увага приділяється створенню тренувальних полігонів, смуг перешкод тощо. Зарубіжна практика свідчить про широке застосування тренінгів, зокрема, в поліції США, Німеччини, Великобританії, де створена система обов'язкового проходження поліцейських комунікаційних, антистресових та інших тренінгів. Методиці проведення тренінгів приділяється 80-90 % навчального часу на практичне відпрацювання працівниками отриманих теоретичних знань шляхом здійснення ділових і рольових ігор, тренувань, програвання сценаріїв конкретних службових ситуацій і завдань, групових обговорень та ін. Крім того, в розвинених країнах поліцейські в процесі тренінгу опановують «суміжні професії», набувають нових корисних умінь, що стає підставою для підвищення їм заробітної плати та просування по службі. За європейськими стандартами, всі працівники поліції проходять перепідготовку не рідше одного разу на п'ять років. Тренінги за своїм спрямуванням досить різноматні. Наприклад, у Баварському центрі тренінгу поліції впроваджено понад 60 тренінгових програм різного спрямування.

Термін «тренінг» має багато значень: навчання, виховання, дресирування, підготовка, тренування. Подібна багатозначність властива і відомим його науковим визначенням. Це обумовлено тим, що тренінгові технології з XIX ст. розроблялися в багатьох сферах науки та практики - в медицині (насамперед, психіатрії), різних галузях психології, а також у педагогіці, зокрема професійній.

Психологічний словник визначає «тренінг соціально-психологічний» як «прикладний розділ соціальної психології». Психотерапевтична енциклопедія окреслює тренінг у психотерапії як сукупність психотерапевтичних, психокорекційних і навчальних методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання та саморегуляції, спілкування і між персональної взаємодії, комунікативних та професійних вмінь. На сучасному етапі термін «тренінг» використовується для визначення широкого кола методик, що ґрунтуються на різних теоретичних принципах. Єдиної класифікації тренінгів немає, але серед них виділяються тренінги, спрямовані на розвиток навичок саморегуляції, тренінги особистісного зростання та навчальні і комунікативні тренінги. Не існує також однастайності в підходах до визначення сутності тренінгу в різних навчальних, методичних і наукових публікаціях. У тих випадках, коли застосовуються форми і методи групового або соціально-психологічного тренінгу, їх називають способом навчання, на думку Т. С. Яценко. Російські вчені називають тренінг формою впливу, спрямованого на підвищення психологічної концепції учасників спілкування, або називають його колективом активного соціального навчання, або активного соціального навчання.

Інші науковці визначають тренінг як спосіб перепрограмування наявної в людини моделі керування поведінкою і діяльністю, як частина запланованої активності організації, спрямованої на збільшення професійних знань й умінь персоналу, модифікацію установок і соціального поведіння персоналу способом, що збігається з цілями організації і вимогами діяльності. Отже, нині не існує загальноприйнятого визначення поняття «тренінг», що призводить до досить широкого його тлумачення, позначення цим терміном усіляких прийомів, форм, способів і засобів, які використовуються в суспільній праці.

Для вдосконалення управлінських навичок та умінь у прийнятті раціоналізаторських рішень, вироблення стратегії ефективного психологічного впливу керівника, нами було розроблено й впроваджено в навчально-виховний процес тренінгову програму «Оптимізація управлінського впливу». Завданнями тренінгу є поліпшення особистої і професійної комунікації керівників ОВС, розвиток управлінської, професійної компетентності, одержання практичних навичок у подоланні професійних проблем, що виникають при застосуванні конструктивного психологічного впливу, одержання навичок при прийнятті раціонального рішення. Перелік тем, що виносяться на тренінг, - це сутність психології впливу, методи психологічного впливу, комунікація й управлінський вплив, профілактика стресових ситуацій, конфлікти в управлінській діяльності, їх рівні, шляхи розв'язання, систематичне вирішення проблеми, алгоритм і шляхи. Тренінгова програма розрахована на три дні.

Під час проведення тренінгу «Оптимізація управлінського впливу» зі слухачами навчально-наукового інституту підготовки управлінського персоналу ОВС (денна форма навчання) було проведено анонімне анкетування щодо вивчення думки про доцільність впровадження тренінгових технологій у систему професійної підготовки працівників ОВС.

Результати проведеного нами анкетування дають можливість стверджувати:

^ зміст занять під час проведення тренінгу повністю відповідає професійним потребам управління сьогодні (підтвердили 96 % опитаних);

^ інформація, отримана під час проведення тренінгу, є корисною і буде застосована у практичній діяльності (100 % опитаних). ^ анкетування також визначило актуальність проведення професійної підготовки у вигляді тренінгів за такими темами: «Психологія розв'язання конфліктів» (33 %), «Психологія дій в екстремальних ситуаціях» (22 %).

Оскільки у працівників органів та підрозділів завжди мало вільного часу, тренінги бажано проводити в робочий час, звільняючи працівників на цей строк від виконання повсякденних обов'язків. Мотивація участі в тренінгу залежить від того, наскільки проблеми, які розглядаються в ньому, є актуальними для учасників тренінгу. Важливість проблеми, нової для учасників тренінгу, не завжди є очевидною, отже, завдання тренера полягає в тому, щоб створити проблемну ситуацію, спираючись на потреби, мотиви, інтереси учасників занять. Робота тренінгу спрямовується на поглиблення й розширення соціальної компетентності учасників навчання, дослідження детермінованості й їх особистісних проблем попереднім життєвим досвідом.

До загальних психологічних змін, які відбуваються в учасників тренінгу, належать:

^ засвоєння оптимальних умінь спілкування, а саме - вміння приймати людину (й себе) такою, якою вона є, розуміти когнітивні передумови виникнення різних емоційних станів, корелювати їх із базовими формами захисту, адекватно визначати свій внесок у виникнення непорозумінь з іншими людьми, бачити стереотипно-деструктивні тенденції поведінки, що є непродуктивними для спілкування; ^ набуття лабільності нервових процесів і гнучкості поведінки; ^ уміння адекватно поцінювати ситуацію спілкування, прогнозувати

тенденції її розвитку та управляти нею; ^ відмова від «підпірок» - психологічних «милиць», вироблення здатності психологічної захищеності, що базується на глибинному розумінні своїх захисних (автоматизованих) тенденцій, нейтралізації їх оперативного впливу на поведінку; ^ розвиток уміння перетворити себе на об'єкт дослідження та психологічних умінь відчуття й аналізу значущої для себе ситуації спілкування, здатності до рефлексії інфантильних витоків особистісної проблематики, вміння ретроспективно аналізувати історію власного життя та минулий досвід спілкування з людьми; ^ уміння об'єктивувати «запрограмованість» власної психіки; ^ розуміння власного «життєвого плану» й разом із тим - виховання здатності втримувати себе від рабського слідування «програм дитинства».

Поряд із застосуванням тренінгів під час професійного навчання керівників практичних органів внутрішніх справ украї важливим є впровадження тренінгових технологій у навчально-виховний процес вищих закладів освіти МВС України. Зокрема, перспективним вважається інтенсифікація занять із тактико-спеціальної та бойової підготовки, які спрямовуватимуться на підвищення професійної готовності працівника до дій у конкретних професійних ситуаціях. Тактико-спеціальна підготовка слухачів могла б бути реалізована за рахунок насичення занять професійними та особистісно орієнтованими тренінгами з тактико-психологічним змістом, що досягається з допомогою привнесення в навчальний процес психологічних факторів, характерних для реальної діяльності (небезпеки, прискорення темпу та скорочення терміну виконання завдань, створення обстановки протидії з елементами підвищеної відповідальності й ризику, імітування перепон і ускладнень, постановки завдань, що потребують самостійного вибору рішення, створення ситуації з високою ймовірністю невдачі, які вимагають підвищеної активності дій, тощо).

Отже, необхідно опрацювати можливості подальшого вдосконалення професійно-психологічної підготовки керівників ОВС згідно з новими вимогами та сучасними методами навчання, а саме застосування тренінгових технологій під час проведення професійної підготовки керівників ОВС. Упровадження тренінгових технологій у систему професійного навчання персоналу ОВС відкриває дієві способи й можливості підвищення результативності діяльності органів внутрішніх справ і є принципово новою формою професіоналізації і гуманізації підготовки керівних кадрів для органів внутрішніх справ.

Список використаних джерел

1. Про організацію професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України : наказ МВС України від 25 листоп. 2003 р. № 1444.
2. Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України : наказ МВС України від 28 лип. 2004 р. № 842.
3. Бандурка О. М. Психологія управління / Бандурка О. М., Бочарова С. П., Землянська О. В. - Х., 1998.
4. Барко В. І. Самоуправління та управління командою поліцейського підрозділу : навч. модуль / Барко В. І., Ірхін Ю. Б., Омельченко С. В. - К. : Ніка-Центр, 2002. - С. 6-8.
5. Губанов А. В. Полиция зарубежных стран. Организационно-правовые основы, стратегия и тактика деятельности / Губанов А. В. - М. : МАЭП, 1999. - С. 161-187.
6. Завалова Н. Д. Психические состояния человека в особых условиях деятельности / Н. Д. Завалова, В. А. Пономаренко // Психологический журнал. - 1983. - № 6. - С. 92-105.