

УДК 159.922:355.232

**В. В. ДЕМСЬКИЙ,**

кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогіки та психології  
Національної академії Державної прикордонної служби України  
імені Богдана Хмельницького, м. Хмельницький

## **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕФЛЕКСІЇ ОФІЦЕРІВ- ПРИКОРОННИКІВ ЯК УМОВА РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

*У статті представлено теоретичний аналіз соціально-психологічного тренінгу професійної рефлексії офіцерів-прикордонників для визначення умов його впливу на мотивацію офіцерів-прикордонників до професійної діяльності.*

**Ключові слова:** рефлексія, професійна рефлексія, соціально-психологічний тренінг, мотивація до професійної діяльності.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Сучасна демократизація суспільства вимагає нових підходів до особистості керівника. Ускладнення завдань, що покладаються на керівників різних рівнів Державної прикордонної служби України (ДПСУ), потребує їх колегіального вирішення та осмислення можливих наслідків. Рефлексія дає змогу офіцеру-прикордоннику не лише зосереджувати увагу на самому собі, власних переживаннях, а й ураховувати ставлення інших людей до самого себе з метою корегування своєї поведінки. Як свідчить реальна практика, значна частина офіцерів-прикордонників не здатна рефлексувати; недостатній рівень розвитку їхньої професійної рефлексії породжує труднощі у спілкуванні з підлеглими, конфліктні ситуації та ін.

Аналіз наукової літератури з цього питання дозволяє стверджувати, що психологічні умови формування професійної рефлексії у соціаль-

но-психологічному тренінгу функціонують у поєднанні з мотивацією до успішної професійної діяльності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор.** Розглядаючи тренінг як метод активного навчання й розвитку особистості, можемо визначити в ньому виконання різноманітних завдань: розвиток сензитивності, креативності, компетентності у спілкуванні, поведінки у конфліктних ситуаціях тощо. У психологічному забезпеченні професійної діяльності Державної прикордонної служби України найбільше розповсюдження отримав соціально-психологічний тренінг. Щодо нього, Л. Петровська зазначає, що у широкому сенсі під соціально-психологічним тренінгом (СПТ) розуміють своєрідні форми навчання знанням і окремим умінням у сфері спілкування, а також форми відповідної їх корекції [7].

Розглядаючи СПТ як процес, Г. Ковальов зазначає, що багатоманітні терміни, які використовуються у вітчизняній практичній психології: соціально-психологічний тренінг, активна соціально-психологічна підготовка, групове навчання спілкуванню, активне соціальне навчання – мають на увазі єдиний процес, який відбувається в умовах особливим чином організованої взаємодії учасників малої групи при використанні комплексу спеціальних засобів і методів психологічного впливу і мета якого – дати можливість цим учасникам за відносно короткий проміжок часу оптимізувати свій соціально-психологічний потенціал, збільшити свою теоретичну і практичну компетенцію як суб'єктів спілкування, розвинути власні соціально-перцептивні можливості, розширити комунікативний репертуар [2].

Усі види тренінгів, реалізуючи свої конкретні завдання шляхом аналізу, усвідомлення психологічного змісту певних об'єктів (патернів поведінки, явищ соціальної перцепції, уявлень про себе), супроводжується зростанням загального рівня самосвідомості, рефлексії учасників, мотивації досягнення кінцевого результату. Це пояснюється тим, що кожний тренінг, окрім реалізації свого основного завдання, має ще й побічний ефект. Як зазначає Л. Петровська, “для будь-якої конкретної форми соціально-психологічного тренінгу завжди характерні, з одного боку, певна ядерна, магістральна група ефектів, що відображає завдання даного різновиду методу, з іншого – більш чи менш стійкий спектр супроводжуючих неосновних, фонових ефектів, що знаходяться з ядерною групою в певній залежності” [1].

Отже, практично в усіх видах СПТ, які не акцентують спеціально завдання розвитку рефлексії, вона виступає як засіб розвитку тих чи ін-

ших якостей, при цьому зростання рівня рефлексії, самосвідомості учасників виступає як супроводжувачий ефект. Це відбувається насамперед тому, що, на думку Л. Петровської, група дає можливість кожному індивіду відрефлексувати власні імпліцитні або наївні, дифузні уявлення про оточуючу дійсність, себе самого [7].

Відомі, хоч і значно менше поширені розробки занять з активного соціально-психологічного навчання (АСПН), завданням яких є розвиток рефлексивних властивостей та вмінь учасників (розробки рефлексивно-інноваційних видів тренінгу на основі концептуальної моделі І. Степанова, С. Семенова, інтелектуальні види тренінгу та організаційно-діяльнісних ігор школи Г. Щедровицького). Проте тут рефлексія розглядається з дещо інших точок зору.

Соціально-психологічний тренінг виступає однією з найефективніших форм організації активної діяльності мислення, самоусвідомлення. Під час його кожен офіцер-прикордонник має можливість досліджувати, порівнювати, отримувати нові знання – не формальні, а рефлексивні, що пройшли через досвід суб'єкта. Більшою чи меншою мірою соціально-психологічний тренінг розвиває сенситивність суб'єкта до ситуації спілкування, партнерів, підлеглих, здатність до аналізу, рефлексії, самопізнання, і як наслідок, створює мотивацію до усунення недоліків офіцера-прикордонника у його професійній компетентності.

Ідея розробки професійно-орієнтованих тренінгів останнім часом все частіше привертає увагу психологів. Так, основні засади таких тренінгів описані С. Макшановим [1], який вважає, що тренінг може розглядатися як багатофункціональний метод психологічного впливу на людину з метою навчання, розвитку професійно-необхідних якостей, особистісних характеристик. Слід зазначити, що ідея розробки професійно-орієнтованих видів тренінгу все частіше привертає увагу психологів. Так, основні засади таких видів тренінгу описані С. Макшановим [1], який вважає, що тренінг може розглядатися як багатофункціональний метод психологічного впливу на людину з метою навчання, розвитку професійно-необхідних якостей, особистісних характеристик. Аналізуючи різні види професійно-орієнтованого тренінгу (функціонального, перцептивного, інтелектуального, тренінгу спеціальних вмінь) та критикуючи їх фрагментарність, вузьку спрямованість, автор зазначає, що альтернативою фрагментарному тренінгу може стати програма професійного тренінгу, яка представляє собою алгоритмізовану сукупність функціонального, перцептивного, інтелектуального й тренінгу спеціальних умінь.

СПТ до певної міри є інтегрованим видом тренінгу, оскільки включає як завдання розвитку сензитивності, так і розвиток комунікативних умінь. Використання СПТ є визнаним (ще завдяки К. Роджерсу) і досить розповсюдженим методом підготовки фахівців-педагогів, і тому його ефективність може вважатися доведеною [4]. Найчастіше тренінг використовується для розвитку компетентності у педагогічному спілкуванні, збагачення комунікативних умінь майбутніх вчителів (Г. Ковальов, 1983, А. Григор'єв, М. Мастеров, Ю. Пахомов, 1983, Т. Яценко, 1993 та інші).

**Метою статті** є визначення змісту професійної мотивації у соціально-психологічному тренінгу професійної рефлексії офіцера-прикордонника.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Шляхом підвищення мотивації до формування високого рівня професійної рефлексії офіцерів-прикордонників є формування у них інтересу до аналізу власної управлінської діяльності та можливості її вдосконалення.

Щоб створити таку мотивацію, необхідно демонструвати залежність результатів реальної професійної діяльності офіцерів-керівників від рівня сформованості їх професійної рефлексії, наочно подавати існуючий розрив між сучасними вимогами до оперативно-службової діяльності та її реальною ефективністю.

Ще одним із важливих шляхів підвищення мотивації до набуття високого рівня професійної рефлексії офіцерів-прикордонників є також формування у слухачів ідеального психологічного портрета офіцера-керівника, що має високий рівень професійної рефлексії та порівняння власних характеристик з цим портретом. Індивідуальні бесіди, що проводяться з офіцерами, дають можливість з'ясувати, що основними джерелами формування ідеалу офіцера-керівника служать яскраві приклади з життя і діяльності видатних прикордонників, а також конкретних посадових осіб ДПСУ. Враховуючи це, основними засобами формування у слухачів ідеалу офіцера-керівника можна вважати:

вивчення життя і діяльності відомих прикордонників;

вивчення і поширення передового управлінського досвіду офіцерів ДПСУ, науково-педагогічного складу, що мають високий рівень професійної рефлексії й ефективно розв'язують різноманітні управлінські завдання.

Розширенню уявлення офіцерів-прикордонників про професійну рефлексію, наповненню її яскравими, образними прикладами, гідними наслідування, можуть сприяти також бесіди, на яких можна демонструва-

ти зразки успішної управлінської діяльності офіцерів і видатних зарубіжних управлінців, висвітлювати сучасні уявлення про ефективне керівництво цивільним персоналом і військовими колективами.

Для підвищення мотивації і зняття психологічних бар'єрів, що перешкоджають спілкуванню, сприяє також уміле використання керівниками занять ігрової діяльності слухачів на заняттях [5; 6; 8]. Тому всі практичні заняття з будь-яких дисциплін, у тому числі і з військових та спеціальних, необхідно включати елементи рольової гри, що дасть можливість слухачам використовувати інформацію в діяльності, закріплювати її, аналізувати власні рішення та результати їх впровадження, формувати і вдосконалювати навички.

Одним із шляхів підвищення мотивації є також бачення кінцевої мети своєї діяльності та шляхів її досягнення, тому для ефективного формування професійної рефлексії офіцерів-прикордонників велике значення має складання індивідуального плану професійного саморозвитку, у якій повинні бути відображені етапи оволодіння спеціальними управлінськими знаннями, навичками і вміннями та конкретні заходи щодо їх виконання. Найвідомішим сьогодні є процес створення акмеограми фахівця.

Тренінг професійної рефлексії може розглядатися як інтегрований вид, що становить єдність:

1. Перцептивного тренінгу, спрямованого на підвищення адекватності та гнучкості сприйняття образів об'єктів професійної діяльності, операцій, алгоритмів, себе самого, інших прикордонників.

2. Інтелектуального тренінгу, що сприяє формуванню навичок здійснення мисленевих операцій з образами об'єктів професійної діяльності.

3. Тренінгу спеціальних професійних умінь

Заходи тренінгу розраховані на формування елементів професійної рефлексії:

- когнітивного;
- емоційно-оцінного;
- поведінкового.

Найбільшої актуальності у сучасній практичній психології набувають методи групової самоорганізації. До таких методів відноситься рефлексивний тренінг, сутність якого полягає в організації розвивального проблемно-рефлексивного діалогу в процесі групової діяльності [3].

Основними психологічними принципами, на яких базується даний метод, є такі:

перший принцип – цілісна активація всіх структурних динамічних складових управлінського процесу;

другий принцип – організація структури полілогу “по колу”, що дає змогу забезпечити розвиток не тільки найбільш обізнаних у постановці і вирішенні обговорюваних проблем, але й менш досвідчених офіцерів;

третій принцип – “реактивної (рефлексивної) тяги”. Через заборону на повторювання попередніх висловлювань, кожний із учасників групи вимушений максимально зосереджено слухати і осмислювати міркування попередніх виступаючих і активно рефлексувати змістовні засади їх управлінських рішень і, відштовхуючись від них, висувати конструктивні і конкретні доповнення й альтернативи;

четвертий принцип – динамічність ролей та функцій. Кожний учасник групи повинен реалізувати, по-перше, позиції опонента, критика, резонатора і контролера стосовно до попередніх виступаючих, а по-друге – позиції проблематизатора і генератора, тобто кожен учасник повинен цілісно здійснювати функції рефлексії, які необхідні для управлінської діяльності;

п’ятий принцип – самоврядування і саморозвиток. Побудований на не директивній психолого-педагогічній організації пізнавальної активності. Метод рефлексивного тренінгу забезпечує можливість поступового переходу від засобу управління колективною роботою зі сторони психолога до засобів самоврядування. Такий перехід стає можливим завдяки правилу компетентності, коли учасники групи сідають у коло в послідовності від найменш до найбільш компетентного не на підставі рекомендацій психолога, а на підставі самостійної оцінки власних управлінських можливостей і рівня своєї компетентності;

шостий принцип – організація полілогу по колу повинна не тільки сприяти найбільш ефективному розвитку процесу колективної активності, але й урахувати індивідуально-психологічні відмінності офіцерів так, щоб забезпечити розвиток мислення та рефлексії.

Запропонована програма тренінгу з формування професійної рефлексії офіцера-прикордонника спрямована на глибинну особистісну рефлексію офіцерами свого професійного становлення.

Даний тренінг спрямований на більш глибоке усвідомлення офіцерами-прикордонниками свого професійного вибору на особистісному рівні та на формування професійної позиції кваліфікованого управлінця. Сформованість такої позиції є найважливішою складовою професіоналіз-

му. Сформована і чітко окреслена орієнтація на цінність іншої людини в професійній діяльності офіцера-прикордонника передбачає адекватне сприйняття ним своїх можливостей як міри впливу на іншу людину, яке базується на переживанні почуття професійного обов'язку та відповідальності за свої професійні дії.

Специфіка програми тренінгу визначає необхідність чіткого дотримання умов проведення занять, які побудовані за принципом поступового ускладнення, де кожна подальша процедура є продовженням попередньої, менш складної процедури. Ця специфіка призводить до зростання внутрішнього конфлікту і напруги в умовах виникнення когнітивних конфліктів і інтелектуальних утруднень, що є необхідною умовою “запуску” управлінського мислення і креативності. Ведучий тренінгу уважно слідкує за емоціями учасників та рівнем напруги в групі й контролює його. Тренінг є цілісним процесом, переривання якого може погіршити емоційний стан його учасників.

**Висновок.** Процес розвитку професійної рефлексії під час оперативно-службової діяльності можна вдосконалити шляхом введення тренінгу розвитку професійної рефлексії офіцерів-прикордонників, що передбачав вплив різних заходів на формування усіх компонентів професійної рефлексії офіцерів-прикордонників: на когнітивну, емоційно-оцінну та поведінкову складові професійної рефлексії.

Особливість спрямованості програми тренінгу на проблему професійного самовдосконалення передбачає необхідність спочатку сформувавши у офіцерів адекватне уявлення про професійність, усвідомити свій професійний вибір і з'ясувати свій особистісний потенціал стосовно обраної професії. Все це призведе до підсилення мотивації стати дійсно професійним офіцером-прикордонником, що, безумовно, буде сприяти якіснішому і більш серйозному ставленню до управління підлеглими.

**Перспективи подальших розвідок** у даному напрямку полягають у експериментальній перевірці ефективності впливу соціально-психологічного тренінгу професійної рефлексії офіцера-прикордонника на рівень мотивації до професійної діяльності.

### Список використаної літератури

1. Гаджиева И. М. Основы самосовершенствования: тренинг самосознания / И. М. Гаджиева, Н. Н. Никитина, Н. В. Кислинская. – Екатеринбург : Деловая книга, 1998. – 144 с.

2. Гладкова В. М. Основи акмеології : підручник / В. М. Гладкова, С. Д. Пожарський. – Львів : Новий Світ, 2000, 2007. – 320 с.
3. Деркач А. А. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии / А. А. Деркач, А. П. Ситников. – М. : Луч, 1993. – 72 с.
4. Дженсон П. Импровизация в тренинге / П. Дженсон. – СПб. : Питер, 2002. – 256 с.
5. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2000. – 512 с.
6. Кузьмінський А. І. Педагогіка вищої школи : навч. посібник / А. І. Кузьмінський. – К. : Знання, 2005. – 286 с.
7. Цимбалюк І. М. Психологічне консультування та корекція : навч. посіб. : модульно-рейтинговий курс / І. М. Цимбалюк. – 2-ге вид., випр. і доп. – К., 2007. – 543 с.
8. Maslow A. Motivation and Personality / A. Maslow. – N. Y., 1954. – 351 p.

*Рецензент – доктор психологічних наук, професор Волобуєва О. Ф.*

*Стаття надійшла до редакції 18.01.2013.*

**Демский В. В. Социально-психологический тренинг профессиональной рефлексии офицеров-пограничников как условие развития мотивации к профессиональной деятельности**

В статье представлен теоретический анализ социально-психологического тренинга профессиональной рефлексии офицеров-пограничников для определения условий его влияния на мотивацию офицеров-пограничников к профессиональной деятельности.

**Ключевые слова:** рефлексия, профессиональная рефлексия, социально-психологический тренинг, мотивация к профессиональной деятельности.

**Demskyi V. V. Social and psychological training of professional reflexion of officers-borderguards as a condition of development of motivation to professional activity**

The article touches upon the theoretical analysis of social and psychological training of professional reflexion of officers-borderguards to determine conditions of its influence upon motivation of officers-borderguards to professional activity.

**Keywords:** reflexion, professional reflexion, social and psychological training, motivation to professional activity.