

Мороз Людмила Ивановна,
Одесский государственный университет
внутренних дел,
ведущий научный сотрудник, доктор
психологических наук, профессор.
06506, ул. Успенская, 1, Одесса, Украина

Moroz Lyudmila
Odessa State University of Internal Affairs,
leading Researcher
Doctor of Psychology, Professor,
06506, st. Uspenskaya, 1, Odessa, Ukraine,
lm29@ukr.net ,

Яковенко Сергей Иванович,
Одесский государственный университет
внутренних дел,
профессор кафедры психологии и
педагогике,
доктор психологических наук, профессор

Yakovenko Sergey
Odessa State University of Internal Affairs,
Professor of the Department of Psychology and
Pedagogy,
Doctor of Psychology, Professor,
serg_yak@ukr.net

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ ПРИ ПОДГОТОВКЕ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ

PROFESSIONAL-PSYCHOLOGICAL TRAINING AT PREPARATION OF POLICE EMPLOYEES

Аннотация. Традиционные методы профессиональной подготовки не обеспечивают профессиональное направление полученных знаний и умений сотрудника полиции. Преимуществом тренинга по сравнению с традиционными методами профессиональной подготовки является наличие коллективной зоны ближайшего развития. В этой зоне, за счет совместной интеллектуальной и практической деятельности, обеспечивается репродуктивное усвоение и воспроизведение готовых стандартов профессиональных действий, а также и разработка, присвоение, осознание профессиональных действий благодаря участию в дискуссиях, ролевых играх, получению систематической обратной связи, групповой рефлексии.

Annotation. Traditional methods of professional tuition do not provide a professional referral of the acquired knowledge and skills of a police officer. The advantage of the training in comparison with the traditional methods of professional training is the existence of a collective zone of proximal development. In this zone, through joint intellectual and practical activities, reproductive assimilation and reproduction of prepared standards of professional action are ensured, as well as the development, appropriation, recognition of professional actions through participation in discussions, role plays, systematic feedback, group reflection.

Ключевые слова: профессиональная подготовка полиции, профессионально-психологический тренинг.

Keywords: professional police training, professional psychological training.

Применение тренинговых технологий в профессиональной подготовке считаются современной инновацией, хотя элементы тренинга для обучения рабочим профессиям использовал еще Ф. У. Тейлор. Термин «тренинг»

используется для обозначения широкого круга методик, основанных на различных теоретических принципах и применяется в различных сферах человеческой практики.

В XX в. этот термин получил распространение в профессиональном образовании (как разновидность обучения) и практической психологии и психотерапии (как инструмент развития человека).

Индивидуальные формы профессионального тренинга широко внедрялись в 30-е годы XX в. Широкое применение индивидуальные формы тренинга с использованием тренажеров и программируемых инструкций нашли в профессиональной подготовке операторов. Тренажеры помогали моделировать рабочие процессы с помощью механических и электронных устройств, а теперь – компьютеров [3; 7].

Практика профессионального обучения свидетельствует, что наличие алгоритмов профессиональной деятельности и очевидной обратной связи может в несколько раз ускорить обучение трудовым операциям, например, обучению стрельбе.

Для подготовки специалистов социономических профессий незаменимы групповые формы тренинга, ведь только в процессе живого общения и может происходить «формирование человека человеком».

Групповой тренинг [1] не только экономически выгоден, но и действенный благодаря взаимодействию тренеров и участников, взаимного влияния членов группы друг на друга, создание безопасной зоны ближайшего развития, групповых упражнений, ролевых игр, мозгового штурма, предоставление обратной связи и проведения групповой рефлексии.

В Украине тренинги как разновидность психологической работы, появились с середины 70-х годов, а в системе МВД – с 90-х годов. В ВУЗах МВД Украины тренинги впервые были использованы при обучении психологов работе в учреждениях исполнения наказаний и для психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности ОВД [4; 5; 6], а теперь – в

форме профессионально-психологического тренинга (ППТ) для подготовки сотрудников полиции.

Психологический, социально-психологический и ППТ имеют много общего. Во всех этих видах тренинга важно, чтобы тренер четко понимал цель тренинга и его желаемый результат, учитывал индивидуальные различия участников, характер отношений между ними, выбирал правильную методику и алгоритм работы. Для ППТ, в отличие от других видов тренинга, необходимо понимание специфики деятельности, к которой готовят участников занятий. Ключевым вопросом является подбор конкретных тренинговых упражнений, их валидность, надежность, трудность, последовательность, необходимое количество повторений, при надлежащей обратной связи [6].

Вобрав в себя элементы профессионального, психологического и социально-психологического тренинга, ППТ отличается от них целью (становление личности профессионала) и главным методом (моделирование структурных компонентов профессиональной деятельности). ППТ должен обеспечивать ступенчатое повышение мастерства – от начального уровня развития базовых качеств и формирования элементарных умений, простых алгоритмов профессиональной деятельности (речь идет об узко направленных тренингах специальных качеств и умений), до синтетических форм интегрированного тренинга (комплексное обучение), результатом которого является развитие индивидуального стиля профессиональной деятельности в особых, оперативно сложных и нестандартных ситуациях.

Для эффективного применения ППТ необходимо понимать главные факторы предполагаемых изменений. Сущность тренинга заключается в том, что его участники получают доступ к новым орудиям деятельности, перенимая их от других участников тренинга или от ведущего.

Как мы уже отмечали ранее, трансформация личности и поведения происходит сначала во «внешнем плане», с последующим «присвоением» измененных форм поведения и их переносом в практическую деятельность. Ведущий и участники тренинга действуют в специально смоделированной

реальности, вместе отыскивают варианты оптимального взаимодействия и поведения, «прорабатывают» их и доводят до надлежащего уровня, осознавая то, что они делают (ведь слова «ум» и «умение» однокоренные).

В процессе «присвоение» профессионально-психологического орудия происходит его практическая проработка и «подстройки» под пользователя. Правильно составленная программа тренинга оказывает не столько знания, сколько конкретные умения, новые качества и свойства личности.

Роль ведущего заключается в создании условий для изменений, демонстрации соответствующих образцов инновационного поведения, предоставлении обратной связи, поощрении других участников занятий к производительной рефлексии.

Важным результатом этого процесса становится изменение установок личности, как сознательных, так и бессознательных. Главным средством достижения изменений является активная деятельность участников тренинга в интерактивном обучении, упражнениях и ролевых играх, моделирующих значимые ситуации профессиональной деятельности, что позволяют экспериментировать и систематически получать обратную связь от других участников тренинга или средств видеofиксации происходившего.

Для того, чтобы будущий специалист овладел культурными орудиями профессии (методами работы, инструментами, профессиональными качествами, умениями и т.д.), его должны ознакомить с ними, раскрыть их смысл («распредметить» – по А. Н. Леонтьеву) и научить работать с ними.

Итак, в тренинге ведущий и ученик должны включиться в совместную деятельность с этими орудиями, в которой образуется «зона ближайшего развития», когда с помощью других учений приобретает новый опыт, который образует зону уже актуального развития.

Основу тренинга составляют так называемые «структурные упражнения». Наиболее распространенными формами работы при ППТ является мини-лекции, работа в малых группах, парах, «тройках», дискуссии, деловые и организационные игры, психотехнические упражнения (например, на

активизацию интеллектуального потенциала слушателей или открытое проявление ими эмоций), направленные на формирование новых знаний, убеждений, ценностей, соответствующих поведенческих умений и навыков.

Исходные принципы проектирования тренинга содержательно связаны с факторами изменений индивидуально-психологических и групповых феноменов, достижение которых зависит от эффективности выбранных средств развития личности.

Понятие целенаправленного (предполагаемого) изменения адекватно отражает цель, процесс и результат изменений, подчеркивает их осознанный характер. Названное понятие целесообразно применять и к ситуациям, не относящихся к развитию в обще принятом понимании. ППТ направлен на усвоение человеком специфических профессиональных знаний, умений и навыков, коррекцию установок, развитие личностных качеств через интериоризации особенностей профессиональной среды, объектов и особенностей взаимодействия с ним профессионала.

В результате ППТ специалист (или группа специалистов) приобретает новые свойства, достигает нового уровня самосознания и понимания профессиональной среды (социального и физического), овладевает средствами его преобразования для достижения целей профессиональной деятельности.

Принципиальное значение принадлежит правильному воспроизведению в моделируемых ситуациях существенных компонентов профессиональной деятельности, подбор психотехнических упражнений, которые способны задействовать элементы психической жизни человека (актуализированы потребности, мотивы, познавательные и регулятивные психические функции и т.д.), которые необходимы для ее осуществления.

Предоставление четких инструкций, которые делают смысл упражнения понятным, наличие объективной обратной связи и рефлексия процесса действительно делают упражнения эффективным средством выработки индивидуализированных знаний, умений и свойств человека. Это обуславливает необходимость создания в тренинге специфического учебно-

развивающей среды, учитывая требования профессиональной реальности (принцип эквивалентности – И. В. Вачков, или изоморфизма, – С. И. Макшанов), индивидуально-психологические особенности участников тренинга и создает эффекты системной детерминации психологических свойств и образований, которые должны измениться во время тренинга.

При этом учитывается и то обстоятельство, что психологические образования, возникающие в процессе интериоризации внешнего профессионального контекста, активизируют личностный и профессиональный рост, самоконтроль и, как следствие этого, влияние на деятельность, порождает та среда, которая создается в профессиональном тренинге. Она является лишь частью более широкого социального окружения, в котором протекает жизнедеятельность субъекта профессиональной деятельности. Поэтому требуется обоснованный прогноз возможностей переноса изменений, происходящих в ходе тренинга, в реальный и потенциальный профессиональный контекст.

Изменения в профессиональных и личностных характеристиках во время тренинга возможны, если объективные характеристики жизнедеятельности допускают их. Если потенциал этих изменений оказывается недостаточным для преодоления сопротивления среды, то психологические предпосылки развития профессионала остаются нереализованными.

Критериями эффективности тренинга считаются приобретенные умения (действенные знания) и психологические новообразования, которые подлежат количественному и качественному анализу, проявляются в структурной перестройке личности (осознание потребностей и мотивов, ценностей, установок, качеств и свойств).

Следует отметить, что на сегодня психологам не хватает объективных средств контроля эффективности обучения, ведь для многих умений и качеств отсутствуют надежные тесты. Поэтому результативность личностно ориентированных профессиональных тренингов Э. Ф. Зеер предлагает оценивать профессиональный и личностный рост по таким показателям, как

повышение аутопсихологической, психологической и профессиональной компетентности; готовности к изменениям, развитию, самореализации в профессиональной деятельности; осознание профессиональной перспективы и необходимости предотвращения возможной профессионально-психологической деструкции [2].

Средством контроля этих показателей может выступать мониторинг личностного и профессионального роста. Психологические изменения человека как субъекта труда происходят, прежде всего, в процессе профессионального обучения и, собственно, профессиональной деятельности. Чтобы избежать профанации при проведении тренингов, нужны качественно разработанные программы тренинга, которые прошли апробацию и экспертную оценку, сертифицированные тренеры, организационные и материальные ресурсы, в частности, место и время для обработки типовых ситуаций профессиональной деятельности.

Факторы эффективности ППТ: научная обоснованность, надлежащее организационно-методическое обеспечение занятий; информационная насыщенность; эмоциональная значимость; осмысленное использование психотехнических упражнений и других средств воздействия на тренинговые группы, которые предметно наполняют межличностное общение; систематическая оценка эффективности.

Текущий мониторинг эффективности тренинговой работы обеспечивается применением методов дидактической и психологической диагностики, групповой и экспертной оценки результатов выполнения психотехнических упражнений, моделирующих компоненты практической деятельности. Они, активизируя процессы интериоризации-экстериоризации, схематизации-конкретизации, поэтапного формирования умственных действий, упражнения, обратной связи, рефлексии, обеспечивают преобразование имеющихся ценностно-мотивационных, интеллектуальных, эмоционально-волевых, коммуникативных, исполнительных и регулятивных качеств в свойства личности.

Дальнейшие перспективы исследования мы связываем с уточнением актуальных направлений профессиональной подготовки, тематики, целей, задач, содержания тренингов, внедрением цельных тренинговых программ или их отдельных элементов в профессиональную подготовку, совершенствованием психотехнологий целенаправленного становления профессионала личностью.

1. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. Л., 1985. 167 с.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования. М. : Воронеж, 2003. 480 с.
3. Ковалёв Г.А. Основные направления использования методов активного социального обучения в странах запада // *Психологический журнал*. 1989. Т. 10. № 1. С. 127-136.
4. Лефтеров В.О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ : / Т. 1: *Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності*. Донецьк, ДЮІ, 2007. 242 с.
5. Мороз Л. І Професійно-психологічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС): монографія / Київський національний ун-т внутрішніх справ. К.: Надвірнянська друкарня, 2007. 312 с.
6. Мороз Л. І., Яковенко С. І. Професійно-психологічний тренінг : підруч. К. : ПАЛІВОДА А. В., 2011. 252 с.
7. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. М. : Изд-во МГУ, 1982. 168 с.