

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МІЖНАРОДНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
УКРАЇНСЬКА АКАДЕМІЯ АКМЕОЛОГІЇ**

**СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ПРОФЕСІОНАЛА:
ПЕРСПЕКТИВИ Й РОЗВИТОК**

МАТЕРІАЛИ

VI Міжнародної науково-практичної конференції

24-25 березня 2017 року

Одеса
ОДУВС
2017

УДК 371.134
ББК 74.00
С76

Статті друкуються в авторському варіанті.
Оргкомітет дозволив собі лише скорочення
статей, які суттєво перевищували пропоновані обсяги

С76 **Становлення** особистості професіонала: перспективи й
розвиток : матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф., м. Одеса, 24-
25 березня 2017 р. — Одеса : ОДУВС, 2017. — 128 с.

УДК 371.134
ББК 74.00

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ УСПІШНОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ МАЙБУТНІХ ПРАВООХОРОНЦІВ

*Мороз Л. І.,
провідний науковий співробітник ОДУВС
доктор психологічних наук, професор
Яковенко С. І.,
професор кафедри психології та педагогіки факультету №3 ОДУВС
доктор психологічних наук, професор*

PSYCHOLOGICAL FACTORS OF SUCCESS OF PROFESSIONAL PSYCHOLOGICAL TRAINING OF FUTURE POLICE OFFICERS

*Moroz L. I.,
Lead researcher OSUIA Doctor of Psychology,
Yakovenko S. I.,
Professor of Psychology and Pedagogy Faculty №3 OSUIA Doctor of Psychology, Professor*

Запровадження тренінгових технологій у професійну підготовку вважають сучасною інновацією, хоча елементу тренінгу для навчання робочим професіям використовував ще Ф.У. Тейлор. Термін „тренінг” використовується для позначення широкого кола методик, що ґрунтуються на різних теоретичних принципах та застосовується у різних сферах людської практики. У ХХ ст. цей термін набув поширення у професійній освіті (як різновид навчання) та практичній психології та психотерапії (як інструмент розвитку людини).

Індивідуальні форми професійного тренінгу широко запроваджувалися у 30-ті роки ХХ ст. Широке застосування *індивідуальні форми тренінгу* з використанням тренажерів і програмованих інструкцій знайшли у професійній підготовці операторів. Тренажери допомагали моделювати робочі процеси за допомогою механічних та електронних пристроїв, а тепер – комп'ютерів [3, 7].

Практика професійного навчання свідчить, що наявність алгоритмів професійної діяльності та очевидного зворотного зв'язку може у декілька разів прискорити навчання трудовим операціям, наприклад, навчання стрільбі.

Для підготовки фахівців соціономічних професій незамінні групові форми тренінгу, адже тільки у процесі живого спілкування й може відбуватися «формування людини людиною». *Груповий тренінг* [1] не тільки економічно

вигідний, але й дієвий завдяки взаємодії тренерів та учасників, взаємного впливу членів групи один на одного, створення безпечної зони найближчого розвитку, групових вправ, рольових ігор, мозкового штурму, надання зворотного зв'язку та проведення групової рефлексії.

В Україні тренінги як різновид психологічної роботи, з'явилися із середини 70-х років, а в системі МВС, із 90-х років. В умовах ВНЗ МВС України тренінги вперше були використані при навчанні психологів роботі в установах виконання покарань та для психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності ОВС [4, 5, 6], а тепер – у формі професійно-психологічного тренінгу (ППТ – Л.І.Мороз) для підготовки працівників НП.

Психологічний, соціально-психологічний та ППТ мають багато спільного. В усіх цих видах тренінгу важливо, щоб тренер чітко розумів мету тренінгу та його бажаний результат, враховував індивідуальні відмінності учасників, характер стосунків між ними, обирав правильну методика й алгоритм роботи. Для ППТ, на відміну від інших видів тренінгу, необхідне розуміння специфіки діяльності, до якої готують учасників занять. Ключовим питанням є підбір конкретних тренінгових вправ, їх валідність, надійність, трудність, послідовність, необхідна кількість повторень, належний зворотний зв'язок [6].

Увібравши в себе елементи професійного, психологічного й соціально-психологічного тренінгу, ППТ відрізняється від них метою (становлення особистості професіонала) та головним методом (моделювання структурних компонентів професійної діяльності). ППТ повинен забезпечувати ступеневе підвищення майстерності – від початкового рівня розвитку базових якостей і формування елементарних умінь, простих алгоритмів професійної діяльності (йдеться про вузько спрямовані тренінги спеціальних якостей та умінь), аж до синтетичних форм інтегрованого тренінгу (комплексне навчання), результатом якого є розвиток індивідуального стилю професійної діяльності в особливих, оперативно складних та нестандартних ситуаціях. Для ефективного застосування ППТ необхідно розуміти головні чинники передбачуваних змін

Сутність тренінгу полягає у тому, що його учасники отримують доступ до нових знарядь діяльності, переймаючи їх від інших учасників тренінгу, або від ведучого. Як ми вже зазначали раніше, трансформація особистості та поведінки відбувається спочатку у «зовнішньому плані», з подальшим «привласненням» змінених форм поведінки та їх переносом у практичну діяльність.

Ведучий і учасники тренінгу діють у спеціально змодельованій реальності, разом відшукують варіанти оптимальної взаємодії та поведінки, «опрацьовують» їх та доводять до належного рівня, усвідомлюючи те, що вони роблять (адже слова «ум» та «уміння» однокоріневі). У процесі «привласнення» професійно-психологічного знаряддя відбувається його практичне опрацювання та «підлаштування» під користувача.

Правильно складена програма тренінгу надає не стільки знання, скільки конкретні уміння, нові якості та властивості особистості. Роль ведучого полягає у створенні умов для змін, демонстрації відповідних зразків інноваційної поведінки, наданні зворотного зв'язку, заохоченні інших учасників занять до продуктивної рефлексії. Важливим результатом цього процесу стає зміна установок особистості, як свідомих, так і несвідомих. Провідним засобом досягнення змін є активна діяльність учасників тренінгу в інтерактивному навчанні, вправах і рольових іграх, які моделюють значущі ситуації професійної діяльності, дозволяють експериментувати та отримувати зворотний зв'язок. Для того, щоб майбутній фахівець оволодів культурними знаряддями професії (методами роботи, інструментами, професійними якостями, уміннями тощо), його повинні ознайомити з ними, розкрити їх сенс («распредметить», за О.М. Леонтьєвим) та навчити працювати з ними. Отже, у тренінгу ведучий і учень повинні включитися у спільну діяльність з цими знаряддями, в якій утворюється «зона найближчого розвитку», коли за допомогою інших учень набуває нового досвіду, який утворює зону вже актуального розвитку. Основу тренінгу складають так звані «структурні вправи»¹. Найбільш поширеними формами роботи під час ППТ є міні-лекції, робота в малих групах, парах, «трійках», дискусії, ділові та організаційні ігри, психотехнічні вправи (наприклад, на активізацію інтелектуального потенціалу слухачів або відкритий прояв ними емоцій), спрямовані на формування нових знань, переконань, цінностей, відповідних поведінкових умінь та навичок.

Вихідні принципи проектування тренінгу змістовно пов'язані з факторами змін індивідуально-психологічних і групових феноменів, досягнення яких залежить від ефективності обраних засобів розвитку особистості. Поняття цілеспрямованої (передбачуваної) зміни адекватно відображає мету, процес і результат змін, підкреслює їх усвідомлений характер. Назване поняття доцільно застосовувати і до ситуацій, що не відносяться до розвитку в загальноприйнятому розумінні.

ППТ спрямований на засвоєння людиною специфічних професійних знань, умінь та навичок, корекцію установок, розвиток особистісних якостей через інтеріоризацію особливостей професійного середовища, об'єктів і особливостей взаємодії з ним професіонала. У результаті ППТ фахівець (чи група фахівців) набуває нових властивостей, досягає нового рівня самоусвідомлення та розуміння професійного середовища (соціального й фізичного), опановує засобами його перетворення для досягнення цілей професійної діяльності.

Принципове значення належить правильному відтворенню в модельованих ситуаціях суттєвих компонентів професійної діяльності, підбір психотехнічних вправ, які спроможні задіяти елементи психічного життя людини (актуалізовані потреби, мотиви, пізнавальні та регулятивні психічні функції тощо), що необхідні для її здійснення. Надання чітких інструкцій, які роблять сенс вправи зрозумілим, наявність об'єктивного зворотного зв'язку та рефлексія процесу дійсно роблять вправління ефективним засобом вироблення індивідуалізованих знань, умінь та властивостей людини.

¹ До структурних вправ відносяться: вступ, прийняття правил, знайомство, очікування, розминки (криголам?), рефлексія, підведення підсумків.

Це зумовлює необхідність створення в тренінгу специфічного навчально-розвивального середовища, що враховує вимоги професійної реальності (принцип еквівалентності за І.В. Вачковим, або ж ізоморфізму, за С.І. Макшановим), індивідуально-психологічні особливості учасників тренінгу і створює ефекти системної детермінації психологічних властивостей та утворень, які мають змінитися під час тренінгу. При цьому враховується і та обставина, що психологічні утворення, які виникають у процесі інтеріоризації зовнішнього професійного контексту, активізують особистісне та професійне зростання, самоконтроль і, як наслідок цього, – вплив на діяльність, що їх породжує.

Середовище, яке створюється у професійному тренінгу, формується з урахуванням низки істотних протиріч. Воно є досить специфічним і зрештою є лише частиною більш широкого соціального оточення, в якому перебігає життєдіяльність суб'єкта професійної діяльності. Це потребує обґрунтованого прогнозу можливостей перенесення змін, що відбуваються у результаті тренінгу, в реальний і потенційний професійний контекст.

Зміни у професійних та особистісних характеристиках під час тренінгу можливі, якщо об'єктивні характеристики життєдіяльності допускають їх. Якщо потенціал цих змін виявляється недостатнім для подолання опору середовища, то психологічні передумови розвитку професіонала залишаються нереалізованими. Критеріями ефективності тренінгу вважаються набуті уміння (дієві знання) й психологічні новоутворення, які підлягають кількісному та якісному аналізу, проявляються в структурній перебудові особистості (усвідомлення потреб і мотивів, цінностей, установок, якостей та властивостей).

Слід відзначити, що на сьогодні психологам бракує об'єктивних засобів контролю ефективності навчання, адже для багатьох умінь та якостей відсутні надійні тести. Тому результативність особистісно орієнтованих професійних тренінгів Е.Ф. Зеер [2] пропонує оцінювати за такими показниками, як зростання аутопсихологічної, психологічної та професійної компетентності; готовності до змін, розвитку, самореалізації у професійній діяльності; усвідомлення професійної перспективи та необхідності запобігання професійно-психологічній деструкції.

Засобом контролю цих показників може виступати моніторинг особистісного та професійного зростання. Психологічні зміни людини як суб'єкта праці відбуваються насамперед у процесі професійного навчання та, власне, професійної діяльності. Щоб уникнути профанації при проведенні тренінгів в умовах ВНЗ МВС України, потрібні якісно розроблені програми тренінгу, які пройшли апробацію та експертну оцінку, сертифіковані тренери, організаційні й матеріальні ресурси, зокрема, місце й час для опрацювання типових ситуацій професійної діяльності.

Подальші перспективи дослідження ми пов'язуємо з уточненням актуальних напрямів професійної підготовки, тематики, цілей, завдань і змісту тренінгу, удосконаленням психотехнологій цілеспрямованого становлення особистості професіонала, впровадження цілих тренінгових програм і окремих елементів тренінгу у професійну підготовку.

Література:

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

ЗМІСТ

Катеринчук І. П. ВСТУПНЕ СЛОВО	5
---	---

СЕКЦІЯ 1

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ПРОФЕСІОНАЛА

Яворська Г. Х. ФОРМУВАННЯ КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПРАВООХОРОНЦІВ Yavorska G. H. TEACHING AND METHODOLOGICAL PROVIDING OF FORMING CONFLICTOLOGICAL COMPETENCE OF FUTURE LAW-ENFORCEMENT OFFICERS	7
Мороз Л.І., Яковенко С.І. ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ УСПІШНОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ МАЙБУТНІХ ПРАВООХОРОНЦІВ Moroz L. I., Yakovenko S. I. PSYCHOLOGICAL FACTORS OF SUCCESS OF PROFESSIONAL PSYCHOLOGICAL TRAINING OF FUTURE POLICE OFFICERS	10
Ягупов В. В. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ Yagupov V. V. METHODOLOGICAL PROBLEMS OF PROFESSIONAL TRAINING OF FUTURE SPECIALISTS IN THE SYSTEM OF HIGHER EDUCATION	13
Левенець А. Є. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНОЇ СТІЙКОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНУ ПРОБАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ Levenets A. E. PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF PERSONAL STABILITY DEVELOPMENT OF THE OFFICERS OF THE PROBATION DEPARTMENT OF PENAL SERVICE OF UKRAINE.....	15
Ягупов В. В., Козубцов І. М. ПОРЯДОК ОЗНАЙОМЛЕННЯ АД'ЮНКТИВ ЗІ СКЛАДОВИМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ПЛОЩИНІ МЕТОДОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ Yagupov V. V., Kozubtsov I. M. ADJUNCT PROCEDURE FAMILIARIZATION WITH THE CONSTITUENTS OF PROFESSIONAL ACTIVITY IN THE PLANE OF METHODOLOGICAL CULTURE	16
Бойко О. В., Добровольська О. О. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКА ОРГАНІВ ДОСУДОДОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ Boyko O. V., Dobrovol'skaya O. O. PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF PERSONALITY OF EMPLOYEE OF ORGANS OF DOSAGEDOSAGE INVESTIGATION.....	18
Пасько О. М. ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ Pasko O. M. PSYCHOLOGICAL READINESS TO PROFESSIONAL ACTIVITIES	20
Яцишина Н. В. СУЧАСНІ ІНОЗЕМНІ ПРАГМАТИКО-ПЕДАГОГІЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ Yatsyshyna N. V. MODERN FOREIGN PRAGMATICS AND PEDAGOGICAL RESEARCH.....	22