

АЛГОРИТМ ПРОВЕДЕННЯ ПРОФЕСІЙНЕ-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Мороз Л.І., Яковенко С.І. Алгоритм проведення професійне-психологічного тренінгу працівників поліції

Мета статті – узагальнити досвід проектування тренінгових програм професійне-психологічного спрямування для навчання працівників поліції. Проаналізовані літературні джерела, власні розробки та досвід навчання тренерів. Обґрунтовано алгоритм проведення тренінгу, виокремлені проблемні питання, що виникають при застосуванні імітаційних методів навчання, зокрема рольових ігор, які моделюють вірогідні ситуації професійної діяльності. Брак досвіду учнів компенсується варіативністю ситуацій й використанням потенціалу групового мислення та імпровізації в безпечних умовах, систематичної рефлексії, оцінки правомірності та ефективності дій поліцейських, закріпленням порядку дій в формі методичних рекомендацій.

Ключові слова: тренінг, вправління, усвідомлювання, рольова гра, роль, сценарій, зворотній зв'язок, рефлексія, нагромадження досвіду.

Мороз Л.И., Яковенко С.И. Алгоритм проведения профессионально-психологического тренинга сотрудников полиции

Цель статьи – обобщить опыт проектирования тренинговых программ профессионально-психологического направления для обучения сотрудников полиции. Проанализированы литературные источники, собственные разработки и опыт обучения тренеров. Обоснован алгоритм проведения тренинга, выделены проблемные вопросы, возникающие при применении имитационных методов обучения, в частности ролевых игр, моделирующих

возможные ситуации профессиональной деятельности. Недостаток опыта учеников компенсируется вариативностью ситуаций и использованием потенциала группового мышления, импровизацией в безопасных условиях, систематической рефлексией и оценкой правомерности и эффективности действий полицейских, закреплением порядка действий в форме методических рекомендаций.

Ключевые слова: тренинг, упражнения, осознание, ролевая игра, роль, сценарий, обратная связь, рефлексия, накопления опыта.

Moroz L.I., Yakovenko S.I. The algorithm of professional psychological training of police officers

The purpose of the article is to generalize the experience of designing professional-psychological training programs for the training of police officers. Analyzed literary sources, own developments and experience of trainers training. The algorithm of conducting the training is substantiated, the problem issues, which arise in application of simulation methods of training, are specified, in particular role-playing games that simulate probable situations of professional activity. Lack of student experience is offset by the variability of situations and the use of the potential of group thinking and improvisation in safe conditions, systematic reflection, assessing the lawfulness and effectiveness of police action, consolidating the order of action in the form of methodological recommendations.

The results of the theoretical analysis of possible approaches to the construction of professional psychological trainings as a means of enhancing the skills of law enforcement officers, modeling of training exercises for the purpose-setting, which should ensure the transformation of the structural components of professional activity into the quality and characteristics of the personality of ATS employees.

To substantiate the proposed provisions, the results of the analysis of 90 training programs published in the last 15 years are used. The necessity of synthesis of various

methodical means, ensuring the active role of participants in the training in the analysis of goals and conditions for solving real professional tasks and their simulation in the training conditions, the development of possible scenarios of events and behavior of policemen in fluid conditions of reality, awareness and consolidation of the procedure in the methodical recommendations, which summarize the experience gained in group thinking and reflection

Key words: training, exercises, awareness, role play, role, script, feedback, reflection, accumulation of experience.

У теперішній час оновлення змісту та форм професійної освіти працівників поліції набули поширення тренінги. Перед тренерами, які в ідеалі мають бути одночасно кваліфікованими психологами та досвідченими поліцейськими (або працювати вдвох, доповнюючи один одного) постають такі проблемні питання: як правильно скласти програму тренінгу, як її описати так, щоб тренінговою програмою могли скористатися інші; чи потрібно готувати тренінгову програму якимось чином модифікувати, щоб вона відповідала потребам та індивідуальним особливостям учасників тренінгу, актуальним завданням практики; як можуть вплинути на хід тренінгу особливості самого ведучого заняття та ін.

Розглядаючи стан розробленості проблеми, варто пригадати думку Т. Зайцевої про те, що «...при спробах визначити чинники успішності проведення тренінгових занять постає питання: що має визначальну роль: «правильна теорія», інструментарій чи особиста майстерність та підготовленість тренера?» [2]. Дійсно, в працях, присвячених теорії та методології тренінгової роботи головна увага багатьох фахівців приділяється теоретичним витокам тренінгових технологій, груповій динаміці, впливу на хід тренінгу особистості ведучого [3-7]. При цьому питання обґрунтування інструментарію, алгоритм побудови тренінгових програм розкриваються поверхово, а подеколи неоднозначно.

Наприклад, І. Вачков в розділі «Алгоритми і тренінгова робота» цитованої праці, пише: «...там, де психологія торкається живої конкретної душі, – там вона з науки перетворюється на мистецтво. А для мистецтва, як відомо, головне правило – це пріоритет виключень. Митець, при всьому бажанні не може передати учням алгоритм створення справді талановитого твору» [1; 88-89]. Далі І. Вачков погоджується з тим, що в мистецтві все ж таки є алгоритми творчості, але їх використання породжує «... не нові шедеври, а копії уже існуючого» [1; 88-89]. Думається, що для пересічного психолога відтворення шедеврів тренінгової роботи – не аби який здобуток, що в галузі професійної більш цінується не оригінальність, а надійність досягнення нормативно визначеного результату.

Деякі рекомендації стосовно розробки тренінгових програм, адресовані психологам-початківцям, здаються нам не професійними. Наприклад, Моррі Ван Ментс, даючи відповідь на питання, як самому розробити рольову гру, дає сумнівну пораду: «ознайомтесь з будь-якою рольовою грою, за аналогією з нею розробіть свою, покажіть її одному чи двом колегам і, якщо вони вас не висміють, сміливо починайте роботу, а там життя покаже» [6; 53]. Наш досвід підготовки тренерів та тренінгових програм навчив приділяти увагу питанням корисності тренінгових вправ, надійності та валідності вправ, що використовуються для розвитку визначених умінь чи якостей особистості, які піддаються якійсь та кількісній оцінці [7-9],

На думку І. Вачкова, специфіка роботи ведучого тренінгових груп полягає у знанні різноманітних алгоритмів (методів, прийомів) роботи та умінні комбінувати їх в залежності від обставин – запиту замовника, складу групи, особливостей окремих учасників тренінгу, стадії групового процесу (з чим варто погодитись) а також від «...останніх політичних новин, ... напрямку вітру, в кінці кінців» [1; 90], – з чим ми погодитися не можемо. Далі він пише: «Якщо ми погодимося з тим, що діяльність практичного психолога – різновид мистецтва, то творчість є для нього професійним обов'язком. Отже психолог має бути у будь-

яку мить готовим забути про відомий алгоритм й імпровізувати, жонглюючи прийомами, по ходу справи модифікуючи вправи та вигадуючи нові» [1; 90]. Таку «свободу творчості» І. Вачков пов'язує з наявністю професійного досвіду та «вроджених творчих здібностей», але яких саме, не пояснює.

І. Вачков стверджує: невичерпний зміст психологічних ігор та вправ являє собою «майданчик для запуску «творчих феєрверків» групового тренера. Тут може мати місце інсайт, коли творчо використаний прийом дасть не той результат, що планувалося завчасно, а ще більш грандіозний ефект. І тоді ведучий відчуває «крила за спиною», бачить результативність своєї роботи та усвідомлює, що може зробити в своєму щоденнику ще один запис під скромною рубрикою «методичні знахідки».

Віддаючи належно сміливості цих порад та метафоричності тексту, хочеться нагадати тренерам-початківцям про гасло «не зашкодь!», не варто поспішати з імпровізаціями у тренінгу до тих пір, поки ведучий не буде ясно розуміти, що саме і для чого він робить.

О. Сидоренко [10] порівнює між собою моделі тренінгу, що склалися в Німеччині (увага до умінь, помилок, надання зворотного зв'язку, демонстрація зразків правильного поводження) та Великій Британії (моделювання ситуацій, позитивний зворотній зв'язок, закріплення умінь, домашні завдання). Відмінності між ними вбачаються насамперед у ментальності учасників тренінгу та позиції ведучих. Шляхом асиміляції та суттєвого доповнення цих моделей, вона обґрунтовує «російську модель», яку відрізняє «непомітність» діагностичних процедур, увага до зняття емоційної напруги, веселість як обов'язковий елемент тренінгу, чітке підведення підсумків.

О. Сидоренко наголошує на необхідності застосування ефективних методів та вправ, але не розкриває чинників ефективності. Торкаючись питання загальної логіки тренінгу, вона констатує, що він має мати чітку, несуперечливу структуру.

На її думку, «арматурою», що підтримує тренінг, стають головні уміння, яких мають набути учасники тренінгу, логіка застосування елементів тренінгу.

Мета статті – обґрунтувати структурні компоненти програми професійно-психологічного тренінгу як засобу формування особистості професіонала та визначити теоретико-методологічні основи підбору тренінгових вправ, застосування яких з необхідним та достатнім для формування визначених якостей і властивостей особистості професіонала в зазначеній сфері практики. У нашому випадку йтиметься насамперед про формування особистості фахівця з правоохоронної діяльності. До задач дослідження входить також уточнення місця тренінгу в галузі професійної педагогіки та психології, встановлення співвідношення структурних характеристик діяльності та особистості як підстав проектування тренінгу, визначення умов його ефективності.

При написанні статті використані результати теоретичного аналізу підходів до проектування професійно-психологічного тренінгу як засобу навчання працівників правоохоронних органів, моделювання тренінгових вправ цільового призначення, що мають забезпечувати трансформацію структурних компонентів професійної діяльності у якості та властивості особистості працівників ОВС. Для обґрунтування висунутих положень використовуються результати аналізу побудови 90 тренінгових опублікованих програм різних авторів [1-10 та ін.]. При аналізі ми не даємо оцінки змісту опублікованих тренінгів, всі вони досить цікаві та корисні, наша увага була зосереджена на структурі тренінгів.

Обсяг опублікованих тренінгових програм коливається від 2-х до 60 сторінок, середній обсяг публікації = 15 сторінок. Публікації поділені на три групи: 1) відносно короткі повідомлення (2 - 10 сторінки), їх близько 50 %; 2) середні (від 11 до 20) – 25 % та 3) великі за обсягом (більше 21) – 25 % публікацій. Обсяг тексту визначає вид публікації (стаття, додаток до дисертації, методична розробка), жодна не є достатньою для безпосереднього застосування.

Третина авторів мають наукові ступені, 2/5 – викладачі ВНЗ, 2/5 – практикуючі психологи, 1/5 – науковці, магістри та аспіранти. Автори 3 публікацій – іноземці. 90 % публікацій написано одноосібно.

За тематичним спрямуванням тренінгові програми можна розподілити на дві групи: 1) коригувальні програми, їх виявилось 40 % (корекція агресивності, контроль гніву, допомога тим, хто страждає від домашнього насильства, має затримку психічного розвитку, має проблемних, не встигаючих дітей, сиротам, які втратили батьків, учасникам екстремальних подій тощо; 2) програми для розвитку, скеровані на особистісне зростання, формування навичок саморегуляції, покращання взаємин та комунікативних умінь, розвиток творчого потенціалу, уміння приймати рішення, формування професійне важливих якостей та умінь. Таких виявилось 60 %.

Цільова група тренінгів така: діти та підлітки – 40 %, дорослі – 60 %, з них 50 % призначені для навчання фахівці (педагогів, психологів, медиків, керівників), 25 % орієнтовані на студентів, ще 25 % проводяться одночасно для чоловікам та його дружини, для батьків та дітей.

Переважає більшість тренінгів складаються з початкового, основного та завершального етапів. На початку тренінгу виокремленні такі структурні компоненти: привітання, знайомство з групою (презентація тренера) та членів групи між собою, далі йде ознайомлення учасників тренінгу з програмою, прийняття учасниками тренінгових правил і процедур, з'ясування їхніх очікувань. В деяких програмах передбачено застосування діагностичних процедур для «вхідного контролю».

Основна частина тренінгу як правило починається з тренерського вступу, пояснення цілей, інформування (за допомогою міні-лекцій, роздачі пам'яток тощо), демонстрація зразків бажаної поведінки, в тому числі за допомогою засобів унаочнення (слайди, відеозаписи). В деяких тренінгових програмах передбачена актуалізація досвіду учасників, обговорення наданої інформації,

актуальних почуттів та переживань. Тренер може приділити увагу перевірці розуміння учасниками наданої інформації. Її закріпленню шляхом підведення підсумків.

Основний етап тренінгу спирається на активність учасників тренінгу, для чого зорганізується мозковий штурм, робота в підгрупах, даються творчі завдання. При недостатній активності, «скутості» членів групи використовуються допоміжні вправи: психогімнастика, «криголами», які мають «розігріти» учасників тренінгу, підвищити рівень їх спонтанності і креативності.

З дорослими проводяться рольові (ділові) ігри, а з дітьми та підлітками – спонтанні, направлені, коригувально-розвиваючі ігри, малювання тощо. Часто використовуються психотехнічні вправи для 3-х, 2-х й 1-ї особи. Після виконання структурних вправ може проводитися дискусія, групова рефлексія (обговорення роботи в групах), тренер або інші учасники занять надають зворотний зв'язок, можливі коментарі тренера. При необхідності ведучий використовує прийоми підкріплення активності, заохочення змін. Для зниження напруги використовує вправи на релаксацію та медитацію. При тривалих тренінгах учасники занять отримують домашні завдання, рекомендації стосовно самоосвіти, ведення щоденника тощо.

На завершальному етапі тренінгу найчастіше використовується обговорення роботи в групах, дискусії, зворотний зв'язок, рефлексія, проводиться перевірка отриманих знань, психодіагностика як „вихідний” контроль, навчання методам самооцінки. Певна увага приділяється груповим ритуалам, процедурі завершення роботи та прощанню.

В аналізованих текстах, особливо середніх та великих за розміром, можна знайти опис дидактичних та діагностичних матеріалів, методичні вказівки, спостереження, роздуми та коментарі тренера стосовно проведення тренінгу, цікаві для інших психологів й читачів публікацій. В деяких тренінгах приділяється увага заходам, що сприяють позитивній груповій динаміці

(спортивним, розважальним), в тому числі спільному застіллю (чай, кава) які стають елементами тренінгу. При відносно тривалому тренінгу його учасники отримують буклети, роздаткові матеріали, робочі зошити, домашні завдання, рекомендації, літературу для самостійного опрацювання.

Аналіз структурних елементів тренінгових програм свідчить, що всі автори стовідсотково чітко визначають мету тренінгу, майже всі автори (95 %) досить чітко визначають цільову групу, на яку розраховано тренінг. План проведення тренінгу викладено у 60 % текстів, теоретичні обґрунтування, методичні вказівки – 40 %, конкретні завдання структурних елементів тренінгу – 35 %, розрахунок часу – 30 % (щохвилинне, у більшості – загальна тривалість чи періодичність).

Детальний опис вправ та обґрунтування їх вибору практично відсутні. Очікуваний результат роботи не прописується. Часто тренінгова програма являє собою стислий опис вправ (як правило це один-два абзаци на 12-15 рядків), сенс яких не очевидний, точність їх відтворення та корисний результат сумнівні. Про це свідчать результати проведеного нами методичного експерименту, в якому студенти-психологи в межах курсу „Основи соціально-психологічного тренінгу” мали вибрати в опублікованих тренінгових програмах вправи для апробації на практичних заняттях. Одну і ту ж саму вправу використовували різні студенти, окрім того вони мали пояснити, як вони розуміють мету вправи і який результат отримано при її застосуванні.

Експеримент показав, що виконання однакових вправ помітно відрізнявся, залежно від інтуїтивного розуміння студентами сенсу вправи. При обговоренні вправи можна було часто почути такі оціночні судження: «цікава», «легка», «весела» вправа, але дуже рідко – корисна. Для того, щоб уникнути вказані вище недоліки, необхідно, враховуючи рекомендації провідних фахівців в галузі тренінгових технологій та власний досвід, чітко відпрацювати логіку (структуру, «обов'язкові» елементи) тренінгової програми, при публікації тренінгу

повідомляти, скільки разів він проводився, аби не виникло сумнівів щодо його достатньої апробації.

Не залежно від предмету чи спрямовання тренінгу, його план має містити чітко означені три структурні елементи: початок; основна частина; завершення.

Початок має розкривати предмет тренінгу, цільову групу та мету роботи. Назва тренінгової програми повинна бути специфічною і описувати ті навички, виробленню яких присвячений тренінг, або ту інформацію, яка буде подана. Також повинна бути вказана цільова група. Наприклад, комунікативний тренінг варто називати конкретно – «Тренінг уміння встановлювати психологічний контакт з громадянами для працівників патрульної поліції». Така назва чітко визначає предмет, зміст і рівень знань, необхідний потенційним учасникам програми та цільову групу.

Формулювання задач тренінгу забезпечує цілеспрямовану подачу матеріалу, що включений до програми курсу або сесії. Ці задачі базуються на тих, які були вироблені на стадії визначення потреб у навчанні, але конкретизовані до запитів цільової аудиторії. Відповідно до задач підбираються вправи (допоміжні, основні), їх послідовність, зокрема, поступове ускладнення.

Ведучі тренінгу часто нереалістично оцінюючи обсяг матеріалу, який можна успішно викласти за час навчання. Для того, щоб навчання було успішним, потрібно визначити, які теми необхідно включити в програму і яким чином їх висвітлювати.. Теми, які включаються в цю частину плану, визначаються задачами і змістом курсу і вирішуються відповідно до них. Але є декілька загальних правил для складання плану основної частини тренінгу.

1. Окресліть предмет навчання. Ретельно вивчіть предмет вашого курсу в теоретичному та практичному аспектах. Упевніться, що ви зібрали всі матеріали, дані, останню інформацію щодо теми тренінгу. Ви повинні відчувати себе цілком компетентним і впевненим у ролі ведучого програми.

2. Визначте головне й виберіть з усього матеріалу основну інформацію, що стосується питання, що вивчається і дайте відповідь на запитання: що учасники можуть знати, вже повинні знати й що учасникам потрібно знати нового. Ці питання необхідно вирішити, щоб досягти мети тренінгу.

3. Відповідно до задач тренінгу підрахуйте, скільки часу знадобиться для кожного з виділених питань, щоб повністю розкрити їх. Пам'ятайте, часу завжди бракує, можуть виникають не передбачувані ситуації, отже потрібний резерв часу. Краще досягти невеликого прогресу, ніж намагатися досягнути неосяжне.

4. Логіка організації матеріалу. що дозволяє вкластися у відведений час. Вона має відповідати загальним принципам навчання, а також специфіці цільової групи. Нова інформація повинна мати спільні точки перетину з вже наявними в учасників знаннями, змінюватися від простого до складного. Матеріал варто групувати в блоки й продумати, які методи навчання найбільш зручні для кожного із них. Сміслові блоки повинні впливати один з одного і розкривати відповідні теми. У залежності від наявного часу і рівня підготовленості членів групи можна експериментувати у пошуках оптимальної структури тренінгу.

Необхідно не тільки викласти матеріал, але й виділити час для його обмірковування, інтерпретації в малих групах. При організації рольових ігор важливо, щоб виконавці пропонованих ролей мали уявлення про них. Коли курсанту пропонують грати зіграти роль слідчого чи вбивці, користі від такої імпровізації не багато. Краще, коли мала група спробує скласти сценарій гри, опрацювати тексти ролей під керівництвом ведучого, які керується не уявою, а життєвим досвідом та професійними знаннями. Важливо активізувати процеси переживання та стимулювати в учасників бажання особисто брати участь в роботі з кейсами (ситуаціями з практики), аналізувати помилки та розробляти рекомендації щодо дій в імовірних ситуаціях професійної діяльності.

5. Огляд проведеної роботи. Коли всі 4 етапи планування пройдені, слід приділити час розгляду структури основної частини і перевірці оптимальності плану і чи відповідності вправ задачам заявленої теми тренінгу.

При підборі тренінгових вправ бажано враховувати такі їх характеристики, як складність, надійність та валідність. Складність – характеристика вправи, що визначається відсотком учасників тренінгу, які успішно виконали вправу за визначений час. Маючи відомості про складність вправ, ми можемо спланувати роботу так, щоб йти шляхом ускладнення вправ, диференціювати учасників тренінгу за здатністю справлятися з вправами різної складності.

Надійність психотехнічної вправи ми розуміємо як міру зв'язку між метою її застосування й досягнутим результатом. Наприклад, якщо вправа має на меті «розігрів» учасників тренінгу і вона досягнута стосовно всіх учасників тренінгу, то вправа надійна й корисна; якщо вправа має на меті познайомити учасників тренінгу між собою, а перевірка результатів її виконання показує, що не всі учасники тренінгу запам'ятали імена оточуючих, то вправа не дієва, її треба замінити або дати учасникам більше часу.

Тренінг не буде мати позитивних результатів, якщо тренер не має чіткого уявлення про те, що саме відбувається в психіці учасників тренінгу при виконанні тих чи інших вправ, яке значення має саме груповий характер тренінгової роботи, які соціально-психологічні феномени впливають на групову динаміку і якою мірою вони «працюють» на досягнення загальної мети тренінгової програми, якою логікою має визначатися послідовність вправ та за якими критеріями можна оцінити результативність тренінгової роботи. На нашу думку, існує потреба в синтезі двох головних підходів, що тепер превалюють в тренінговій роботі: діяльнісного та особистісного, розумінні діалектичного зв'язку засобів та результатів впливу на особистість. Тренінгові вправи мають бути подібними за змістом та формою структурі чи окремим структурним елементам діяльності, до якої готуються учасники професійне орієнтованого тренінгу.

Нарешті, завершення має зв'язати всі розглянуті у ході тренінгу теми для логічного підведення підсумку. Завершення – це можливість для відповіді на запитання, прояснення сумнівів, надання рекомендацій щодо самостійної роботи та позитивного виходу з тренінгу з постановкою задач на майбутнє.

Важливо, щоб учасники групи, які пройшли навчання за програмою тренінгу, закінчили роботу з високою мотивацією діяльності і з відчуттям впевненості в собі. Саме тепер має з'явитися відчуття завершеності, нікому з учасників не повинно здаватися, що якісь питання залишилися без відповіді або не торкнулися якоїсь важливої сфери.

Після завершення тренінгу корисно дати учасникам список використаних вправ і попросити оцінити їх важливість за, наприклад, 10-бальною шкалою. Це допоможе ведучому зрозуміти, які вправи варто замінити на інші, на які вправи варто виділити більше часу.

Якщо тренінг спрямовано на формування певних умінь чи якостей, бажано проводити контроль за допомогою діагностичних методів чи практичних вправ.

Необхідно вдосконалювати і до певної міри стандартизувати структуру подачі тренінгових програм. Для прийняттого опису тренінгової роботи впродовж дня (8 академічних годин) потрібно мінімум один друкований аркуш тексту. Отже триденний тренінг не може мати обсяг, менший за 3 друк. аркуші. Якщо ж тренінгова програма містить методичні вказівки, що уявляється бажаним, то обсяг тексту має зрости у 2-3 рази. Поширенні тренінгових програм доцільне на CD-носіях, які коштують дешево, вміщують багато текстової та іншої корисної інформації (слайди, фотографії чи відеозаписи, що ілюструють хід проведення тренінгу). Насамперед це стосується опису вправ та рольових ігор, які потребують детального опису або унаочнення, пояснення мети, механізму впливу, очікуваного результату, який виявляється через уміння, які з'являться в учасників тренінгу.

Література:

1. Вачков И.В. Психология тренинговой работы: содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы. / И.В. Вачков – М.: Эксмо, 2007. – 416 с.
2. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. – СПб.: Речь, М.: Смысл, 2002. – 80 с.
3. Лефтеров В.О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ: (Монографія). У 2-х т., Т. 1: Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності / В.О.Лефтеров. – Донецьк, ДЮІ, 2007. – 242 с.
4. Макшанов С.И. Психология тренинга / С.И. Макшанов – СПб., 1997. – 212 с.
5. Марасанов Г.И. Методы моделирования и анализа ситуаций в социально-психологическом тренинге. / Г.И. Марасанов – Киров, 1995. – 152 с.
6. Ментс М. Эффективное использование ролевых игр в тренинге. / М. Менте. – СПб.: Питер, 2001. – 208 с.
7. Мороз Л.І. Психологічний тренінг: до питання валідності та надійності психотехнічних вправ. // Практична психологія та соціальна робота. / Л.І. Мороз. – 2003. – № 8. – С. 68-71.
8. Мороз Л.І. Корисність як властивість психологічного тренінгу та окремих психотехнічних вправ. // Наукові записки Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України/За ред. акад. С.Д. Максименка. / Л.І. Мороз. – К.: Главник, 2005. – Вип. 26, том 3. – С. 148-152.
9. Мороз Л.І., Яковенко С.І. Професійно-психологічний тренінг : підручник / Л.І. Мороз, С.І. Яковенко. – К.: ПАЛІВОДА А. В., 2011. – 252 с.
10. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2003. – 208 с.

ЗАЯВКА НА УЧАСТЬ

у Всеукраїнській науково-практичній конференції
«ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УКРАЇНІ:
МЕТОДОЛОГІЯ, ТЕОРІЯ, ПРАКТИКА»

Мороз Людмила Іванівна

доктор психологічних наук, професор

Посада – провідний науковий співробітник відділу організації наукових досліджень

Назва організації – ОДУВС

Яковенко Сергій Іванович.

доктор психологічних наук, професор

професор кафедри психології та педагогіки факультету №3 ОДУВС

Назва доповіді «Алгоритм проведення професійно-психологічного тренінгу працівників поліції»

Запланована секція (напрямок) Упровадження в навчальних закладах МВС України інноваційних форм, технологій та засобів професійної підготовки працівників поліції.

Контактна адреса: Одеса, Фонтанська дорога 8/7, кв. 44

№ відділення «Нової пошти»: Одеса, вул. Сегедська, 18, №9,097-285-44-34 Яковенко С.І.

E-mail: serg_yak@ukr.net

Форма участі у конференції:

- тільки публікація матеріалів