

ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ЯК ЗАСІБ СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

PROFESSIONAL-PSYCHOLOGICAL TRAINING AS A MEANS OF FORMING FUTURE PSYCHOLOGISTS

У статті розглядається проблема професійно-психологічного тренінгу як засобу становлення майбутніх психологів. Розкрито теоретичні засади професійно-психологічного тренінгу. Вказано, що тренінг, як особлива технологія навчання, сприяє подоланню протиріччя між індивідуальним способом засвоєння знань при традиційному навчанні і колективним характером майбутньої професійної діяльності. Розглянуті результати опитування провідних психологів, які мали досвід тренінгової роботи, які вказують, що впровадження тренінгових технологій в органи внутрішніх справ повинно здійснюватися поступово та поетапно. Професійно-психологічний тренінг повинен забезпечувати ступеневе підвищення майстерності – від початкового рівня розвитку базових якостей і формування елементарних умінь, простих алгоритмів професійної діяльності (ідеється 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. Виявлено низку істотних протиріч у середовищі, яке створюється у професійному тренінгу: протиріччя між поставленою метою і готовністю учасників до відповідних змін; зміни у професійних та особистісних характеристиках під час тренінгу можливі, якщо об'єктивні характеристики життєдіяльності допускають їх. Визначено загальні завдання професійно-психологічного тренінгу та його переваги.

Емоційна значущість ситуації та наявність відповідного досвіду у всіх учасників тренінгу сприяє продуктивній груповій рефлексії і фіксації вимог до особистості (бути уважним, співчувати, шукати реальні шляхи вирішення проблеми тощо), розвиток яких може стати метою та бажаним результатом спеціального професійно-психологічного тренінгу.

Ключові слова: тренінг, професійно-психологічний тренінг, психолог, тренінгові технології, професійна діяльність.

The article considers the problem of professional psychological training as a means of becoming future psychologists. Theoretical principles of professional and psychological training are revealed. It is stated that training, as a special learning technology, helps to overcome the contradiction between the individual way of acquiring knowledge in traditional learning and the collective nature of future professional activity. The results of a survey of leading psychologists who have experience in training work are considered, which indicate that the introduction of training technologies in law enforcement agencies should be carried out gradually and in stages. Professional and psychological training should provide a gradual increase in skills – from the initial level of development of basic qualities and the formation of basic skills, simple algorithms of professional activity (narrowly focused training of special qualities and skills), to synthetic forms of integrated training (comprehensive training). The development of individual style of professional activity in special, operationally complex and non-standard situations. A number of significant contradictions were revealed in the environment created in professional training: contradictions between the set goal and the readiness of the participants for appropriate changes; changes in professional and personal characteristics during training are possible if the objective characteristics of life allow them. The general tasks of professional-psychological training and its advantages are determined. The emotional significance of the situation and the availability of relevant experience in all participants contributes to productive group reflection and fixation of personal requirements (be attentive, empathetic, look for real solutions, etc.), the development of which may be the goal and desired result of special professional psychological training.

Key words: training, professional-psychological training, psychologist, training technologies, professional activity.

УДК 159.98:378.018.8:159.9-051
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2022.34.12>

Мороз Л.І.

д.психол.н., професор кафедри психології
Уманський державний педагогічний
університет імені Павла Тичини

Міщенко М.С.

к.психол.н., доцент кафедри психології
Уманський державний педагогічний
університет імені Павла Тичини

Постановка проблеми. В Україні тренінги як вид психологічної роботи, застосовуються з середини 70-х років насамперед фахівцями, що отримали психологічну освіту в Москві та Ленінграді. Поступово в Україні почала складатися й національна школа тренінгу, чому сприяли професори Київського національного університету ім. Тараса Шевченка, насамперед В.П. Казміренко та Ю.М. Швалб, академік Т.С. Яценко та ін. У закладах вищої освіти України тренінги вперше були використані при навчанні психологів роботі в установах виконання покарань та для психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності ОВС.

Досвід використання тренінгових технологій у підготовці та підвищенні кваліфікації кадрів ОВС отримав схвалення керівництва МВС України, що знайшло відображення у відповідних відомчих наказах. Та при всьому цьому залишається відкритим питання, як зробити тренінги з інноваційної технології повсякденним та дієвим засобом підготовки персоналу внутрішніх справ нової формації. Відповідь на це питання дають дослідження в галузі професійної психології та педагогіки, які розкривають особливості становлення особистості людини на різних етапах професіогенезу – від раннього періоду формування професійних інтересів до завершення кар'єри.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Особливості професійної підготовки психолога вивчали О. О. Бодальов, О. Ф. Бондаренко, Ж. П. Вірна, П. П. Горностаї, Р. С. Немов, В. Г. Панок, Н. І. Пов'якель, Н. В. Чепелева, Т. С. Яценко та ін. Вони звертають увагу на важливість особистісного зростання майбутніх психологів.

Мета статті – розкрити особливості професійно-психологічного тренінгу як засобу становлення майбутніх психологів.

Виклад основного матеріалу. «Розрив» між вимогами професійної діяльності до особистості працівника ОВС та результатами професіогенезу в умовах ЗВО не вдається подолати насамперед через відсутність змістовного аналізу самої правоохоронної діяльності, яка є нормативно врегульованою в юридичному сенсі, але залишається «закритою» в психологічному значенні навіть для самих працівників ОВС. Особливо це стосується складних різновидів діяльності, під час здійснення яких працівники ОВС свідомо чи несвідомо використовують психологічні методи впливу на учасника кримінального процесу, де провідну роль відіграє особистий досвід, знання професійних секретів.

Цінність тренінгових занять полягає насамперед у можливості подолати обмеження, які властиві традиційним методам навчання професійній діяльності. До таких обмежень, зокрема, відноситься відмінність між предметом навчальної діяльності, що являє собою абстракції різного ступеня узагальнення, і реальним предметом професійної діяльності.

Тренінг, як особлива технологія навчання, сприяє подоланню протиріччя між індивідуальним способом засвоєння знань при традиційному навчанні і колективним характером майбутньої професійної діяльності, в якій постійно відбувається обмін інформацією та результатами діяльності на тлі функціональних і міжособистісних взаємозв'язків; між залученням до виконання професійної діяльності цілісної особистості спеціаліста та переважаючим інформаційним характером навчання, коли основне навантаження лягає здебільшого на окремі психічні процеси (сприймання, увагу, пам'ять, моторні функції – при бойовій і фізичній підготовці) [1].

Головною передумовою результативності тренінгу є, на нашу думку, забезпечення проблемного характеру навчання, коли учасники тренінгу гостро відчують свою неспроможність досягти професійних цілей, прагнуть усунути «розрив» між наявним і бажаним рівнем кваліфікації, а ведучий тренінгу пропонує еталонні зразки про-

фесійної діяльності. Однак слід зазначити, що існують певні суб'єктивні причини, що вже на початку утруднюють роботу тренера.

Загальні вимоги щодо організації тренінгу все ще залишаються предметом гострих дискусій. Тому далі ми розглянемо причини цих суперечок та викладемо власну позицію щодо їх подолання.

Результати опитування провідних психологів системи МВС України, які мали досвід тренінгової роботи, проведеного нами показало, що, впровадження тренінгових технологій в ОВС повинно, на думку респондентів, здійснюватися поступово, поетапно. Необхідно розпочинати зі створення кадрової та навчально-методичної бази: підготовки кваліфікованих тренерів, розробки для них методичні посібники, обладнання тренінгових класів, вирішення організаційних питань щодо спрямування працівників ОВС на навчання чи підвищення кваліфікації, яке буде здійснюватися з використанням тренінгових технологій.

Опитані вважали, що через тренінги мають пройти, насамперед, офіцери, вищий і середній командний склад ОВС. Виходячи з цього, в системі МВС України необхідно посилювати професійну підготовку з використанням знань психології людини. Водночас при проведенні виховної роботи в училищах початкової підготовки, ВНЗ України і практичних підрозділах ОВС доцільно здійснювати цілеспрямовану роботу з формування належного професійного світогляду персоналу ОВС і відповідних професійних знань, вмінь та навичок, їх закріплення на рівні формування професійно важливих психологічних якостей та властивостей особистості.

Головне місце у професійному самовизначенні належить формуванню таких особистісних психологічних утворень, як система відношень, соціальних установок, ставлення до професії, розуміння її особистісного значення в контексті усвідомлення сенсу буття загалом і, зокрема, життєвої мети [3].

Для професійного самовизначення необхідно усвідомити власні бажання та прагнення (йдеться про цілі, плани, ідеали особистості), зрозуміти, що людина являє собою тепер, який у неї потенціал (які вона має фізичні та психічні потенції, здібності), що очікують від неї оточуючі, колектив, суспільство.

За таких умов вагомим значення набуває завдання не стільки теоретичного дослідження та психологічної діагностики наявного професійно-психологічного потенціалу працівників внутрішніх справ,

скільки цілеспрямованого формування в них професійного світогляду та відповідних ціннісних орієнтацій, а на цьому ґрунті – розвитку професійно важливих психологічних якостей, практичних навичок та умінь.

Психологічні засади підготовки фахівців правоохоронної діяльності мають враховуватися в контексті реалізації ідей безперервної освіти та самоосвіти, постійного особистісного та професійного самовдосконалення працівників міліції. Удосконалення форм і методів професійної підготовки та перепідготовки працівників правоохоронної діяльності, на нашу думку, доцільно здійснювати із урахуванням досвіду ППТ працівників ОВС.

Необхідно збільшувати обсяг часу для тренінгової роботи, урізноманітнювати її тематику, дбаючи про поглиблення знань та вдосконалення умінь, а не циклічно повторювати заняття, що розраховані лише на початківців.

Моделювання професійних ситуацій потребує попередньої аналітичної роботи, ретельного врахування обставин професійної діяльності, чинників і помилок, опрацювання алгоритмів правильних дій. До цієї роботи необхідно залучити кращих спеціалістів-практиків і тоді результати навчання будуть значно більше відповідати сучасним вимогам.

Для моделювання навчальних ситуацій доцільно використовувати результати службових розслідувань надзвичайних подій та розробки настанов (інструкцій) для особового складу. Розробки, що використовуються тепер, надто схематичні й потребують від викладачів (інструкторів) досвіду та вміння.

Необхідність подальшого розвитку теоретичних та методичних засад ППТ зумовлена відсутністю загальноприйнятого розуміння засобів та механізмів впливу на окрему особистість й тренінгову групу, здатних надійно забезпечити досягнення передбачуваних змін у їх професійних, психологічних й соціально-психологічних характеристиках. Для вирішення зазначеної проблеми необхідно науково обґрунтувати методику конструювання високоефективних цільових тренінгових програм, зосередивши увагу на аналізі інструментів досягнення бажаних змін. Стосовно соціономічних професій (наприклад, працівників правоохоронних органів), це рольові ігри та структурні вправи, що виконують функцію діяльнісного опосередкування трансформації особистості.

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, оперативних складних та нестандартних ситуаціях. Для ефективного застосування ППТ необхідно визначити головні чинники передбачуваних змін особистості в процесі тренінгу.

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. Як свідчить освітня практика, теоретичні знання мало що дають для професійної діяльності, якщо вони не втілюються у ефективні дії хоча б у стандартних службових ситуаціях. Тому 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. У процесі «привласнення» професійно-психологічного знаряддя відбувається його практичне дослідження, «підлаштування» до нового користувача. Правильно складена програма тренінгу передбачає, насамперед, можливість змінюватися через діяльність.

Таким чином, загальним принципом ефективності, будь-якого тренінгу є діяльнісне опосередкування активності учасників навчання, в процесі якого моделюються спеціальні форми і методи предметно орієнтованої взаємодії, які є сприятливими для оволодіння «культурними знаряддями». Про це пише Т. Зайцева, яка, спираючись на ідеї Л.С. Виготського та О.М. Леонтьєва, зазначає: «Завдання тренера полягає в тому, щоб виявити неефективні культурні знаряддя, які були засвоєні учасниками в процесі життєдіяльності, і замінити їх більш ефективними» [1].

Тренінг не стільки надає знання, скільки перетворює їх на конкретні вміння, нові якості та властивості особистості. Роль ведучого полягає в 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.

Отже, головним завданням тренінгу є заохочення дій суб'єкта, спрямованих на зміну поведінки й особистісних якостей, здобуття нових знань та умінь. 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, умінями тощо), хтось повинен його ознайомити з ними, розкрити їх сенс («распредметить», за термінологією О.М. Леонтьєва) 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.

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

Основу тренінгу складають так звані структурні вправи. Найбільш поширеними формами роботи під час ППТ є такі: міні-лекції, робота в малих групах, парах, дискусії, ділові та організаційні ігри, психотехнічні вправи 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. Наз-

ване поняття доцільно застосовувати і до ситуацій, що не відносяться до розвитку в загальноприйнятому розумінні.

Наприклад, коли у результаті цілеспрямованого впливу змінюється ставлення особистості до будь-чого, то це, безумовно, є зміною, але аж ніяк не розвитком. Іншими словами, зміна можлива без розвитку, а розвиток без зміни – ні. Водночас, категорія, що аналізується, більшою мірою відповідає гуманістичній парадигмі в психології, дозволяючи розглядати процес змін як взаємодію його суб'єктів, зокрема, ведучого й учасників тренінгу.

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.

Змінювання психологічних характеристик професіонала або групи професіоналів є результатом руху від зовнішнього до внутрішнього, від запропонованих у тренінгу зразків поведінки і діяльності до їх усвідомлення й включення в пізнавальні та регулятивні структури психіки у вигляді нових або вдосконалених наявних знань, умінь і навичок, усвідомлення та вдосконалення власних властивостей особистості. Усе це зумовлює необхідність створення в тренінгу специфічного навчально-розвивального середовища, що враховує вимоги професійної реальності, 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 об'рунтованого 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.

Подібне не є свідченням неефективності тренінгу, а вказує на існування об'єктивних обмежень особистісного та професійного розвитку. У зв'язку з цим, при розробці тренінгової програми необхідно враховувати, як досить широкий спектр зовнішніх обставин та умов, що впливають на учасників тренінгу, так і індивідуальні особливості життєвого та професійного досвіду фахівців, які проходять (і ведуть) тренінг, адже їх суб'єктивні оцінки цінності окремих компонентів професійної діяльності, спеціальних знань та умінь, можуть істотно відрізнятися.

Наступним протиріччям, від розв'язання якого залежить ефективність тренінгу, виступає протиріччя між поставленою метою і готовністю учасників до відповідних змін. Ці зміни відбуваються без зусиль, значних психологічних і енергетичних затрат, що самі по собі можуть за інших умов викликати напругу й активізувати психологічний захист. З огляду на це, середовище тренінгу, з одного боку, повинне бути психологічно безпечним для учасників, а з іншого – зберігати необхідний рівень новизни і проблемності. При організації професійно-психологічного тренінгу його ведучим необхідно брати до уваги й ті соціально-психологічні ролі, які приймаються учасниками тренінгу та які, в силу індивідуально-психологічних якостей учасників тренінгу і особливостей групової динаміки, можуть сприяти чи заважати цілеспрямованим змінам. Це ролі лідера, експерта, критика тощо.

Наш досвід свідчить, що ведучий повинен використовувати всі можливості для

«виведення» принаймні частини учасників тренінгу за межі прийнятих ними в групі, але не сприятливих для особистісного розвитку соціально-психологічних ролей. Спочатку їх необхідно ідентифікувати, обговорити в групі, готуючи учасників тренінгу до того, щоб під час навчання вони звільнялися від прийнятих чи нав'язаних соціально-психологічних групових ролей. Наприклад, пасивному учаснику тренінгу корисно отримувати ролі, що вимагають активності й ініціативи, нерішучого доцільно поставити в ситуацію, яка вимагає прийняття оперативних рішень. При цьому потрібно забезпечити такий рівень психологічної безпеки, що гарантує повагу до гідності особистості, збереження соціального статусу кожного члена тренінгової групи.

Висновок. В даний час психологічний тренінг як одна з найпопулярніших форм групового впливу прикріплює до себе підвищену увагу практиків. Перевагою тренінгу, порівняно з традиційними методами професійної підготовки, як свідчить дослідження, є наявність колективної зони найближчого розвитку, в якій за рахунок спільної інтелектуальної та практичної діяльності забезпечується не тільки репродуктивне засвоєння та відтворення готових стандартів професійних дій, а й вироблення, привласнення, усвідомлювання професійних дій – завдяки участі у дискусіях, рольових іграх, отриманню систематичного зворотного зв'язку, групової рефлексії.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Євдокимова Н. О. Професійно-психологічний тренінг як технологія становлення професіонала. *Актуальні проблеми психології*, 2009. Т. 7. Вип. 20. Ч. 1. С. 125–128.
2. Мороз Л. І., Яковенко С. І. Професійно-психологічний тренінг: підруч. для студ. вищ. навч. закл. К. : Паливода А.В., 2011. 252 с.
3. Ятчук М. С. Професійно-психологічний тренінг формування психологічної компетентності у працівників державної кримінально-виконавчої служби України. *Актуальні проблеми психології*. Том 1. Вип. 47. С. 50–54. URL: <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v1/i47/11.pdf>