

ориентирована в первую очередь на развитие профессионально важных умений и навыков представителей следующих должностных категорий сотрудников органов внутренних дел:

боец группы специального назначения;

милиционер-водитель группы задержания батальона милиции;

милиционер подразделения патрульно-постовой службы милиции.

Кроме того, развитие периферического зрения при скоростно-координационных действиях с точки зрения формирования общего профессионального навыка целесообразно для отдельных должностных категорий сотрудников органов внутренних дел подразделений:

милиции общественной безопасности (милиционер оперативной роты отряда милиции особого назначения, инспектор дорожно-патрульной службы);

Департамента охраны (милиционер группы задержания батальона милиции, милиционер батальона милиции);

Департамента исполнения наказаний (контролер дежурной смены); внутренних войск (контролеры взвода контролеров, взвода охраны, стрелкового взвода).

Список использованных источников

1. Холодная, М.А. Психология интеллекта: парадоксы исследования / М.А. Холодная. – Томск : Изд-во Том. ун-та ; М. : Барс, 1997. – 392 с.
2. Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. – СПб. : Питер, 2001. – 288 с.
3. Зинченко, Т.П. Когнитивная и прикладная психология / Т.П. Зинченко. – М. : Моск. психол.-соц. ин-т ; Воронеж : МОДЭК, 2000. – 608 с.
4. Грановская, Р.М. Элементы практической психологии / Р.М. Грановская. – Изд. 3-е, с изм. и доп. – СПб. : Свет, 1997. – 608 с.
5. Гальперин, П.Я. Экспериментальное формирование внимания / П.Я. Гальперин, С.Л. Кабыльницкая. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1974. – 102 с.
6. Бурлачук, Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – СПб. : Питер Ком, 1999. – 528 с.
7. Сухарева, Л.М. Унифицированная методика физиолого-гигиенических аспектов профессиональной ориентации и профессионального отбора молодежи / Л.М. Сухарева. – М. : Ин-т гигиены детей и подростков, 1985. – 124 с.
8. Андреев, О.А. Техника быстрого чтения / О.А. Андреев, Л.Н. Хромов. – Минск : Універсітэцкае, 1997. – 224 с.
9. Сагайдак, С.С. Прогноз успешности формирования базовых навыков управления механическим транспортным средством / С.С. Сагайдак // Психол. журн. – 2012. – № 1–2 (31–32). – С. 54–59.

Дата поступления в редакцию: 21.10.2022

УДК 159.9

О.Э. Схолчик

ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА И ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ

Рассматривается сущность психологического тренинга как области практической психологии и одной из форм групповой психологической работы. Раскрываются особенности психологического тренинга, обусловленные групповым характером работы и используемыми методами работы, возможности решения различных задач личностной и профессиональной сфер жизнедеятельности индивида. Отмечены роль и значение психологических тренингов профессиональной направленности, ориентированных на развитие профессионального самосознания и потенциала личности, формирования профессионально важных качеств, умений и навыков. Особая роль отводится применению тренинговых технологий в профессиональной подготовке сотрудников органов внутренних дел. Раскрываются отдельные возможности использования тренингов личностного роста, мотивации, психической саморегуляции в профессиональной деятельности сотрудников.

Ключевые слова: психологический тренинг, тренинг профессиональной направленности, сотрудники органов внутренних дел, тренинг личностного роста, тренинг психической саморегуляции, тренинг мотивации.

O.E. Shopchik

FEATURES OF PSYCHOLOGICAL TRAINING AND ITS APPLICATION FOR SOLVING PROBLEMS IN THE PROFESSIONAL ACTIVITIES OF EMPLOYEES

The article deals with the essence of psychological training as a field of practical psychology and one of the forms of group psychological work. The features of psychological training, due to the group nature of the work and the methods of work used, the possibility of solving various problems of the personal and professional spheres of the individual's life are revealed. The author notes the role and importance of psychological trainings of a professional orientation, focused on the development of professional self-awareness and the potential of the individual, the formation of professional necessary qualities, skills and abilities. A special role is given to the use of training technologies in the training of employees of internal affairs bodies. Separate possibilities of using trainings for personal growth, motivation, mental self-regulation in the professional activities of employees are revealed.

Keywords: psychological training, professional orientation training, internal affairs officers, personal growth training, mental self-regulation training, motivation training.

В настоящее время все более востребованной формой групповой психологической работы является психологический тренинг. Это обусловлено возможностью решения с помощью его методов различных задач в личной и профессиональной сферах жизни, преодоления личностью собственных ограничений, которые препятствуют эффективной жизнедеятельности за счет актуализации личностных ресурсов, обеспечивающих решение не только актуальных проблем, но и профилактики их возникновения в будущем.

На сегодня в научной литературе представлены разные подходы к трактовке тренинга и возможностей его применения (И.Н. Андреева, И.В. Вачков, Ю.Н. Емельянов, Т.В. Зайцева, С.И. Макшанов, Л.А. Петровская, Б.Д. Парыгин, В.Э. Пахальян, К. Рудестам, Е.В. Сидоренко, А.А. Трус, К. Фопель, И.А. Фурманов, В.А. Хриптович, Н.Ю. Хрящева и др.). Однако единого общепринятого толкования понятия «тренинг» не сложилось. Тренинг рассматривают и как совокупность методов развития способностей к обучению [9], развития профессионального и личностного самосознания людей и актуализации их ресурсов [1]; как форму психологического воздействия, направленного на повышение психологической компетентности в общении [11]; как форму активного обучения по формированию навыков и умений построения межличностных отношений, развития в себе способности познания и понимания себя и других [2]; как инструментальное действие, позволяющее участникам активно овладевать собственным поведением, повышая уровень саморегуляции [4]; как метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека [10] и др.

Различные взгляды на трактовку тренинга обусловлены разными подходами авторов к пониманию его природы, широким спектром задач, которые он позволяет решать: от приобретения определенных психологических знаний и практических умений по конкретной проблематике, лучшего понимания себя, построения эффективного командного взаимодействия, улучшения процесса адаптации и др. до успешной профессиональной и личностной самореализации, наступления позитивных изменений в жизни за счет личностных изменений.

Психологический тренинг приводит к определенным изменениям психологических характеристик, как конкретного участника, так и группы, организации в целом. Понятие «изменения» выделяют в качестве ключевой категории в понимании тренинга как «многофункционального метода преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессиональ-

ного и личностного бытия человека» [10]. Происходящие изменения являются осознанными и желаемыми, поскольку участники в них заинтересованы, как правило, затрагивают все сферы личности: когнитивную, эмоционально-чувственную и поведенческую. Когнитивный аспект изменений может заключаться в приобретении новой информации о себе и других, явлении, проблеме в зависимости от тематики тренинга. Эмоционально-чувственный аспект связан с осознанием переживаний, возникающих в связи с полученной информацией, новыми знаниями о себе и других, личных неудач и недостатков, объективацией собственных эмоций и чувств. На поведенческом уровне происходит овладение новыми умениями, расширение собственного поведенческого репертуара, освоение навыков саморегуляции и т. д. Однако для того, чтобы ожидаемые изменения произошли, важна не только компетентность ведущего, но и наличие мотивации в самоизменении у участников тренинга, принятие ими личной ответственности за наступление желаемых изменений и степень их активности на тренинге. Важно, чтобы участники увидели пользу для себя в том, чтобы научиться разбираться в особенностях своей личности, научиться рефлексировать свою деятельность. Осознание участниками своего поведения и принятие личной ответственности за собственные действия и поступки является необходимостью для личностного роста.

Тренинг как групповая форма психологической работы имеет ряд преимуществ, обусловленных групповым характером работы и используемыми методическими средствами. Именно групповое взаимодействие участников выступает необходимым условием решения требуемых задач. Наличие группы предоставляет прежде всего возможности для самопознания, самопонимания: каждый член тренинговой группы познает себя, свои личностные характеристики, поведенческие особенности посредством других, осмысливая, какое влияние он сам оказывает на них, а также получая обратную связь от иных участников. Идентифицируясь с другими членами группы, индивид выделяет их личностные черты, особенности поведения и общения, которые затем анализирует, оценивает, примеряет к себе, и, сравнивая со своими особенностями, начинает более глубоко понимать особенности другого человека и свои собственные [10]. В процессе группового обмена опытом при обсуждении типичных жизненных трудностей участники замечают схожесть в своих чувствах и переживаниях других, стремятся найти решение собственных проблем.

Создание специфической среды на тренинге во многом определяет эффективность работы участников. Готовность рассказывать о соб-

ственных проблемах, не бояться проявлять свои истинные чувства и мысли обеспечивается созданием в группе эмоциональной поддержки и психологической безопасности, ведущих к ослаблению защитных механизмов личности и самораскрытию [7, 8]. В атмосфере доброжелательности и взаимоподдержки возможность посмотреть на себя глазами других участников помогает осознать собственные ограничивающие убеждения, причины проблем, и в дальнейшем способствует их изменению, овладению новыми и более успешными моделями поведения и способами преодоления жизненных проблем. Принимаемая от других участников помощь и ощущение необходимости самому оказать поддержку повышает у индивида чувство собственной полезности и помогает преодолеть эгоцентризм, проявляющийся в излишней сосредоточенности на своих проблемах, укрепляет уверенность в собственных возможностях справиться с трудностями.

Возникновение внутри тренинговой группы настоящего взаимодействия, раскрытие себя, проявление искренней заинтересованности в другом и принятие его ценности, а значит и ценности собственной личности, предполагает развитие самосознания участников. Кроме того, большинство тренингов направлено на то, чтобы человек смог преодолевать трудности, мешающие его гармоничному всестороннему развитию, раскрытие у него внутреннего потенциала. В связи с чем развитие самосознания является одной из важнейших задач психологического тренинга, во многом определяющих его успешность. Самосознание – это осознание индивидом себя, своих физических, интеллектуальных и других качеств, их самооценка, отношение к ним и к самому себе; совокупность представлений о самом себе. Особенностью восприятия индивидом себя и окружающего мира выступает то, что оно опосредовано его «Я-образом», который избирательно пропускает информацию о себе и действительности. Как правило, человек склонен искажать или отрицать ту информацию, которая не подтверждает его представлений о себе и мире. В связи с этим он может игнорировать информацию о том, что он, например, не прав или ошибается, и склонен соглашаться с той, которая согласуется со сложившимся представлением о себе. Таким образом, индивид начинает воспринимать окружающую действительность через призму собственных представлений, невольно искажая или игнорируя информацию, которая отличается от его субъективных представлений, и организует свое поведение и деятельность исходя из ошибочных ориентиров. Поэтому работа с самосознанием участников начинается с самой первой встречи и продолжается в течение всего тренинга. Кроме того, развитие самосознания тесно связано с развитием

профессионального самосознания, где особая роль принадлежит системе представлений индивида о себе как субъекте профессиональной деятельности. Такой образ является результатом осознания и оценивания индивидом самого себя как субъекта профессиональной деятельности, носителя определенной социальной роли, обладающего важными профессионально значимыми качествами.

Следует отметить большое разнообразие методических средств, используемых в тренинговой работе. Так, методы классифицируют, исходя из типа событий, происходящих в тренинге: методы работы с прошлыми событиями; методы работы с событиями, которые возникают на самом тренинге, и методы, нацеленные на моделирование событий [1]. Указывают также на техники представления информации, предназначенные для осознания и передачи информации (дискуссии, лекции, рисуночные техники и др.); имитационные техники, предполагающие создание ситуаций, значимых для целей тренинга, в которых участники получают возможность освоить новые способы действий в профессиональной деятельности, расширить собственный ролевой репертуар (игры, кейс-метод, психодрама, социодрама, медитация, визуализация, психогимнастика, мозговой штурм); техники создания реальной среды (выполнение участниками тренинга реальных задач в группе) [10].

Несмотря на разнообразие методических средств, используемых в тренинговой работе, можно выделить базовые методы, к которым относят групповую дискуссию, игровые методы и психогимнастические упражнения. Используются также мозговой штурм, метод кейсов, релаксационные, аутотренинговые и медитативные упражнения.

Возможность решения посредством психологического тренинга широкого спектра задач обусловило существование на сегодня достаточно большого разнообразия различных видов тренинга, тренинговых групп и их классификаций, во многом пересекающихся друг с другом. Наиболее известными являются социально-психологический, психотерапевтический, бизнес-тренинг, тренинг личностного роста; тренинги, предназначенные для определенной категории лиц, решения определенных проблем и т. д.

Цели тренинга могут быть самыми разнообразными, например, оказание помощи участникам в овладении эффективными способами межличностного взаимодействия, определенными умениями и навыками; изменение социально-психологических установок и ценностных ориентаций личности; содействие процессу личностного саморазвития и осознания психологических проблем, оказание помощи в их решении, достижению оптимального уровня жизнедеятельности; улучшение самочувствия и укрепление психического здоровья и т. д.

Значимое место отводится тренингам профессиональной направленности, которые ориентированы на развитие профессионального самосознания и потенциала личности, формирования профессионально важных качеств, умений и навыков. Особая роль принадлежит применению тренинговых технологий в профессиональной подготовке сотрудников органов внутренних дел. Профессиональная направленность таких тренингов требует максимальной конкретизации целей и задач, исходя из содержания профессиональной деятельности сотрудников, необходимости решения определенных проблем. Так, целями психологических тренингов сотрудников органов внутренних дел могут выступать: повышение психологической устойчивости сотрудников к воздействию стресс-факторов; развитие необходимых психологических и профессионально важных качеств, навыков и умений, способствующих высокоэффективному выполнению профессиональных действий; развитие навыков ролевого поведения в различных ситуациях оперативно-служебной деятельности; развитие коммуникативной компетентности, умений использовать эффективные модели по разрешению конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности; развитие личностного и профессионального потенциала и др. В зависимости от решаемых задач можно выделить тренинг личностного роста, тренинг мотивации, тренинг психической саморегуляции, развития коммуникативных умений и др.

Так, тренинг личностного роста призван стимулировать профессиональное и личностное саморазвитие сотрудников, активизировать их личностные ресурсы. С помощью различных методов и техник участники могут осознать и научиться преодолевать свои психологические проблемы, препятствующие решению их жизненных и профессиональных задач. Посредством самореализации, личностного роста происходит раскрытие и развитие заложенного в человеке потенциала (К. Гольдштейн, А. Маслоу, Ш. Бюлер, К. Роджерс и др.). Представление о личностном росте основывается на позитивном видении природы человека, присущем ему врожденному стремлению к реализации своих потенциальных возможностей, которые ведут к личностной зрелости, удовлетворению высших потребностей и психологическому благополучию. Самореализация индивида в профессиональной и личностной сферах способствует качественному улучшению его жизни в целом, эффективному взаимодействию с другими людьми, успешной профессиональной деятельности и удовлетворенности собой и жизнью [13, 14]. Развитие личностного и профессионального потенциала сотрудников органов внутренних дел предполагает развитие их профессионального самосо-

знания, стремления к развитию необходимых личностных и деловых качеств. Реализация потенциала в условиях профессиональной деятельности проявляется в профессиональном росте сотрудника, в результате которого происходит достижение высот профессионализма, повышение профессиональной компетентности и мастерства. Высокий профессионализм, наличие необходимых личностных, деловых и профессиональных качеств, стремление к профессиональной самореализации способствуют успешному продвижению сотрудника по карьерной лестнице [12].

Внутренней предпосылкой успешности формирования профессионализма, профессионального роста выступает мотивация, обеспечивающая стремление и готовность сотрудников органов внутренних дел прикладывать усилия в работе, сохранять высокую работоспособность под влиянием значительных нагрузок и выступающая одним из важнейших факторов обеспечения эффективности профессиональной деятельности в целом. Активизация мотивов сотрудников повышает эффективность их оперативно-служебной деятельности, способствует более успешному осуществлению своих обязанностей, личностному и профессиональному самосовершенствованию. В связи с чем важное значение имеет наличие у сотрудников устойчивых мотивов профессиональной деятельности, определяющих долговременные планы службы в органах внутренних дел и возможность успешной самореализации в профессии.

Формированию мотивов профессиональной деятельности способствует раскрытие возможностей профессии, которые могут удовлетворить различные потребности сотрудников: в престиже, признании, достижении и повышении статуса и т. д. Динамика мотивационной структуры во многом зависит от уровня профессионального мастерства сотрудника.

Одним из мотивирующих факторов достижения сотрудником высоких результатов выступает удовлетворенность работой. Было установлено, что чувство удовлетворенности зависит от таких факторов, как достижения и признание успеха, интерес к работе, ответственность, продвижение по службе, возможность профессионального роста [6]. Отмечают, что чем более сложной является деятельность, тем в большей мере она может восприниматься как возможность для самореализации, личностно-профессионального развития, поскольку в такой деятельности реализуется потребность индивида в компетентности, что позволяет ему чувствовать себя эффективным, профессионалом в данной сфере, появляется ощущение самодетерминации – осознание себя причиной собственных действий [3].

Мотивационный тренинг с сотрудниками органов внутренних дел предполагает осознание и развитие мотивов профессиональной дея-

тельности собственной мотивации личностного и профессионального самосовершенствования. Конкретизация целей тренинга обусловлена категорией участников и решаемыми актуальными задачами. Возможными целями мотивационных тренингов с сотрудниками могут быть: содействие развитию профессионального потенциала сотрудников и определению возможных путей профессионального развития; усиление внутренней мотивации в профессиональной деятельности; содействие развитию мотивации достижения; формирование мотивационной готовности к выполнению задач в сложных, напряженных условиях и др.

Использование комплекса активных методов: деловой и ролевой игры, упражнений, групповой дискуссии способствует осознанию участниками себя в личностном и в профессиональном аспектах, укреплению внутренней мотивации к самореализации. В целом происходит комплексное воздействие на когнитивную, эмоциональную, мотивационную сферу личности сотрудника, активизируется его профессиональная мотивация, потребности в самоактуализации, личностном и профессиональном росте.

Таким образом, психологический тренинг позволяет решать разнообразные задачи личного и профессионального характера, преодолевать собственные ограничения, препятствующие эффективной жизнедеятельности. Особая роль принадлежит применению тренинговых технологий в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, которые ориентированы на развитие профессионального самосознания личности, формирования необходимых профессионально важных качеств, умений и навыков, достижению высокого уровня профессионализма и развития личностного потенциала.

Список использованных источников

1. Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники : учеб. пособие / И.В. Вачков. – М. : Ось-89, 2007. – 256 с.
2. Битянова, М.Р. Социальная психология / М.Р. Битянова. – М. : ЭКСМО-Пресс, 2004. – 576 с.
3. Гордеева, Т.О. Теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана / Т.О. Гордеева // Психология мотивации достижения. – М. : Смысл ; Изд. центр «Акад.», 2006. – 332 с.
4. Зайцева, Т.В. Теория психологического тренинга: психологический тренинг как инструментальное действие / Т.В. Зайцева. – СПб. : Речь ; М. : Смысл, 2002.
5. Захаров, В.П. Социально-психологический тренинг / В.П. Захаров, Н.Ю. Хрящева. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1989. – 174 с.

6. Казак, Т.В. Профессиональная самоактуализация и психoadаптация сотрудников органов внутренних дел / Т.В. Казак. – Минск : РИВШ, 2015. – 360 с.
7. Коттлер, Дж. Психотерапевтическое консультирование / Дж. Коттлер, Р. Браун. – СПб. : Питер, 2001. – 464 с.
8. Кочюнас, Р. Групповая психотерапия : учеб. пособие для вузов / Р. Кочюнас. – 10-е изд. – М. : Акад. проект, 2018. – 222 с.
9. Краткий психологический словарь / под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – М. : Политиздат, 1985. – 431 с.
10. Макшанов, С.И. Психогимнастика в тренинге : каталог / С.И. Макшанов, Н.Ю. Хрящева, Е.В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2006. – 141 с.
11. Петровская, Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга / Л.А. Петровская. – М. : Изд-во МГУ, 1982. – 168 с.
12. Психология управления : учебник / под ред. В.В. Вахниной. – М. : Акад. упр. МВД России, 2020. – 284 с.
13. Hobfoll, S.E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress / S.E. Hobfoll // American Psychologist. – 1989. – Vol. 44. – P. 513–524.
14. Positive Psychology in Practice / P. Alex Linley, S. Joseph (Eds.). – London : Wiley, 2004. – P. 504–517, 511.

Дата поступления в редакцию: 24.03.2022

УДК 159.9.07

А.Н. Товстуха

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТИРОВАННОСТИ ЛИЦ МУЖСКОГО ПОЛА, ОСВОБОЖДАЮЩИХСЯ ИЗ МЕСТ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ

Рассматриваются проблемные вопросы социальной и психологической адаптации освобождающихся осужденных к условиям жизни на свободе в нормальной социальной среде, которые тесно связаны с проблемой борьбы с рецидивной преступностью. Большинство осужденных перед освобождением имеют уровень социальной и психологической адаптации к жизни на свободе ниже среднего и характеризуются низким уровнем эмоциональной устойчивости, высокой тревожностью и напряженностью, что затрудняет процесс их адаптации в целом. Проведение психокоррекционных мероприятий перед освобождением, направленных на формирование успешной психологической адаптированности осужденных, способствует оптимизации и успешному протеканию психологической адаптации, а также социализации после освобождения.

Ключевые слова: личность осужденного, социальная адаптация, психологическая помощь, исследование, психокоррекционная программа, рецидивная преступность.