

ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ЯК МЕТОД ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

У статті розглядається проблема вдосконалення професійної підготовки державних службовців. Обґрунтовується доцільність запровадження нових активних методів у систему професійного навчання. Описується досвід забезпечення психологічного супроводу підвищення кваліфікації державних службовців, зокрема, включення професійно-психологічного тренінгу до навчальної програми підготовки фахівців.

Ключові слова: активні методи навчання, професійна підготовка, психологічний супровід, професійно-психологічний тренінг, соціально-психологічний тренінг, Т-група.



У складних умовах долаття кризових процесів сучасне суспільство значною мірою спрямовує свої зусилля на створення професійної державної служби. Сучасна соціально-політична ситуація в нашій країні визначила нові напрями розвитку суспільства, яке потребує підготовки спеціалістів, здатних до продуктивної професійної діяльності, готових до розв'язання складних завдань в умовах змінної соціальної дійсності.

Проблема підвищення професійної підготовки державних службовців тривалий час залишалась малодослідженою. Сьогодні змінило підхід до представників цієї професійної групи. Отже, виникла можливість у рамках психології праці не тільки вивчати, але й впливати на вияв особливостей соціальної взаємодії державних службовців. Потреба у розробці та запровадженні нових підходів до професійної підготовки державних службовців, також тих осіб, які претендують на вакантні посади у державних службах різних рівнів, на наш погляд, є вельми актуальною. Особливо у контексті підвищення особистісної та соціально-психологічної підготовленості до професійної діяльності.

Питання професійного становлення фахівців стали предметом вивчення С.Д. Максименка, Н.В. Чепелевої, Н.І. Пов'якель, Л.Ф. Бурлачука, Л.М. Карамушки, Л.О. Петровської, І.В. Вачкова, В.П. Захарова, Т.С. Яценко та інших. Ними акцентується увага на тому, що специфіка професійної діяльності та вимоги професії до якостей фахівця створюють особливе розвивальне середовище, включення в яке забезпечує формування професійної компетентності особистості. Діяльність державних службовців є особливою за своїм змістом і способами здійснення. Саме тому проблеми підготовки спеціалістів у сфері державного управління активно розробляються науковцями і практиками (П.М. Петровський, Т.В. Ткач [6], Є.А. Криницький, О.Б. Граждан). Ґрунтовно проаналізовано психологічний зміст методів та форм підготовки кадрів, механізми оцінки ділових і професійних якостей державних службовців (В.М. Сороко [8]). Водночас сучасний етап розвитку психологічної науки, особливо у сфері професійного становлення особистості, характеризується пошуком інноваційних стратегій професійного навчання. Знаково-контекстний підхід до професійної підготовки неможливий без використання психологічно обґрунтованих методів активного навчання, серед яких особливе місце належить тренінгу.

Мета статті – проаналізувати вплив професійно-психологічного тренінгу на підвищення особистісної та соціально-психологічної компетентності державних службовців.

Тренінг як форма психологічного впливу у процесі професійного навчання, як особливе середовище розвитку сприяє вдосконаленню особистісної сфери фахівців, підвищенню їх професійної компетентності та мотивації, тобто загалом прискорює підготовку спеціалістів з новим складом мислення і стилем діяльності.

Як показує досвід, тренінг є потужним засобом впливу на особистість із метою цілеспрямованих змін професійного зростання. Головним завданням тренінгу є заохочення дій суб'єкта,

спрямованих на здобуття нових знань і умінь, на реконструкцію власної поведінки через зміну свідомих і несвідомих наставлень [3].

З урахуванням специфіки державної служби як професійної діяльності, що вимагає подолання імпульсивних і стереотипних елементів взаємодії з людьми, ефективною є групова форма тренінгової роботи. Практика роботи свідчить, що групові форми роботи підвищують рівень взаємодії, пізнавальну активність, працездатність та професійну мотивацію всіх учасників групи. Дуже важливо, що груповий тренінг призначений для формування навичок, умінь та особистих наставлень, що сприяють ефективній взаємодії з іншими людьми та оточуючим середовищем. Адже професійна взаємодія державного службовця спрямована на суспільство і є принципово відмінною від взаємодії з технічним простором і матеріальними об'єктами [1].

У результаті професійно-психологічного тренінгу фахівець оновлює свої професійні знання та уміння, досягає нового рівня самоусвідомлення та розуміння професійного середовища, опановує засоби впливу для досягнення мети професійної діяльності.

Вважається, що групові форми тренінгової роботи та їх використання у сфері державного управління виникли в період 1946–1948 рр., і це пов'язано з іменами К. Левіна, Л. Бредфорда, К. Роджерса та ін. Успішна робота К. Левіна з надання допомоги керівникам муніципалітету та лідерам громадських організацій США в 1947 р. привела до створення Національної лабораторії тренінгу, а результати цієї роботи були покладені в основу практики тренінгових груп (Т-груп) [4].

Центральне місце у діяльності Т-групи займала поведінка учасників тренінгу (взаємодія, лідерство, групова динаміка). Робота у Т-групах передбачала фіксацію, інтерпретацію й оцінку як власних дій, так і поведінки партнерів. У групах заохочувалося спонтанне виявлення почуттів, емоцій, а також їхня інтерпретація. До завдань Т-групи входило навчання управлінського пе-

рсоналу і політичних лідерів професійній взаємодії, умінню розв'язувати конфлікти в організаціях, зміцнювати групову згуртованість (Campbell, 1968).

Узагальнено завдання Т-тренінгу можна визначити так:

1) сформувати у учасників тренінгу свідоме розуміння того, чим зумовлена їхня поведінка стосовно інших людей та як вона може ними сприйматися;

2) розвинути спроможність до розуміння дійсних причин людської поведінки в конкретній ситуації;

3) сформувати мотивацію учасників групи до сприймання інформації від інших людей без завчасного моделювання власної поведінки у відповідь;

4) сприяти зростанню толерантності до поведінки інших людей;

5) навчити розуміти значущість групової динаміки та групової діяльності як більш ефективної порівняно з індивідуальною.

Враховуючи особливості практичного використання Т-груп, деякі з них були зорієнтовані на з'ясування життєвих цінностей професіонала, посилення його самоідентичності, з часом вони одержали назву груп сенситивності [5]. Ці тренінги розв'язували переважно комунікативні завдання. Основною метою їхнього використання було залагодження конфліктних ситуацій у професійних групах, а також оптимізація ділових стосунків в організаціях. Зміст роботи був спрямований на реалізацію таких завдань: розвиток психологічної спостережливості з метою запам'ятовування сукупності психологічних сигналів, отриманих від іншої людини; формування умінь подолання стереотипних обмежень та наставлень; формування спроможності прогнозувати поведінку інших людей та передбачати результати взаємодії з ними. Пізніше традиційна Т-група трансформувалась у «тренінг формування».

У контексті нашого дослідження варто згадати наукову розробку соціально-психологічного тренінгу [6]. Його специ-

фіка полягала у формуванні оптимальних зв'язків діючого суб'єкта з навколишнім середовищем. Основними засобами виступали рольові ігри з елементами драматизації. Засновник цього методу М. Фервег практично застосовував свою розробку в процесі соціально-психологічної підготовки керівників підприємств.

Накопичений досвід він узагальнив, виокремивши п'ять основних типів тренінгів [9].

1. Групи, спрямовані на засвоєння моделей соціальної поведінки, необхідної для конкретної професії. Основою змін слугувала корекція когнітивних структур, спрямована на розвиток кращої орієнтації в соціально-психологічних аспектах професійної діяльності.

2. Групи, спрямовані на розвиток психологічних якостей особистості, необхідних для оптимізації професійної діяльності, зокрема, керування груповою динамікою, розв'язання психопрофілактичних, антистресових завдань тощо.

3. Групи, основними цілями яких є психогігієна та психопрофілактика. Зміст роботи таких груп був пов'язаний із клінічною психологією та психотерапією. Групи формувалися з числа керівників з підвищеним ризиком психічних та психогенних захворювань.

4. Групи, основною метою яких є розвиток соціальної компетентності у спілкуванні та взаєминах із навколишнім середовищем. Загалом тренінгові заняття не стосувалися професійної проблематики, хоча учасниками були керівники вищої ланки. Найважливішим завданням вважалося відпрацювання ефективного та безпечного механізму особистісної комунікації кожного.

5. Групи, мета яких полягала у розвитку соціальної компетентності на рівні, достатньому для роботи у складних (стресових, конфліктних) ситуаціях міжособистісного спілкування (для підвищення кваліфікації лікарів, психотерапевтів, психологів, тренерів).

Наприкінці ХХ ст. соціально-психологічний тренінг набув широкого розповсюдження у вітчизняній практиці [4; 5; 7; 9]. Загальною метою соціально-психологічного тренінгу є підвищення компетентності у спілкуванні шляхом розширення психологічних знань про особистість людини, міжособистісну взаємодію, ефективне спілкування; розвиток умінь і навичок спілкування у парній взаємодії, в групі, під час активного слухання тощо; формування індивідуальної стратегії спілкування; корекція глибинних особистісних утворень у випадку блокування ними комунікативних механізмів.

На основі загальноновизнаних переваг використання тренінгових занять у розвивально-корекційній роботі нами було розроблено програму емпіричного дослідження впливу професійно-психологічного тренінгу на особистісні та соціально-психологічні характеристики фахівців у сфері державного управління.

Вибірку склали 279 претендентів на заміщення вакантних посад та слухачів професійної програми Київського міського Центру підвищення кваліфікації. Дослідження проводилось впродовж 2007–2009 рр.

Отримані результати показали, що на початку навчання рівень розвитку професійно значущих психологічних характеристик у респондентів був недостатнім, більшість досліджуваних проявів потребували подальшого розвитку і корекції. Зокрема, лише 1/3 частина респондентів мали високий рівень сформованості психологічних рис, необхідних для успішного здійснення професійної діяльності. 53,7% респондентів використовували не-ефективні стратегії поведінки у конфліктних ситуаціях. 35,1% респондентів проявляли в поведінці зовнішній локус контролю як відчуття неспроможності впливати на своє життя, контролювати розвиток подій, усвідомлювати власну відповідальність за все, що відбувається. 30% опитуваних мали високий рівень емоційної нестабільності, що істотно перешкоджало ефективній роботі державних службовців. 15,9% опитуваних притаманний низький

рівень розвитку рішучості, 12,2% респондентів проявили низький рівень впевненості в собі, що свідчило про неготовність приймати рішення, брати на себе відповідальність.

Показники низької стійкості до стресу у 27,4% респондентів засвідчили можливість виникнення синдрому емоційного вигорання і навіть фізичної хвороби працівників. Зведені результати дослідження подано у таблиці 1.

Таблиця 1

**Результати психологічної діагностики
державних службовців та претендентів
на вакантні посади державних службовців**

	К-сть осіб, які мають рівень розвитку психологічної характеристики середній та нижче середнього
Комунікативні здібності	20%
Організаційні здібності	28,8%
Емоційна стабільність особистості	30%
Стратегії поведінки в конфліктах	53,7% респондентів використовують стратегії розв'язання конфліктних ситуацій, які не забезпечують ефективності в діяльності
Локус контролю (зовнішній)	35,1%
Рішучість	15,9%
Впевненість у собі	12,2%
Самооцінка стійкості до стресу	27,4%

З метою вдосконалення особистісної сфери державних службовців та підвищення їх професійної компетентності впродовж 2007 та 2008 років забезпечувався комплексний психологічний супровід навчального процесу. Програма включала такі основні напрямки роботи: розширення соціально-психологічних

знань, психодіагностику особистісних змін та психокорекцію, спрямовану на формування нових способів діяльності, оптимізацію процесу засвоєння знань, розвиток професійно значущих рис особистості.

В основу психологічного супроводу підвищення кваліфікації державних службовців покладено інтерактивний підхід до процесу навчання [2].

Задля розширення соціально-психологічних знань слухачів у навчальну програму були включені лекційні та семінарські заняття з особистісної та розвивальної тематики: «Психологічні аспекти комунікації державних службовців», «Оптимальні шляхи підвищення професійної компетентності державних службовців», «Психологічні закони оптимізації сучасного управління» тощо.

Особливу зацікавленість слухачі проявляли до участі у професійно-психологічному тренінгу «Підвищення професійної компетентності державних службовців».

У запропонованій нами програмі психологічного супроводу використовувалась одна з моделей тренінгу – командний тренінг. Метою тренінгового курсу був розвиток умінь ефективної колективної діяльності у державних службовців, а також управління груповою динамікою та розвитком згуртованості в підрозділах.

Професійно-психологічний тренінг ми розглядаємо як ефективний метод навчання та розвитку державних службовців, в ході реалізації якого відбуваються передбачувані зміни властивостей поведінки суб'єкта професійної діяльності, а також формування нових знань, умінь та навичок.

Найважливішою умовою досягнення мети тренінгу є активна участь фахівців в інтерактивному навчанні, вправах і рольових іграх, які моделюють ситуації професійної діяльності і дозволяють вільно експериментувати та отримувати зворотний зв'язок.

Структурну основу тренінгу складають так звані структурні вправи [8]. До них належать: вступ, прийняття правил, знайомство, очікування, розминка, рефлексія, підведення підсумків. Найбільш поширеними формами роботи під час тренінгу є міні-лекції, робота в малих групах, дискусії, ділові та організаційні ігри, психологічні вправи. Усі вони спрямовані на формування нових знань, переконань, цінностей, професійних поведінкових умінь та навичок.

На нашу думку, корисним є досвід проведення поляризованих дискусій на тему «Державна служба – система обмежень чи шлях до нових можливостей?». Аудиторія умовно поділялася на групи, які аргументовано доводили свою позицію – «система обмежень» або «шлях до нових можливостей». Учасники палко підтримували або спростовували аргументи своїх опонентів, але зазвичай їм вдавалося дійти певної згоди і зробити спільні висновки: «Державна служба – це шлях до нових можливостей для особи, яка прагне досягнути поставленої мети у професійній діяльності і готова прийняти систему певних обмежень».

Дуже ефективними, з точки зору мотивації учасників тренінгової групи, є використання імітаційних, проблемних, евристичних, ділових та сюжетно-рольових ігор. У процесі проведення гри необхідно намагатися, щоб запропонована учаснику роль не точно збігалася з його професійними функціями, а була більш широкою. Задля зміни неефективних установок та способів поведінки часто використовуються ігри з елементами драматизації, в яких учасники розігрують значущі ситуації та мають можливість експериментувати з новими формами поведінки.

Після завершення програми навчання та реалізації психологічного супроводу повторно була проведена психологічна діагностика слухачів. Зведені результати дослідження після професійного навчання з використанням тренінгових занять подані у таблиці 2.

Результати психологічної діагностики після використання професійно-психологічного тренінгу

	К-сть осіб, які мають рівень розвитку психологічної характеристики середній та нижче середнього
Комунікативні здібності	11%
Організаційні здібності	15%
Емоційна стабільність особистості	16%
Ефективні стратегії поведінки в конфліктах	29%
Локус контролю (внутрішній)	33%

Результати дослідження показали, що більшість показників суттєво покращилися, а це свідчить про позитивну динаміку особистісного та соціально-психологічного розвитку державних службовців у процесі підвищення їх фахової кваліфікації.

Прояви комунікативних та організаційних здібностей підвищилися на 19% та 13% відповідно, емоційний стан стабілізувався у 14% слухачів, 25% покращили свої комунікативні уміння (засвоїли ефективні стратегії спілкування) та навички самоорганізації (внутрішній локус контролю) – 2%. Участь у тренінгових заняттях викликала у слухачів бажання самовдосконалюватись, розвивати свої можливості та реалізовувати потреби саме в професійній сфері.

З цією метою майже всі учасники тренінгу відвідали індивідуальні консультації психолога.

У процесі реалізації завдань дослідження нами були виокремлені умови та засоби, які забезпечують продуктивну взаємодію:

- можливість вільно обмінюватись думками, позиціями, цінностями, досвідом тощо;
- створення атмосфери толерантності у групі;

- усвідомлення власної позиції та прийняття позицій інших учасників;
- забезпечення зворотного зв'язку та рефлексії занять;
- створення умов для використання різних способів вербального та невербального спілкування;
- розв'язання як навчальних, так і реальних професійних завдань;
- організація діяльності в малих групах зі спеціальним територіальним розміщенням.

Інтерактивні форми виявляються ефективними у різних напрямках. Зокрема, в інформаційно-пізнавальному вони актуалізують зміст психологічних феноменів та їх роль в управлінській діяльності; сприяють осмисленню основних теоретичних понять та засвоєнню нових способів їх практичного використання.

У діагностичному напрямку вони розвивають потребу у самопізнанні та аналізі психологічних особливостей професійної діяльності державних службовців; формують позитивне ставлення до практичного використання психологічних знань, методів та технік.

У процесі корекційно-розвивальної роботи інтерактивні форми навчання створюють умови для динамічного переходу теоретичних знань на рівень практичних умінь; формують потреби розвитку дивергентності мислення та позбавлення стереотипів; розвивають професійно важливі якості та потреби.

Отже, проведене дослідження довело ефективність використання активних методів навчання у підвищенні професійної компетентності, розв'язанні особистісних та міжособистісних конфліктів, проблем самореалізації, підвищенні самооцінки, емоційної стабільності державних службовців. Їх удосконалення разом з активізацією пізнавальної діяльності пов'язується нами із забезпеченням продуктивної міжособистісної взаємодії учасників тренінгових занять. Саме професійно-психологічний тре-

нінг забезпечив включення учасників заняття у виконання поставлених завдань, які детермінували формування ефективних взаємних впливів, підтримували вияв продуктивних професійно значущих якостей особистості.

Нагальна потреба держави в управлінських кадрах нової формації, інтеграція до міжнародних стандартів системи фахової підготовки державних службовців вимагає розробки комплексного підходу, системи психологічного супроводу підвищення їх кваліфікації, що є перспективним напрямком подальших наукових розвідок.

1. Вишневський А. Застосування моделі та профілів компетентності для управління персоналом в системі державної служби / А. Вишневський, О. Хмельницька // Вісник державної служби. – 2004. – № 4. – С. 56–64.

2. Петровський П.М. Гуманітарна парадигма в системі державного управління / П.М. Петровський; Львів. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2008. – 251 с.

3. Життєва компетентність особистості [наук.-мет. зб. / за ред. Л.В. Сохань]. – К.: Богдана, 2002. – 320 с.

4. Ковальчук М.А. Проблема групового тренінга в зарубешній психології / М.А. Ковальчук, Л.А. Петровская // Вопросы психології. – 1982. – № 2. – С. 140–146.

5. Лесечко М.Д. Методичні засади оцінки професійної компетентності керівника / М.Д. Лесечко, Р.М. Рудницька, А.О. Чемерис // Технологія прийняття управлінських рішень в органах державного управління та органах місцевого самоврядування. – Львів: Ахілл, 2003. – 424 с.

6. Ткач Т.В. Освітній простір особистості: психологічний аспект / Т.В. Ткач; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К.: Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України; Запоріжжя: Вид-во ГУ «ЗІДМУ», 2008. – 271 с.

7. Психологія праці та управління: зб. наук. праць: матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф. (19 груд. 2008) / за заг. ред. О.В. Киричука; М-во праці та соц. політики України, АПН України, Ін-т підготов. кадрів Держ. служби зайнятості України. – К.: ІПК ДЗСУ, 2008. – 197 с.

8. Сороко В.М. Побудова механізму оцінки ділових і професійних якостей державних службовців / В.М. Сороко // Вісник державної служби України. – 2003. – № 1. – С. 65–75.

9. Forwerg M. Sozialpsychologisches Verhaltenstraining. In: H. Hiebsch, M. Forwerg (Hsg.) Sociapsychologie. – Berlin: DVW, 1980. – P. 199–212.



Миляева В.Р. Профессионально-психологический тренинг как метод профессиональной подготовки государственных служащих.

В статье рассматривается проблема усовершенствования профессиональной подготовки государственных служащих. Обосновывается целесообразность использования новых активных методов в системе профессионального обучения. Описывается опыт психологического сопровождения процесса повышения квалификации государственных служащих, в частности, включение профессионально-психологического тренинга в учебную программу подготовки профессионалов.

Ключевые слова: активные методы обучения, профессиональная подготовка, психологическое сопровождение, профессионально-психологический тренинг, социально-психологический тренинг, Т-группа.



Milyaeva Valeriya. The use of professional-psychological training in professional preparation of civil servants.

The article deals with the problem of the improvement of professional training of public officials. Expediency of the establishment of new active methods into professional education system are grounded. The experience of providing psychological accompanying of the raising the level of public official skills, particular including professional – psychological training to education program of professional preparation.

Key words: active methods of education, professional training, psychological accompanying, professional- psychological training, social – psychological training, T – group.

