**Тема 4. Психотренінгові методи в системі професійної підготовки працівників для органів публічної влади**

У результаті систематичної професійної підготовки працівники органів публічної влади, крім комплексу юридичних і спеціальних знань, навичок і вмінь, також повинні:

* мати навички професійного спілкування з різними категоріями громадян;
* вміти в складних умовах, екстремальних ситуаціях, пов’язаних з виконанням обов’язків, приймати правильні управлінські рішення;
* вміти присікати протиправні дії.

Показники професійної і службової підготовки обов’язково враховують під час атестацій, направлення працівників до навчальних закладів, просування по службі.

Перевагою тренінгових технологій у професійній підготовці різних категорій працівників органів публічної влади є можливість розвитку мотивації. На відміну від традиційних форм професійної підготовки, тренінгові технології спрямовані на рефлексію отриманих знань, сприйняття їх крізь власний досвід, емоційні переживання суб’єкта діяльності, адекватний зворотний зв’язок, який дає можливість виявити брак умінь і навичок, прогалини наявних установок і стереотипів, що є додатковим мотивуючим фактором розвитку особистості працівника.

Оскільки тренінг є груповим видом навчальних занять, він дає можливість працівникові навчитися бачити себе так, як це сприймається іншими членами колективу, та спонукає до фіксації, інтерпретації й оцінки дій і поведінки співробітників та самого себе, спонтанного виявлення почуттів і розвитку самовпевненості, а також формування навичок ефективної взаємодії, уміння запобігати та розв’язувати конфлікти.

Застосування психотренінгових методів під час професійної підготовки персоналу органів публічної влади, окрім загальновизнаних та вже описаних у попередніх розділах унікальних можливостей тренінгових методів, сприятиме:

* розумінню працівниками органів публічної влади того, чим обумовлена їх поведінка стосовно інших людей, чому люди поводяться саме так, а не інакше;
* навчанню працівників дійсно чути те, що говорять інші люди, не концентруючись на підготовці відповіді;
* створенню можливості для розуміння того, як діє група і які види групових процесів виникають за певних умов;
* зростанню толерантності до поведінки інших людей;
* створенню умов, у яких працівник може апробувати нові шляхи взаємодії з іншими і отримати зворотний зв’язок про те, наскільки вони ефективні.

У системі професійної підготовки з працівниками органів публічної влади доцільним є застосування таких форм і напрямів тренінгових технологій як і у навчально-виховному процесі закладів освіти.

Крім цього, у межах професійно-психологічної підготовки доцільне проведення психологічних професійно та особистісно-орієнтованих тренінгів, наприклад, комунікативних, інтелектуальних, креативних, антистресових тощо.

Незалежно від форми використання тренінгових методів у системі професійної підготовки персоналу органів публічної влади їх першорядними завданнями, на наш погляд, повинні бути:

* формування у працівників органів публічної влади професійно-психологічної готовності до виконання оперативно-службових завдань;
* розвиток професійних значущих пізнавальних якостей і психологічної орієнтованості в різних аспектах професійної діяльності;
* вдосконалення комунікативних навичок і вмінь для встановлення психологічного контакту з різними категоріями громадян, попередження і вирішення конфліктів;
* формування навичок рольової поведінки в різних ситуаціях службової діяльності;
* формування психологічної стійкості у складних і екстремальних ситуаціях, навчання працівників прийомам саморегуляції і самоврядування;
* навчання працівників тактики, методам і прийомам забезпечення особистої безпеки в специфічних умовах професійної діяльності і в повсякденному житті;
* попередження і профілактика плинності кадрів, порушень службової дисципліни і законності, інших негативних проявів професійно-психологічної деформації;
* збереження психічного і фізичного здоров’я працівників органів публічної влади, максимальне продовження їх професійного довголіття.

Якщо у навчальному закладі тренінги, що проводяться з слухачами, все ж таки будуть деякою мірою академічними і відірваними від професійної діяльності, то тренінги у системі професійної підготовки персоналу органів публічної влади будуть безпосередньо пов’язані з професійною реальністю. Тому для того, щоб результати тренінгів, які використовуються у професійній підготовці, з високою вірогідністю могли бути перенесені у практику і застосовані у ній, такі тренінги повинні відповідати наступним вимогам з організації, засобів і змісту:

* + - створення мінімальної різниці між професійною і тренінговою ситуацією за допомогою втілення всього наявного досвіду службової діяльності у тренінговий процес;
    - широка ілюстрація прикладами з практики різних тем, що розглядаються, вправ для відпрацювання навичок, групових дискусій та інших тренінгових процедур;
    - навички, які тренуються, та ідеї, що передаються, не повинні входити у принципові суперечності з існуючими вимогами, що пред’являються до діяльності органів публічної влади;
    - інформація, яка пропонується працівникам органів публічної влади під час тренінгів, повинна формулюватися так, щоб вони бачили і розуміли її реальне застосування;
    - досягнення розуміння працівниками принципових положень тренінгу;
    - сформовані під час тренінгу установки і відносини повинні відповідати професійно важливим умінням і навичкам;
    - тренінгові програми повинні реалізовуватися для всіх структурних підрозділів і служб органів публічної влади, що забезпечує цілісний характер змін, інтеграцію цілей різних підрозділів і зсув центру активності із зовні в середину системи органів публічної влади;
    - наявність багатоваріантних індивідуальних і групових уявлень про способи і форми використання ефектів тренінгу в майбутньому;
    - наявність як чіткої тематики тренінгів, так і розгляду тем і ситуацій, що пропонуються працівниками органів публічної влади, що дозволяє опрацьовувати найбільш значущі з погляду професіоналів проблеми;
    - проведення досліджень ефекту використання тренінгу в системі професійної підготовки працівників органів публічної влади (самозвіти учасників тренінгів, експертні оцінки організації їх професійної діяльності, психодіагностичні показники, аналіз результатів службової діяльності тощо).

Окремим напрямом застосування психотренінгів у професійній підготовці працівників у практичних органах публічної влади є проведення психодіагностичних тренінгів. Необхідно відзначити, що психодіагностичні можливості тренінгу дозволяють реалізовувати ряд завдань психологічного забезпечення професійної діяльності: відбір, підбір і розвиток персоналу органів публічної влади; проведення атестацій; планування професійних кар’єр; визначення індивідуальних програм професійної підготовки; визначення оптимальної спеціалізації персоналу щодо завдань, які вирішуються; діагностика дезадаптаційних проявів і негативних емоційних станів у працівників.

Основою використання тренінгу або його елементів під час відбору і оцінки професійних і психологічних якостей кандидатів на заміщення певних посад є засоби моделювання специфічного для даної групи фахівців середовища і нормативні уявлення відносно особливостей, які властиві успішному фахівцеві, а також процедури фіксації результатів діяльності претендентів у різних ситуаціях, що відображають специфіку діяльності.

Досвід діагностики подібного роду використовувався у практиці ассесмент-центрів, що виникли у Німеччині за роки 1-ої світової війни, і ситуативного тестування, що отримало розвиток у США. Згодом ассесмент-центри широко розповсюдилися і в них переважно методами групового моделювання професійних ситуацій вирішувалися завдання відбору персоналу організацій, підбору кандидатів на підвищення, детальнішого ознайомлення претендентів з вимогами робочого місця, планування професійної кар’єри.

Провідне місце у вирішенні цих завдань займають методи моделювання професійного середовища, які здійснювались у групах із залученням до оцінних процедур груп експертів. Стандартизовані сукупності моделей діяльності забезпечують ефективне прогнозування успішності претендентів у конкретному організаційному контексті.

Під час організації і проведення діагностичних тренінгів працівники органів публічної влади, що беруть участь у таких тренінгах, повинні попереджатися про діагностичні цілі тренінгу, про ступінь конфіденційності результатів діагностики, при цьому керівництво не інформується щодо причин негативного прогнозу. У разі, коли в тренінгу вирішуються завдання підбору, ведучі тренінгу проводять необхідні консультації і співбесіди з посадовими особами, з якими у майбутньому належить взаємодіяти претендентові на посаду, для того, щоб врахувати їх особистісні і професійні особливості, побажання і очікування при прийнятті рішення. Деякі з працівників, на кого чекає функціональна взаємодія з претендентом, можуть включатися у тренінгову групу.

Спеціалізація персоналу за завданнями, які планується вирішувати, формування команд, оперативних і робочих груп можливе в межах тренінгу формування команди. При цьому тренер, зберігаючи свою активність як діагност, зосереджується на створенні умов, у яких можливі виразні прояви наявних у групі синергічних явищ, спеціалізацій і обмежень.

В цілому, психотренінгові методи у системі професійної підготовки працівників органів публічної влади є сполучною ланкою між теорією і практикою діяльності органів і підрозділів публічної влади. Завдяки феноменам тренінгу можливо значно поліпшити якість професійної підготовки персоналу, продовжити його професійне довголіття. У цьому ключі особливого значення набуває тренінгове супроводження підвищення кваліфікації і перепідготовки, як складових загальної професійної підготовки персоналу органів публічної влади.