

ПСИХОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ

УДК 159.99

Губченко Е.В.

Голицынский пограничный институт ФСБ РФ

ОСОБЕННОСТИ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПРОВЕДЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА ПО РАЗВИТИЮ ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ У КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПОГРАНИЧНОГО ПРОФИЛЯ

E. Gubchenko

Golitsyn Border Guard Service Institute of FSB of the Russian Federation

SPECIALITIES OF EXPERIMENTAL PROGRAM ON ORGANIZING SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL TRAINING TO DEVELOP FRONTIER HIGH SCHOOL CADET'S BUSINESS QUALITIES

Аннотация. Развитие деловых качеств является необходимым условием формирования современных профессиональных кадров пограничных органов. В статье представлены результаты эмпирического исследования по развитию деловых качеств курсантов образовательных учреждений пограничного профиля с помощью социально-психологического тренинга. В группах, участвующих в социально-психологическом тренинге, наблюдаются некоторые изменения по следующим показателям: интеллектуальные способности; волевые качества, упорство; эмоциональная устойчивость; управленческие качества в самостоятельности принятия решения.

Ключевые слова: деловые качества; социально-психологический тренинг; программа социально-психологического тренинга; система оценки.

Abstract. The development of business qualities is a necessary condition in training modern frontier staff. The article presents the results of empirical research of the development of frontier high school cadets' business qualities during social and psychological training. The groups which took part in training showed better results in intellectual, volitional, persevering, emotional stability, managing and decision-taking qualities.

Key words: business qualities, socio-psychological training, a program of socio-psychological training, evaluation system.

Для успешного решения многоплановой проблемы – выявления особенностей развития деловых качеств офицера-пограничника методом социально-психологического тренинга в рамках вуза пограничного профиля – представляется важным проследить эмпирическим путем реальное состояние круга вопросов, которые решает руководитель тренинга в ходе подготовки экспериментальной программы и проведения формирующего эксперимента с курсантами образовательных учреждений пограничного профиля.

В ходе исследования с курсантами экспериментальной группы был проведен социально-психологический тренинг, основной целью которого являлось развитие деловых качеств офи-

цера-пограничника. Для этого на этапе конструирования была разработана программа социально-психологического тренинга, в основу которой легли идеи и рекомендации А.Д. Авдеева, Т.А. Аржакаевой, Е.Д. Бреуса, И.В. Вачкова, В.А. Лабунской, Ю.А. Мендже-рицкой, Л.А. Петровской и других исследователей [1; 3; 5; 6].

Программой социально-психологического тренинга было определено решение следующих задач:

1) ориентация курсантов в специфике социально-психологического тренинга как метода обучения;

2) формирование у курсантов организационно-управленческих навыков;

3) формирование у курсантов коммуникативных навыков и умений;

4) раскрытие у курсантов интеллектуальных способностей;

5) обучение курсантов простейшим приемам саморегуляции и психодиагностики;

6) овладение курсантами некоторыми психотехниками (групповые дискуссии, ролевые игры, психогимнастические упражнения);

7) развитие у курсантов деловых качеств в ходе анализа служебных ситуаций и принятия управленческих решений;

8) оценка курсантами степени развитости своих деловых качеств в ходе решения задач служебных ситуаций.

Экспериментальная программа социально-психологического тренинга по развитию у курсантов деловых качеств включала теоретический и практический (тренинговый) блоки.

Теоретический блок программы состоял из цикла мини-лекций по проблемам общения и был ориентирован на формирование у курсантов экспериментальной группы представлений о сущности и содержании деловых качеств офицера-пограничника. Лекции были оформлены в виде раздаточного материала и выдавались курсантам для ознакомления накануне проведения занятий методом социально-психологического тренинга.

Практический блок был направлен на то, чтобы научить курсантов эксперименталь-

ной группы управленческим действиям в служебных ситуациях и применять полученные теоретические знания на практике, научить их принимать управленческие решения, быстро и четко их излагать, правильно выстраивать разговор в различных ситуациях общения, развить у них необходимые коммуникативные умения и навыки, а также интеллектуальные способности и волевые качества оперативного принятия решения в сложных и быстро меняющихся обстоятельствах служебных ситуаций, подобранных для проведения социально-психологического тренинга.

Практическая часть социально-психологического тренинга состояла из пяти занятий, каждое из которых было рассчитано на четыре часа.

Общая схема каждого занятия выглядела следующим образом: психогимнастические упражнения, настраивающие курсантов на групповую работу; выполнение индивидуальных или групповых заданий, соответствующих частным целям занятия; взаимный обмен мнениями, переживаниями, оценками; самоотчеты курсантов, участвующих в тренинге об их состоянии и удовлетворенности занятием; подведение итогов занятия руководителем.

В рамках практического блока применялись разнообразные методики социально-психологического тренинга (групповая дискуссия, ролевые игры, упражнения), выбор которых для каждого тренингового занятия определялся его частными целями.

Во время групповой дискуссии курсанты обсуждали различные варианты действий в той или иной служебной ситуации, реализуя свои деловые качества и наблюдая за действиями партнеров. Можно было формализовать восприятие действий курсантов, предложив им варианты ответов. Однако во время проведения формирующего эксперимента использовался не формализованный подход, а принцип аквариума [6], когда каждый высказывался и давал неформальную оценку действий партнеров, оказавшихся в роли руководителей групп.

Результатом групповой дискуссии стало осознание каждым участником тренинга собственной ответственности за принятое решение при выполнении оперативно-служебных задач, а также ответственности за действия партнеров.

При проведении ролевых игр курсанты разыгрывали ситуации из реальной пограничной деятельности, вызвавшие наибольшие психологические трудности у офицеров-пограничников во время службы. После розыгрыша служебных ситуаций действия курсантов анализировались всеми участниками, а также оценивалась экспертной группой. Данные анализа были направлены на уяснение курсантами экспериментальной группы причин, вызывающих собственные затруднения в управленческой деятельности. После анализа и уяснения причин осуществлялся поиск оптимальных форм поведения и действий для данной служебной ситуации. При нахождении оптимальных форм поведения и действий, удовлетворяющих всех партнеров, каждая служебная ситуация доигрывалась до позитивного решения.

Таким образом, в каждой служебной ситуации непрерывно и динамично реализовывалась задача самоуяснения курсантами равной меры ответственности за принятие решения в ходе служебных ситуаций, а также приобретение ими деловых качеств и определенного опыта по преодолению допущенных ошибок.

Психологические упражнения, выполняемые участниками тренинга, были направлены на развитие наблюдательности у курсантов, умения каждого из них воспринимать и понимать партнеров по неречевым (невербальным) средствам общения, а также на развитие таких способностей курсантов, как умение держаться без напряжения, логично и аргументированно излагать свои мысли; умение быстро ориентироваться в обстановке и давать адекватные служебной ситуации ответы; умение поддерживать разговор; умение выступать перед сослуживцами.

В конце каждого занятия участники тренинга выполняли дыхательные упражнения

на релаксацию с целью усвоения приемов снятия эмоционального напряжения в стрессовых ситуациях.

Следует отметить, что в рамках практического блока также использовались методы экспресс-диагностики. По форме проведения это мини-анкеты и устный опрос, связанный с подведением итогов и разбором действий курсантов в служебной ситуации.

Экспресс-диагностика позволяла отслеживать уровень осознания необходимости развития деловых качеств курсантами в ходе тренинга и динамику их психологического и эмоционального состояния в течение занятия. Кроме того, использовался метод включенного наблюдения руководителя за поведением и действиями курсантов и группы в целом. Он позволял соотнести уровень осознания необходимости развития деловых качеств курсантами с реальными изменениями в действиях участников тренинговой группы, происходящими на поведенческом уровне.

Так, у отдельных курсантов в начале занятий наблюдались неуверенность, неактивное участие, низкий уровень умения вести беседу, принимать решения и отстаивать их, рефлексивно оценивать свое поведение. Многие курсанты испытывали трудности вербализации собственных мыслей: делали паузы в поисках подходящего слова, излишне жестикулировали руками. Некоторые курсанты были недостаточно активными, не стремились к выполнению отдельных упражнений.

По мере увеличения объема практических занятий наблюдались рост активности курсантов в выполнении психологических упражнений, повышение интереса к обсуждаемым проблемам, потребности высказать свое мнение, выслушать точку зрения других курсантов. В результате выполнения психологических упражнений наблюдалось и повышение качества построения своих мыслей и их изложение отдельными курсантами. Следует отметить и уменьшение количества ошибок в выступлениях курсантов перед сослуживцами. Все это свидетельствовало о возрастании интереса курсантов к тренингу,

проблемам, которые в ходе него решаются, а также их стремлении к реализации в дальнейшем общении своих профессиональных знаний с целью практического применения накопленного опыта и умений.

В ходе основного этапа формирующего эксперимента с курсантами каждой из подгрупп экспериментальной группы был проведен социально-психологический тренинг по разработанной экспериментальной программе.

Исследовательская концепция формирующих элементов объединила такие содержательные компоненты, как цель экспериментального исследования, выделенные объект и предмет изучения, познавательно-формирующий социально-психологический инструментарий, а также методики, используемые в ходе социально-психологического тренинга. Ключевое место при проведении социально-психологического тренинга занимают наиболее эффективные исследовательско-развивающие и статистические методики оценки его результатов.

Для успешного применения различных методик формирующего эксперимента была предусмотрена разработка процедуры для каждого из них, в том числе и для таких традиционных методов, как наблюдение, восприятие, собеседование, тестирование.

Последующая системная оценка полученных результатов позволила воссоздать целостный образ и систематизировать процесс развития деловых качеств офицера-пограничника методом социально-психологического тренинга.

Для того, чтобы выяснить, соответствуют ли деловые качества модели будущего офицера-пограничника, использовали инструментарий психодиагностики. В самом общем виде психодиагностика – это теория и практика изучения индивидуально-психологических особенностей личности человека с помощью специально разработанных инструментов и методик. Одним из таких методов является тестирование – проба, испытание или проверка комплексом стандартизированных вопросов (или заданий) степени выраженности психических свойств

личности применительно к той или иной сфере деятельности с заранее определенной надежностью и валидностью [7].

Задействование всего комплекса исследовательско-развивающего инструментария в ходе формирующегося эксперимента преследовало цель получить социально-психологические данные о деловых качествах курсантов на следующих уровнях:

1 уровень – индивидуальный (индивидуальные особенности, свойства, акцентуации, мотивация, характер);

2 уровень – интегративно-личностный (самосознание, самооценка, ценности, направленность, деловые качества);

3 уровень – субъектно-деятельностный (интеллектуальность, дееспособность, коммуникабельность).

В целом предполагалось по результатам социально-психологического тренинга определить особенности динамики развития деловых качеств у курсантов как совокупности групп качеств организаторско-управленческого, коммуникативно-деятельностного и интеллектуального блоков. Соответственно в рамках эксперимента целесообразно было подготовить экспериментальную методику проведения социально-психологического тренинга по развитию деловых качеств, чтобы в ходе занятия применить тренинговую стратегию и оценить полученные данные.

Для создания комплексного внутреннего социально-психологического портрета курсантов были использованы следующие методики: тест Кэттелла (16 PF-опросник), тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра и методика изучения коммуникативных и организаторских склонностей (КОС).

Оценка каждого из ресурсов проводилась по следующим пунктам:

– степень выраженности управленческих (организаторских) качеств;

– степень выраженности интеллектуальных способностей.

Общая схема формирующего эксперимента включала три этапа: подготовительный, основной и заключительный.

На подготовительном этапе осуществля-

лось предварительное тестирование курсантов по вышеуказанным методикам.

Перед началом проведения исследования респондентам были объяснены цель и задачи исследования, доведены инструкция и порядок работы с той или иной методикой, важность объективных ответов на поставленные вопросы и гарантии анонимности.

По результатам предварительного исследования в контрольной и экспериментальной группах не было зафиксировано значимых различий по указанным показателям, что позволило констатировать изначальную принадлежность данных групп к одной выборочной совокупности.

Динамика развития деловых качеств у курсантов экспериментальной и контрольной групп оценивалась посредством реализации перечисленных методик до и после проведения основного этапа формирующего эксперимента с интервалом в один месяц.

Заключительный этап формирующего эксперимента включал оценку эффективности социально-психологического тренинга.

Для изучения эффективности формирующего эксперимента был проведен сравнительный анализ эмпирических результатов, полученных до и после проведения основного этапа, анализ самоотчетов курсантов и данных анкет экспериментальной группы.

Результаты анализа, полученные после

проведения основного этапа формирующего эксперимента, позволяют оценить его эффективность.

Так, результаты итогового среза при измерении уровня выраженности деловых качеств у курсантов экспериментальной группы (по методике коммуникативные и организаторские склонности (КОС)) показывают увеличение показателей за счет повышения умений организовать работу и развития коммуникативных способностей (уровень значимости $p \leq 0,002$ коммуникативных склонностей и $p \leq 0,001$ – организаторских склонностей с проверкой достоверности различий с помощью непараметрического критерия Вилкохона).

В контрольной группе значимых изменений не зафиксировано, что позволяет сделать вывод о том, что именно воздействие социально-психологического тренинга оказало влияние на развитие коммуникативных и организаторских склонностей у курсантов экспериментальной группы (см. рис. 1, 2).

Для определения различий в степени развитости деловых качеств у курсантов по факторам опросника Р.Б. Кеттелла были подсчитаны среднегрупповые значения полученных оценок по каждому фактору в экспериментальной группе, а также рассчитан коэффициент различий по W- критерию Вилкохона (см. табл. 1, 2).

Согласно результатам исследования, кур-

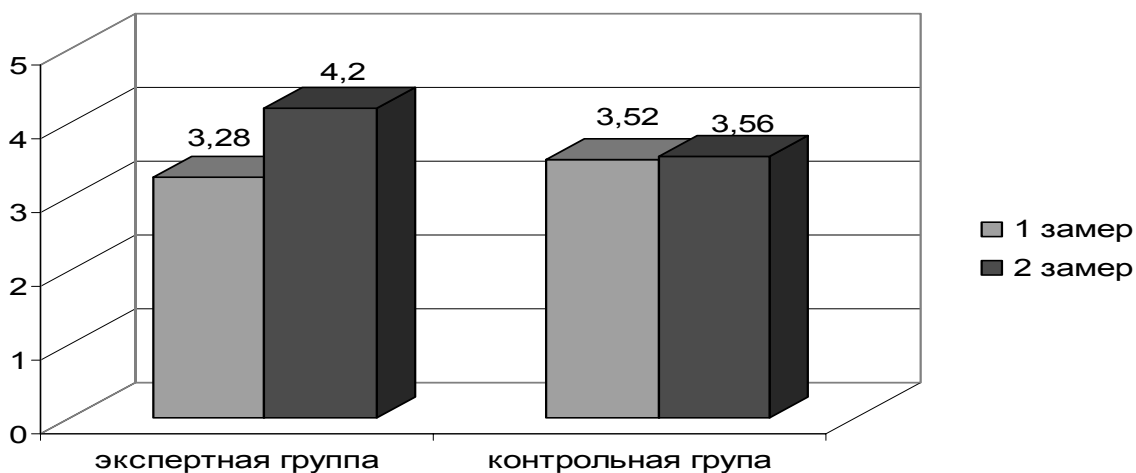


Рис 1. Динамика изменений коммуникативных склонностей до и после проведения социально-психологического тренинга

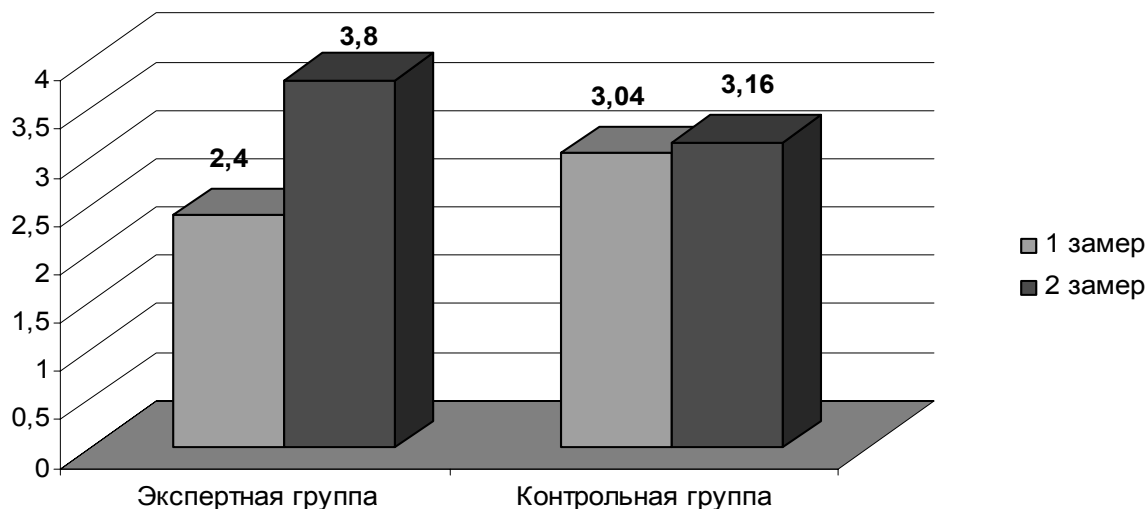


Рис. 2. Динамика изменений организаторских склонностей до и после проведения социально-психологического тренинга

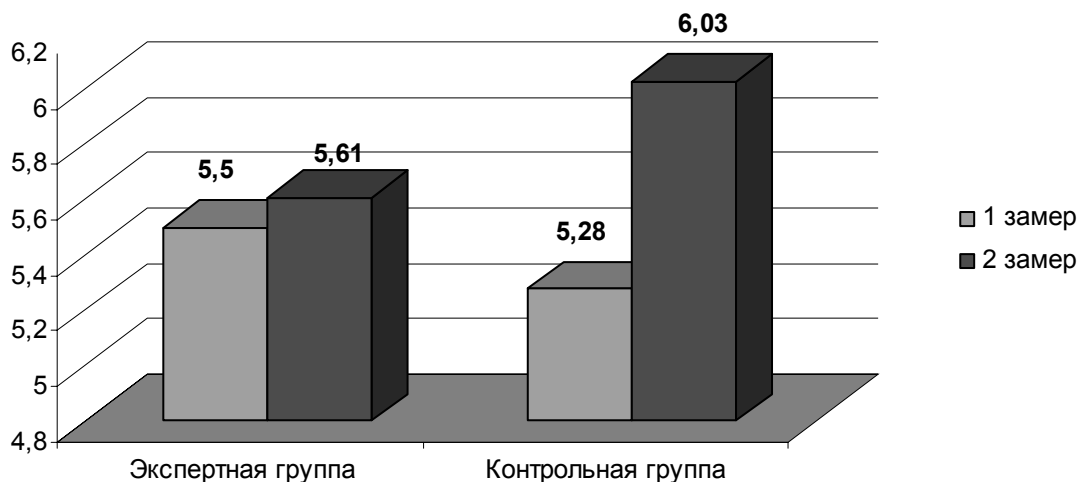


Рис. 3. Динамика изменений интеллектуальных качеств до и после проведения социально-психологического тренинга в контрольной и экспериментальной группах (г. Голицыно)

санты, прошедшие комплекс социально-психологического тренинга, значительно различаются по следующим факторам личностного опросника Р.Б. Кеттелла: А – «замкнутость – общительность» ($t = -3,305$ на уровне $p \leq 0,001$); L – «доверчивость – подозрительность» ($t = -3,231$ на уровне $p \leq 0,001$); О – «спокойствие – тревожность» ($t = -3,082$ на уровне $p \leq 0,002$), Q4 – «расслабленность – напряженность» ($t = -2,963$ на уровне $p \leq 0,003$).

Судя по полученным данным, в контрольных группах существенных изменений не произошло, а в группах, подвергшихся социально-психологическому тренингу, наблюдаются некоторые изменения по следующим показателям: интеллектуальные способности; волевые качества, упорство; эмоциональная устойчивость; управленческие качества в самостоятельности принятия решения.

Данные итогового среза при измерении

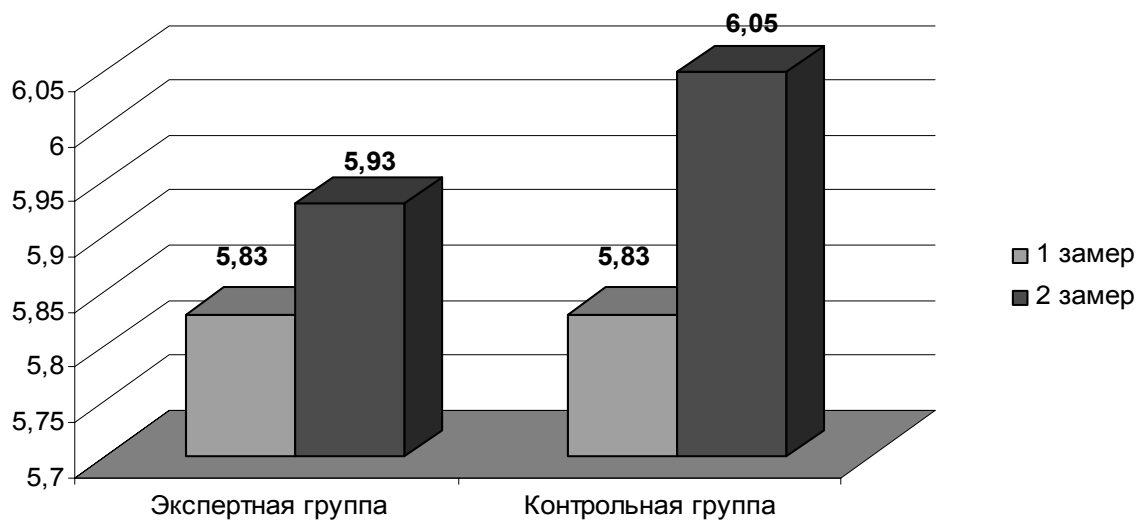


Рис. 4. Динамика изменений интеллектуальных качеств до и после проведения социально-психологического тренинга в контрольной и экспериментальной группах (г. Москва)

Таблица 1

Различия в характеристиках курсантов, участвовавших в социально-психологическом тренинге (г. Голицыно)

Факторы опросника Р.Б. Кэттелла	Средние оценки у курсантов до СПТ	Средние оценки у курсантов после СПТ	T-конкретные значения статистики (W-критерий Вилкохона)	p-уровень значимости различий между курсантами до и после СПТ
1. Фактор А: «замкнутость – общительность»	5,52	6,88	- 3,305	0,001
2. Фактор В: интеллект	3,52	4,36	- 2,035	0,042
3. Фактор С: «эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность»	5,24	5,56	- 0,877	0,381
4. Фактор Е: «подчиненность – доминантность»	4,92	5,60	- 2,183	0,029
5. Фактор F: «сдержанность – экспрессивность»	4,80	5,48	- 1,456	0,145
6. Фактор G: «низкая нормативность поведения – высокая нормативность поведения»	5,96	6,04	- 0,918	0,359
7. Фактор Н: «робость – смелость»	6,64	6,32	- 0,875	0,382
8. Фактор I: «жесткость – чувствительность»	4,88	5,68	- 2,693	0,007
9. Фактор L: «доверчивость – подозрительность»	3,96	5,0	- 3,231	0,001
10. Фактор М: «практичность – мечтательность»	5,60	5,8	- 0,550	0,582

Продолжение табл. 1 на стр 90

Продолжение табл. 1

11. Фактор N: «прямолинейность – дипломатичность»	5,92	6,76	- 1,981	0,048
12. Фактор O: «спокойствие – тревожность»	5,32	6,6	- 3,082	0,002
13. Фактор Q1: «консерватизм – радикализм»	5,0	5,04	- 0,266	0,790
14. Фактор Q2: «конформизм – неконформизм»	2,72	4,48	- 3,672	0,000
15. Фактор Q3: «низкий самоконтроль – высокий самоконтроль»	4,8	5,2	- 0,860	0,390
16. Фактор Q4: «расслабленность – напряженность»	4,76	5,44	- 2,963	0,003

Таблица 2

Различия в характеристиках курсантов, участвовавших в социально-психологическом тренинге (г. Москва)

Факторы опросника Р.Б. Кэттелла	Средние оценки у курсантов до СПТ	Средние оценки у курсантов после СПТ	T-конкретные значения статистики (W-критерий Вилкохона)	p-уровень значимости различий между курсантами до и после СПТ
1. Фактор А: «замкнутость – общительность»	7,48	7,48	- 0,121	0,904
2. Фактор В: интеллект	5,24	6,28	- 4,099	0,001
3. Фактор С: «эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность»	8,4	7,84	- 2,215	0,027
4. Фактор Е: «подчиненность – доминантность»	6,0	6,28	- 1,941	0,052
5. Фактор F: «сдержанность – экспрессивность»	7,0	6,88	- 0,707	0,480
6. Фактор G: «низкая нормативность поведения – высокая нормативность поведения»	6,6	6,76	- 1,081	0,279
7. Фактор H: «робость – смелость»	9,24	8,48	- 2,848	0,004
8. Фактор I: «жесткость – чувствительность»	3,72	4,84	- 4,093	0,001
9. Фактор L: «доверчивость – подозрительность»	3,84	4,4	- 3,116	0,002
10. Фактор M: «практичность – мечтательность»	4,56	5,12	- 2,913	0,004
11. Фактор N: «прямолинейность – дипломатичность»	5,72	5,88	- 1,027	0,305
12. Фактор O: «спокойствие – тревожность»	2,28	3,44	- 3,491	0,001
13. Фактор Q1: «консерватизм – радикализм»	4,04	4,2	- 1,897	0,058
14. Фактор Q2: «конформизм – неконформизм»	1,88	3,04	- 4,058	0,001
15. Фактор Q3: «низкий самоконтроль – высокий самоконтроль»	8,28	7,84	- 2,598	0,009
16. Фактор Q4: «расслабленность – напряженность»	2,24	3,32	- 3,710	0,001

интеллектуальных способностей у курсантов экспериментальной группы (по методике Р. Амтхауэра) также показывают повышение уровня развития деловых качеств у курсантов после проведения с ними социально-психологического тренинга (уровень значимости $p \leq 0,002$ с проверкой достоверности различий с помощью непараметрического критерия Вилкохона). В контрольной группе значимых изменений в развитии деловых качеств не зафиксировано, следовательно, именно воздействие социально-психологического тренинга оказало влияние на повышение уровня развития деловых качеств у курсантов экспериментальной группы (см. рис. 3, 4). Эти же данные подтверждаются показателями Московского института.

Таким образом, результаты проведенного экспериментального исследования позволяют сделать вывод о том, что показатели развития деловых качеств курсантов в экспериментальной группе стали выше показателей контрольной группы.

Продуктивное развитие деловых качеств у курсантов методом социально-психологического тренинга в соответствии с разработанной теоретической моделью возможно, если этот процесс осуществляется по опти-

мальному алгоритму, при наличии эффективной технологии. При этом технология, на наш взгляд, должна стать «организационно-процедурным» основанием, вбирающим в себя совокупность сил, средств, форм и методик, обеспечивающих достижение гарантированного результата в процессе развития деловых качеств у курсантов в ходе социально-психологического тренинга.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Авдеев А.Д. Психологические условия формирования профессиональных коммуникативных умений у курсантов вузов ФСБ России пограничного профиля: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2004. 203 с.
2. Бурлачук Л.Ф. Тест как основной инструмент психодиагностики // Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика. Учебник для вузов. 2-е изд. М., 2010. 351 с.
3. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учеб. пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2008. 256 с.
4. Панфилова А.П. Тренинг педагогического общения. М., 2008. 240 с.
5. Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. М., 1989. 216 с.
6. Петровская Л.А. Общение – компетентность – тренинг: Избранные труды. М., 2007. 687 с.
7. Свенцицкий А.Л. Краткий психологический словарь. М., 2011. 512 с.