

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 351.74:159.9

П. П. Підюков,
доктор юридичних наук, професор, заслужений юрист України,
О. С. Дронова,
кандидат психологічних наук,
С. Л. Мазур,
Т. В. Бобко

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ У РОБОТІ З ПРАЦІВНИКАМИ ОВС

Стаття присвячена психологічному аналізу ефективності тренінгової роботи з працівниками ОВС. Розроблення ефективного інструментарію для отримання найбільш достовірних даних допоможе будь-якому відділу та підрозділу ОВС як в економічному плані (зменшення часу та витрат на навчання необхідним навичкам), так і в психологічному (розкриття найбільш корисних якостей особистості та виявлення найменш бажаних для роботи в системі ОВС).

Ключові слова: психологічний тренінг, учасники, рефлексія, навчання, працівники ОВС.

Статья посвящена психологическому анализу эффективности тренинговой работы с сотрудниками ОВД. Разработка эффективного инструментария для получения наиболее достоверных данных поможет любому отделу и подразделению как в экономическом плане (сокращение времени и затрат на обучение необходимым навыкам), так и в психологическом (раскрытие самых полезных качеств личности и разоблачение наименее желательных для работы в системе ОВД).

Ключевые слова: психологический тренинг, участники, рефлексия, обучение, сотрудники ОВД.

Paper presents a psychological analysis of an effective training program with organs of internal affairs. The development of effective tools for getting accurate data is essential and will benefit any part of organization from an economic point of view (saving time and costs of getting knowledge) and psychologically (revealing of hidden personal characteristics of candidates, both favourable and least desirable for working in the system of the organs of Internal Affairs).

Keywords: psychological training, participants, reflection, training, MIA employees.

На сьогодні достатньо ефективними є інтерактивні методи навчання, зокрема, психологічні тренінги.

Цей метод також відомий під назвою “активної соціально-психологічної підготовки”, “активного соціального навчання”, “групи інтенсивного спілкування”, “соціально-психологічного тренінгу”, “тренінгу сенситивності”, “активних групових методів навчання” тощо.

Виник метод тренінгу в XIX ст. у медицині як різновид психотерапії, згодом, у XX ст., почав використовуватись у професійній освіті та практичній психології

[10]. Прийнято вважати, що перші тренінгові групи, зорієнтовані на підвищення компетентності в спілкуванні, були організовані учнями К. Левіна й одержали назву Т-групи. Саме ж поняття “соціально-психологічний тренінг”, яке зараз широко використовується в психологічній практиці, ввів М. Форверг.

У наш час психологічний тренінг застосовується: у розв’язанні професійних групових завдань, у підготовці спеціалістів різних професій, зокрема, працівників ОВС, для розвитку особистості, для підвищення компетенції в спілкуванні, для розв’язання особистісних проблем, для мотивації, адаптації, професіоналізації та багато іншого [6, 13].

Термін тренінг (від англійського – training) має декілька значень: навчання, виховання, підготовка, тренування. Його застосовують для позначення різноманітних прийомів, форм і засобів, що використовуються у психологічній практиці, як в індивідуальному, так і груповому контексті.

Хоча на теперішній час й існує безліч робіт, присвячених проблемі психологічного тренінгу, та загальновизнаного наукового визначення це поняття не має.

Так, наприклад, на думку Л.А. Петровської, соціально-психологічний тренінг – це “засіб впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних установок, навичок і досвіду в галузі міжособистісного спілкування, засіб розвитку компетентності у спілкуванні, засіб психологічного впливу”. Дослідниця виокремлює такі методичні форми психологічного тренінгу: відеотренінг, рольове навчання, груповий аналіз оцінок і самооцінок, невербальні методики тощо [14].

Іншої точки зору притримується Ю.М. Ємельянов і визначає тренінг як групу методів розвитку здібностей до навчання і опанування будь-яким складним видом діяльності [4].

І.В. Бачков зазначає, що груповий психологічний тренінг – це сукупність активних методів практичної психології, які використовуються для формування навичок самопізнання й саморозвитку [2].

На думку С.І. Макшанова, поняття “тренінг” потрібно розуміти як багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів людини, групи та організації з метою гармонізації професійного та особистісного існування людини, як спосіб перепрограмування наявної в людини моделі управління своєю поведінкою й діяльністю; як процес створення нових функціональних утворень (або розвиток уже існуючих), що керують поведінкою [7].

По-іншому до визначення поняття “тренінг” підійшов А.П. Ситніков, який розглядає тренінг як навчальну гру, що поєднує в собі навчальну й ігрову діяльність, яка проходить в умовах створення різних ігрових ситуацій [15].

В.І. Барко вважає, що тренінг – це навчальна технологія, орієнтована на використання активних методів групової роботи з метою формування і розвитку компетентності, тобто якостей, властивостей, навиків, здібностей та установок. Такий вид підготовки має низку переваг, серед яких ефективність засвоєння та розвиток знань і навиків, моделей поведінки, розширення творчих можливостей [1].

Поряд з іншими О.В. Євтіхов стверджує, що груповий психологічний тренінг є методом цілеспрямованих змін людини, зорієнтованих на особистісний і професіональний розвиток через набуття, аналіз і переоцінку нею власного життєвого досвіду в процесі групової взаємодії [3].

Тож, як бачимо, тренінг є методом, за допомогою якого вчені-практики розв’язують багато різноманітних актуальних проблем. Така різноманітність притаманна і для визначення функціонального спрямування психологічного

тренінгу. До основних його функцій відносять: діагностичну, навчальну, розвиваючу, профілактичну, корекційну, терапевтичну, адаптаційну.

Робота в груповому соціально-психологічному тренінгу сприяє максимальному залученню кожного учасника в процес, що досягається за рахунок активізації механізмів саморегуляції. Активність процесу саморегуляції як у сфері спілкування, так і в будь-яких інших видах діяльності зумовлює ефект її виконання.

Л.І. Мороз зауважує, що в залежності від поставлених цілей, мети та завдань виділяють декілька різновидів тренінгів:

- соціально-психологічний тренінг, який має на меті розвиток комунікативних здібностей, міжособистісних стосунків;
- тренінг особистісного зростання, спрямований на самовдосконалення, самопізнання особистості;
- психотерапевтичний тренінг, що використовується з метою виправлення хворобливих відхилень в особистісному розвитку;
- психокорекційний тренінг, спрямований на корекцію психічних процесів;
- тематичний тренінг, що має на меті розгляд конкретних тем, які потрібно засвоїти [10].

Рекомендації для проведення тренінгу з працівниками ОВС можуть бути такими: ведучому-психологу необхідно відповідним чином вплинути на психологічний світогляд працівника ОВС, котрий бере участь у тренінгу, щоб без особливої сторонньої протидії змінити в нього сталі, статичні уявлення про певні об'єкти обговорення. Наприклад, для того, щоб навчити працівника ОВС новій моделі поведінки, слід надати беззаперечні докази щодо правильності саме тієї чи іншої поведінки і переконати в необхідності діяти саме так, а не інакше. А також необхідно довести йому, що він зможе все це реалізувати і, безумовно, матиме всі шанси на досягнення успіху. В іншому випадку результати даного тренінгу можуть бути поставлені під сумнів, і працівник ОВС, пройшовши його формально, не повірить в його ефективність, не буде користуватися відповідними методами на практиці, а якщо і буде, то лише частково, отримуючи при цьому здебільшого негативний результат, що може стати причиною розчарування в можливості змінити ситуацію і зламати стереотип шаблонності мислення та дій [16].

О.С. Можайкіною була апробована програма тренінгових занять, яка сприяла збагаченню працівників міліції знаннями, необхідними для взаєморозуміння з колегами, керівниками та населенням; розвитку вмінь аналізувати власну поведінку та поведінку інших; виявленню критичності та самокритичності; розвитку вміння знаходити позитивні варіанти розв'язання різних життєвих ситуацій і т. ін. Це дало їй змогу визначити головні напрями подолання асоціальної поведінки працівників ОВС, якими є: психокорекційна робота з працівниками міліції, які схильні до асоціальної (в тому числі і агресивної) поведінки, та координація психолого-педагогічної діяльності наставників і керівників [9]. Її напрацювання успішно використовуються сьогодні для розробки тренінгових програм.

Слід зазначити, що кожен тренінг має свої принципи, зокрема:

- активної участі кожного учасника;
- дослідження творчої позиції кожного учасника;
- об'єктивації поведінки;
- оптимізації пізнавальних процесів в умовах спілкування, взаємодії;
- партнерського спілкування та взаємодопомоги [6].

Дуже важливо, щоб під час тренінгових занять обстановка в групі була психологічно комфортною (в соціальному контексті), доброзичливою, з поважним

ставленням до членів групи, тобто повинна бути забезпечена позитивна установка кожного учасника на виконання вправ та взаємодію. Суб'єктивна думка будь-якого учасника тренінгу відносно самого себе може бути цілком непрогнозованою, тому слід підходити до кожного з них індивідуально, з урахуванням його особливостей.

Справедливою, з нашого погляду, є думка К.Л. Мілютіної про те, що тренінг може вважатися успішним, якщо:

- емоційні реакції учасників відповідають змісту вправ та теоретичного матеріалу;
- усі учасники вільно спілкуються між собою;
- помітні невербальні вияви відкритості та зацікавленості учасників тренінгу;
- учасники ставлять запитання за темою тренінгу та охоче беруть участь у групових дискусіях;
- обговорення змістовних складових тренінгу продовжується на перервах та після тренінгу;
- ні тренер, ні учасники тренінгу не відчують нудьги чи втоми [8].

При формуванні груп працівників міліції для проведення тренінгу виділяють такі положення.

По-перше, різниця у віці членів тренінгової групи не повинна бути значною (становити не більше 1–3 роки), бо в іншому разі старші можуть чинити вплив та тиск на молодших.

По-друге, бажано, щоб у тренінгу брали участь працівники міліції з різними формами вираження поведінкових відхилень. Це, у свою чергу, дозволяє розширити спектр реакцій і способів поведінки в різних тренінгових ситуаціях.

По-третє, оптимальна чисельність тренінгової групи становить 6–12 осіб. При меншій чисельності зменшується можливість взаємного обміну досвідом, а при чисельності групи більш ніж 15 осіб зменшується час для зворотного зв'язку, обґрунтування та аргументації своєї позиції, і, як наслідок, зменшується ефективність вирішення поставлених завдань.

Як правило, кожний учасник тренінгу засвоює нове тільки шляхом докладення власних активних зусиль.

Слід також мати на увазі, що проведення кожного заняття тренінгу має вибудовуватись за наступним планом:

- привітання та формування мотивації на вивчення теми заняття;
- розумова розминка, активізація учасників та створення позитивної атмосфери у групі;
- виявлення вихідного рівня знань учасників тренінгу по кожній його тематиці;
- подання нової інформації з тренінгової тематики у формі міні-лекцій чи групових дискусій;
- апробація отриманих навичок у практичних вправах (рольових іграх);
- рефлексія, тобто усвідомлення учасниками тренінгу виконаної ними роботи та її значення для кожного з них.

Правила та норми, за якими працює тренінгова група, встановлюються, по-перше, тільки після їх попереднього обговорення в групі, по-друге, після отримання згоди більшості з членів групи дотримуватися їх. Це дуже важливий момент, тому що обговорення й прийняття групових правил є першим кроком у формуванні відповідальності за власні вчинки, поведінку, зміни, які можуть відбутися в групі. В іншому разі члени групи постійно будуть прагнути перекласти відповідальність на іншого учасника або на її керівника. Дотримуючись цієї

процедури, тренер-психолог повинен стежити, щоб ніхто не порушував встановлені правила, а при їх недотриманні можливе використання санкцій чи покарань або ж групове обговорення інциденту.

Під час проведення тренінгових занять група, як правило, дотримується основних правил.

1) Правило “активності”, яке відкидає можливість пасивно “відсидітися” та забезпечує разом із цим постійну участь кожного у тренінгових заняттях. Оскільки психологічний тренінг відноситься до активних методів навчання і більшість вправ передбачає залучення до роботи всіх учасників групи, активна участь у тренінгу усіх і кожного з них є обов’язковою. Принцип активності ґрунтується на визначеній закономірності про засвоєння людиною 10 % інформації, що сприймається на слух, 50 % – інформації, сприйнятої зором, і 90 % – інформації, яка отримується під час самостійної діяльності.

2) Правило “тут і тепер”, що дає змогу аналізувати події, які мають значення для учасників тренінгу “зараз”, а не ті, що відбувалися раніше. Це один із центральних принципів групової психотерапії, що підвищує їх власне усвідомлення самих себе.

3) Правило “конфіденційності”, тобто забезпечення нерозголошення обговорюваних тренінгових питань за його межами. Це зазвичай можна пояснити етичною нормою неприпустимості обговорення чужих проблем “за чиеюсь спиною” і тим більше – з людьми, що не беруть участі в тренінгу.

4) Правило “персоніфікації” або персональної відповідальності, яке має на меті, що кожний учасник тренінгу відповідає за свою поведінку в групі, як у реальному житті. Суть цього правила полягає в тому, що учасники тренінгу повинні бути зосереджені на процесах самопізнання, самоаналізу й рефлексії. Навіть оцінка їхньої поведінки має здійснюватися через висловлення кожним із них власних почуттів і переживань. Під час тренінгу неприпустимі висловлювання на зразок: “Більшість моїх друзів вважає...”, “Ми думаємо...” і т. п., а, навпаки, – доречно застосовувати вирази “Я вважаю...”, “Я міркую...”. Саме такі вислови свідчать про власну позицію та персональну за неї відповідальність. Дотримання цього правила допомагає вирішити одне із головних завдань тренінгу – навчити кожного з його учасників брати відповідальність на себе і сприймати себе таким, яким він є насправді.

5) Правило “лаконічності” дає змогу учасникам тренінгу стисло, щиро та по суті висловлюватися, економити час та вчитися структурувати свої думки.

6) Правило “не перебивати інших” – тобто бути ввічливим та поважати думки інших (виходить із загальнолюдських моральних та етичних принципів).

7) Правило “стоп”, яке визначає виключну добровільність кожного члена групи при участі у тренінгових заняттях. Не можна змусити інших людей робити те, на що вони не можуть зважитись. Той член групи, хто не хоче (або не може) відповідати на будь-яке запитання, завжди може скористатися правилом “Стоп” (тобто відмовитись).

8) Кожний учасник тренінгу має право в будь-який час попросити допомоги (підтримки) у групі.

9) Правило “зворотного зв’язку”, що визначає можливість реагувати на вислови, поведінку, вчинки інших членів групи. Л.А. Петровська виділяє такі форми зворотного зв’язку:

– навмисна-ненавмисна форма, що пов’язана зі сприйняттям інформації (зворотного зв’язку) на свідомому чи несвідомому рівні;

– вербальна-невербальна форма вказує на те, що зворотній зв'язок може передаватися як за допомогою слова, так і за допомогою жестів, міміки та ін. [14].

Обговорення проводиться окремо за кожним напрямом. Тут варто прагнути до того, щоб висловився кожний член групи. Дуже важливо дотримуватися послідовності в обговоренні: спочатку негативний досвід, а потім позитивний. Це пов'язано з тим, що працівники ОВС мають дуже сильний потенціал негативного досвіду взаємодії з наставниками, керівниками та громадянами. Обговорення цього досвіду дає можливість розповісти про власні переживання. Обговорення позитивного досвіду часто приводить до усвідомлення, що не так все погано, що є люди, на яких можна покластися, які можуть надати підтримку, які розуміють і люблять [11].

10) Правило “конструктивної критики”, що вимагає бути коректним та уникати особистісних оцінок, критикувати не людину, а її вчинок, і висловлювати свої думки у формі, що не допускає приниження чиеїсь особистості. З іншого боку, при цьому не слід намагатися щось пояснити або виправдовуватися – краще уважно слухати і ставити уточнюючі запитання.

11) Не запізнюватися на заняття. Необхідно також зазначити, що час зустрічі для проведення психологічного тренінгу тренер-психолог повідомляє завчасно, щоб його учасники могли планувати інші свої справи.

Не менш важливими є вимоги до приміщення для проведення тренінгових занять, яке має бути просторим, щоб можна було поставити стільці по колу, достатньо світлим і не містити жодних потенційно небезпечних предметів. Більшість психологів рекомендують починати й завершувати заняття вправами-розминками, спрямованими на активізацію й розвиток в учасників тренінгу рефлексивності, тобто здатності кожному з них побачити себе, свій стан “з боку” або “очима іншого”.

Тренінги в більшості випадків складаються з 3 основних частин.

1. Вступна частина (5 % часу);
2. Основна частина (90 % часу);
3. Завершальна частина (5 % часу).

1. Вступна частина повинна містити в собі:

1.1. знайомство з учасниками тренінгу.

На початку тренінгу ведучий має візуально оцінити ступінь готовності та ініціативності як групи в цілому, так і окремих її учасників, задля уникнення розбиття новосформованої групи на підгрупи, оскільки у відповідних умовах зростає вірогідність того, що з усієї групи активну участь братиме лише певна її частина. Для більш плідної роботи слід залучати до проведення тренінгу всіх учасників, здійснюючи індивідуальний підхід до кожного. З перших хвилин роботи тренер-психолог повинен сформувати позитивний настрій у групі. Під час привітання тренер-психолог надає короткі відомості і про себе.

1.2. Презентація тренінгу.

Після вступної частини оголошується тема тренінгу, в стислій формі – питання, що розглядатимуться, регламент і порядок роботи, повідомляється загальна тривалість тренінгу, обговорюються організаційні питання, дається час на відповідь на запитання, що виникли в учасників тренінгу, та висловлюються побажання успішної роботи.

1.3. Вироблення зацікавленості та визначення упередженості щодо тренінгу. Їх варто розпочинати з короткого мотивування учасників тренінгу, підтвердження актуальності проблематики, наведення прикладів, фактів, що вказують на

доцільність проведення тренінгу, інших чинників, що допоможуть привернути увагу до тренінгу та зацікавити учасників. Розпочинати бажано з вправ, що мають ігрову форму, сприяють виробленню невимушеності, формуванню психологічної сумісності, встановленню реальних очікувань від тренінгу його учасників. Продовжити вступну частину можна з вироблення єдиного вектора спрямування щодо ефективного засвоєння у тренінговій групі психологічних знань, далі – оголосити правила тренінгу (які можна визначити також в ігровій формі, встановивши жартівливі “покарання”), написати або встановити їх на видному місці.

2. Основна частина, що складається з:

2.1. теоретичної складової, коли тренер-психолог наводить основні правила ефективної поведінки учасників тренінгу в складних та екстремальних ситуаціях;

2.2. практичної складової, що забезпечує застосування згаданих вище теоретичних знань на практиці при виконанні передбачених тренінгом завдань чи вправ;

2.3. самостійної роботи (у формі, наприклад, обговорення труднощів виконання індивідуальних завдань); при цьому наприкінці опрацювання кожної вправи (завдання) потрібно підводити підсумки, вести дискусії, виявляти позитивні та негативні елементи, давати (за необхідності) додаткові завдання для самостійного опрацювання.

Для покращання ефективності основної частини тренінгу можна провести її відеозапис з подальшим його переглядом та коментуванням тренером, однак це можливо лише за одностайної згоди всіх учасників тренінгу, при цьому слід подбати також про конфіденційність та нерозголошення отриманих під час його проведення відомостей. Щодо переваг такого підходу, слід зазначити, що він дозволяє учасникові тренінгу об'єктивно оцінювати себе “з боку” та виявляти слабкі та сильні сторони своїх дій, напрацювати й формувати найоптимальніші варіанти власних позицій і стереотипів поведінки.

3. Завершальна частина. Цей етап полягає у проведенні основних підсумків роботи, формуванні мотивації працівників ОВС – учасників тренінгу до дій у майбутньому відповідно до засвоєних знань, консультуванні їх з приводу питань, що в них виникли протягом тренінгу, загальній характеристиці додаткової літератури тощо.

3.1. Підсумковий контроль, зокрема, шляхом проведення підсумкового тестування, у разі потреби – з постановкою контрольних запитань, короткого огляду пройденого матеріалу з акцентуванням учасників на найбільш важливих елементах тренінгу.

3.2. Обговорення загальних вражень учасників тренінгу, з підтвердженням наявності оптимального зворотного зв'язку, виявлення дійсного емоційно-психологічного стану групи, ознак того, що працівники ОВС – учасники тренінгу дійсно намагаються використовувати на практиці навички і знання, отримані в процесі та за наслідками його проведення.

Під час проведення психологічних тренінгів зазвичай застосовується наступна методика.

1. Групова дискусія, тобто обговорення учасниками певних тем і позицій, розгляд їх з різних точок зору, що дозволяє з'ясувати їх думки, позиції і установки в процесі безпосереднього спілкування [5].

2. Мозковий штурм – найбільш вільна форма дискусії, яка забезпечує генерацію нових ідей саме у процесі групової, а не індивідуальної роботи.

3. Аналіз ситуацій, які відбувалися в житті учасників тренінгу, що дає змогу: поділитися своїм досвідом роботи в рамках досліджуваної проблеми; обговорити ситуацію, яка вже сталася в реальному житті, визначити позитивні та негативні моменти при її вирішенні; поділитися досвідом із членами тренінгової групи, що, в свою чергу, призводить до емоційної розрядки й дає можливість для аналізу ситуації іншими учасниками тренінгу; порівняти кожному власну поведінку з поведінкою інших учасників, що дозволить краще розібратися у власних вчинках та сприятиме процесу рефлексії.

Головне при цьому – знову ж таки наголосити, що тренінгова група є закритою і будь-яка проголошена інформація не має вийти за межі аудиторії – це підвищить ступінь довіри до ведучого та учасників групи, а також дозволить працівникам міліції краще усвідомити негативні аспекти своїх вчинків.

4. Робота в парах, трійках або мікрогрупах, що дає можливість відпрацювати уміння та застосовувати вже здобуті знання.

5. Вправи для розминки. На початку проведення психологічного тренінгу такі вправи у формі ігор корисні як спосіб подолання напруження та тривожності, для розігрівання учасників тренінгу. Саме гра дає можливість подолати бар'єри, відчуженість, “зняти маски”, імпровізувати, творчо виражати своє “Я” тощо.

6. Рольова гра – моделювання ситуацій, де учасники тренінгу виконують певну роль, котра, як правило, їм не властива. Необхідно зауважити, що використання “рольових ігор” у роботі групи надзвичайно важливе для учасників тренінгу, тому що це не тільки дозволяє “програти”, розширити репертуар власного досвіду, але й познайомитися з різними моделями поведінки, асимілювати досвід інших. Крім того, участь у розігруванні ситуацій надає можливість членам групи моделювати, а отже, модифікувати власну поведінку, формувати кращий спосіб поведінки в конкретній ситуації кожного учасника групи [12].

Підводячи підсумок, можна констатувати, що психологічний тренінг є ефективним та продуктивним методом формування необхідних психологічних якостей, умінь і навиків особистості, які сприяють цілісному виконанню оперативно-службових завдань працівниками ОВС.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Барко В.І. Тренінгові технології у підготовці управлінців органів внутрішніх справ / В.І. Барко, П.Я. Кондратьєв // Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ. – К., 2002. – № 3. – С. 175–181.
2. Бачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники : Учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. / И.В. Бачков. – М. : Ось – 89, 2000. – 224 с.
3. Евтихов О.В. Практика психологического тренинга / О.В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2004. – 128 с.
4. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю.Н. Емельянов. – Л., 1985. – 167 с.
5. Ключева Н.В. Программы социально-психологического тренинга / Н.В. Ключева, М.А. Свистун. – Ярославль : Яросл. НПЦ “Психодиагностика”, 1992., – 66 с.
6. Лесовик А.Л. Саморегуляция поведения в социально-психологическом тренинге : автореф. дис. ... канд. психол. наук. / А.Л. Лесовик. – К., 1989, – 15 с.
7. Макшанов С.И. Психология тренинга : теория, методология, практика. Методологические аспекты профессионального тренинга / С.И. Макшанов. – СПб., 1997. – 238 с.
8. Мілютіна К. Психологічні тренінги / К. Мілютіна, упоряд. О. Главник. – К. : Шкільний світ, 2002. – 112 с.
9. Можайкіна О.С. Психологічні засади діагностики і корекції протиправної поведінки неповнолітніх в закладах середньої освіти : автореф. дис. ... канд. психол. наук / О. С. Можайкіна. – К. : Акад. упр. МВС, 2010. – 18 с.

10. *Мороз Л.І.* Основи професійно-психологічного тренінгу : (у запитаннях та відповідях) : навч. посібник / Л.І. Мороз. – К. : Вид. Паливода А.В., 2004. – 130 с.
11. *Петечел О.Ю.* Використання спеціальних психологічних знань щодо неповнолітніх учасників досудового розслідування : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / О.Ю. Петечел. – К., 2009, – 20 с.
12. *Петрова А.Б.* Психологическая коррекция и профилактика агрессивных форм поведения несовершеннолетних с девиантным поведением : практическое руководство / А.Б. Петрова. – М. : Флинта : МПСИ, 2008. – 152 с.
13. *Петровская Л.А.* Компетентность в общении / Л.А. Петровская. – М., 1989. – 216 с.
14. *Петровская Л.А.* Теоретические и методологические вопросы социально-психологического тренинга / Л.А. Петровская. – М., 1982. – 168 с.
15. *Ситников А.П.* Акмеологический тренинг : Теория. Методика. Психотехнология / А.П. Ситников. – М. : Технологическая школа бизнеса, 1996. – 428 с.
16. *Хлонь О.М.* Психологічні особливості професійного ризику працівників кримінальної міліції : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.06 / О.М. Хлонь. – К., 2011. – 20 с.

Отримано 09.12.2013