

проблем виховання: Електронний ресурс. – Режим доступу: http://fz09.at.ua/Vuhovna/proekt_konsepsiyi_preventivno-go_vuhovannyi.doc

11. Сманцер А.П. Превентивная педагогика: методология, теория, методика / А.П. Сманцер, Е.М. Рангелова. – Минск : БГУ, 2008. – 262 с.
12. Цивінський В. Теоретичні аспекти превентивного виховання школярів / В. Цивінський // Психолог. – 2009. – № 42-43. – С. 5-7.

The meaning of personal development of youth has been analyzed and theoretical analysis of the problem position has been made in this article. The determination of personal-preventive development has been offered. It was found that an important part of the process of personal development of young people in modern society is personal and preventive development to prevent, eliminate destructive factors in the behavior of the individual, the harmonization of relations in society and development in children and youth with qualities that provide resistance to possible variations in behavior in the social environment.

Key words: personal development, preventive development, personal-preventive development.

Отримано: 5.10.2012 р.

УДК 159.9

С.І.Корсун

Проблеми професійного відбору працівників правоохоронних органів

У статті викладено історичні передумови виникнення професійного відбору. Проведено аналіз сучасного стану професійного відбору та використання наукових критеріїв і правових підходів до вирішення питань відбору. Встановлено, що з виникненням нових професій у правоохоронній сфері постає і питання наукового пошуку та нормативного закріплення критеріїв професійної придатності кандидатів на відповідні посади. Адже виконання професійних обов'язків працівником, що за своїми особистісними якостями відповідає вимогам професії, принесе набагато більше користі і професії, і працівнику, ніж виконання їх працівником, який змушений переборювати свою, невідповідність вимогам професії.

Ключові слова: професія, працівник, професійний відбір, правоохоронні органи.

В статті изложены исторические предпосылки возникновения профессионального отбора. Проведен анализ современного состояния профессионального отбора и использования научных критериев и правовых подходов к решению вопросов отбора. Установлено, что с возникновением новых профессий в правоохранительной сфере возникает и вопрос научного поиска и нормативного закрепления критериев профессиональной пригодности кандидатов на соответствующие должности. Ведь выполнение профессиональных обязанностей работником, по своим личностным качествам отвечает требованиям профессии, принесет гораздо больше пользы и профессии, и работнику, чем выполнение их работником, который вынужден преодолевать свое личное несоответствие требованиям профессии.

Ключевые слова: профессия, работник, профессиональный отбор, правоохранительные органы.

Постановка проблеми. На етапі завершення навчання та вибору професії особистість потрапляє в стресові умови вибору професії. Перед особистістю стоїть нелегке завдання, яку обрати професію серед численного переліку, куди спрямувати свої сили, щоб отримати саме ті знання та навички, що дадуть можливість отримати задоволення від професійної діяльності та присвятити своє життя обраній професії. Якщо звернутись до «Класифікатора професій», то ми побачимо, що існує понад 8200 професій. Деякі з професій висувають підвищені вимоги до кандидата і навіть велике бажання оволодіти професією, за наявності протипоказань, може обернутись відмовою і, в результаті, викликати психологічний стрес у кандидата. Спробуємо розглянути деякі історичні аспекти виникнення питання професійного відбору, запровадження елементів та створення наукового підходу до системи профвідбору.

Аналіз останніх досліджень. Проблема професійного відбору працівників висвітлювалася у дослідженнях багатьох науковців. Проблематику професійно-психологічного відбору розглядали Д. О. Александров, В. Г. Андросюк, В. І. Барко, В. О. Бодров, А. Г. Грецов, К. М. Гуревич, Л. І. Казміренко, Я. Ю. Кондратьєв, М. С. Корольчук, Ю. Л. Майдіков, М. В. Макаренко, С. А. Тарарухін, О. В. Шаповалов, Г. О. Юхновець, С. І. Яковенко та інші.

Постановка завдання. Спираючись на теоретичні та практичні напрацювання у цій сфері, ми ставимо перед собою завдання провести аналіз сучасного стану розробленості проблеми професійного відбору та можливості використання наукових і правових підходів до розв'язання питань відбору персоналу.

Виклад основного матеріалу. Історичні передумови необхідності застосування професійного відбору виникають уже на зорі людської цивілізації, тоді, коли відбувся розподіл праці та з'явилась потреба у виявленні та розвитку професійно важливих якостей.

Давньошумерські письмена (V-VI ст. до нашої ери) донесли до нас відомості про професійний відбір воїнів. Письмена шумерів фіксують ретельний відбір юнаків перед тим, як допустити їх до участі у військових діях. Причому перевірялись не лише функціональні характеристики (сила, швидкість, влучність), але й емоційно-вольові якості. Наприклад, необхідно було вистрілити з лука у власного коня. Людина, яка проявляла нерішучість, вибраковувалась [1, с.11].

У Давньому Єгипті жорсткому відбору піддавались майбутні жерці. Лише той навчався мистецтву жерця, хто був здатен витримати систему певних випробувань. На початку кандидат проходив співбесіду, у процесі якої з'ясовувались його біографічні дані, рівень освіченості; оцінювались також зовнішність та уміння вести бесіду. Потім відбувалися перевірки вміння працювати, слухати і мовчати, випробування вогнем, водою, страхом подолання похмурих підземель наодинці тощо. Усі ці жорсткі випробування доповнювались погрозою смерті для тих, хто не був упевнений у тому, що зуміє витримати всі тяготи тривалого періоду навчання [2, с. 337]. У результаті виявлялись моральні, трудові, вольові та інтелектуальні якості кандидатів. Завершався відбір випробуванням спокусами, і лише тих, хто зумів встояти перед ними, навчали мистецтву жерців [1, с.11].

Досить прогресивну школу професійного відбору, на початку нашої ери, було сформовано на теренах Китаю. Конфуцій та його послідовники створили цілу філософію відбору чиновників, взявши за основу не знатне походження, а особисті заслуги та здібності. Особи, що бажали зайняти посаду урядового чиновника, екзаменувались особисто імператором за шістьма «мистецтвами»: музикою, стрільбою з лука, верховою їздою, вмінням писати, рахувати, знанням ритуалів та церемоній. Система екзаменів була важливим засобом відбору досить здібних чиновників для державної адміністративної служби [1, с.11; 2, с. 337].

Подібний, достатньо суворий підхід використовувався при відборі учнів до релігійних та філософських шкіл Греції, коли оцінювались не лише знання, а й здатність користуватись ними в екстремальних ситуаціях.

Проблемами управління та підбору кадрів займалися давні філософи (Аристотель, Гіппократ, Платон, Піфагор та ін.), сис-

тематизуючи якості, що необхідні для конкретної професії. Їх відкриття покладені в основу багатьох сучасних теорій і підходів [1, с. 12].

Під професійним відбором, звичайно, розуміють складну спеціалізовану процедуру вивчення та оцінки придатності того чи іншого кандидата до оволодіння спеціальністю, досягнення рівня майстерності й успішного виконання обов'язків як у звичайних, так і в екстремальних умовах; систему засобів, які забезпечують прогностичну оцінку взаємовідповідності людини та професії у тих видах діяльності, які здійснюються в нормативно заданих умовах, що вимагають від людини підвищеної відповідальності, здоров'я, працездатності, емоційно-вольової регуляції [3, с. 24; 4, с. 298].

Професійний відбір тісно пов'язаний із проблемою професійної придатності, під якою розуміють наявність у кандидата комплексу знань, умінь і особистісних якостей, необхідних для виконання професійної діяльності у відповідності з вимогами до її ефективності.

Професійна придатність визначається взаємодією комплексу перемінних особистості та самої діяльності, яка (взаємодія) приводить до успіху або невдачі в професійній діяльності та відображається в показниках ефективності діяльності і задоволеності нею.

Професійний відбір широко розповсюджений у всіх країнах світу і протягом тривалої історії свого розвитку пройшов декілька етапів, починаючи з ініціативного підбору кандидатів на певну професійну діяльність до створення статистичних норм, заснованих на кількісних і якісних вимірюваннях індивідуально-психологічних якостей представників конкретних професій [5].

Наукові підходи до проблеми професійного відбору знайшли своє застосування порівняно недавно. Наукове вивчення проблеми професійного відбору припадає на кінець дев'ятнадцятого – початок двадцятого сторіч і пов'язане воно з особливостями розвитку соціально-економічних процесів та наукових знань в суспільстві, зокрема з появою основних галузей фундаментальної психології – експериментальної психології пізнавальних процесів (Г. Фехнер, В. Вундт, Г. Гельмгольц та ін.), диференціальної психології (Д. Кеттелл, Ф. Гальтон), психології здібностей та психодіагностики (Ф. Гальтон), а також з досягненнями у вивченні фізіології людини та її прикладних напрямків завдяки працям І. М. Сеченова, І. П. Павлова, В. М. Бехтерева та ін-

ших. Тобто економічний та науково-технічний розвиток давав поштовх виникненню нових професій та спеціальностей, діяльність яких протікала в складних умовах, і це вимагало від осіб, які намагалися освоїти ці професії, певних знань, умінь і психофізіологічних задатків. Досягнення науки в цей час уже стояли на порозі відкриття наукових методик по визначенню професійної придатності [6].

Перші наукові підходи до професійного відбору пов'язують з ім'ям Френсіса Гальтона, який наприкінці ХІХ ст. заснував у Лондоні першу психофізіологічну лабораторію, де за кілька років обстежив більше 10 тисяч осіб. Ф. Гальтон і К. Пірсон провели велику роботу з дослідження здібностей людини, наблизилися до розуміння когнітивної складності інтелекту, сутності творчих і сенсорних можливостей особистості, розробили основи кореляційного аналізу – математико-статистичного методу оцінки форми, знаку і тісноти зв'язку досліджуваних ознак.

Ще в 1908 році проблему професійного відбору науково обґрунтував американський вчений Ф. Парсонс, він висунув наступні принципи:

1) людина за своїми індивідуальними якостями, насамперед за професійно значимими здібностями, оптимально підходить до певної групи професій;

2) професійна успішність та задоволення професією, обумовлені ступенем відповідності індивідуальних якостей та вимог професії;

3) професійний вибір є свідомим процесом, в якому сама людина чи профконсультант визначає комплекс психологічних або фізіологічних якостей і співвідносить їх з вимогами професій.

Серед характеристик професійного вибору науковці виділяють насамперед усвідомленість та раціональність, яку розуміють як компроміс між здібностями, інтересами та цінностями індивіда та можливістю їх реалізації в різних професіях [6-8].

Наукові висновки фундаторів психодіагностики і психометрики почали широко застосовуватися на практиці з метою професійного відбору кадрів для промисловості, військових потреб, в галузі освіти, спорту тощо. Сьогодні професійний психологічний відбір є невід'ємною складовою частиною комплектування кадрів для поліції в усіх розвинутих країнах світу. Так, наприклад, поліція США запозичила досвід промисловості та бізнесу щодо попереднього тестування й визначення психологічного типу кандидатів на роботу, пов'язану з високим ступенем ризику та напруженості [5].

Зокрема, в останні роки поліцією США практикується ступінчастий процес відбору. На першому ступені відсіюються кандидати, які не вміють в достатньому для поліцейського обсязі рахувати, читати, писати. Для проведення базового кваліфікаційного тесту потрібні лише папір і олівець. Далі проводиться тест з фізичної підготовки, орієнтований на наступну професійну діяльність [9].

У тестах відтворюються реальні ситуації, у яких перевіряється фізична готовність кандидата до виконання майбутньої роботи. Наприклад, пропонується витягти на собі манекен людського тіла, подолати перешкоди, які можуть виникнути під час переслідування злочинця.

Наступний ступінь – психологічний тест, який складається з декількох компонентів.

Спочатку діагностуються пізнавальні здібності, зокрема рівень логічного мислення, особливості пам'яті, вербального і невербального інтелекту. Особлива увага звертається на здатність робити логічні висновки і працювати в умовах інтелектуальних перевантажень. Далі проводиться психологічне тестування характерологічних особливостей за допомогою мінесотського багатофакторного персонального опитувальника (ММРІ), який включає 567 питань. За результатами виконання даного тесту визначаються можливі психічні відхилення особистості: параноя, депресія, маніакальність, істеричність тощо. Крім того, ММРІ дає змогу глибоко зазирнути в особистість кандидата, визначити ступінь його зібраності, енергійності, чесності, здатності виконувати і віддавати команди, контактувати з оточуючими та багато іншого [10, с. 8].

На заключному етапі кандидату необхідно заповнити інформаційний аркуш про свою попередню діяльність, який містить питання про освіту, роботу, цілі, плани відносно кар'єри. Після цього проводиться співбесіда психолога віч-на-віч з кандидатом, під час якої уточнюються результати тестування і візуально визначаються ситуації, які можуть призвести до конфліктів при спілкуванні.

В деяких службах поліції США при відборі кандидатів на роботу додатково застосовують структурний тест інтелекту Амтхауера (IST), який діагностує такі компоненти здібностей: як мовні, обчислювальні, логічне мислення, просторове сприйняття, пам'ять. Для дослідження індивідуальних властивостей особистості також застосовується персональний тест Айзенка EPQ, за допомогою якого досліджуються фундаментальні характеристики: екстраверсія-інтроверсія, нейротизм-агресивність [11; 12].

На заході застосовуються і інші методи діагностики. Так, в американській політиці іноді вдаються до діагностики, орієнтованої за критерієм поведінки. Як приклад можна розглянути метод підбору керівних кадрів за допомогою «оціночних центрів», основою якого є імітація майбутніх ситуацій на роботі. Як тестові ситуації задаються окремі і групові вправи: «поштовий кошик», коли кандидат повинен структурно розподілити поштові надходження керівного працівника; «групова дискусія, без ведучого» – групова вправа, яка дозволяє оцінити керівні якості особистості претендента на посаду [13; 15].

Отже, при різноманітних професійно-діагностичних проблематиках на першому етапі процесу прийняття рішення здійснюється «негативний» відбір кандидатів, тобто виявлення абсолютно не придатних для даної роботи. З цією метою застосовуються загальні диспозитивно орієнтовані методи (наприклад, глобальна оцінка інтелекту).

На пізніших етапах процесу прийняття рішення йдеться про перевірку кандидатів на їхню придатність до діяльності за більш визначеними тематиками. У цьому випадку використовуються спеціалізовані методи, ціль яких – діагностика стійких індивідуально-психологічних особливостей (наприклад, психічної зрівноваженості, самоконтролю), а також: усталених манер поведінки (наприклад, стилю спілкування).

Нарешті, процес прийняття рішення закінчується стадією відбору одного чи декількох спеціалістів, придатних до діяльності за точно описаною тематикою, яка вимагає високої кваліфікації і висуває підвищені вимоги до особистих якостей кандидатів. Остаточний підбір кадрів до конкретних підрозділів поліції США здійснюється з урахуванням усіх зазначених етапів професійного відбору. Цікаво, що всім кандидатам на роботу в поліції на завершальному етапі відбору пропонується пройти обстеження на поліграфі (детекторі брехні), під час якого задаються питання про мотиви вступу на службу, ставлення особи до наркотиків, алкоголю, можливі злочини і правопорушення, скоєні в минулому, тощо. За літературними даними, поліграфічний екзамен не витримують 25 – 30% кандидатів на роботу в поліції [14; 16].

Заслугове на увагу перелік додаткових причин відмови в прийнятті на роботу в поліцію США, складений директором служби працевлаштування Північно-Західного університету м. Бостона Ф. С. Ендікотом (причини наводяться в порядку значимості):

1. Жалюгідний зовнішній вигляд.
2. Прагнення показати свою перевагу над іншими, манери «всезнаючого».
3. Невміння добре говорити: слабкий голос, погана дикція, помилки у вимові й наголосі.
4. Відсутність плану кар'єри, чіткої мети і завдань.
5. Невпевненість у собі й нещирість.
6. Відсутність інтересу та ентузіазму.
7. Зацікавленість тільки у високій заробітній платні.
8. Низький рівень успішності під час навчання.
9. Високий рівень домагань, небажання починати з незначних посад.
10. Недостатність тактовності, незрілість суджень.
11. Агресивність поведінки і недостатня ввічливість.
12. Презирливі відгуки про попередні місця роботи.
13. Загальмованість реакцій, млявість.
14. Небажання дивитись в очі консультанту.
15. Нерішучість.
16. Неохайність.
17. Невдачі в сімейному житті.
18. Відсутність почуття гумору.
19. Низька кваліфікація.
20. Несамостійність, огляд на батьків.
21. Відсутність інтересу до організації.
22. Підкреслювання зв'язків з впливовими людьми.
23. Низький моральний рівень.
24. Лінощі.
25. Обмеженість інтересів.
26. Поганий стан фінансових справ.
27. Нездатність сприймати критику.
28. Спізнення на співбесіду.
29. Невихованість, невдячність за приділений йому час і увагу.
30. Відсутність запитань до консультанта.

Віце-президент фірми з тестування кандидатів у поліцію «Стенард і Асошіейт» Р. Д. Фрелікс вважає, що найкращі поліцейські виходять із зрілих, психічно стійких людей із достатньо розвинутою самооцінкою та інтелектом. Фрелікс також впевнений, що хороший поліцейський відрізняється від усіх інших тим, що часто називають здоровим глуздом. «Поліцейський повинен виконувати те, що наказує керівник, і виконувати добре, – вважає Фрелікс, – поліції не потрібні малодосвідчені поліцейські, які не здатні приймати рішення» [16, с. 145].

Щоправда, опитування керівників поліцейських підрозділів показало, що багатьох із них дратує високий рівень інтелекту, професіоналізму кандидатів на вакантні посади, часто в особі такого майбутнього підлеглого керівник вбачає загрозу власному авторитету й віддає перевагу кандидатам із середніми здібностями, готовим підкорятися та прилаштовуватись до керівника. Проте сучасний менеджер поліції – розумний і впевнений у собі – готовий визнати перевагу іншого спеціаліста в певній галузі та не боїться керувати колективом талановитих людей.

Необхідність у професійному відборі викликана також обмеженістю педагогічних можливостей розвитку ряду вищеназваних якостей та властивостей людини, а також наявністю певного кола спеціальностей, які пред'являють працюючому неадекватні для його організму вимоги. В цьому контексті особливу увагу привертає проблема здібностей. Здібність, на думку С. Л. Рубінштейна [17], представляє собою складне синтетичне утворення особистості, в основі якого лежать генетично обумовлені передумови для його розвитку у вигляді задатків. Загальна обдарованість та спеціальні здібності пов'язані одне з одним, тобто в спеціальних здібностях віддзеркалюється загальна обдарованість. На позиціях природної сторони здібностей, в основі яких закладені анатомо-фізіологічні особливості нервовомозкового апарату людини, перебували також Б. М. Теплов, В. Д. Небиліцин, Б. Г. Ананьєв, К. К. Платонов, А. Є. Хільченко, В. М. Мясіщев та ін. Тому не можна не погодитись з думкою В. О. Бодрова, що наявні від народження анатомо-фізіологічні відмінності є основою психічних та психологічних відмінностей, які проявляються в тих випадках, коли людина потрапляє в те чи інше оточуюче середовище.

Висновки. Отже, багаторічний досвід застосування професійного відбору свідчить про досить високу його соціально-економічну ефективність. Потрібно розуміти, що в сучасних умовах існує певний перелік професій, які пред'являють підвищені вимоги до стану здоров'я кандидата, його психологічних (психофізіологічних) якостей. Особи, які не володіють необхідними показниками здоров'я або визначеними психологічними якостями, не можуть претендувати на зазначені професії. Звичайно це прикро, однак це ще не кінець світу. До того ж робота в професії, яка не відповідає психофізіологічним показникам організму з часом, у кращому випадку, призведе до перевтоми, а в гіршому – і до більш серйозних розладів здоров'я.

Працівники правоохоронних органів змушені виконувати свої професійні обов'язки у складних і непередбачуваних

умовах. Професія правоохоронця відноситься до професії екстремального профілю і, відповідно, пред'являє досить жорсткі професійні вимоги до працівника (кандидата). Необхідність професійного відбору кандидатів на посади до правоохоронних органів продиктована як вимогами професії, так і вимогами самого життя. Адже саме належним чином підібрані працівники зможуть виконувати свої службові обов'язки без шкідливої перенапруги. Критерії професійного відбору мають бути закріплені у відповідних відомчих нормативних актах. На нинішньому етапі значна частина професій у правоохоронних органах країни мають відповідні нормативно закріплені критерії та процедури професійного відбору. Однак, слід зауважити, що останнім часом виникли нові, специфічні професії у правоохоронному середовищі, які також потребують належним чином відібраних працівників, що зможуть успішно та ефективно виконувати професійні функції. Для нових професій не розроблені відповідні критерії професійної придатності а механічно переносяться та використовуються критерії близьких за змістом професій. На жаль, навіть дуже близькі професії не завжди пред'являють аналогічні професійні вимоги до працівника. Отже, із запровадженням, виникненням нових професій у правоохоронній сфері постає і питання наукового пошуку та нормативного закріплення критеріїв професійної придатності кандидатів на відповідні посади. Адже виконання професійних обов'язків працівником, що за своїми особистісними якостями відповідає вимогам професії, принесе набагато більше користі і професії, і працівнику, ніж виконання їх працівником, що змушений переборювати свою, невідповідність вимогам професії. Це призводить до психосоматичних розладів, хвороб і помилок у процесі діяльності.

Саме ці обставини і зумовлюють перспективність подальших наукових розвідок у цьому напрямку.

Список використаних джерел

1. Резапкіна Г. В. Искусственный отбор: пособие для менеджеров по работе с персоналом / Галина Владимировна Резапкіна. – М.: Генезис, 2004. – 171 с.
2. Лебедев В. И. Экстремальная психология. Психическая деятельность в технических и экологически замкнутых системах / Владимир Иванович Лебедев. – М.: Юнити-Дана, 2001. – 431 с.
3. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы / Константин Маркович Гуревич. – М.: Наука, 1970. – 272 с.

4. Психология: Словарь / [под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского]. – 2-е изд. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
5. Барко В.І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): Монографія / Вадим Іванович Барко. – К.: Ніка-Центр, 2002. – 296 с.
6. Корсун С. І. Професійний відбір працівників оперативних підрозділів податкової міліції: психологічні засади: Монографія / С.І. Корсун, Ю.Л. Майдіков. – Коростень: «Триада С», 2010. – 152 с.
7. Климов Е. А. Введение в психологию труда: учебник / Е. А. Климов. – М.: Культура и спорт, 1998. – 223 с.
8. Психологический словарь / [под ред. В. В. Давыдова, А. В. Запорожца, Б. Ф. Ломова и др.]. – М.: Педагогика, 1983. – С. 94-95.
9. Police Training Institute (1996). Medal of Integrity. Urbana/Champaign: University of Illinois., Police Training Institute. (1994). Student Honor Code. Urbana/Champaign: University of Illinois.
10. Собчик А.Н. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности: Методическое руководство / Людмила Николаевна Собчик. – М., 2002. – 219 с.
11. Eysenck H. J. The biological basis of personality. – Springfield, Illinois-Thomas, 1967.
12. Eysenck H. J. The structure of human personality. – London: Methuen, 1970.
13. Police Training Institute. (1993). University of Illinois Police Training Institute 1993 Management Plan. Urbana / Champaign: University of Illinois., Police Training Institute. (1994). University of Illinois Police Training Institute 1994 Management Plan. Urbana / Champaign: University of Illinois.
14. Барко В. І. Вступ до проактивного поліцейського управління / В. І. Барко, С. В. Омельченко, Ю. Б. Ірхін. – К.: Ніка-Центр, 2001. – 148 с.
15. Свон П. Полиция США / Питер Свон. – СПб.: Алетейя, 2000. – 134 с.
16. Чарльз М. Т. Современное состояние и перспективы профессиональной подготовки сотрудников полиции (милиции) США и России / М. Т. Чарльз. – СПб.: Алетейя, 2000. – 378 с.
17. Рубинштейн С. Л. Проблемы способностей и вопросы психологической теории: проблемы общей психологии / Сергей Леонидович Рубинштейн. – М.: Просвещение, 1976. – 221 с.

The article describes the historical background of professional selection. The analysis of the current state of professional selection and use of scientific criteria and legal approaches to issues of selection is presented. It is found that the emergence of new professions in law enforcement raises the question of scientific research and regulatory consolidation criteria of professional competence of candidates for those positions. After performing professional duties the employee who in their personal qualities meet the requirements of the profession will bring much more benefit than the performance of their employees who have to overcome the personality inadequacy to the profession.

Key words: profession, worker, staff recruitment, law enforcement.

Отримано: 15.09.2012 р.

УДК 159.92

О.В.Костюченко

РЕКРЕАЦІЙНІ АСПЕКТИ АКТИВНИХ ТВОРЧИХ МЕТОДІВ СЕНСОРНО-ПЕРЦЕПТИВНОЇ АКТИВАЦІЇ ДЛЯ ДІТЕЙ ПІДЛІТКОВОГО ТА ЮНАЦЬКОГО ВІКУ

У статті теоретично обґрунтовано роль активних творчих методів на основі сенсорно-перцептивної активації в системі рекреаційної діяльності. Розглянуто систему творчих і рефлексивних ігрових методів, спрямованих на творче самовираження особистості дитини підліткового або юнацького віку у продуктах творчості власного світосприймання, усвідомлення і ствердження власного «Я».

Ключові слова: рекреативність, творча самореалізація, цілісний «Я-образ», творче світосприймання, активні творчі методи.

В статье теоретически обоснована роль активных творческих методов на основе сенсорно-перцептивной активации в системе рекреационной деятельности. Рассмотрена система творческих и рефлексивных игровых методов, направленных на творческое самовыражение личности ребенка подросткового или юношеского возраста в продуктах творчества собственного мировосприятия, осознания и утверждения собственного «Я».

Ключевые слова: рекреативность, творческая самореализация, целостный «Я-образ», творческое мировосприятие, активные творческие методы.