

**СПЕЦИФІКА ЗАСТОСУВАННЯ ТРЕНІНГІВ ЩОДО МОЛОДИХ ЮРИСТІВ З
МЕТОЮ ФОРМУВАННЯ ПРАВОСВІДОМИХ УСТРЕМЛІНЬ**

Хлонь О. М. кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри філософії та психології
Київський університет інтелектуальної
власності та права Національного університету
«Одеська юридична академія»
<https://orcid.org/0000-0001-9733-8531>

Визначення особливостей та специфіки застосування таких ефективних засобів підготовки майбутніх юристів, як психологічні тренінги для формування правосвідомих устремлінь та в цілому підвищення морально-психологічного рівня є важливою темою для дослідження.

Під професійно-психологічною підготовкою варто розуміти комплекс навчально-виховних заходів, які взаємопов'язані між собою та направлені на розвиток та формування у осіб, що навчаються необхідної компетентності та професійно-психологічної готовності щодо ефективного виконання функцій у сфері правоохоронної діяльності.

Базовим методологічним принципом тренінгу є вплив на поведінкову, мотиваційну, інтелектуальну та поведінкову сферу осіб залучених до тренінгу, а також вирішення поставлених перед учасником тренінгу завдань через залучення психоемоційної сфери із допомогою формування умов в яких можливе отримання чуттєво практичного досвіду та вирішення на підставі цього як професійних та соціально-рольових так і суто психологічних проблем осіб, які беруть участь у тренінгу.

Ключові слова: правосвідомість; тренінг; психологічно професійна підготовка; методи підготовки; молоді юристи.

Вступ. Формування правосвідомих устремлінь в контексті професійно-психологічної підготовки молодих юристів складна та актуальна тема, яка постійно викликала підвищений інтерес з боку науковців та професорсько-викладацького складу. Відповідна підготовка, це перш за все комплексні заходи, що формують чітку систему обов'язкових елементів, спрямованих на побудову цілісної особистості юриста, враховуючи індивідуальні особливості та специфіку майбутньої професії.

Можливість приступати до виконання професійних обов'язків без належної комплексної підготовки деяким категоріям юристів, наприклад тим, чия діяльність може бути спрямована на виконання завдань правоохоронної діяльності, являється дією не лише недоцільною, але в ряді випадків і небезпечною, як для самого працівника, так і для осіб, з якими він може взаємодіяти. Подібні прецеденти можливі лише, як виняток у випадках гострого кадрового голоду, відсутності належної системи професійного відбору або критичного дефіциту часу. Розвиток науки і техніки,

сучасні технології та методики професійного відбору та кадрового супроводження обумовлюють той факт, що відповідні поодинокі випадки являються радше виключенням і не є критичними для зниження загального рівня професійно-психологічної підготовленості молодих людей, які вирішили обрати професію пов'язану із фахом юриста. Належна, ефективна та своєчасна підготовка стає все більш і більш дієвою. Кадровий склад при її проходженні максимально готовий до дій як у звичайних, так в умовах екстремальних ситуацій, при умові надмірних навантажень, коли навіть найбільш компетентні особи не застраховані від помилок. В той же час процеси та алгоритми вдосконалення подібних заходів ще не достатньо опрацьована у теоретичному та практичному аспектах. Це обумовлює необхідність проведення всебічних досліджень, які б допомогли вирішити дану проблему, що і викликало необхідність роботи над відповідною тематикою.

Теоретичне підґрунтя. Проблематика підвищення професійно-психологічної підготовки юристів завжди викликала

значну зацікавленість серед науковців та вчених. Важливі напрацювання в цій сфері здійснили такі вчені, як В. Г. Андросюк, О. М. Бандурка, Л. І. Казміренко, В. О. Лефтеров, О. В. Тімченко, Г. О. Юхновець, М. А. Чуносів (Андросюк В. Г., Казміренко Л. І. & Юхновець Г. О., 1999; Андросюк В. Г., 1999; Бандурка О. М., 2005; Лефтеров В. О., 2002; О. В. Тімченко, 2007; Чуносів М. А. 2004) та ін. Втім не зважаючи на суттєві наукові напрацювання, дана тема все ще потребує серйозного дослідження та більш ретельної розробки, враховуючи актуальність та складність проблематики, що вивчається.

Важливим на цьому етапі є встановлення сутності феномену професійно-психологічної підготовки та визначення основних її характеристик.

Отже **метою** статті є визначення особливостей та специфіки застосування таких важливих та ефективних засобів підготовки майбутніх юристів, як психологічні тренінги для формування правосвідомих устремлінь та в цілому підвищення морально-психологічного рівня.

Методи дослідження. Методологію дослідження становлять комплекс теоретичних та емпіричних методів зокрема таких як метод аналізу, метод синтезу, метод узагальнення, метод аналогії, метод класифікації, порівняльний метод.

На думку О.М. Цільмак та С.І. Яковенко під професійно-психологічною підготовкою варто розуміти комплекс навчально-виховних заходів, які взаємопов'язані між собою та направлені на розвиток та формування у осіб, що навчаються необхідної компетентності та професійно-психологічної готовності щодо ефективного виконання функцій у сфері правоохоронної діяльності. (Цільмак О.М. & Яковенко С.І., 2012).

Результати і обговорення. Відомчий наказ Національної поліції від 6 лютого 2019 року № 88 «Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських» вказує на те, що мета психологічної

підготовки може полягати у формуванні: умінь точної оцінки свого психологічного стану та настрою, ступеня психоемоційного напруження при вирішенні завдань високої складності, застосування методів та прийомів психологічної саморегуляції з метою формування стійкості до стресових факторів, забезпечення безпеки особи в особливих умовах діяльності та звичайному житті, опанування приймів ефективної комунікації, психологічна допомога постраждалим при виникненні надзвичайних ситуацій. (Наказ МВС України № 88 від 06.02.2019).

Методами відповідної підготовки можуть бути наприклад: словесно-наочні, словесні, практичні та інші. Також можуть використовуватися методи фокальних об'єктів, кейсів, брейнстормінгу, інверсії, ключових запитань, вправ та тренувань, критичних ситуацій, стресового впливу тощо. (Фіцула М. М., 2007; Барко В. І., 2007; Бандурка О. М., 2005).

Враховуючи необхідність в процесі проведення професійної психологічної підготовки з акцентом на формування правосвідомих устремлінь у молодих юристів використовувати увесь комплекс методів навчання в процесі детального аналізу нами представлено системну класифікацію таких методів та визначено такі їх види:

Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності. Класифікуються за джерелами сприймання та передачі інформації на: наочні, практичні, словесні (інформаційні). (Чужикова В. Г., 2009).

До наочних слід віднести методи ілюстрування (зокрема презентація, наочні матеріали у вигляді плакатів, картин, настінних матеріалів, у випадку використання раритетних матеріалів можуть використовуватися діапозитив або кодозображення); методи демонстрування (зокрема фільми, ролики, підкасти, комп'ютерна демонстрація із використанням комп'ютерної графіки, голограми, он-лайн трансляції, рухомі моделі, а в деяких випадках раритетні телепередачі чи кінофільми); наочні покази (зокрема наочні приклади виконання певних дій наприклад, як правильно заповнювати

бланк, протокол; правильне виконання різних видів аналізу; виконання окремих операцій тощо.); методи спостереження як безпосереднього, так і опосередкованого.

До практичних методів слід віднести: метод проектів (практико-орієнтований, дослідницький, інформаційний-міжпредметний, монопроект); метод організованих стратегій, метод карикатур і коміксів, метод психологічного театру, метод масок. (Чужикова В. Г., 2009).

До словесних (інформаційних) відносяться монологічні (проведення в процесі тренінгів лекцій, пояснень, розповідей, перед застосуванням ряду засобів чи обладнання обов'язковим є проведення інструктажів) та діалогічні (дискусія, диспут, бесіда, інтерактивна взаємодія, семінар, змінні пари, бінарні заняття, вправи з обговоренням зокрема робота з книгою тощо). (Чужикова В. Г., 2009).

Проблемно-пошукові методи. Класифікуються за характером пізнавальної діяльності на: репродуктивні (включаючи побудову графіків, діаграм, розв'язування завдань різного роду складності); частково-пошукові (курсове проектування та виконання лабораторних робіт); методи проблемного викладання (де поєднується словесна інформація з проблемністю); дослідницькі (входять дипломне проектування та наукова робота); евристичні (наприклад евристична бесіда); пояснювально-ілюстративні та експеримент. (Фіцула М. М., 2007; Чужикова В. Г., 2009).

Логічні методи. Класифікуються за логікою сприймання та передачі навчальної інформації: зокрема такі, як методи дедукції, індукції, синтезу, аналізу, порівняння, узагальнення, систематизації, класифікації, абстрагування. (Чужикова В. Г., 2009).

Бінарні методи, (такі, що передбачають поєднання у собі декількох компонентів), можуть ще називатися інтегрованими або універсальними. Класифікуються за шляхами оволодіння матеріалом та формами організації навчального процесу на: класно-ілюстративний метод, класно-евристичний метод, класно-догматичний метод; лабораторно-ілюстративний метод, лабораторно-евристичний метод,

лабораторно-дослідницький метод; екскурсійно-евристичний, екскурсійно-ілюстративний метод, екскурсійно-дослідницький метод; виробничо-ілюстративний метод, виробничо-евристичний метод, виробничо-дослідницький метод. (Білер О. С., 2012).

Методи контролю. Можуть бути класифіковані в залежності від дидактичної мети та завдань на: метод оволодіння новими знаннями, метод формування вмінь та навичок, метод перевірки та оцінювання знань, умінь та навичок та метод закріплення навчального матеріалу.

До методів оволодіння новими знаннями, формування вмінь та навичок, перевірки та оцінювання знань відносяться: усні методи (фронтальні, індивідуальні); письмові (фронтальні, індивідуальні); програмовані (машинні, безмашинні); практичні, графічні, тестові, комбіновані, рейтингові, використання поурочного балу.

До методів закріплення навчального матеріалу відноситься: метод рецензування, метод самостійної роботи з осмислення, метод засвоєння нового матеріалу, метод самоконтролю, взаємного контролю та корекції, метод самокорекції, метод взаємної корекції в навчанні, метод взаємодії, метод практичних завдань, метод вправ та явищ, метод аналізу причин і наслідків подій, метод аналізу досвіду, метод роботи із застосування знань на практиці та вироблення вмінь та навичок, метод перевірки і оцінювання знань, навичок та умінь, метод рефлексії (куди входять самоаналіз та самооцінка), метод потреби і готовності фіксувати зміни свого стану та визначення причин такого стану, процедура фіксації свого розвитку та саморозвитку в педагогічному процесі. (Дегтярьова Г. С., Козяр М. М., Руденко Л. А. & Шиделко А. В.; 2013).

Методи стимулювання та мотивації навчально-пізнавальної діяльності. Класифікуються з точки зору цілісного підходу до активності в процесі навчання на: активні, імітаційні та ігрові.

До активних відносяться: методи колективної розумової діяльності, брейнстормінгу та мозкового штурму, метод фокальних об'єктів, метод кейсів, метод ключових запитань, метод інверсії,

пізнавальна суперечка, навчальна дискусія; (Барко В. І., 2007).

До імітаційних: індивідуальні імітаційні вправи, колективні імітаційні методи, інтерактивні методи, методи формування цікавості до навчання, метод аналізу виробничих ситуацій, метод вправ і тренувань, навчальні та імітаційні тренінги, метод критичних ситуацій, метод стресового впливу, метод імітаційних ігор. Метод імітаційних ігор в свою чергу поділяти ігри на: ділові, військові та дидактичні.

До ігрових методів відносяться: ділова гра, ігрове проектування, розігрування ролей. Ігрові методи в свою чергу можуть поділятися на ігри інтелектуальні, сенсорні та моторні. (Бандурка О. М., 2005).

Як бачимо перелік методів досить значний, що дозволяє обирати найбільш ефективні та доцільні методи для кожної конкретної навчальної ситуації.

Професійна підготовка має включати в себе формування: позитивної мотивації та в цілому мотивів навчальної діяльності; професійно важливих якостей, включаючи тих, що спрямовані на реалізацію комунікативних та пізнавальних функцій; умінь спрямованих на здійснення психологічної саморегуляції та нівелювання негативного впливу стрес-факторів в умовах професійної службової діяльності. (Наказ МВС України № 88 від 06.02.2019).

З цією метою може задіяти один з найбільш ефективних та перевірених засобів професійно-психологічної підготовки, такий як тренінг.

В процесі тренінгу доцільним для застосування є таких методів як: методу дельфі, методу вирішення проблемних ситуацій, кейс-методу (Case study), метод аналізу ситуацій, метод стимулювання творчої активності, методу проектів, ігрового методу, методу вправ та тренувань, метод стресового впливу, метод критичних ситуацій тощо. (Бандурка О. М., 2005).

Доречним під час тренінгу буде використання такі засобів навчання, як: лекторіїв, міні-лекцій, презентацій, демонстрацій, проблемно-орієнтованих дискусій, навчально-творчих завдань, творчих ситуацій, імітаційної діяльності, роботи в малих групах, тестувань, мозкових атак, розповідей, інструктажів, пояснень,

бесід, ділових ігор, створення колажів, практик заповнення бланків, аплікатурних форм, протоколів, схем, графічних матеріалів.

Технологіями, які можуть бути використаними в процесі тренінгів є: арт-технології, технології розвитку здатності до аналітичної діяльності, технології проблемного навчання, діалогові технології, технології конструювання, моделювання, проведення аналізу баз даних, реагування на учбові або змодельовані виробничі, професійні або соціально-рольові ситуації, технології виконання індивідуальних, ситуативних занять, самостійних, лабораторних робіт та вправ (Чужикова В. Г., 2009).

Даний вид професійно психологічної підготовки має низку переваг перед індивідуальним навчанням зокрема: більше ефективне саморозкриття, самодослідження та самопізнання зважаючи на специфічну атмосферу та умови тренінгової роботи; відтворення, аналіз та відпрацювання ситуацій, характерних для службової діяльності, що відбуваються в умовах фізичної та психологічної безпеки при проведенні тренінгу; отримання нових знань умінь та навичок поряд із експериментуванням, та відпрацюванням ефективних стратегій поведінки, примірювання на себе різних соціальних ролей відповідно до умов тренінгу.

За рахунок розширення творчого потенціалу ефективності опанування моделей поведінки, які надають можливість використати теорію на практиці у спеціально змодельованих ситуаціях, що обумовлює таке засвоєння матеріалу, яке характерне залученням особистого досвіду та врахуванням індивідуальних відмінностей, а також може бути освоєно працівником самостійно в результаті саморозвитку та самовдосконалення. (Барко В. І., 2002).

Крім всього іншого, висока активність осіб, що приймають участь у тренінгу обумовлюється такими факторами, як то групова форма поведінки, систематичність рефлексії, моделюванням ситуацій із життя та практичної діяльності. Це являється суттєвою перевагою такого виду навчання та обумовлює активізацію комунікативних,

вольових та інтелектуальних потенціалів, а також моделювання майбутнього і рефлексію минулого.

За визначенням видатних науковців, з яким на нашу думку варто погодитись тренінг може визначатися, як технологія навчання, що спрямована на використання активних методів роботи в групі, для розвитку і освоєння знань, умінь, навичок, якостей, здібностей та установок, які формують певну компетентність (Барко В. І. 2002).

В цілому ж психологічні тренінгові технології можна розглядати, як науково-обґрунтовану систему використання методів тренінгу з метою досягнення професійних та навчальних цілей, певна кількість індивідуально підібраних та цілеспрямованих вправ та тренувань, що обумовлюють розвиток професійних якостей особи та сприяють професійному і якісному виконанню завдань та функцій службової чи іншої спеціалізованої професійної або діяльності. (Курочка Т.З. & Клим О.Р., 2008). Існують такі види тренінгів: тренінг, що може бути сфокусований конкретно на індивідуальності (до таких тренінгів відносяться тренінги пам'яті, уваги, уяви, творчості, креативності тощо); тренінг, для якого бажаним є груповий характер, при цьому він не є обов'язковим (тренінг лідерства, формування команди, тренінг підвищення комунікативних навичок, соціологічний тренінг); тренінг, який включає в себе взаємодію особистості та групи (тренінг навчання навичкам роботи психолога, професійно орієнтовані тренінги тощо); тренінг спрямований на розвиток професійних знань умінь та навичок (тренінги продажу, освоєння специфічних професійних знань тощо); синтезований тренінг, що включає освоєння професійних та психологічних навичок, зокрема професійно психологічний тренінг (наприклад тренінг для слідчих та оперативних працівників «Комунікація-стрес-безпека» розроблений В.А. Лефтеровим та інші. (Мороз Л. І., 2005; Цільмак О. М., 2003, Андросюк В. Г., 2005).

Ефективність тренінгу залежить від наявності наступних умов:

а) тренінгу та його складові мають визначені та конкретно-сформульовані цілі. Такими цілями можуть бути: реалізація та розвиток особистісного потенціалу особистості з метою формування адекватної поведінки, набуття нових умінь та навичок тощо;

б) завдання сформульовані на основі професійної діяльності, відповідно до яких цей тренінг реалізується;

в) зміст засобів виконання завдань адекватний функціонально-предметному змісту професійної або соціально-рольової діяльності, що відображається в наближенні до вимог професій, соціально-рольових очікувань тощо;

г) забезпечення на належному рівні інформаційного, навчально-методичного та матеріального забезпечення тренінгу;

д) при розробці тренінгу активно використовуються аналіз науково-методичної літератури з вивчення характеристик проведення тренінгу, детально опрацьовуються питання підвищення ефективності, залучаються позитивні елементи проведення як вітчизняних, так і зарубіжних тренінгів;

е) вибір методів, засобів та прийомів проведення тренінгу відповідає вимогам ревалентності цілей та завдань тренінгу;

є) підсумки після проведення тренінгу загалом або фрагментів окремих сесій, дебрифінги результатів рівня досягнення цілей, загальної мети тренінгу тощо;

ж) механізм самоконтролю та контролю, який забезпечується уповноваженою особою - тренером і відповідно до його наслідків формується програма корекції та компенсації результатів, що отримані шляхом періодичного застосування тренінгових завдань за умовами та показниками, що змінюються; з) пріоритетом тренінгу є формування психологічних, професійних та соціально-рольових знань, умінь та навичок, в цілому компетентності у відповідних питаннях. (Бандурка О. М., 2005).

При проведенні тренінгів формування правосвідомих устремлень для молодих юристів варто враховувати таку закономірність, що моделювання пізнавальних, емоційно-вольових та мотиваційних явищ, що потребують

глибокого аналізу зазвичай обумовлюють найбільший ефект за рахунок застосованих когнітивних процесів та свідомих зусиль. (Мороз Л. І., 2005, Цільмак О. М., 2003; Бичкова Т. С., 2010). Саме тому важливим в процесі проведення тренінгу є не лише вироблення активної позиції, але і вольового імпульсу, зважаючи на те, що фізичні і психологічні можливості учасника тренінгу є результатом його свідомих зусиль, а також продуктами його власної праці, і тому обумовлюють найкращі результати за рахунок надзвичайно високої мотивації, ретельної рефлексії та самопізнання (Мороз Л. І., 2005; Цільмак О. М., 2003; Андросюк В. Г., 2005).

Принципами тренінгів можуть бути наступні: доцільності та наукової обґрунтованості; професійної направленості або направленості на формування визначених соціальних ролей; послідовності і систематичності проведення; активності та свідомої участі осіб, що проходять тренінг; доступності та часової доцільності (Макеєв О. О., 2003). Крім того важливими є принципи: а) активного залучення до всіх тренінгових заходів включаючи мозкові штурми, ролеві ігри, інтерактивні вправи тощо; б) долучення учасників до дослідницьких ініціатив (під час тренінгу та виконання різноманітних вправ тренер виконує роль спостерігача і лише спонукає до вирішення тих чи інших завдань не заважаючи набувати практичний досвід та використовувати власні набуті навички для самовдосконалення); в) об'єктивності поведінки (об'єктивної оцінки в зручних для аналізу умовах, і, на підставі такого аналізу відпрацювання нових умінь); г) партнерське спілкування (на підставі роз'яснення правил взаємодії, врахування інтересів учасників, цінності кожного учасника, рівності позицій формується оптимальний психологічний клімат та застосування з цією метою спеціальних вправ, криголамів, розминок, руханок); д) принципу «конфіденційності» (коли психологічна закритість зберігає психіку учасників тренінгу, а її колеги з повагою відносяться до існуючих таємниць і зберігають отримані дані у безпеці не допускаючи легковажних жартів, пліток та

розповсюдження особистих даних); ж) принципу «тут і тепер» (фокусування на діях під час тренінгу ігноруючи минулий досвід). (Мороз Л. І. 2005; Цільмак О. М., 2003)

Базовим методологічним принципом є вплив на поведінкову, мотиваційну, інтелектуальну та поведінкову сферу осіб залучених до тренінгу, а також вирішення поставлених перед учасником тренінгу завдань через залучення психоемоційної сфери із допомогою формування умов в яких можливе отримання чуттєво практичного досвіду та вирішення на підставі цього як професійних та соціально-рольових так і суто психологічних проблем осіб, які беруть участь у тренінгу.

Висновок. Отже підсумовуючи сказане можемо відмітити, що професійна психологічна підготовка важлива ланка побудови правосвідомого фахівця у галузі права. Молоді юристи особливо, якщо вони планують пов'язати свою діяльність з професіями, які безпосередньо пов'язані із правоохоронною діяльністю, у сфері діяльності у сфері контролю за правомірним використанням службових обов'язків чи повноважень або іншою діяльністю захистом прав людини та громадянина мають всебічно працювати над вдосконаленням не лише власної професійної майстерності, але і розвитком правосвідомих устремлінь. З цією метою буде доречним проведення з такими фахівцями різного роду заходів професійно психологічної підготовки із чіткою спрямованістю у бік формування правосвідомого відношення до застосування норм права. З цією метою відповідальним особам доречно вживати заходів з метою підвищення ефективності навчання шляхом використання новітніх психолого педагогічних методів, які можуть бути застосовані поряд із класичними заходами. На цьому етапі використання різного роду тренінгів стане важливою віхою у сфері підвищення професійної, соціально-рольової та психологічної компетентності на шляху до досягнення важливої мети побудови професіоналу високого рівня.

Список використаних джерел

1. Андросюк В. Г., Казміренко Л. І., Юхновець Г. О. (1999) *Забезпечення особистої безпеки працівників ОВС при виконанні службових обов'язків* К. : Нац. акад. внутр. справ України. 72 с.
2. Андросюк В. Г. (1999) *Юридична психологія*. К. : Вид. дім «Ін юре», 352 с.
3. Андросюк В. Г. (2005) Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції. *Саморегуляція та тренінг психічних станів працівників ОВС*. Ч. 4. К. : Нац. акад. внутр. справ України. 165 с.
4. Бандурка О. М. (2005) *Екстремальна юридична психологія в діяльності персоналу органів внутрішніх справ України* : Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ., 319 с..
5. Барко В. І. (2002) *Тренінгові технології у підготовці управлінців органів внутрішніх справ*. Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ. К. Вип. 3. С. 175–181.
6. Барко В. І. (2007) *Формування лідерства і прихильності до здорового способу життя у військовослужбовців і працівників правоохоронних органів України*. К. 240 с.
7. Бичкова Т. С. (2010) Психологічне супроводження навчально-службової діяльності курсантів слідчої спеціалізації у вищих навчальних закладах МВС України : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 Бичкова Т. С. К. 212 с.
8. Білер О. С. (2012) Метод поетапного засвоєння змісту навчального матеріалу при навчанні використання комп'ютерних технічних засобів навчання. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. № 37. С. 167-173.
9. Дегтярьова Г. С., Козяр М. М., Руденко Л. А., Шиделко А. В. (2013) *Психолого-педагогічні засади діяльності педагога сучасної професійної школи*. К.: Педагогічна думка. 144 с.
10. *Екстремальна психологія*. Під редакцією О. В. Тімченко. К. : ТОВ Август Трейд, 2007. 502 с.
11. Курочка Т.З., Клим О.Р. (2008) Теоретичні основи та психологічні особливості дій співробітників ОВС в екстремальних ситуаціях. Тренінгові технології в правоохоронній діяльності. *Психологічні технології в екстремальних видах діяльності: Матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції* (м. Донецьк, 22-23 травня 2008 року). Донецьк: Донецький юридичний інститут ЛГУВС ім. Е.А. Дідоренка., 388 с.
12. Лефтеров В. О. (2002) *Психологічні детермінанти загибелі та поранень працівників органів внутрішніх справ* : Донецьк : Донецький ін.-т внутрішніх справ. 324 с.
13. Макєєв О. О. (2003) Професійно-психологічний тренінг як вид професійної підготовки. *Теорія та досвід застосування тренінгових технологій у практичній психології : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф.* за наук. ред. Л. І. Мороз. К. : Київський ін-т внутрішніх справ. С. 218–223
14. Мороз Л. І. (2005) Теоретичні засади та організація психологічного тренінгу в органах внутрішніх справ. Київ. юрид. ін-т України. К. : Паливода А.В.,. 227 с..
15. Наказ МВС України № 88 від 06.02.2019 «Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських» Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-19#Text>
16. Фіцула М. М. (2007) *Педагогіка* : К. : Академвидав, 2007. 560 с.
17. Цільмак О.М., Яковенко С.І. (2012) *Професійно-психологічна підготовка працівників підрозділів громадської безпеки*. Одеса: ОДУВС. 140 с.
18. Цільмак О. М. (2003) Тренінг як елемент професійно-психологічної підготовки працівників міліції. *Теорія та досвід застосування тренінгових технологій у практичній психології : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф.*; К. : Київ. ін-т внутр. справ. С. 195–199.
19. Чужикова В. Г. (2009) *Методика викладання права*: К. : КНЕУ. 425 с.
20. Чуносов М. А. (2004) Особливості формування адекватної поведінки працівниками ОВС при виконанні оперативно-службових завдань у небезпечних ситуаціях. *Вісник Запорізького юридичного інституту*. Запоріжжя. Вип. 1 (26). С. 231–236.

References

1. Androsiuk V. H., Kazmirenko L. I. & Yukhnovets H. O. (1999) Zabezpechennia osobystoi bezpeky pratsivnykiv OVS pry vykonanni sluzhbovykh oboviazkiv [Ensuring the personal safety of employees of the OVS during the performance of official duties] K. : Nats. akad. vnutr. sprav Ukrainy. 72 s (in Ukrainian)
2. Androsiuk V. H. (1999) Yurydychna psykholohiia : [Legal psychology]. K. : Vyd. dim «In yure», 352 s. (in Ukrainian)
3. Androsiuk V. H. (2005) Psykholohichne zabezpechennia operatyvno-sluzhbovoi diialnosti pratsivnykiv militsii. Samorehuliatyia ta treninh psykhichnykh staniv pratsivnykiv OVS. Ch. 4. [Psychological

support of operational and service activities of police officers. Self-regulation and training of the mental states of employees of the OVS]. K. : Nats. akad. vnutr. sprav Ukrainy. 165 s. (in Ukrainian)

4. Bandurka O. M. (2005) Ekstremalna yurydychna psykholohiia v diialnosti personalu orhaniv vnutrishnikh sprav Ukrainy : [Extreme legal psychology in the activities of the personnel of the internal affairs bodies of Ukraine] Kh. : Vyd-vo Nats. un-tu vnutr. sprav., 319 s. (in Ukrainian)

5. Barko V. I. (2002) Treninhovi tekhnolohii u pidhotovtsi upravlintsiv orhaniv vnutrishnikh sprav [Training technologies in the training of managers of internal affairs bodies] *Naukovyi visnyk Natsionalnoi akademii vnutrishnikh sprav*. K. Vyp. 3. S. 175–181. (in Ukrainian)

6. Barko V. I. (2007) Formuvannia liderstva i prykhylnosti do zdorovoho sposobu zhyttia u viiskovosluzhbovtziv i pratsivnykiv pravookhoronnykh orhaniv Ukrainy. [Formation of leadership and commitment to a healthy lifestyle among servicemen and law enforcement officers of Ukraine] K. 240 s. (in Ukrainian)

7. Bychkova T. S. (2010) Psykholohichne suprovodzhennia navchalno-sluzhbovoi diialnosti kursantiv slidchoi spetsializatsii u vyshchyykh navchalnykh zakladakh MVS Ukrainy [Psychological support of the educational and service activity of investigative specialization cadets in higher educational institutions of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine] : Candidate's thesis (PhD thesis). K. 212 s. (in Ukrainian)

8. Bilier O. S. (2012) Metod poetapnogo zasvoiennia zmistu navchalnoho materialu pry navchanni vykorystannia kompiuternykh tekhnichnykh zasobiv navchannia [The method of step-by-step learning of the content of educational material in teaching the use of computer technical teaching aids]. *Problemy inzhenerno-pedahohichnoi osvity*. № 37. S. 167-173. (in Ukrainian)

9. Dehtiarova H. S., Koziar M. M., Rudenko L. A. & Shydelko A. V. (2013) Psykholoho-pedahohichni zasady diialnosti pedahoha suchasnoi profesiinoi shkoly: navchalno-metodychnyi posibnyk. [Psychological and pedagogical principles of the activity of a teacher of a modern professional school: educational and methodological manual] K.: Pedahohichna dumka. 144 s. (in Ukrainian)

10. Timchenko O. V. (Ed.). (2007) Ekstremalna psykholohiia [Extreme psychology]. K. : TOV Avhust Treid., 502 s (in Ukrainian)

11. Kurochka T.Z. & Klym O.R. (2008) Teoretychni osnovy ta psykholohichni osoblyvosti dii spivrobotnykiv OVS v ekstrymalnykh sytuatsiiakh. Treninhovi tekhnolohii v pravookhoronni diialnosti [Theoretical foundations and psychological features of the actions of employees of the Security Service in extreme situations. Training technologies in law enforcement activities]. *Psykholohichni tekhnolohii v ekstrymalnykh vydakh diialnosti: Materialy IV mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Donetsk, 22-23 travnia 2008 roku)*. Donetsk: Donetskyi yurydychnyi instytut LHUVS im. E.A. Didorenka., 388 s. (in Ukrainian)

12. Lefterov V. O. (2002) Psykholohichni determinanty zahybeli ta poranen pratsivnykiv orhaniv vnutrishnikh sprav : [Psychological determinants of deaths and injuries of internal affairs officers] Donetsk : Donetskyi in.-t vnutrishnikh sprav. 324 s (in Ukrainian)

13. Makieiev O. O. (2003) Profesiino-psykholohichni treninh yak vyd profesiinoi pidhotovky [Professional-psychological training as a type of professional training] *Teoriia ta dosvid zastosuvannia treninhovykh tekhnolohii u praktychnii psykholohii : materialy Vseukr. nauk.-prakt. konf.* K. : Kyivskyi in-t vnutrishnikh sprav. S. 218–223 (in Ukrainian)

14. Moroz L. I. (2005) Teoretychni zasady ta orhanizatsiia psykholohichnoho treninhu v orhanakh vnutrishnikh sprav [Theoretical principles and organization of psychological training in internal affairs bodies]. Kyiv. yuryd. in-t Ukrainy. K. : Palyvoda A.V., 227 s. (in Ukrainian)

15. Tsilmak O. M. (2003) Treninh yak element profesiino-psykholohichnoi pidhotovky pratsivnykiv militsii [Training as an element of professional and psychological training of police officers]. *Teoriia ta dosvid zastosuvannia treninhovykh tekhnolohii u praktychnii psykholohii : materialy Vseukr. nauk.-prakt. konf.*; K. : Kyiv. in-t vnutr. sprav. S. 195–199. (in Ukrainian)

16. Nakaz MVS Ukrainy № 88 vid 06.02.2019 «Pro zatverdzhennia Poriadku orhanizatsii systemy psykholohichnoho zabezpechennia politseiskykh, pratsivnykiv Natsionalnoi politsii Ukrainy ta kursantiv (slukhachiv) zakladiv vyshchoi osvity iz spetsyfichnymy umovamy navchannia, yaki zdiisnuiut pidhotovku politseiskykh» [Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine No. 88 of 06.02.2019 "On the approval of the Procedure for the organization of the psychological support system for police officers, employees of the National Police of Ukraine and cadets (students) of higher education institutions with specific learning conditions that train police officers"] Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-19#Text> (in Ukrainian)

17. Fitsula M. M. (2007) Pedahohika : [Pedagogy] K. : Akademydav, 2007. 560 s. (in Ukrainian)

18. Tsil'mak O.M. & Yakovenko S.I. (2012) Profesiino-psykholohichna pidhotovka pratsivnykiv pidrozdiliv hromadskoi bezpeky. [Professional and psychological training of employees of public security units]. Odesa: ODUVS. 140 s. (in Ukrainian)

19. Chuzhykova V. H. (2009) Metodyka vykladannia prava [Law teaching method]: K. : KNEU. 425 s. (in Ukrainian)

20. Chunosov M. A. (2004) Osoblyvosti formuvannia adekvatnoi povedinky pratsivnykamy OVS pry vykonanni operatyvno-sluzhbovykh zavdan u nebezpechnykh sytuatsiakh. [Peculiarities of the formation of adequate behavior by employees of the OAS during the performance of operational and service tasks in dangerous situations] *Visnyk Zaporizkoho yurydychnoho instytutu*. Zaporizhzhia. Vyp. 1 (26). S. 231–236 [(in Ukrainian)]

Summary

SPECIFIC APPLICATION OF TRAINING FOR YOUNG LAWYERS WITH THE PURPOSE OF FORMING LAW-CONSCIOUS OPINIONS

Khlon O. M. candidate of psychological sciences, associate professor, Associate Professor of the Department of Philosophy and Psychology Kyiv University of Intellectual Property and Law of the National University "Odesa Law Academy"

Introduction. *One of the most effective and proven means of professional psychological training is training.*

The purpose of the article is to determine the features and specifics of the use of such important and effective means of training future lawyers as psychological trainings for the formation of legal aspirations and generally raising the moral and psychological level.

Methods. *The research methodology consists of a set of theoretical and empirical methods, in particular, such as the method of analysis, the method of synthesis, the method of generalization, the method of analogy, the method of classification, the comparative method.*

Results. *In the process of research, it was established that professional psychological training should be understood as a set of educational and educational activities that are interconnected and aimed at the development and formation of students in the necessary competence and professional psychological readiness for the effective performance of functions in the field law enforcement activities. The set of training methods includes the following types of training methods: methods of organizing and implementing educational and cognitive activities (visual, practical, verbal); problem-searching (reproductive, partially-searching; problem-based teaching; research; heuristic; explanatory-illustrative and experiment); logical (deduction, induction, synthesis, analysis, comparison, generalization, systematization, classification, abstraction); binary (class-illustrative, class-heuristic, class-dogmatic; laboratory-illustrative, laboratory-heuristic, laboratory-research; excursion-heuristic, excursion-illustrative, excursion-research; production-illustrative, production-heuristic, production-research) ; methods (method of mastering new knowledge, formation of abilities and skills, testing and evaluation of knowledge, abilities and skills, consolidation of educational material), methods of stimulation and motivation of educational and cognitive activities (active, simulation and games).*

The basic methodological principle of the training is the influence on the behavioral, motivational, intellectual and behavioral sphere of the persons involved in the training, as well as the solution of the tasks set before the participant of the training through the involvement of the psycho-emotional sphere with the help of the formation of conditions in which it is possible to obtain sensory practical experience and solve on the basis of this as professional and socio-role and purely psychological problems of persons participating in the training.

Key words: *legal awareness; training; psychological professional training; training methods; young lawyers.*

Дата надходження рукопису/Date of receipt of the manuscript: 10.10.24.

Дата прийняття рукопису/Date of acceptance of the manuscript: 07.11.24

© 2024. This work is under an open license CC BY-NC 4.0.