



**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ  
НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ**

# **ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ**

**Монографія**



МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ  
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ  
УКРАЇНИ

Монографія

Харків  
2019

УДК 159.9  
П78

**Авторський колектив:**

*О. С. Колесніченко*, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник (розд. 1, 2);

*Я. В. Мацегора*, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник (розд. 1, 4);

*І. І. Приходько*, доктор психологічних наук, професор (вступ, розд. 3);

*Н. В. Юр'єва*, кандидат психологічних наук (розд. 4)

*Рекомендовано вченою радою Національної академії Національної гвардії України (протокол № 11 від 10.06.2016 р.)*

**Професійно-психологічний тренінг військовослужбовців Національної гвардії України [Текст] : монографія / О. С. Колесніченко, Я. В. Мацегора, І. І. Приходько, Н. В. Юр'єва / за заг. ред. проф. І. І. Приходька. – Харків : НАНГУ, 2019. – 194 с.**

ISBN 978-966-8671-50-0

У монографії розглянуто психологічні особливості службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України, зміст їх психологічної підготовки.

Запропоновані авторські програми професійно-психологічних тренінгів, спрямовані на формування та розвиток професійно важливих якостей військовослужбовців.

Для практичних психологів, викладачів, слухачів магістратури, аспірантів, ад'юнктів, курсантів та студентів вищих навчальних закладів – майбутніх психологів, а також слухачів курсів підвищення кваліфікації офіцерського складу психологічного профілю.

Лл. 6. Табл. 3. Бібліогр. : 86 назв.

**Рецензенти:**

*В. О. Лефтеров*, доктор психологічних наук, професор, завдувач кафедри клінічної психології Інституту інноваційної та післядипломної освіти Одеського національного університету ім. І. І. Мечнікова;

*Н. В. Оніщенко*, доктор психологічних наук, професор, провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології науково-дослідного центру Національного університету цивільного захисту України

**УДК 159.9**

ISBN 978-966-8671-50-0

© Колесніченко О. С., Мацегора Я. В.,  
Приходько І. І., Юр'єва Н. В., 2019

© Національна академія Національної гвардії України, 2019

## З М І С Т

<b>ВСТУП</b> .....	5
<b>РОЗДІЛ 1</b>	
<b>РОЛЬ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ У МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ</b>	
1.1 Психологічні особливості службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України .....	7
1.2 Психологічна підготовка військовослужбовців Національної гвардії України .....	11
1.3 Методологічні аспекти професійно-психологічного тренінгу у морально-психологічному забезпеченні службово-бойової діяльності ...	19
1.3.1 Визначення, специфічні риси професійно-психологічного тренінгу .....	19
1.3.2 Методика організації професійно-психологічного тренінгу .....	26
1.3.3 Особливості діяльності керівника професійно-психологічного тренінгу .....	32
<b>РОЗДІЛ 2</b>	
<b>ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ, ЯКІ СКЛАДАЮТЬ СТРУКТУРУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ</b>	
2.1 Настанова до професійно-психологічного тренінгу “Психологічна готовність особистості” .....	43
2.2 Програма професійно-психологічного тренінгу “Психологічна готовність особистості” .....	48
<b>РОЗДІЛ 3</b>	
<b>ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ, ЯКІ СКЛАДАЮТЬ СТРУКТУРУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ ЕКСТРЕМАЛЬНОГО ВИДУ ДІЯЛЬНОСТІ</b>	
3.1 Настанова до професійно-психологічного тренінгу “Спокій та порядок” .....	81
3.2 Програма професійно-психологічного тренінгу “Спокій та порядок” .....	89
3.3 Вправи для розвитку основних психологічних якостей, що складають структуру психологічної безпеки особистості фахівця екстремального виду діяльності .....	131

**РОЗДІЛ 4****ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ “МОТИВАЦІЙНІ  
РЕСУРСИ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ” ЯК ЗАХІД ПРОФЕСІЙНОЇ  
ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ  
НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ**

4.1 Настанова до тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості” .....	160
4.2 Програма професійно-психологічного тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості” .....	163
СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ .....	189

## ВСТУП

Службово-бойова діяльність військовослужбовців Національної гвардії України здійснюється в умовах, складовою і важливим аспектом яких об'єктивно є психологічна реальність. Військовослужбовець не тільки повинен діяти у межах закону, йому необхідно домагатися розуміння справедливості і гуманності його вимог, підвищення престижу норм права і власної діяльності.

Неможливо ефективно виконувати службово-бойові завдання, обмежуючись їх виключно правовою стороною, як не можна свідомість, думки, почуття, вчинки людей розділити між різними відомствами. Ігнорування психологічного аспекту або його некомпетентне враховування знижують ефективність дій військовослужбовців.

Вміння розібратися у всій гамі психологічних відтінків і залежностей своєї служби характеризують рівень професійної майстерності військовослужбовця Національної гвардії України (далі – НГУ). Однак його професійно-психологічна підготовка до подолання психологічних труднощів не є ще повсякденним явищем. Слабка професійно-психологічна підготовка військовослужбовця – хронічна болюча вада його професійної майстерності і діяльності. Коли військовослужбовець безпорадний в аналізі та регулюванні власних вчинків, а на нього тисне тягар відповідальності за виконання службово-бойових завдань, він потрапляє в ситуацію, яка підштовхує його до використання неправомірних силових методів. Відсутність належної професійно-психологічної підготовленості – одна з важливих причин людської бездушності, невичерпне джерело черствості, формалізму, гіпертрофованої владності, порушень законності і серйозних професійних прорахунків.

Є обставини, що активізують і загострюють проблему поліпшення професійно-психологічної підготовки військовослужбовців НГУ. Узагальнений досвід і рівень розвитку екстремальної психології вже сьогодні дозволяють якісно підвищити професіоналізм дій військовослужбовців шляхом упровадження психотренінгових технологій.

Сьогодні є зрозумілим, що професійно-психологічна підготовленість військовослужбовця – не просто бажана добавка до його майстерності, а обов'язковий складник професійної майстерності. Професійна майстерність військовослужбовця НГУ органічно включає в себе людину і її психологію і складається не тільки з військової навченості, а і психологічної підготовленості. Якщо у нього відсутня така підготовленість, відсутня і справжня майстерність.

У зв'язку з цим дуже важливо, щоб військовослужбовці могли опанувати методи, які дозволяють розвинути необхідні професійно важливі якості, що забезпечують їх психологічну готовність, яка відображає психологічну структуру вольового акту і має такі структурні компоненти: спонукання до дії, усвідомлення мети дії, боротьбу мотивів, вольове зусилля; психологічну безпеку, в основі якої є система саморегуляції; стресостійкість (життєстійкість), функцією якої є не лише забезпечення фізичного виживання військовослужбовця в екстремальних умовах, а й збереження більш широкого функціонування особистості, фахівця – здатності ефективно і професійно діяти.

Тому велику зацікавленість викликає організація професійно-психологічного тренінгу військовослужбовців НГУ – вельми перспективного напрямку професійної психологічної підготовки.

Авторський колектив сподівається, що використання даної монографії дозволить розробити ефективну систему професійної психологічної підготовки військовослужбовців, яка в перспективі має покращити загальну ефективність виконання службово-бойових завдань підрозділами Національної гвардії України.

## РОЗДІЛ I

# РОЛЬ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ У МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

### 1.1 Психологічні особливості службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України

Будь-яка професійна діяльність висуває до людини певні вимоги і накладає своєрідний відбиток на особистість і весь спосіб її життя. Для того, щоб визначити, якими особистісними якостями, що зумовлюють ефективність службово-бойової діяльності, повинен володіти військовослужбовець НГУ, необхідно піддати психологічному аналізу саму цю діяльність, виявити її специфічні особливості, розкрити її структуру. З'ясування закономірностей службово-бойової діяльності дозволяє не тільки вивчити її, а і розробити систему організаційних заходів, спрямованих на її вдосконалення.

Психологічні особливості діяльності військовослужбовців НГУ наразі достатньо докладно досліджені в екстремальній і військовій психології. При цьому розроблення даної проблеми йшло як у плані психологічного аналізу структури службово-бойової діяльності військовослужбовця НГУ, так і в плані психологічної характеристики властивого йому комплексу психологічних особливостей.

На думку авторів, які проводили ці дослідження (І. В. Воробйова, І. І. Ліпатов, Я. В. Мацегора, В. І. Пасічник, І. І. Приходько, О. В. Тімченко, Н. В. Юр'єва, О. С. Колесніченко, М. І. Товма, В. В. Рютін, Н. Є. Пенькова, О. О. Пархоменко та ін.), службово-бойова діяльність військовослужбовців НГУ характеризується такими специфічними психологічними особливостями [3].

Насамперед, це *правова регламентація діяльності військовослужбовців НГУ* – одна з найбільш специфічних особливостей службово-бойової діяльності Міністерства внутрішніх справ України. Службово-бойова діяльність військовослужбовців строго регламентована правовими нормами (законодавчими актами, нормативними документами МВС, НГУ і т. п.). Ця особливість відрізняє діяльність військовослужбовців від численних галузей людської практики, де виконання робіт визначається загальними планами або інструкціями і створює широку можливість для вільних особистих уявлень про найбільш ефективну організацію діяльності. Правова регламентація підпорядковує діяльність військовослужбовця порядку, строго встановленому нормами закону. Невиконання або неналежне виконання військовослужбовцями своїх службових обов'язків завжди є порушенням того чи іншого закону. Все це в кінцевому підсумку породжує підвищену



відповідальність військовослужбовця за свої рішення і дії.

Зазначене, однак, не означає, що військовослужбовець не вільний у своєму волевиявленні, у виборі засобів діяльності, її найбільш раціональної та ефективної організації.

До числа психологічних особливостей службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ слід віднести і *наявність широкого тактичного простору*, наданого їм у рамках норм закону та службової моралі.

Ще однією психологічною особливістю службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ є *наявність владних повноважень*. В інтересах справи військовослужбовцям надано право за особливих умов обмежувати в необхідних випадках свободу окремих громадян і навіть позбавляти її. Психологічний стан військовослужбовця, якому надана така влада, визначається, перш за все, високим ступенем відповідальності, а застосування ним своїх повноважень передбачає виконання низки розумових завдань, що дозволяють визначити необхідність і розумність дій, їх юридичну підставу. Нерідко це пов'язане з необхідністю вибору одного з варіантів і тому характеризується особливою напруженістю. Уміння розумно, законно користуватися наданою владою – одна з важливіших професійних вимог до військовослужбовців НГУ. Значною мірою правомірність і доцільність використання влади залежать від особистісних якостей військовослужбовця.

Наступною характерною особливістю службово-бойової діяльності є *висока комунікативність* як здатність спілкування з широким за своїм діапазоном середовищем. Вона має багатосторонній і винятковий характер. Багатогранність комунікативності військовослужбовця полягає в тому, що він спілкується з представниками різних вікових категорій під час забезпечення громадського порядку, з людьми різних професій та різного правового статусу. Це вимагає знання психології людини взагалі і психологічних основ спілкування зокрема.

Відмінною рисою комунікативності військовослужбовця є необхідність *перевтілення*, що пояснюється важливістю встановлення психологічного контакту з усіма особами, які потрапляють у сферу його діяльності.

До специфічних особливостей службово-бойової діяльності військовослужбовця необхідно віднести *дефіцит часу і наявність перевантажень*. Оперативність та швидкість входять у основні принципи виконання службово-бойових завдань.

Напруженість пов'язана з великими фізичними і психічними навантаженнями, яких зазнає військовослужбовець через високу екстремальність своєї діяльності, дії в умовах конфліктної ситуації, вплив різного роду стрес-факторів, ненормований робочий день, наявність негативного емоційного забарвлення діяльності (військовослужбовцю доводиться стикатися з проявами людського горя), складні умови службової діяльності.

Звичайно службово-бойову діяльність військовослужбовця відрізняє *яскраво виражений пізнавальний характер*, що вимагає не тільки різноманітних рішень різнопланових розумових завдань різного рівня складності, а й організації практичного їх виконання. При цьому діяльність, часто розумова, що має на меті побудову різних версій, складання планів виконання службово-бойових завдань, з'єднується з практичною організацією роботи, що реалізує уявні схеми і рішення.

У службово-бойовій діяльності військовослужбовців НГУ можна виділити такі основні елементи: *пізнавальну, конструктивну, організаторську і комунікативну діяльності*. Зрозуміло, що в реальному житті кожен з цих структурних елементів не існує в чистому вигляді: всі вони функціонують в органічній єдності.

*Пізнавальна діяльність*. Важко переоцінити її значення. Без неї неможливо досягти жодної мети боротьби зі злочинністю, без пізнання не може реалізуватися діяльність в цілому, жоден із зазначених її елементів. Тільки в результаті процесу пізнання з'являється можливість цілеспрямованого здійснення інших дій військовослужбовця.

Щоб вирішувати завдання боротьби зі злочинністю, пізнавальна діяльність військовослужбовця повинна забезпечити встановлення фактів, обставин, причинних залежностей, що стосуються подій сьогодення, минулого та майбутнього.

З огляду на складність, багатоплановість, різноманітність завдань, що виконують військовослужбовці, часто суперечливість їх умов, мінливість вихідних даних, наявність елементів раптовості і т. п., можна з повною відповідальністю віднести пізнавальну діяльність військовослужбовця до розряду творчих, а основною формою забезпечення пізнання в ній назвати практичне творче мислення.

*Конструктивна діяльність*. Під нею розуміється розумова діяльність, спрямована на планування дій з розкриття, розслідування, попередження злочинів і т. д. Якщо у реалізації пізнавальної діяльності мислення прагне, в основному, дати відповідь на питання про невідоме, що потрібно додатково виявити, знайти для виконання конкретного завдання, то в конструктивній діяльності здійснюється планування самих етапів пізнавальної діяльності. Тобто вона дає відповідь на питання, в якій послідовності необхідно шукати невідоме. Іншими словами, пошукова і конструктивна діяльності військовослужбовця є дві сторони єдиного процесу мислення, що характеризують різні його етапи.

*Організаторська діяльність*. Вона має на меті забезпечення оптимальних умов для здійснення всіх інших видів професійної діяльності військовослужбовця. Її змістом є управління процесами попередження злочинів, обліку і контролю, підтримання взаємодії між учасниками цих процесів. Вона складається з передавання та обміну інформацією, організації дій інших осіб, які мають за своїми обов'язками виконувати вказівки військовослужбовця.

*Комунікативна діяльність.* Як зазначалося вище, службово-бойова діяльність військовослужбовця вирізняється широкою комунікативністю. Така діяльність полягає в отриманні необхідної інформації за допомогою спілкування, тобто безпосереднього мовного контакту з оточуючими з метою виконання практичних службово-бойових завдань. Щоб впливати на людей у процесі спілкування, в особистості військовослужбовця повинні гармонійно поєднуватися достатньо високий інтелект і ерудиція з сильною волею, а також комплексом особистісних якостей, що визначають його людську привабливість.

Навіть поверхневий огляд основних психологічних особливостей та структурних елементів службово-бойової діяльності військовослужбовця показує, наскільки складна і багатогранна його діяльність. Вона висуває до нього безліч різних вимог, серед яких одна з важливіших – наявність *розвинених професійно значущих якостей особистості.*

Насамперед, до них відносять:

- професійно-психологічну орієнтованість особистості;
- психологічну стійкість;
- розвинені вольові якості (вміння володіти собою в складних ситуаціях, сміливість, мужність, розумна схильність до ризику);
- добре розвинені комунікативні якості (вміння швидко встановлювати контакт з різними категоріями людей, встановлювати і підтримувати довірчі відносини);
- здатність чинити психологічний вплив на людей при виконанні різних службових завдань;
- рольові вміння, здатність до перевтілення;
- розвинені професійно значущі пізнавальні якості (професійна спостережливість і уважність, професійно розвинена пам'ять, творча уява);
- професійно розвинене мислення, схильність до напруженої розумової роботи, кмітливості, розвинену інтуїцію;
- швидкість реакції, вміння орієнтуватися в складній обстановці.

Зазначені якості не притаманні людині від народження. Їх формування та розвиток – тривалий і напружений процес, необхідна умова професійного становлення військовослужбовця НГУ. Відсутність або недостатнє розвинення цих якостей особистості військовослужбовця перешкоджають нормальному виконанню ним своїх функціональних обов'язків, породжують помилки в його діяльності, викликають процеси професійної дезадаптації і професійної деформації особистості. У зв'язку з цим великого значення набуває професійно-психологічна підготовка військовослужбовців, одне з призначень якої – формування у них зазначених професійно важливих якостей.

## 1.2 Психологічна підготовка військовослужбовців Національної гвардії України

Одним з провідних напрямків вдосконалення службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ є психологічна підготовка.

Організація психологічної підготовки нині регламентується низкою наказів МВС України: “Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України” від 28 липня 2004 р. № 842; “Про затвердження Положення про організацію початкової підготовки (спеціалізації) працівників ОВС України” від 06 грудня 2007 р. № 464; “Про затвердження Настанови з організації професійної підготовки осіб рядового и начальницького складу органів внутрішніх справ” від 11 липня 2006 р. № 693; “Про затвердження Програми профілактично-виховної роботи серед особового складу органів внутрішніх справ” від 30 травня 2008 р. № 248; “Про затвердження Положення з організації професійної підготовки осіб рядового и начальницького складу органів внутрішніх справ України” від 13 квітня 2012 р. № 318 та ін. [59], [63–65].

Метою психологічної підготовки військовослужбовців НГУ є формування у них готовності діяти професійно, чітко, з високою працездатністю в будь-яких складних умовах службово-бойової діяльності.

Службово-бойова діяльність висуває особливі вимоги до особистісних якостей військовослужбовців, перш за все, до професійно важливих. Особливості цієї діяльності вимагають розвинення емоційно-вольової стійкості у військовослужбовців, формування у них психологічної надійності при впливі стресових факторів.

Основні завдання психологічної підготовки полягають у тому, щоб:

- підвищити психологічну стійкість військовослужбовців до дії стрес-факторів і їх поєднань, типових для НГУ;
- розвинути у військовослужбовців психологічні якості, сформувати особливі характеристики навичок і умінь, що сприяють високоефективному виконанню всіх професійних дій в будь-яких складних і небезпечних умовах службово-бойової діяльності.

Психологічна підготовленість є комплексним складником професійної майстерності військовослужбовців. Це сукупність сформованих і розвинених психологічних характеристик військовослужбовця, що відповідають специфічним і важливим психологічним особливостям службово-бойової діяльності, яка є однією з необхідних передумов її здійснення [6], [7], [15], [18], [23], [24], [29], [36–38], [41], [44], [47], [51]. Психологічна підготовленість – результат тривалого процесу професійної підготовки, який наведений на рисунку 1.1.



Рисунок 1.1 – Структурно-логічна схема моделі психологічної підготовки

Вона складається з чотирьох груп компонентів:

– *професійно-психологічної орієнтованості і чутливості військовослужбовця* (прагнення, інтерес і вміння розуміти психологічні аспекти ситуацій і людей, з якими він має справу, вміння розібратися в них);

– *підготовленості професійно-психологічної орієнтованості і чутливості військовослужбовця з психологічних аспектів ефективності професійних дій і тактики*, що виявляється в розумінні психологічних умов ефективності професійних дій і умінні забезпечувати їх створення; вмільому використанні психологічних засобів реалізації мовних і немовних професійних дій, в умільому застосуванні всього комплексу психологічних прийомів, що забезпечують більш високу ефективність виконання службово-бойових завдань;

– *розвиненої професійної спостережливості і пам'яті військовослужбовця* (включає вміння застосовувати психологічно обгрунтовані прийоми і правила для підвищення ефективності професійного спостереження, розвинену професійну уважність, натренованість органів почуттів і сприймань, натренованість в швидкому, повному і точному запам'ятовуванні, хорошому збереженні в пам'яті і правильному відтворенні значущої для виконуваних завдань інформації);

– *психологічної стійкості* (виражається в здатності військовослужбовця діяти спокійно і впевнено в психологічно складних, емоційно напружених, небезпечних і відповідальних ситуаціях службово-бойової діяльності).

Психологічна підготовленість істотно підвищує професійну майстерність військовослужбовця НГУ. Наукові дані і наявний позитивний досвід вказують на необхідність введення спеціальних завдань, форм і методів цілеспрямованого підвищення психологічної підготовленості в системі професійного навчання. Психологічна підготовка нині – важливий вид професійної підготовки в НГУ. “Якість особового складу ... визначається ступенем його професіоналізму, морально-психологічним рівнем, фізичною підготовленістю і дисциплінованістю” [65].

Психологічна підготовка військовослужбовців НГУ – це спеціально організований, цілеспрямований процес впливу на військовослужбовців з формування, розвинення і активізації необхідних якостей, що обумовлюють успішне та ефективне виконання службово-бойових завдань.

Сама психологічна підготовка обумовлена особливостями службово-бойової діяльності військовослужбовців. Відповідно до цього зміст психологічної підготовки має характеризуватися чітко вираженою професійною спрямованістю.

До змісту психологічної підготовки військовослужбовців можна віднести таке:

- формування психологічної готовності до службово-бойової діяльності (боротьби зі злочинністю);
- розвиток психологічної орієнтованості в різних аспектах специфічної службово-бойової діяльності;
- формування і розвиток професійно значущих пізнавальних якостей;
- вдосконалення та розвиток навичок і вмінь встановлення психологічного контакту з різними категоріями громадян;
- формування навичок рольової поведінки в різних ситуаціях службово-бойової діяльності;
- вдосконалення вмінь застосовувати психолого-педагогічні прийоми впливу в складних, конфліктних ситуаціях;
- формування психологічної стійкості, вміння володіти собою в напружених ситуаціях службово-бойової діяльності;
- розвиток позитивних емоційно-вольових якостей особистості, навчання військовослужбовців прийомам саморегуляції і самоврядування;
- формування вольової активності та навичок вольових дій;
- підготовка до психічних перевантажень в роботі.

*Формування психологічної готовності до службово-бойової діяльності (боротьби зі злочинністю).* Очевидно, це є найважливішим в психологічній підготовці. Головне тут – формування професійної спрямованості військовослужбовців, розвиток у них стійких інтересів до професійної діяльності. Це також передбачає формування у військовослужбовців нетерпимості до будь-якого роду правопорушень, стійкої звички беззастережного виконання правових норм, загостреного почуття правди, справедливості і законності.

*Розвиток психологічної орієнтованості в різних аспектах специфічної службово-бойової діяльності* передбачає ознайомлення військовослужбовців з основами психології, формування у них навичок і звичок урахувати психологію окремих людей, груп у своїй роботі. Орієнтованість в психологічних аспектах службово-бойової діяльності передбачає врахування військовослужбовцями психологічних особливостей дій при виконанні службово-бойових завдань та інших дій.

*Формування і розвиток професійно значущих пізнавальних якостей,* що забезпечують ефективність пізнавальної діяльності військовослужбовців. До них відносять професійну чутливість, сприйняття, спостережливість, пам'ять, мислення, уяву. Спеціальні вправи і тренування з розвитку таких якостей припускають оволодіння військовослужбовцями основними прийомами і знаннями певних правил підвищення ефективності запам'ятовування, збереження і відтворення професійно значимої інформації, розвитку логічного мислення і творчої уяви. Проведені дослідження (А. М. Столяренко, А. А. Волков, О. Е. Сапарін, автори монографії) показують, що цілеспрямований розвиток зазначених якостей за допомогою практичних занять та спеціальних тренувань дозволяє поліпшити їх показники у 2-3 рази.

*Удосконалення і розвиток навичок і вмінь встановлення психологічного контакту з різними категоріями громадян.* Діяльність військовослужбовця немислима без постійного спілкування з різними категоріями громадян. Від уміння спілкуватися, встановлювати психологічний контакт, довірчі відносини залежить якість виконання службово-бойового завдання, що своєю чергою впливає на успішність діяльності в цілому. В ході психологічної підготовки військовослужбовці повинні опанувати систему методів і прийомів встановлення психологічного контакту. У них мають бути сформовані вміння швидко встановлювати контакт з незнайомими людьми і приваблювати їх до себе, вміння вислуховувати людей, долати психологічні бар'єри в процесі спілкування. Психологічна підготовка передбачає засвоєння військовослужбовцями певних правил, які дозволяють полегшити процес встановлення психологічного контакту.

*Формування навичок рольової поведінки в різних ситуаціях службово-бойової діяльності.* Важливим компонентом професійної майстерності військовослужбовця є навички рольової поведінки, які використовуються з метою добування необхідної для запобігання злочинам інформації. У зв'язку з цим в ході психологічної підготовки військовослужбовці повинні виробляти вміння маскувати свої дійсні якості, стан і т. ін.

*Удосконалення умінь застосовувати психолого-педагогічні прийоми впливу в складних, конфліктних ситуаціях спілкування з громадянами (злочинцями).* Конфліктні ситуації в процесі спілкування з громадянами є найбільш типовими для діяльності військовослужбовців НГУ. Тому дуже важливим є формування у них вміння нейтралізувати конфліктну ситуацію, навчання способам вирішення конфліктів. Ефективність діяльності військовослужбовців багато в чому залежить і від умілого використання певних методів психолого-педагогічного впливу на людей, таких як переконання, навіювання, примус, стимулювання. У військовослужбовців необхідно виробляти і навички використання різних тактичних прийомів поведінки в ситуації конфліктної поведінки, зокрема використання конфліктної ситуації в службових цілях.

*Формування психологічної стійкості, вміння володіти собою в напружених ситуаціях службово-бойової діяльності.* У повсякденній практичній роботі військовослужбовці піддаються впливу багатьох несприятливих психологічних обставин, які можуть впливати на якість виконання професійних дій. Психологічна стійкість розглядається як один з найважливіших показників психологічної підготовленості, що проявляється в здатності військовослужбовців не піддаватися впливу негативних обставин. Тут важливим є формування знань і умінь передбачити ці труднощі при виконанні службових завдань. Формування психологічної стійкості сприяє натренованості військовослужбовців у бездоганному виконанні службово-бойових дій в умовах максимальних психологічних труднощів, що може досягатися шляхом моделювання напруженості в процесі тренувань і практичних занять.

*Розвиток позитивних емоційно-вольових якостей особистості, навчання військовослужбовців прийомам саморегуляції і самоврядування.* Формування психологічної стійкості й вміння володіти собою в напружених ситуаціях передбачає вироблення у військовослужбовців певних емоційно-вольових якостей особистості, таких як відповідальність, стійкість до невдач, схильність і стійкість до ризику, самовладання, витримка і т. д. Військовослужбовець повинен володіти прийомами самоконтролю поведінки, управляти своєю поведінкою і емоціями. В процесі занять і тренувань військовослужбовці мають оволодіти прийомами саморегуляції, зняття нервової напруги, активізації внутрішніх ресурсів на виконання поставленого завдання.

*Формування вольової активності та навичок вольових дій.* У практичній діяльності військовослужбовцям НГУ доводиться стикатися з різними труднощами, перешкодами, які ускладнюють якісне виконання службово-бойового завдання, а часом і перешкоджають досягненню поставленої мети. У таких ситуаціях їм доводиться проявляти вольову активність, що спонукує їх до подолання цих труднощів і перешкод. Розвитку навичок вольових дій сприяє включення в процес занять певних елементів, завдань, що перешкоджають виконанню поставленого завдання. Досвід вольової активності, накопичений в процесі таких тренувань, впливатиме на розвиток волі, вольових якостей особистості.

*Підготовка до психічних перевантажень в роботі.* Службово-бойова



діяльність військовослужбовців НГУ характеризується також впливом на них різних факторів, що найчастіше мають стресовий характер, призводять до надмірних навантажень і перевантажень нервової системи. Це позначається на ефективності їх діяльності. Тому необхідно, щоб військовослужбовці були ознайомлені з основними закономірностями перебігу цих процесів і прийомами, зокрема психорегулюючого тренування, які дозволяють в короткий час відновити працездатність і зняти надмірне психічне напруження.

Для практичного досягнення цілей психологічної підготовки та вирішення її завдань головне значення має методика проведення, яка повинна втілювати в собі передовий досвід, новітні форми та методи навчання, рекомендації сучасної психологічної науки, а також супроводжуватися постійним творчим пошуком нових вдосконалених методик.

Основною спеціальною формою особистісного і професійного вдосконалення якостей військовослужбовця НГУ при проведенні психологічної підготовки є психологічні тренінги – методично універсальні, практично спрямовані і доступні.

На сьогодні тренінгові технології є дієвим, визнаним у світі засобом підготовки персоналу в різних галузях професійної діяльності та інтенсифікації самої діяльності і розвитку організації в цілому. Інтенсивне інтерактивне навчання під час тренінгу дозволяє за короткий термін опанувати великий обсяг інформації та закріпити отримані знання й уміння на практиці.

Можливості професійного психологічного тренінгу значною мірою співпадають з положеннями Директиви командувача Національної гвардії України № 15 від 29.09.2014 року “Про організацію роботи з особовим складом у Національній гвардії України” щодо вирішення прикладних проблем професійної орієнтації, адаптації до вимог професії та організації, засвоєння професійних і організаційних цінностей, опанування певною професією, систематичної перепідготовки, збереження та відновлення працездатності військовослужбовців НГУ, їх постпрофесійної адаптації.

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

Оскільки тренінг є груповим видом навчальних занять, він дає можливість працівникові навчитися бачити себе так, як його сприймають інші члени колективу, та спонукає до фіксації, інтерпретації й оцінювання дій і поведінки співробітників та самого себе, спонтанного виявлення почуттів і розвитку самовпевненості, а також формування навичок ефективної взаємодії, уміння запобігати та розв'язувати конфлікти.

Застосування психотренінгових методів під час професійної підготовки військовослужбовців НГУ сприятиме:

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

У системі професійної підготовки військовослужбовців НГУ доцільним є застосування тренінгових технологій шляхом включення тренінгових процедур у заняття з фізичної, вогневої, тактико-спеціальної, функціональної та інших видів підготовки. Крім цього доцільне проведення психологічних професійно та особистісно-орієнтованих тренінгів, наприклад, комунікативних, інтелектуальних, креативних, антистресових тощо.

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

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

Тренінги у системі професійної підготовки військовослужбовців НГУ повинні бути безпосередньо пов'язані зі службово-бойовою реальністю. Тому для того, щоб результати тренінгів, які використовуються у професійній підготовці, з високою ймовірністю могли бути перенесені у практику і застосовані у ній, тренінги мають відповідати таким вимогам до їх організації, засобів і змісту:

- створення мінімальної різниці між професійною і тренінговою

ситуацією за допомогою втілення всього наявного досвіду службово-бойової діяльності у тренінговий процес;

- широке ілюстрування прикладами з практики різних тем, що розглядаються, вправ для відпрацювання навичок, групових дискусій та інших тренінгових процедур;

- навички, яких набувають, та ідеї, що передають, не повинні входити у принципів суперечності з існуючими вимогами до службово-бойової діяльності;

- інформацію, яку пропонують військовослужбовцям під час тренінгів, необхідно формулювати так, щоб вони бачили і розуміли її реальне застосування;

- досягнення розуміння військовослужбовцями принципів положень тренінгу;

- сформовані під час тренінгу установки і відносини повинні відповідати професійно важливим умінням і навичкам;

- тренінгові програми повинні реалізовуватися для всіх структурних підрозділів і служб, що забезпечує цілісний характер змін, інтеграцію цілей різних підрозділів;

- наявність багатоваріантних індивідуальних і групових уявлень про способи і форми використання ефектів тренінгу в майбутньому;

- наявність як чіткої тематики тренінгів, так і розгляду тем і ситуацій, запропонованих військовослужбовцями, що дозволяє опрацьовувати найбільш значущі, з погляду професіоналів, проблеми;

- проведення досліджень ефекту використання тренінгу в системі професійної підготовки військовослужбовців (самозвіти учасників тренінгів, експертні оцінки організації їх професійної діяльності, психодіагностичні показники, аналіз результатів службово-бойової діяльності тощо).

Окремим напрямом застосування психотренінгів у професійній підготовці військовослужбовців є проведення психодіагностичних тренінгів. Необхідно відзначити, що психодіагностичні можливості тренінгу дозволяють реалізовувати низку завдань психологічного забезпечення службово-бойової діяльності: відбір, підбір і розвиток персоналу; проведення атестацій; планування професійних кар'єр; визначення індивідуальних програм професійної підготовки; визначення оптимальної спеціалізації персоналу щодо завдань, які виконують; діагностика дезадаптаційних проявів і негативних емоційних станів у військовослужбовців.

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

Спеціалізація персоналу за завданнями, які планується виконувати, формування команд, оперативних і робочих груп можливі в межах тренінгу формування команди. При цьому створюються умови, у яких можливі виразні прояви наявних у групі синергетичних явищ, спеціалізацій і обмежень.

Таким чином, світовий і вітчизняний досвід показує, що заходи психологічного забезпечення дозволяють цілеспрямовано розкрити і розвинути здібності військовослужбовців, підвищити їх професіоналізм, працездатність, зберегти здоров'я і життя під час виконання ними різноманітних службово-бойових завдань. Тренінг як один з найбільш ефективних сучасних методів повинен бути гармонійно включений до програм професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації фахівців екстремальних видів діяльності. Психотренінгові методи у системі професійної підготовки є сполучною ланкою між теорією і практикою психологічного забезпечення діяльності НГУ. Завдяки феноменам тренінгу можливо значно поліпшити якість професійної підготовки персоналу, продовжити його професійне довголіття. Помітний результат від тренінгових технологій, на наш погляд, можливий лише за умови їх системного впровадження у діяльність. Це, звичайно, потребує створення декількох потужних тренінгових центрів у регіонах, відповідного матеріально-технічного забезпечення, внесення змін до низки нормативних документів, які регламентують проходження служби та підвищення кваліфікації військовослужбовців Національної гвардії України.

### 1.3 Методологічні аспекти професійно-психологічного тренінгу у морально-психологічному забезпеченні службово-бойової діяльності

#### 1.3.1 Визначення, специфічні риси професійно-психологічного тренінгу

До недавнього часу основна частина психологічного супроводу військовослужбовців НГУ пов'язувалася з цілеспрямованим систематичним розвитком особистісних професійно важливих якостей. Одним з можливих засобів такого супроводу є тренінг.

На сьогодні не існує загальноприйнятого визначення терміна “тренінг”, що призводить до широкого його тлумачення і позначення цим терміном усіляких прийомів, форм, способів і засобів впливу (переважно на групу людей), які використовуються у спорті, медицині, освіті, практичній психології.

Термін “тренінг” (від англ. training) використовується у таких значеннях: навчання, виховання, підготовка, тренування, дресирування. Аналіз загальних словниково-енциклопедичних, спеціальних навчальних і наукових видань, здійснений В. М. Синьовим і М. В. Клімовим [75] показує, що поняття “тренінг” ще не отримало чіткого визначення. Здебільшого у словниках та енциклопедіях це поняття зовсім відсутнє або тлумачиться досить загально. Сучасного науково обґрунтованого визначення немає навіть у монографічних і навчальних виданнях, безпосередньо присвячених тренінгу.

Українська радянська енциклопедія не містить слова “тренінг” в своєму тезаурусі. “Большой энциклопедический словарь” розглядає поняття тренінгу лише стосовно кінного спорту як систему вправ для коней, рідше: те ж саме, що тренування. Своєю чергою поняття “тренування” визначається як система

вправ для отримання чи вдосконалення будь-яких навичок або вмій. Отже, у цих визначеннях ключовими словами є “система” і “вправа”. Враховуючи іншомовне походження поняття “тренінг”, а також те, що історія його виникнення, розвитку та поширення спирається переважно на зарубіжний досвід, правомірним є використання відповідних іноземних джерел. Оксфордський тлумачний словник англійської мови визначає тренінг як процес підготовки до спорту або роботи. Поняття “тренінг” певною мірою уточнюють спеціальні термінологічні словники та наукові видання. Наприклад, “Енциклопедія соціології” (2009) визначає тренінг як спеціальний тренувальний режим; процес отримання навичок та вмій у будь-якій сфері, а тренінг соціально-психологічний трактується як “... сукупність методів організації групової взаємодії з метою розвитку особистості і вдосконалення групових відносин”. “Психотерапевтична енциклопедія” [68] тлумачить тренінг як сукупність психотерапевтичних, коригувальних і навчаючих методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання та саморегуляції, спілкування і міжперсональної взаємодії, комунікативних та професійних умій.

Отже термін “тренінг” використовується для позначення широкого кола методик, що ґрунтуються на різних теоретичних принципах, та застосовується у різних сферах людської практики. Не існує також однастайності у підходах до визначення сутності тренінгу в різних навчальних, методичних і наукових публікаціях. Наприклад, Ю. М. Ємельянов стверджує, що термін “тренінг” слід використовувати для позначення не методу навчання, а методу розвитку здібностей до навчання чи оволодіння будь-яким складним видом діяльності, зокрема спілкуванням [18]. Він визначає тренінг також як засіб перепрограмування наявної у людини моделі управління поведінкою і діяльністю. Існує визначення тренінгу як “... частини запланованої активності організації, спрямованої на удосконалення професійних знань і умій, або на модифікацію установок і соціального поведіння персоналу способами, які пов’язані з цілями організації і вимогами діяльності” [18, с. 89].

Л. О. Петрівська розглядає соціально-психологічний тренінг “як засіб впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних установок, умій і досвіду в сфері міжособистісного спілкування”, “засіб розвитку компетентності в спілкуванні”, “засіб психологічного впливу” [57]. На її думку, терміни “активна соціально-психологічна підготовка”, “активне соціальне навчання”, “лабораторний тренінг”, “групи інтенсивного спілкування”, “групи відкритого спілкування”, “перцептивно-орієнтований тренінг”, “тренінг чутливості (сенситивності)” є еквівалентами соціально-психологічного тренінгу, мета якого – розвиток компетентності в спілкуванні, її комунікативної, інтерактивної й перцептивної складових.

Г. О. Ковальов [27] відносить соціально-психологічний тренінг до методів активного комплексного соціального навчання. Б. Д. Паригін [61] відносить тренінг до методів групового консультування, описуючи їх як “активне групове навчання навичкам спілкування і життя у суспільстві взагалі: різновид навчання професійно корисним навичкам адаптації до нової соціальної ролі з відповідною корекцією «Я-концепції» і самооцінки”. М. В. Семилет [74] отожднює тренінг з навчальною грою: “Тренінги (навчальні

ігри) є синтетичною антропотехнікою, яка об'єднує в собі навчальну та ігрову діяльність, що проходить в умовах моделювання різних ігрових ситуацій”.

В. В. Нікандров вважає, що “психологічний тренінг – специфічна форма групової психологічної роботи з людьми, ключовою ідеєю якої є використання феномена взаємовпливів учасників (так званих горизонтальних зв'язків) для досягнення успіху в їх навчанні та особистісних змінах” [50, с. 24]. Вільям Шутц визначав тренінг як спосіб встановлення стосунків між людьми, заснований на відвертості, чесності, впевненості в собі, почутті відповідальності перед собою, самоконтролі, увазі до почуттів і зосередженості на “тут і зараз” [86, с. 3]. Представники психодраматичної терапії визначають тренінг як “застосування поведінкового моделювання екзистенціальних реалій за допомогою рольових ігор” [67].

На наш погляд, найбільш загальне і водночас найбільш вдале визначення групового психологічного тренінгу запропоновано В. О. Лефтеровим. Він тлумачить тренінг як будь-яку сплановану послідовність дій, призначену і спрямовану на те, щоб допомогти індивідові або групі людей навчитися ефективно управляти собою, виконувати роботу або завдання [35].

В. О. Лефтеров вважав, що всі трактування і визначення тренінгу мають право на існування, бо доповнюють і розширюють уявлення про таке унікальне явище і метод, форму і засіб, систему й спосіб поведінки та життя як тренінг. Наведемо складений В. О. Лефтеровим узагальнений “портрет” тренінгу – різнопланові визначення, що найбільше відображають його природу і зміст (рисунок 1.2).

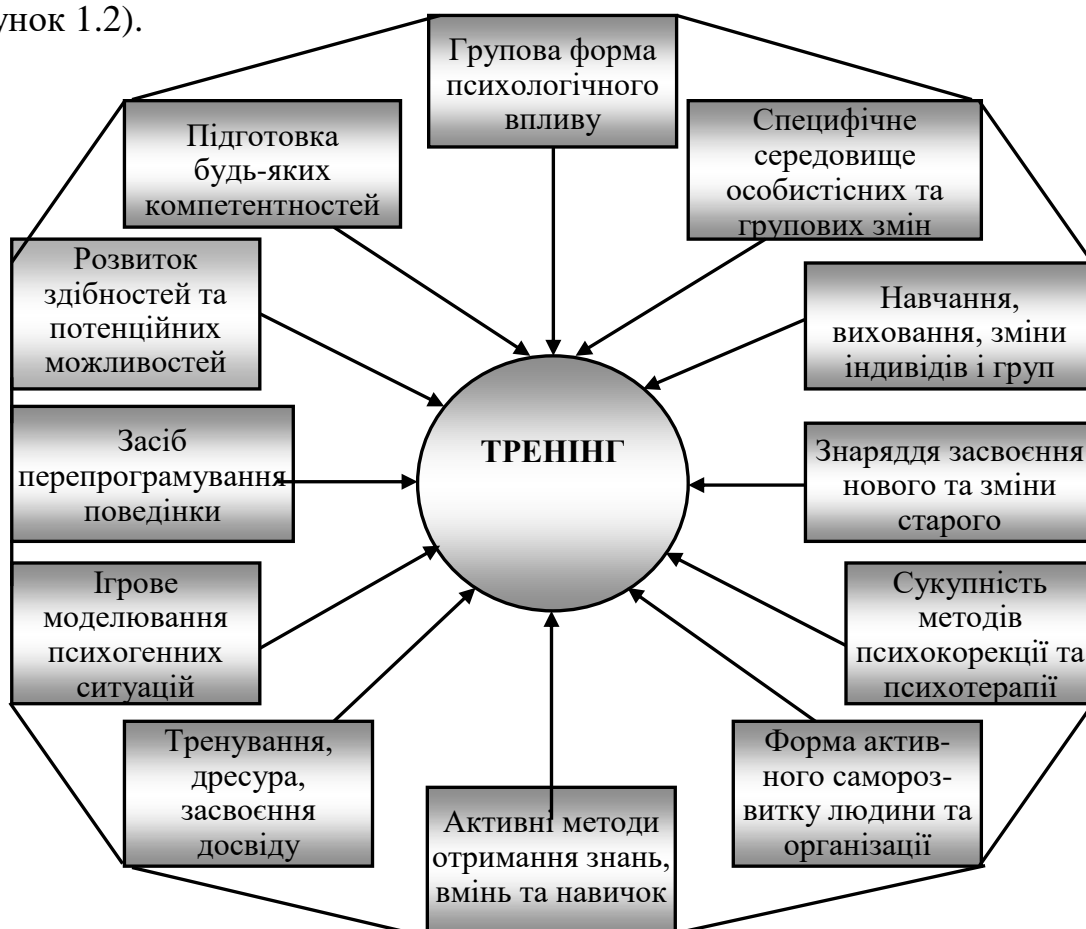


Рисунок 1.2 – Різноманітність визначень тренінгу

Основним методичним принципом і механізмом проведення тренінгів, на думку В. О. Лефтерова, є вплив на інтелектуальну, мотиваційну і поведінкову сфери особистості учасника через його емоційну сферу за допомогою створення умов для отримання чуттєво-практичного досвіду вирішення професійних і психологічних проблем (рисунок 1.3) [34].

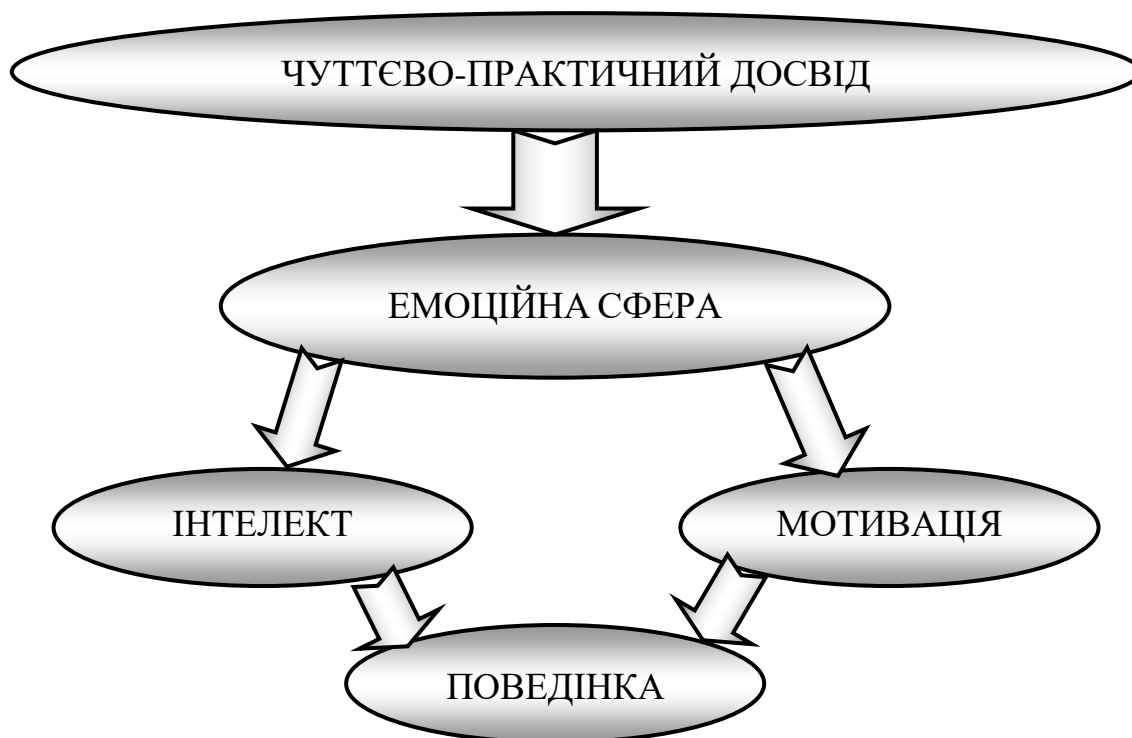


Рисунок 1.3 – Основний методичний принцип і механізм проведення тренінгу

Для тренінгу, як і будь-якого методу і форми навчання, характерні загальні прийоми. Кожен прийом припускає виконання таких функцій: зосередження уваги; встановлення контакту з аудиторією; пояснення нового матеріалу; закріплення матеріалу; встановлення зворотного зв'язку для швидкого реагування на зміни в групі, перевірки засвоєння матеріалу, отримання відгуків і оцінок учасників; зняття напруги; підвищення інтересу.

Взагалі тренінг вважається поліфункціональним методом, у цьому і полягає його універсальність і прикладний характер. На підставі проведеного теоретичного аналізу численних досліджень та практичного досвіду проведення тренінгів В. О. Лефтеров виділяє основні функції тренінгу [34]:

- *діагностична* – полягає в можливості явного або прихованого спостереження і експериментального вивчення індивідуальних якостей і особливостей поведінки особистості та групових процесів з подальшим аналізом та інтерпретацією;

- *розвивальна* – полягає в тому, що тренінг завжди сприяє розвитку (фізичному, духовному, особистісному, професійному) людини або групи;

- *навчальна* – полягає в оволодінні знаннями, навичками і вміннями, формуванні будь-яких компетенцій;

- *евристична* – припускає, що в результаті участі у тренінгу людина відкриває для себе нові горизонти, переживає інсайти, особисті відкриття і

освяння, так звані “моменти істини”;

- *психокорекційна* – полягає у виправленні (коректуванні) за допомогою тренінгу деяких недоліків і відхилень психічного розвитку і поведінки;

- *саморегулятивна* – сприяє формуванню навичок цілеспрямованого контролю і зміні індивідом роботи різних психофізіологічних функцій, регуляції активності діяльності і рефлексії;

- *праксеологічна* – виходить з того, що тренінг завжди прямо чи опосередковано спрямований на підвищення ефективності практичної діяльності;

- *профілактична* – полягає в тому, що тренінг часто спрямований на збереження психологічної цілісності особистості, попередження нервово-психічних розладів, профілактику несприятливого впливу зовнішніх чинників, зокрема професійної деформації, реабілітацію після психотравмуючих подій, а також в цілому підвищення рівня психічного здоров'я.

Фахівці з психологічного тренінгу [73] надають відомості про різноманітні форми тренінгової роботи за *особливостями контингенту учасників, кількістю учасників, тривалістю роботи, характером “входження”* в групу (“закриті” та “відкриті” групи, тобто такі, в яких працюють ті самі люди від початку до кінця роботи, й групи, склад яких постійно змінюється, як це властиве “групам зустрічей”).

У класифікації тренінгових груп К. Рудестам спирається на два параметри: керівну роль ведучого у функціонуванні групи та співвідношення емоційного і раціонального начал в груповій роботі. Проте такий підхід, за умов інтенсивних змін у теорії та практиці тренінгової роботи, є дещо спрощеним. Розглянемо більш сучасні погляди на різновиди тренінгів [73].

*Психокоригуючий тренінг* – загальне визначення тренінгової роботи, спрямованої на змінювання психічної сфери людини, загальна мета якої – вдосконалення самосвідомості, поведінки або професійної діяльності людей чи груп [72].

*Психотерапевтичний тренінг* – різновид психокоригувальної роботи, націленої на отримання психотерапевтичного ефекту, під яким розуміють широке коло психічних змін людини (перш за все, самосвідомості), що сприяють вирішенню її внутрішніх конфліктів й кризових станів, налагодженню здорових стосунків з оточуючими [72]. Відмінності між двома вищеназваними видами тренінгу несуттєві.

*Груповий психоаналіз*, заснований британським психоаналітиком З. Фоулксом та його послідовниками (Л. Хирст, М. Пайнс, П. Марс та ін.), широко використовується в галузі освіти, а також у підготовці фахівців соціономічних професій. Йдеться про три основні моделі психоаналітично орієнтованої групової роботи: 1) психоаналіз у групі; 2) психоаналіз групи; 3) психоаналіз за допомогою групи [86].

*Тренінг особистісного зростання* – різновид психокоригувальної роботи, спрямованої на вдосконалення особистісних якостей і самосвідомості людини, що в остаточному результаті повинно сприяти оптимізації її поведінки та самореалізації. Спрямування цього тренінгу відповідає принципам гуманістичної психології. Особистісно орієнтований підхід дозволяє учасникам



усвідомити психічні якості, знання та уміння, які вони набувають, як унікальні особистості.

*Індивідуальний тренінг* – психологічне тренування однієї людини, форма індивідуальної роботи з нею. Основний напрям коригуючого впливу – по вертикалі, тобто від спеціаліста (психолога, тренера) до клієнта. Індивідуальні форми тренінгу широко застосовуються у професійній підготовці. Тренування (зокрема ідеомоторне й ідеаторне), психотехнічні вправи й рольові ігри створюють можливості для формування і зміцнення професійно важливих навичок і умінь на ґрунті нових знань та їх перенесення у професійну реальність.

*Груповий тренінг* – тренування декількох людей одночасно. Ця робота базується, як і в індивідуальному варіанті, на вертикальних зв'язках: ведучий – учасник. Горизонтальні зв'язки, тобто вплив членів групи один на одного, не є домінуючими, хоча взаємовплив є важливим елементом роботи.

Розглянемо найбільш поширені види групового тренінгу.

*Групи зустрічей* – різновид тренінгу, що об'єднує людей з однорідними проблемами й може мати відкритий характер (тобто склад групи постійно оновлюється) задля взаємної підтримки. Тренер такій групі потрібен не весь час, його можуть запрошувати для проведення окремих сесій. Приклади – анонімні алкоголіки, група зустрічей близьких онкологічно хворих тощо.

*Тренінг без ведучого* – форма роботи людей, які прагнуть визначених психологічних змін своєї особистості і поведінки. Сюди можна віднести самокеровані групи анонімних алкоголіків, варіанти груп аналізу із повним самоусуненням ведучого.

*Тренінг міжособистісних стосунків* подібний до попереднього, його метою є розвиток здатності до продуктивної взаємодії людей, які знаходяться у різних видах стосунків. У деяких випадках увага може концентруватися на питаннях запобігання або вирішення конфліктів під керівництвом досвідченого тренера.

*Тренінг сімейних стосунків* – вид психокорекційної роботи, спрямований на прояснення і виправлення (вдосконалення) стосунків між членами сім'ї. Цей вид тренінгу поділяється на два різновиди, спрямованих на оптимізацію подружніх стосунків і стосунки між батьками й дітьми.

*Організаційний тренінг* спрямований на вдосконалення спільної діяльності групи і отримання організаційного ефекту, під яким розуміється спектр прогресивних зрушень у функціонуванні організації, представники якої брали участь у відповідному тренінгу.

*Методичний тренінг* (або тренінг тренерів) – спосіб навчання спеціалістів з тренінгової роботи [30].

Дж. Годфруа (1992) пропонує поділяти методи групового тренінгу на дві категорії: *інтрапсихічні й поведінкові*. В інтрапсихічному тренінгу у фокусі роботи є психологічні проблеми людини як наслідок хибної інтерпретації нею власних потреб, мотивів, почуттів, тобто неадекватної самосвідомості. Метою групової роботи є надання допомоги у кращому розумінні себе, виробленні адекватної Я-концепції та поведінки.

Згідно з цією класифікацією до тренінгів інтрапсихічного спрямування можна віднести групи зустрічей, гештальт-групи, групи трансактного аналізу, психоаналітичні групи, групи, що використовують психосинтез, групи арт-терапії. Ж. Годфруа зазначає: “якщо інтрапсихічна терапія передбачає вплив на сприйняття, думки і мотиви людини, то поведінкова прагне тільки змінити форми поведінки, які вважаються неадаптивними” [12]. Поведінковий тренінг базується на уявленні про те, що поведінка людини є результатом навчання, отже, тренінг пропонує зразки більш ефективної поведінки. До тренінгів, орієнтованих на поведінкові уміння, належать Т-групи, групи тілесної та танцювальної терапії, групи тренінгу умінь, психодраматичні групи.

У *тренінгу розвитку самосвідомості* достатньо успішно використовують прийоми тілесно орієнтованої терапії для подолання фізичної та психічної напруженості, для створення відчуття свободи, що сприяє активізації прихованих ресурсів особистісного зростання, кращому контакту з реальністю.

У *тренінгу ефективної комунікації* успішно застосовуються методи нейролінгвістичного програмування (НЛП) Як відомо [10], засновники НЛП Р. Бендлер і Дж. Гріндер головними відмінностями НЛП вважали технологічність опрацьованих технік, акцентування на процесуальних, структурних аспектах психічної діяльності, незалежно від змісту психічних явищ, на які вони спрямовані. Досліджуючи особливості практичної роботи видатних психотерапевтів, прибічники НЛП намагалися розробляти метамоделі впливу на психіку, “очищені” від психологічної теорії, місце якої мали зайняти уявлення про нейрофізіологічні механізми взаємодії організму та довкілля, лінгвістичні засоби програмування поведінки людини. Згідно з теорією НЛП поведінка людини залежить від суб’єктивної картини світу, репрезентованої за допомогою органів чуття та “ментальних” карт. Саме їх особливості варто брати до уваги та вибирати як мішень впливу.

Групові форми професійного тренінгу мають певні переваги, пов’язані з такими обставинами. По-перше, вони призначені переважно для формування навичок і умінь, а також установок та взаємостосунків фахівців, чия професійна діяльність передбачає спілкування і управління людьми. Наскрізним завданням у діяльності працівників правоохоронних органів є цілеспрямована зміна суб’єктивних і особистісних характеристик людей, їх поведінки і станів, показників спільної й індивідуальної діяльності. Професійна взаємодія, спілкування з людьми принципово відрізняються від взаємодії з технічними пристроями і матеріальними об’єктами в силу зрозумілих обставин.

Одним з видів групової роботи є *тренінг умінь*, який базується на працях психологів поведінкового, гуманістичного та когнітивного напрямів. Окрім практичних (“технологічних”) умінь І. В. Вачков виділяє стратегічні та диспозиційні [11]. Перші стосуються загальної орієнтації в діяльності, а другі – позиціонування людини у стосунках з оточуючими. Їх розвиток є спеціальним завданням окремих тренінгових занять, які засновані на ділових іграх й проводяться не часто, головним чином, для керівних кадрів.

Підбиваючи підсумки цього підрозділу в контексті наших теоретико-методологічних підходів, вважаємо за доцільне виокремити три головні

напрямки розвитку тренінгових методів.

1. *Діяльнісно орієнтовані (поведінкові) тренінги*, спрямовані на формування нових умінь та навичок, зокрема професійних. Робота здійснюється переважно в групових формах, у вигляді достатньо тривалих інтрапсихічних вправ і ділових ігор, в яких присутні елементи змагання. Особлива увага приділяється груповій динаміці як важливому джерелу розвитку кожного учасника тренінгу. Очікуваним результатом занять є формування у кожного учасника тренінгу відповідних практичних (професійних) умінь та навичок, нових, інноваційних форм поведінки, значущих професійно-психологічних якостей (професійної уваги, спостережливості, пам'яті, комунікативних навичок), а також досягнення згуртованості групи як команди, що діє як єдине ціле.

2. *Суб'єктно орієнтовані психологічні тренінги*, спрямовані на розвиток окремих психічних функцій і властивостей людини, їх цілісних комплексів, певних психологічних умінь. У таких тренінгах переважають інтрапсихічні вправи, робота в парах, а група, головним чином, надає учасникам тренінгу підтримку та зворотний зв'язок. Очікуваним результатом занять є розвиток кожної окремої особистості в цілому або її окремих якостей.

3. *Суб'єктно-діяльнісні тренінги професійно-психологічного спрямування*. Вони є синтетичними за своєю спрямованістю і поєднують два згаданих вище види тренінгу. Базуючись на суб'єктно-діяльнісному підході, вони увібрали в себе безліч різноманітних технік та окремих методичних прийомів, що слугують меті становлення особистості фахівця й громадянина. У контексті формування професійної самосвідомості доречно виділити проблему самооцінки особистості, зокрема самооцінки нею рівня розвитку власних професійно значущих якостей, а також рівня домагань, професійних цінностей та ідеалів, зразків для наслідування, бачення перспектив свого подальшого професійного зростання. Результатом застосування такого виду тренінгу повинно стати формування нового покоління професіоналів, які, насамперед, є яскравими, всебічно розвиненими особистостями, творцями, а не однобічними функціонерами.

При здійсненні психологічного супроводу військовослужбовців НГУ застосовують *професійний тренінг* – психологічну й просвітницьку роботу, яка проводиться з метою розвитку їх професійно значущих психологічних якостей або підвищення ефективності спільної професійної діяльності. Як правило, тренінг проводять досвідчені практики, які мало цікавляться його теоретичними та методичними аспектами тренінгу.

### 1.3.2 Методика організації професійно-психологічного тренінгу

Необхідність використання тренінгових технологій у професійно-психологічній підготовці військовослужбовців НГУ не викликає жодних сумнівів. Проте існує певна неузгодженість стосовно того, які засоби

тренінгової роботи є провідними й визначають її успішність, і за якими критеріями їх оцінювати. Істотне значення для практиків мають науково обґрунтовані принципи створення ефективних тренінгових програм. Однак на сьогоднішній день загальноприйнятої системи принципів створення програм тренінгу не існує. Нами ці принципи розглядаються як основні вихідні положення, правила використання тренінгової технології, провідні ідеї, якими необхідно керуватися при організації та проведенні тренінгу.

Слушним є вирізнення *загальних принципів* організації будь-якого тренінгу (або принципів першого порядку), а також *специфічних принципів* організації цільових видів тренінгу (принципів другого порядку). Вони змістовно пов'язані з факторами змін індивідуально-психологічних і групових феноменів, утілення яких належить до принципових умов ефективного застосування тренінгу як технології. Професійно-психологічний тренінг (ППТ) спрямований на засвоєння особистістю специфічних професійних знань, навичок та умінь, корекцію установок, розвиток особистісних якостей через інтеріоризацію особливостей професійного середовища, його об'єктів і специфіки взаємодії з ним професіонала. У результаті тренінгу фахівець (група фахівців) досягає нового рівня усвідомлення професійного середовища (соціального і фізичного), себе в ньому і опановує засоби його перетворення для досягнення цілей професійної діяльності.

Реалізація організаційних принципів створення тренінгового середовища тісно пов'язана з кваліфікацією ведучого та є необхідною передумовою для втілення похідних принципів, що визначають поведінку і діяльність учасників групи. Серед них важливе значення мають принципи достатності матеріально-технічного забезпечення, належного підбору учасників тренінгу, відповідності місця проведення та тривалості тренінгу його завданням.

*Принцип належного комплектування тренінгової групи* визначає її якість та кількісні характеристики. Якісні параметри характеризують групу за статтю, віком, деякими психічними властивостями особистості, професійною належністю, рівнем посадової ієрархії. Кількісні – за оптимальним складом групи для відтворення реальних професійних ситуацій, їх обговорення та рефлексії (орієнтовно від 12 до 16 осіб).

Досвід провідних центрів тренінгу поліції (Велика Британія, Німеччина) свідчить про необхідність створення спеціальних тренінгових класів, а також спеціальних кабінетів і полігонів, що відтворюють умови службово-бойової діяльності військовослужбовців, проведення інтенсивних тренінгових курсів тривалістю три-п'ять днів (до одного тижня). Важко сподіватися, що при існуючому рівні навантаження військовослужбовців буде можливим відволікати їх від безпосереднього виконання службових обов'язків на більш тривалий час. Це питання не стоятиме так гостро, якщо тренінги увійдуть у повсякденну практику підвищення кваліфікації військовослужбовців.

Не менш важливим є послідовне дотримання *етико-екологічних принципів* (не завдання шкоди, дотримання конфіденційності, принципу “тут і тепер”, визначеності стосунків групи з соціальним оточенням), адже тренінг поліції найчастіше відбувається в режимі закритих, а не відкритих груп.

*Принцип закритості* означає, що група тренінгу працює постійно у тому самому складі; після того як робота групи розпочалася, нових учасників в групу не включають. Якщо хтось з учасників пропускає декілька годин занять, його можна, за згодою групи, допустити до подальшої роботи, однак, для цього йому доведеться дізнатися про все, що сталося в групі за час його відсутності.

*Принцип активності* означає включення в інтенсивну роботу всіх учасників тренінгу. Активність учасників тренінгової групи має особливий характер, відмінний від активності людини, яка слухає лекцію або читає посібник. У тренінгу учасники отримують можливість включення в спеціально розроблену тренером або ними самими діяльність. Це може бути виконання психогімнастичних вправ, програвання тієї чи іншої професійно значущої ситуації за спеціальною схемою спостереження за поведінкою, розроблення проєктів діяльності в індивідуальному чи груповому режимі. Активізувати учасників тренінгу можна за допомогою установки на включення у групові дії у будь-який момент.

*Принцип активності* базується на встановленій закономірності засвоєння людиною інформації. Відомо, що запам'ятовується 10 % інформації, сприйнятої на слух; 50 % – сприйнятої за допомогою зорового каналу; 90 % – одержаної в процесі самостійної практичної діяльності.

Неформальне спілкування, демократичний стиль ведення групи мають важливе значення для створення відкритої та творчої атмосфери в групі. Для військовослужбовців НГУ така атмосфера не зовсім звична через жорстку регламентацію стосунків у військових формуваннях, що змушує ведучого застосовувати вправи “криголами” не тільки на початку тренінгу, а за необхідності і впродовж усіх занять.

*Принцип дослідницької, творчої позиції* учасників тренінгу пов'язаний з тим, що у ході тренінгу учасники групи усвідомлюють, самостійно продукують ідеї, закономірності, відшуковують альтернативи розв'язання проблем, а також, що особливо важливо, з'ясовують власні ресурси, можливості й особливості. Вони мають змогу експериментувати в широкому діапазоні ситуацій зі своєю поведінкою і учасниками групи. З цією метою у тренінговій групі створюється креативне середовище, основними характеристиками якого є проблемність, невизначеність, прийняття тренером, а згодом і групою, поведінки кожного учасника.

*Принцип толерантності, щирості взаємин або суб'єкт-суб'єктного (партнерського) спілкування* полягає у такій взаємодії учасників тренінгу, за якої враховуються інтереси, почуття, переживання, стани інших, визнається цінність їх особистості. Реалізація принципу створює у групі атмосферу безпеки, довіри, відкритості, що дозволяє учасникам експериментувати зі своєю поведінкою, не боячись помилок і не соромлячись. Цей принцип тісно пов'язаний із принципами системної детермінації, творчої, дослідницької позиції учасників групи.

Можна також виділити специфічні принципи другого порядку, характерні для окремих видів тренінгу (психологічного, соціально-психологічного й професійного, а також ППТ, який є синтезом попередніх трьох). Ці принципи

подібні за змістом, але відрізняються за пріоритетністю, що необхідно враховувати при розробленні тренінгових програм.

Усі групи принципів органічно пов'язані між собою, втілення одного принципу можливе за умови реалізації всіх інших. Наприклад, принцип активності важко реалізувати поза принципами актуальності центральної проблеми тренінгу, дослідницької й творчої позиції учасників тренінгу, а принцип реалістичності – поза принципів об'єктивації та надання адекватного зворотного зв'язку. Стосовно проблеми підготовки кадрів НГУ потрібно зауважити, що закономірний зв'язок цих принципів може бути виявлений на основі системного підходу до становлення особистості професіонала, накопичення досвіду проведення тренінгів професійно-психологічного спрямування, за результатами якого буде доведена залежність якостей і властивостей особистості від адекватності та змістовного навантаження використаних у тренінгу засобів становлення особистості.

С. І. Макшанов виділяє три групи методичних засобів (технік), що застосовуються в професійно орієнтованих програмах тренінгу. Це техніки представлення інформації (функція – засвоєння інформації); імітаційні техніки (функція – тренування в безпечних умовах); техніки створення реального середовища (функція – дії з реальними проблемами та ризиками).

До засобів першої групи належать міні-лекції тренера, дискусії, презентації, систематизовані огляди, програмовані інструкції, груповий аналіз оцінок і самооцінок, техніки модерації (знаково-символічного відображення процесу і результатів роботи у тренінгу).

Друга група методичних засобів представлена психогімнастичними вправами різної спрямованості, рольовими і діловими іграми, методами інцидентів (case method), психодрамою, соціодрамою.

До третьої групи методичних засобів створення реального середовища належать виконання учасниками тренінгу реальних завдань у групі або на робочому місці, комплексні навчання військових в умовах, максимально наближених до реальних, робота на тренажерах, ротація і стажування.

До найбільш поширених методів тренінгу належать так звані *імітаційні, проблемні, ситуаційні, евристичні, ділові та сюжетні (рольові ігри) методи*. Очевидні переваги активних, ігрових форм навчання зумовлені великими можливостями для створення ситуацій одночасно напружених і безпечних, визначених і невизначених з огляду на індивідуальну інтерпретацію сюжету та ролей. Імітаційна гра базується на моделюванні діяльності, відтворенні визначених соціальних, політичних, правових, господарських та інших явищ. Груповий характер ігрової активності надає простір для різноманіття ролей, їх зміни (обміну ролями), необхідності погодження правил, сюжету гри, взаємної адаптації гравців у межах заданого сюжету, відстороненої позиції особистості щодо ролі іншого та своєї власної, що утворює можливість для рефлексії та надання зворотного зв'язку.

*Ігрові методи* в тренінгу виконують декілька важливих завдань, як провідних, так і допоміжних. Так, на початковому етапі групової роботи гра (психогімнастичні вправи) корисна як засіб зняття напруженості та заохочення

спонтанності. Гра може використовуватися і як психотерапевтичний метод, що особливо яскраво проявляється в гештальт-терапії та психодрамі. У певному сенсі до ігрових методів можна віднести й деструктивні ігри в трансактному аналізі Е. Берна.

*Рольова гра*, яка використовується у тренінгу, – це моделювання ситуації, де учасникам пропонується виконати роль будь-якої людини у знайомих (чи не зовсім знайомих) для них обставинах чи ситуаціях. Сценарії можна повністю вигадувати або використовувати реальні ситуації, з якими учасник вже мав справу чи може стикнутися у найближчий час. На практиці більшість рольових ігор – це одноактні сценки без наперед написаних реплік, де двоє чи більше учасників виступають у ролях-імпровазіях різних людей.

Рольові ігри є свого роду дзеркалом для учасників і дають їм можливість побачити себе такими, якими їх бачать інші учасники тренінгу. Це стимулює людей до аналізу власної поведінки, формує навички оцінювання позицій і потреб інших людей. Основний недолік, за який критикують рольові ігри, – це їх недостатня реалістичність.

Ефективність рольових ігор як методу навчання залежить від якості зворотного зв'язку. Зауваження у процесі зворотнього зв'язку повинні бути конструктивними, у іншому випадку вони шкодитимуть, позаяк знижуватимуть впевненість людей у собі і створюватимуть бар'єри для навчання. Позитивні, коректні зауваження заохочують до правильної поведінки, надають впевненості й вказують на конкретні професійно-психологічні якості та уміння, над якими потрібно працювати.

Метою *ділових ігор* є розвиток професійного мислення, здібності аналізувати ситуацію, формування навичок прийняття рішень за допомогою імітації конкретних умов професійної діяльності. На думку І. В. Вачкова [11, с. 79], поза сферою професійної підготовки можливе проведення “вчинкових ігор”, які слугують меті зміни моральних диспозицій людини. На нашу думку, здатність до вчинку є дуже важливим результатом ППТ.

Ділова гра характеризується наявністю конкретної ситуації, включеної в соціальний контекст, системи ролей і правил взаємодії, різноманітних можливих альтернативних рішень, системи групового або індивідуального оцінювання діяльності учасників гри, керованої емоційної напруги (інтриги гри) та спільної для її учасників мети. Дбаючи про достатню мотивуючу силу гри, необхідно намагатися, щоб її предмет, сюжет, пропонована роль не співпадали з повсякденними функціональними обов'язками людини, а були ширшими за них. У тренінгових програмах різного спрямування часто використовуються рольові ігри з елементами драматизації, головною метою яких є зміна неефективних установок і способів поведінки завдяки участі в розігруванні значущих ситуацій, експериментування з інноваційними формами поведінки [28], [31]–[33], [40], [55], [71], [78].

Одним з різновидів ділових ігор є *метод проектів*, що полягає у висуненні детально опрацьованих пропозицій вирішення нової проблеми, параметри якої задані заздалегідь або є ймовірними, проте, цілком та повністю не задані.

*Дискусійні методи* застосовуються при відтворенні чи моделюванні різних ситуацій із практики роботи або життя учасників тренінгу, при аналізі пропонованих ведучим складних ситуацій. У деяких різновидах тренінгу групові дискусії є основним чи навіть єдиним методом групової роботи (наприклад, групи зустрічей К. Роджерса, Т-групи К. Левіна). Під час тренінгу групова дискусія надає можливість виявити різні погляди на проблему, а кожному її учаснику – проявити себе. Групова дискусія корисна також і для ведучого, який має можливість оцінити потенціал кожного учасника, вплинути на перебіг групової динаміки, а також змістовно скеровувати дискусію. Дискусія та групова рефлексія посилюють згуртованість групи, сприяють актуалізації й вирішенню прихованих конфліктів, усуненню непорозумінь завдяки відкритості висловлювань [46].

*Організаційно-діяльнісна гра* переважно спрямована на моделювання діяльності з метою колективного вирішення складних комплексних проблем управління. У 80-х роках минулого століття таку гру достатньо плідно розробляла група методологів та ігротехніків, лідером яких був Г.П. Щедровицький [85].

*Кейс-метод* (Case study) – метод аналізу ситуацій. Суть його полягає в тому, що учасникам пропонується певна ситуація, опис якої не лише відображає практичну проблему, а й актуалізує комплекс знань, які необхідно застосувати (отримати) для вирішення проблеми, що не може мати беззаперечно правильного рішення.

*Метод “мозкової атаки”*, запропонований А. Осборном у 1930 році. Аналогічні методи “штурму” (“брейнстормінгу”), проєктів (“кейсів”) та організаційно-діяльнісних ігор використовуються достатньо давно як самостійні види групової діяльності та як складові тренінгових програм.

*Медитативні техніки* також використовуються у тренінгу як допоміжні, наприклад, з метою релаксації. Вони можуть бути і основними, наприклад, при навчанні прийомам саморегуляції. Деякі фахівці використовують під час тренінгу сугестію, яка базується на формуванні особливого стану свідомості, що сприяє засвоєнню значного обсягу інформації й швидкому навчанню навичкам (наприклад, ідеомоторне тренування) [83]. Медитативні техніки використовуються також для зняття надмірного збудження учасників тренінгу, швидкого відновлення працездатності після напруженої роботи.

Усе наведене свідчить про надзвичайну різноманітність форм і методів тренінгової роботи. Це означає, що ефективний тренер повинен отримати фундаментальну підготовку в галузі теоретичної і практичної психології, щоб свідомо та кваліфіковано використовувати здобутки різних шкіл і напрямів сучасної психології та споріднених наук, постійно розширяти діапазон опанованих ним методів та прийомів групової роботи.



### 1.3.3 Особливості діяльності керівника професійно-психологічного тренінгу

Сьогодні достатньо поширена думка про те, що успіх роботи тренінгової групи визначається передусім системою вживаної психотехніки, завдань, вправ. Іншими словами, принципове значення має психологічний інструментарій, а особистісні характеристики ведучого вважаються чимось вторинним. Проте це не зовсім так, і ефективність тренінгу багато в чому залежить від особистості тренера, від його уміння створити в групі атмосферу емпатії, щирості, саморозкриття, теплі взаємини між членами групи і ведучим. Психологічна аксіома стверджує: “Неможливо насильно привести до щастя, неможливо здійснювати особистісний розвиток ззовні щодо особистості”.

Загальні вимоги до ведучих тренінгів з 70-х років минулого сторіччя є предметом спеціальних досліджень вчених-психологів, зокрема Ю. М. Ємельянова, В. П. Захарова, В. П. Казміренка, Г. О. Ковальова, С. І. Макшанова, Л. І. Мороз, Х. Міккіна, В. В. Нікандрова, Л. О. Петровської, О. В. Сидоренко, Н. Ю. Хрящової, Т. С. Яценко та ін. Ці науковці звертали увагу на рівень професійної кваліфікації, особистісну й етичну зрілість ведучого, ступінь володіння методичними засобами тренінгу і готовність відповідати за результати своєї роботи та побічні ефекти групи – якості та уміння, що суттєво впливають на характер, масштаб і стійкість змін, які відбуваються під час тренінгу з його учасниками [46].

Національна асоціація з професійної орієнтації США, спираючись на ідеї К. Роджерса, у 50-х роках ХХ ст. сформулювала 15 вимог до особистості успішного психолога-консультанта. Творчо переосмислюючи ці вимоги, В. В. Нікандров запропонував модель особистості ефективного ведучого психологічного тренінгу [50], якому притаманні:

- автентичність як стрижнева якість особистості психолога та екзистенційна цінність;
- відкритість до власного досвіду як готовність приймати свої почуття та думки;
- толерантність до невизначеності, впевненість у собі, сміливість;
- прагнення до самопізнання та самовдосконалення; відповідь на питання, як допомогти самовдосконаленню інших, криється в ставленні фахівця до самого себе, постійному особистісному зростанні як основі життєвої філософії;
- готовність брати на себе відповідальність за те, що відбувається під час тренінгу;
- гарне почуття доброго гумору (без сарказму та прихованої агресії);
- об’єктивність у ставленні до себе та інших;
- реалістичність у постановці цілей й розумінні меж власних можливостей.

Цей перелік варто доповнити списком небажаних якостей претендента на роль ведучого тренінгу, складеним Х. Міккіним [58]:

- аутичність, наявність психічного перенасичення спілкуванням і зниження мотивації до тренерської роботи;
- неадекватна самооцінка у сполученні з емоційною незрілістю, що може призводити до зростання конфліктності, потреба у постійному підтвердженні власної значущості;
- брак креативності, незалежності, стійкості до стресорів, що призводить до значних енергетичних витрат, стомлюваності тренера.

Наведений перелік, звичайно, далеко не повний. Стосовно ведучих ППТ його необхідно суттєво розширювати.

Мета цього підрозділу полягає у виокремленні низки суперечливих вимог до ведучих тренінгів, насамперед, професійно-психологічного спрямування, які особливо помітні при організації тренінгів для військовослужбовців НГУ, і пошуку засобів їх вирішення.

Передусім зауважимо, що специфіка ППТ зумовлює необхідність поєднання в особі ведучого двох груп знань і умінь: професіонала у певній галузі практичної діяльності (наприклад, службово-бойової) і фахівця, який досконало володіє психолого-педагогічними знаннями, методикою проведення тренінгу. Нерідко тренери з психологічною освітою недостатньо знайомі з особливостями професійної діяльності військовослужбовців НГУ, а військовослужбовці не мають належної психолого-педагогічної підготовки. Останнім, перш за все, бракує знань в галузях загальної психології, психології пізнавальної діяльності та психології особистості, вікової та педагогічної психології, психології малих груп, а також спеціальних навичок тренінгової роботи [46].

Ведучий тренінгу повинен бути для його учасників зразком бажаної поведінки. Ефективність тренінгу, якщо тренер не здатний поводитися так, як він вимагає від учасників тренінгу, очевидно, буде низькою. З іншого боку, в силу свого специфічного статусу в групі (зокрема в групі військовослужбовців НГУ, що звикли коритися наказам), ведучий отримує владу над учасниками тренінгу. Внаслідок цього вірогідне виникнення залежності від тренера, що суперечить принципам застосування цієї технології.

Ведучий тренінгу демонструє найбільш перспективну та гнучку модель професійного поводження, розуміючи, що військовослужбовці НГУ здебільшого намагаються уникати самостійного прийняття рішень, і тому прагнуть засвоїти єдино правильний алгоритм виконання того чи іншого професійного завдання.

Не бажано задавати жорсткі параметри особистості професіонала, аби не підштовхнути учасників тренінгу до нівелювання власних індивідуальних відмінностей (ефект спрощення за аналогією з “шагреневою шкірою”). Отже, під час тренінгу не варто займатися викоріненням небажаних рис і властивостей його учасників. Краще звертати їхню увагу на унікальну можливість експериментувати в тренінговій ситуації, досліджувати власні здібності та обмеження, використовуючи зворотний зв'язок, необхідний для самопізнання. При цьому потрібно врахувати те, що у групах військовослужбовців НГУ через низький рівень експансивності учасників

тренінгу отримання зворотного зв'язку становить певні труднощі. Ця обставина змушує ведучого постійно використовувати ретельно підібрані вправи-криголами [46].

Під час тренінгу ведучий повинен, насамперед, дбати про формування та розвиток необхідних фахівцям навичок і умінь, з'ясування продуктивних особистісних і професійних проявів, надання можливостей для апробування нових варіантів поведінки й способів професійної діяльності, стимулювання учасників тренінгу до усвідомлюваних конструктивних змін через адекватний зворотний зв'язок.

Найбільш загальною характеристикою, що відображає сутність тренерської позиції в системі міжособистісних стосунків під час професійно орієнтованого тренінгу, є відмова ведучого від "місіонерської ролі", від директивних висловлювань та інтерпретацій. Основу такої моделі тренерського поведіння складає припущення, що спільний інтелектуальний, емоційний і творчий потенціал групи, який активізується під час тренінгу, суттєво більший від можливостей ведучого, навіть добре підготовленого і досвідченого. Крім того, сформовані у процесі взаємодії власні висновки й узагальнення учасників групи легше сприймаються і засвоюються ними, а згодом переносяться у практичну діяльність.

Низка властивостей ведучого піддається корекції й може досягати свого оптимуму в результаті спрямованого навчання і постійної практики. До них можуть бути віднесені природність поведінки й уміння змінювати план проведення тренінгу з урахуванням індивідуальних психологічних особливостей його учасників та групової динаміки; винахідливість при виборі прийомів активізації уваги, творчого потенціалу; уміння розподіляти власні сили і концентруватися в потрібний момент тощо.

Для ведучого тренінгу характерне значне інтелектуальне, емоційне та фізичне навантаження, пов'язане з інтенсивним характером роботи і зусиллями, спрямованими на реалізацію методологічних принципів тренінгу. Насамперед, це пов'язане з необхідністю постійного контролю процесів, що відбуваються у всій групі і з окремими учасниками, необхідністю безпомилкового запам'ятовування інформації, що стосується ситуації тренінгу, поведінкових проявів і висловлювань учасників групи. У зв'язку з цим, організуючи свою роботу, ведучий серед інших змінних орієнтується і на оптимальний для себе рівень навантаження, узагальненою мірою якого може бути кількість тренінгів у конкретний проміжок часу, які можуть бути проведені ведучим без шкоди для власного здоров'я та ефективності діяльності.

Психологи, які систематично проводять тренінги, відзначають, що для них оптимальна кількість тренінгів залежить від тривалості та складності програми, складу групи і загального стану працездатності. За даними Л. І. Мороз, більшість ведучих тренінгу (65 %) вважають оптимальним для себе проведення однієї тижневої групи на місяць. Цю обставину вона пов'язує з необхідністю відновлення після інтенсивної діяльності, постійної активності впродовж 10-12 годин (12-14 годин для тренерів-початківців) на добу. На її думку, навантаження ведучого може складати 600–800 академічних годин на

рік. По можливості бажано вести груповий тренінг разом з партнером. При цьому варто відзначити, що спрацьована пара ведучих формується не один рік, її роз'єднувати не доцільно.

І. Хейлі (I. Haley, 1963) описав два стилі співпраці: такий, що доповнює, та симетричний. Прикладом першого стилю ведення групи є спільна робота головного тренера та асистента. При симетричному стилі роботи обидва тренери є рівні за статусом.

Робота в команді, як показала співпраця Л. І. Мороз з ко-тренером, має істотні переваги, наведені нижче [46].

1. Учасники тренінгу мають можливість порівнювати погляди двох компетентних фахівців на одну й ту саму проблему чи ситуацію, завдяки цьому розуміння проблеми стає більш повним, багатовимірним. Це особливо продуктивно при міждисциплінарному підході. Проясненню суперечностей треба приділяти належний (але не надмірний) час, інакше група може бути дезорієнтована.

2. Якщо тренінг веде гетерогенна пара, це надає можливість учасникам групи відтворити атмосферу дружньої сім'ї й краще розуміти гендерні відмінності, зокрема у професійних підходах та стилях вирішення проблем.

3. Якщо тренінг ведуть представники різних професій, завдяки міждисциплінарному підходу предмет тренінгу стає більш змістовним.

4. Командна робота тренерів – корисна модель міжособистісних стосунків для учасників тренінгу.

5. Ко-тренери мають можливість збагачувати один одного, обмінюючись досвідом та думками стосовно роботи з групою, вдосконалювати свою кваліфікацію. Крім того, тренерська команда спроможна краще працювати над розробкою нових тренінгових програм.

6. Командна робота тренерів зменшує небезпеку “синдрому вигорання”, особливо у разі напруженої та інтенсивної роботи, при проявах групової агресії, гальмує процес професійної деформації за умов адекватного реагування на критичні зауваження партнера при проведенні рефлексії після сесій та завершення тренінгу.

7. Наявність ко-тренера дозволяє легше переносити ситуації конфронтації з групою, а за певних домовленостей дозволяє так розподіляти ролі, щоб один з них дотримувався більш жорсткого, авторитарного стилю роботи. Наявність ко-тренера важлива в ситуаціях перенесення та контрперенесення. Їх обговорення між тренерами дозволяє виробити більш об'єктивне уявлення про подібні почуття та можливості правильного реагування на них.

8. Наявність партнера може врятувати ситуацію у випадку хвороби колеги чи інших форс-мажорних обставин.

9. Робота добре спрацьованих тренерів як своєрідного дуету може викликати щось схоже на естетичне задоволення.

Разом з цим робота в команді потенційно може створювати деякі проблеми.

1. Якщо ко-тренери мало спілкуються між собою поза межами роботи в групі, їх спільна робота може стати не синхронною, можуть нагромаджуватися

неузгоджені питання, непорозуміння щодо методів та результатів роботи.

2. Конфлікт може виникнути через боротьбу за авторитет або симпатії учасників тренінгу.

3. Особливо небезпечною може виявитися ситуація, коли один з тренерів налаштовує всю групу чи її частину проти свого партнера, намагаючись відсторонити його від роботи, змусити звільнитися. Така недобросовісна конкуренція зустрічається в комерційних фірмах, що надають тренінгові послуги й отримують чималі гонорари за свою роботу.

Тренер несе відповідальність за сприятливий груповий клімат і використовує широкий діапазон засобів для запобігання і позитивного використання внутрішніх групових антагонізмів. Проте у практиці ведучих зустрічаються різні помилки, які впливають на ефект тренінгу для групи загалом і для кожного учасника зокрема.

Найбільш небажаними помилками є такі:

- прагнення ведучого використовувати групу у власних інтересах, наприклад, для самоствердження;
- тенденції до маніпулювання групою;
- орієнтація на драматичність групового процесу як критерій ефективності роботи;
- особистісна відчуженість тренера в груповому процесі;
- надлишок відсторонених інтерпретацій тренером того, що відбувається в групі;
- неконструктивні обмеження проявів активності членів тренінгової групи, постановка їх у жорсткі, задані ведучим, межі;
- надмірна увага окремим учасникам тренінгу, які стають фаворитами тренера або піддаються пресингу;
- жорстке впровадження однієї, наперед вибраної стратегії;
- наявність у тренера власних психологічних проблем.

До переліку типових помилок тренера, запропонованого К. Роджерсом, варто додати низку недоліків ведучих груп ППТ, які виділені Л. І. Мороз на підставі вивчення вражень учасників тренінгу та експертного оцінювання результатів впровадження тренінгових програм в органах і підрозділах внутрішніх справ України. Вони певною мірою залежать від професійної належності тренерів. Зокрема досвідченим практикам часто бракує психолого-педагогічних знань, внаслідок чого їм притаманні такі помилки [46]:

- абсолютизація власного професійного досвіду, його невинуватене перенесення на роботу з представниками інших професійних груп, менторський тон у спілкуванні;
- неналежна увага до організаційної культури тренінгу; тут мають значення вік, стать, зовнішність, стиль проведення тренінгу ведучим, місце проведення тренінгу і його обладнання, наявність технічних засобів навчання, роздаткового матеріалу, канцелярського приладдя, організація перерв тощо;
- невтручання у груповий процес при виникненні ситуацій, неприємних конкретним учасникам тренінгу (через нечутливість до інтрапсихічних феноменів);

– з іншого боку – придушення суперечок, які можуть призвести до розроблення групою конструктивних ідей, що виникає через абсолютизацію принципу єдиноначальності і зневіру у колективний розум.

Для тренерів з достатнім рівнем психолого-педагогічної підготовки і браком досвіду військової служби типовими є такі помилки:

– недостатні знання специфіки службово-бойової діяльності учасників ППТ;

– акцент під час тренінгу на опрацювання психологічних проблем учасників, що заважає досягненню головної мети – формуванню професійно важливих якостей особистості, відповідних навичок і умінь;

– прагнення до збереження позитивного ставлення учасників до тренінгу і самого ведучого всупереч поставленим цілям, уникання конфронтації;

– віра в групу як джерело ідей, подеколи неадекватне очікування від групи проявів конструктивної активності.

Спільна робота двох різних за фахом ведучих тренінгу (правоохоронця та психолога) може врівноважити їх недоліки, але може їх і подвоїти. Не виключається й виникнення між ними явного конфлікту, що унеможлиблює спільну роботу.

Високі вимоги до тренерів у галузі професійного тренінгу спонукають до пошуку психодіагностичних критеріїв добору ведучих. Ці критерії стосуються інтелектуальних, регулятивних і комунікативних сфер, а також морально-етичних цінностей претендента на роль ведучого ППТ, його професійного та життєвого досвіду.

Важливим аспектом кваліфікації ведучого тренінгу є методична підготовленість, яка передбачає крім знання власне дидактики та методики професійно-психологічної підготовки, ще й володіння мікротехніками проведення тренінгу.

Е. Нолан (E. Nolan, 1978) нараховує 20 базових тренерських умінь. Вважаємо за доцільне коротко описати їх та доповнити. Перші три уміння стосуються переважно змісту тренінгової роботи, спроможності донести його до учасників занять. Інші більше стосуються процедурних моментів, без дотримання яких тренінг не буде результативним та комфортним для його учасників.

*Інформування* – уміння своєчасно та на належному рівні надати учасникам тренінгу достатній обсяг знань, про що ми вже згадували вище.

*Моделювання, демонстрування* ведучим зразків бажаної поведінки у певних ситуаціях, організація рольових ігор, в яких учасники тренінгу можуть експериментувати, набуваючи досвіду продуктивної поведінки.

*Висунення ідей, формулювання цілей* з метою налагодження продуктивної та динамічної роботи, особливо на початку тренінгу.

*Постановка запитань* – риторичних, заохочуючи до самостійного мислення, відкритих чи закритих, з метою актуалізації почуттів, отримання інформації (при роботі з очікуваннями), стимулювання зворотного зв'язку.

*Активне слухання* базується на бажанні зрозуміти іншого. Хороший тренер зосереджений на співрозмовнику, й чує тільки те, що насправді йому

говорять, не привносячи в текст власні думки чи оцінки.

*Переформулювання* почутого з метою перевірки правильності розуміння висловлювання іншого.

*Інтерпретація висловлювань*, дій чи бездіяльності. Оскільки інтерпретації можуть бути неточними, незручними, провокувати учасників до захисту, ведучому варто запитати себе:

- чи правильна моя інтерпретація?
- чи своєчасна вона?

Інтерпретація не буде корисною, якщо вона незрозуміла слухачам. Краще її формулювати як припущення; у такому випадку вона буде сприйматися як спроба зрозуміти, допомогти, а не оцінити чи звинуватити. Інтерпретація не повинна сприйматися як узагальнення, оціночне судження [46].

*Прояснення суті висловлювань* учасників тренінгу в стислій та концентрованій формі, що дозволяє дійти згоди з суперечливих питань.

*Узагальнення*, зв'язування окремих елементів групової роботи як форма рефлексії. Може здійснюватися не тільки тренером, а й іншими учасниками тренінгу (групова рефлексія).

*Віддзеркалення та прояв власних почуттів*. Для членів групи важливі не тільки думки ведучого, а й розуміння ним групового настрою (синтонія), здатність проявляти власні почуття.

*Фасілітація, заохочення* щирості у спілкуванні, сприяння більш сміливому власному прояву учасниками тренінгу. Включає в себе уміння “розігрівати” групу за допомогою вправ-рухавок, криголамів.

*Виявлення емпатії* на вербальному та невербальному рівнях, здатності відчувати внутрішні переживання групи або окремої людини.

*Саморозкриття*, прозорість внутрішнього світу ведучого для групи “тут і тепер”, що посилює взаємну довіру, демонструє учасникам тренінгу, як можна відкритися перед іншими людьми. Тут потрібно розуміти, що це не є самоціллю професійного тренінгу.

*Надання підтримки* спрямоване на створення атмосфери безпеки в групі, заохочення щирості, довіри. Поспішати з допомогою не слід, адже не варто робити те, що може зробити група чи людина власне для себе. Певний дискомфорт корисний для того, щоб зрушити з місця, а надмірна чи передчасна допомога позбавляє можливості проявляти власну активність. Прохання про допомогу може бути складовою маніпулювання. Підтримка потрібна, насамперед, тоді, коли учасник вже пережив кризу росту, почав змінюватися, але відчуває сумніви щодо плідності власних зусиль.

*Конфронтація*, яка слугує меті привернення уваги до суперечливих моментів, стосовно яких і ведучий, і група мають протилежні позиції. Конфронтація не повинна виглядати як напад на групу чи її окремих членів, не повинна містити оціночних суджень стосовно особистостей, а стосуватися фактів, певних дій.

*Оцінювання* – важливе уміння, необхідне для належного контролю за процесом тренінгу. Оцінювання відбувається у внутрішньому плані. Окрім того, оціночні судження як форма зворотного зв'язку ведучого та учасників

тренінгу потрібні після завершення кожного структурного компоненту тренінгу, для того, щоб було всім зрозуміло, що відбувається, що вдалося зробити, а що – ні.

*Реагування* (надання зворотного зв'язку). Ведучий групи зобов'язаний конкретно та відверто реагувати на вчинки, почуття, висловлювання учасників тренінгу.

*Використання пауз (мовчання)*. Вміння ведучого тримати паузу, надаючи учасникам тренінгу можливість сконцентруватися, глибше пережити емоції, проаналізувати події, взаємини в групі.

*Піклування* – це захист учасників тренінгу від зайвого психологічного ризику, утримування від необдуманих вчинків, надмірної щирості та надто глибокого саморозкриття в ситуації, коли інші учасники тренінгу ще не готові до розуміння та підтримки подібних проявів.

*Блокування та перенаправлення активності* – уміння призупиняти непродуктивну поведінку в групі, наприклад, постійне перепитування, пусті балачки, несанкціоноване втручання в процес тренінгу. Здатність направляти, долати спротив, активізувати пасивних учасників тощо. Ці вміння не тільки сприяють більш продуктивній роботі групи, а й захищають учасників від неадекватної поведінки інших членів групи.

*Рефлексія* – уміння критично оцінювати власну роботу та організовувати групову рефлексію, яка необхідна для вербалізації того, що відбувалося у внутрішньому плані для спільного обговорення та глибшого усвідомлення.

*Завершення* – допомога учасникам групи у змістовному завершенні окремої сесії чи всього тренінгового процесу. На цьому етапі ведучий повинен:

- допомогти учасникам узагальнити набуті знання та досвід чіткими формулюваннями, висловлювати не тільки думки чи оціночні судження, а й почуття, зокрема й негативні (розгубленість, незадоволення);
- налаштувати учасників тренінгу на використання здобутих знань та умінь на практиці, а також на подальше самовдосконалення;
- підготувати до можливих труднощів у реалізації здобутків на посттренінговому просторі через опір системи інноваціям;
- проінформувати учасників про перспективи, можливості продовження роботи в інших тренінгових програмах.

Підготовка ведучих тренінгів професійно-психологічного спрямування повинна мати адресний (цільовий) та ступеневий характер.

Перший ступінь підготовки ведучого передбачає опанування ним цільових професійно орієнтованих тренінгових програм, розроблених на належному рівні відповідними фахівцями, шляхом участі в тренінгу для тренерів. Інколи такі тренінги називають “Рівний – рівному”. У подальшому повинно відбуватися поступове розширення репертуару опанованих тренінгів, нарощування їх складності (від навчання простим трудовим операціям до формування комплексних складних умінь, що мають застосовуватися творчо, за умов дефіциту часу, інформації, у складних, напружених та небезпечних умовах).

Вважається, що психологічний тренінг має право проводити тільки



фахівець з психологічною освітою. Але наявність освіти ще не гарантія якості тренінгу. Відповідальна за підготовку кадрів особа повинна ознайомитися з програмою тренінгу, дізнатися про відгуки учасників попередніх тренінгів.

Професійно підготовлені тренери не уникають контролю з боку професійного співтовариства, працюють в контактi з супервізором.

Ведучий психологічного тренінгу несе відповідальність не тільки за результативність навчання, а й за психічне благополуччя його учасників. Якщо дії ведучого не відповідають нормам професійної етики й завдають шкоду учасникам тренінгу (наприклад, ображають, принижують гідність), то у розвинутих країнах світу в подібних випадках можуть бути застосовані санкції, наприклад, анулюється ліцензія на право проводити тренінги. Для її поновлення необхідно знову скласти кваліфікаційний іспит.

Тренерська робота підлягає постійному оцінюванню і за умов успіху потребує фіксації позитивного досвіду. При цьому важливо зберігати самокритичність, щоб не абсолютизувати цінність позитивно оцінених програм чи прийомів роботи, що одного разу спрацювали добре. Власна компетентність знижується при цьому дуже непомітно. Одним з аспектів її збереження є профілактика “синдрому вигорання”, виникнення якого характерне для представників всіх соціономічних професій, пов’язаних з комунікативним перевантаженням, високими вимогами до успішності діяльності, постійним перебуванням у ролі людини, яку оцінюють та цінують [46].

Систематична рефлексія власних мотивів, отже, побоювань, надій і цінностей у професійній сфері – один з шляхів роботи з комплексом повноцінності. За спостереженнями Л. І. Мороз, тренери, які не готові серйозно думати на ці теми і стверджують, що їх єдиною, першою і останньою метою є заробіток, часто вже знаходяться в групі ризику, декваліфікації [60].

Аналізуючи професіоналізм тренерів, Л. Кроль та О. Михайлова визначили види компетентності, що складають основу кваліфікації тренера [30]:

- концептуальна компетентність – володіння тими загальноприйнятими основами знання, на яких базується тренерська практика;

- контекстуальна компетентність – володіння соціальним контекстом, в якому існує професія; іншими словами, тренер-професіонал повинен розуміти, де і кого він навчає;

- адаптивна компетентність – здатність передбачати і враховувати зміни в професії, пристосовуватися до умов тренерської практики, що змінюються, в динамічних (а не заданих раз і назавжди) умовах організаційної культури;

- технічна компетентність – уміння трансформувати мету, поставлену перед тренером замовником (зазвичай в термінах необхідного результату), в систему конкретних навчальних завдань, підібрати відповідні інтерактивні вправи, застосувати їх практично;

- міжособистісна комунікативна компетентність – розвинені комунікативні навички, вербальні та невербальні, чутливість до групових процесів, уміння їх інтерпретувати та спрямовувати в бажане русло, високий рівень розуміння мотивів поведінки інших людей, усвідомлення власних

особистісних характеристик та установок;

– інтеграційна компетентність припускає уміння давати змістовні професійні оцінки (зокрема щодо власної роботи), мислити в логіці професії, приймати обґрунтовані рішення, вирішувати проблеми, що виникають, і розставляти пріоритети так, як це прийнято в даній професії; для цього, безумовно, необхідні всі види компетентності, зазначені вище.

Наявність у тренера цих видів компетентності та професійних установок означає, перш за все, володіння достатніми внутрішніми ресурсами для якнайкращого виконання своєї роботи в рамках тих завдань, які ставить перед тренером замовник.

Який би інструментарій не використовувався, про який би фрагмент роботи не йшлося, дії тренера так чи інакше враховують чотири аспекти: потреби та інтереси замовника; реальну групу, її особливості та потреби; проблему, зміст навчання, що лише приблизно відбивається в назві тренінгу; себе самого як особу, яка пов'язує й опосередковує їх. Важливою стороною підготовки компетентного тренера є формування уміння гармонічно та збалансовано поєднувати всі ці аспекти тренінгу. Для цього потрібно піддавати ревізії всі блоки професійної діяльності тренера – від постановки цілей до оцінювання результатів, від визначення виду майбутнього тренінгу до практичних рішень у несподіваній ситуації. Одна з важливих ідей підготовки тренерів полягає у тому, що пошук цього балансу і підтримка його складає важливий аспект успішності діяльності кожного тренера. Професійне зростання – це не тільки розширення свого робочого репертуару, а і постійний пошук динамічного співвідношення точно відомого (правильного) і власного досвіду.

Спостереження Л. І. Мороз свідчать, що відтворення готових форм, так само, як і безкінечний шлях пошуку та експериментування над людьми, ведуть до професійної декомпенсації. Орієнтація на готові стандарти дає тренеріві чіткі орієнтири, фіксовану роль, розуміння ближніх завдань, але призводить до стримування креативності, ігнорування контексту, закріпленню штампів і зрештою – до професійного вигорання. Щоб знайти баланс між сталим та невизначеним, необхідно, по-перше, усвідомити цю проблему, а по-друге, зрозуміти, що способи її вирішення не можуть бути знайдені раз і назавжди. Кожного разу вони пов'язані з конкретною ситуацією на ринку тренерських послуг, яка змінюється дуже швидко, і з особистими можливостями та перевагами самого тренера. Наприклад, тренер-новатор з новою групою кожний раз працює інакше, ніж з попередньою, тренер-консерватор дотримується звичного порядку роботи і працює над деталями. Межа, до якої тренеріві варто ламати свої стереотипи, дуже індивідуальна, але зрозуміти власні мотиви в цій сфері безумовно необхідно [46].

Повна передбачуваність очікуваних результатів часто супроводжується деяким розчаруванням. Баланс визначеності – невизначеності – це питання про те, як будувати свій індивідуальний професійний шлях. У певному сенсі в наших умовах стати тренером назавжди неможливо, ним доводиться ставати на кожному наступному тренінгу. На цьому шляху бажано мати фахівця, який вчасно вкаже, що тренер заблукав у своїх пошуках. Йдеться про супервізію –

різновид наставництва, консультації досвідченим спеціалістом тренера-початківця (стажера).

Проведення початківцем перших тренінгів повинно здійснюватися з використанням супервізії. При цьому слід дотримуватися такої послідовності форм роботи під спостереженням супервізора: спочатку ведення групи з супервізором у ролі асистента ведучого та ко-тренера, потім самостійна робота у присутності пасивного супервізора. Після завершення кожного тренінгового заняття повинно відбуватися детальне обговорення методів і засобів вирішення ведучим завдань тренінгу, передбачених його програмою; стилю та тактики поведінки, уміння діяти в нестандартних ситуаціях групової роботи; завершеності та результативності кожного компонента тренінгової роботи, відповідно до заявлених цілей.

## **Р О З Д І Л 2**

### **ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ, ЯКІ СКЛАДАЮТЬ СТРУКТУРУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ**

#### 2.1 Настанова до професійно-психологічного тренінгу “Психологічна готовність особистості”

Останнім часом (2004 – 2016 роки) завдання, які виконують військовослужбовці НГУ, відрізняються особливою новизною, причому ступінь їх небезпеки, екстремальність різко зростають. У сучасних умовах до основних службово-бойових завдань військовослужбовців НГУ слід віднести не тільки несення патрульно-постової служби у містах і населених пунктах, забезпечення громадської безпеки під час проведення масових заходів, а й участь у забезпеченні громадської безпеки та охороні громадського порядку під час проведення зборів, мітингів, походів, демонстрацій та інших масових заходів, що створюють небезпеку для життя та здоров'я громадян; охорону дипломатичних представництв, консульських установ іноземних держав, представництв міжнародних організацій в Україні; захист конституційного ладу України, цілісності її території від спроб зміни їх насильницьким шляхом; участь у здійсненні заходів, пов'язаних з припиненням збройних конфліктів та інших провокацій на державному кордоні, а також заходів щодо недопущення масового переходу державного кордону з території суміжних держав; участь у спеціальних операціях із знешкодження озброєних злочинців, припиненні діяльності не передбачених законом воєнізованих або збройних формувань (груп), організованих груп та злочинних організацій на території України, а також у заходах, пов'язаних із припиненням терористичної діяльності; участь у відновленні конституційного правопорядку у разі здійснення спроб захоплення державної влади чи зміни конституційного ладу шляхом насильства, у відновленні діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування; участь у ліквідації наслідків надзвичайних або кризових ситуацій на об'єктах, що охороняються; участь у здійсненні заходів правового режиму воєнного стану; виконання завдань територіальної оборони.

Іншими словами – службово-бойова діяльність військовослужбовців НГУ зазвичай відбувається в екстремальних умовах, пов'язаних з ризиком для життя.

Це змусило по-новому поглянути на низку проблем службово-бойової діяльності, у тому числі на проблему формування психологічної готовності військовослужбовців НГУ до діяльності.

Існує безліч термінів для позначення різних аспектів психологічної готовності у різних авторів: “психологічна готовність” (Т. Кабаченко [26], О. Лівенцева, В. Авдєєв [2]), “психологічна стійкість” (М. Матова), “емоціональна стійкість” (Л. Аболін [1], В. Пономаренко [16], М. Д'яченко [16],

Е. Носенко, О. Сіротін), “емоційно-моторна стійкість” (М. Рапохін), “психічна готовність”, “установка” (М. Марбе, Д. Узнадзе [79]), “стійкість до стресу” (Б. Кулагін), “оперативна стійкість” (А. Леонова, В. Медведєв [39]), “толерантність до стресу” (Л. Собчик), “схильність до ризику”, “готовність до ризику” (В. Бодров [8], Є. Кір’янова), “надійність у спорті” (А. Вендрих, В. Мельніков, В. Мільман, Г. Нікіфоров, В. Плахтієнко, Ю. Блудов, В. Юзайтис, О. Обисов), “надійність оператора” (Л. Вищепан, О. Золотухін, Ю. Зубарєв, Г. Нікіфоров [51], Л. Філіппов) та ін.

За результатами власних досліджень психологічну готовність військовослужбовців до службово-бойової діяльності в екстремальних ситуаціях автори монографії розуміють як систему потенціалів (здатностей) особистості, що у формі специфічного вольового акту забезпечує ефективну реалізацію поставлених завдань в несприятливих (небезпечних, напружених, стресових) умовах професійної діяльності.

Модель психологічної готовності особистості фахівця екстремального виду діяльності включає в себе взаємопов’язані та взаємообумовлені компоненти:

- здатність до ефективного самомотивування, в основі якої лежить мотивація обов’язком – “мотивація обов’язку”;

- здатність ефективно використовувати внутрішні ресурси організму і особистості для ефективного виконання поставлених завдань в напружених умовах, в основі якої витривалість – “професійна витривалість”;

- здатність залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених завдань і здійснення опору стресу, в основі якої розвинені комунікативні навички і довіра – “професійна взаємодопомога і довіра”; усвідомлення цієї здатності створює перевагу у боротьбі мотиву обов’язком і іншими мотивами, в тому числі потреби у безпеці;

- здатність виділяти у ситуації діяльності професійно важливі маркери і на їх основі, враховуючи наявні ресурси, здійснювати оперативне планування, розгортати набуті алгоритми професійних дій, в основі яких професійна компетентність – “професійна компетентність”;

- здатність до самообілізації, втілення розробленого плану в реальні дії, в основі яких вольове зусилля – “вольове зусилля”.

Отже, модель психологічної готовності відтворює психологічну структуру вольового акту, яка має такі структурні компоненти: побудження до дії, усвідомлення мети дії, боротьба мотивів, вольове зусилля.

Під час розроблення соціально-психологічного тренінгу за мету нами поставлена оптимізація процесу розвитку компонентів психологічної готовності військовослужбовців НГУ до службово-бойової діяльності в екстремальних ситуаціях.

Реалізації мети в межах розробленої тренінгової програми підпорядковане виконання низки завдань:

- формування мотивації до майбутньої службово-бойової діяльності та відкритості до нового когнітивного досвіду;

- формування навиків і умінь ефективного спілкування;

- розвиток здатності до позитивного самовідношення та адекватного самооцінювання, оцінювання інших людей і їх взаємовідносин;
- формування здатності до рефлексії;
- формування і розвиток здібності прогнозувати поведінку людей і передбачати результати власної діяльності;
- розвиток особистісних рис, властивих військовослужбовцю-професіоналу;
- актуалізація наявних професійних властивостей та вмінь особистості;
- збагачення професійного і життєвого досвіду.

Науково-методичним підґрунтям створення програми тренінгу були праці сучасних фахівців у сфері тренінгових технологій [42], [45], [53], [54], [69], [70], [76], [82], [84].

Програма соціально-психологічного тренінгу “Психологічна готовність особистості” складається з п’яти блоків, передбачає п’ять занять по 6-8 годин кожне і спрямована на розвиток компонентів психологічної готовності (таблиця 2.1).

В основу тренінгової програми покладено принцип поетапності, який сприяє поступовому, більш глибокому розумінню кожним учасником самого себе. Кожна зустріч є логічним продовженням попередньої і змістовною основою для наступної. Обов’язковими процедурами є індивідуальна та групова рефлексія, які використовуються на кожній тренінговій зустрічі.

Таблиця 2.1 – Модель соціально-психологічного тренінгу психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах

Створення психологічних умов роботи тренінгової групи	Розвиток компонентів психологічної готовності		Вправи
	компонент готовності	психологічні характеристики особистості	
1	2	3	4
<ul style="list-style-type: none"> <li>– інформаційно-збагачене середовище;</li> <li>– відсутність регламентації поведінки;</li> <li>– позитивна творча атмосфера;</li> <li>– заборона негативного оцінювання; навчання;</li> <li>– креативним способам мислення;</li> <li>– демонстрація високих результатів відомих і</li> </ul>	мотивація обов’язку;	<ul style="list-style-type: none"> <li>– професійні нахили;</li> <li>– професійна спрямованість та задоволеність нею;</li> <li>– інтернальний локус контроль професійної діяльності;</li> <li>– почуття обов’язку;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>вправа 1 “Правила роботи групи”;</li> <li>вправа 2 “Дозвольте відрекомендуватись”;</li> <li>вправа 3 “Ритуал”;</li> <li>вправа 4 “Лист до себе”;</li> <li>вправа 5 “Життєвий і професійний кодекс військовослужбовця”;</li> <li>вправа 6 “Професійний девіз і символ діяльності”;</li> <li>вправа 7 “Прислів’я”;</li> <li>вправа 8 “Прогулянка у гори”;</li> <li>вправа 9 “Двигуни мого «Я»”;</li> </ul>

Продовження таблиці 2.1

1	2	3	4
<p>досвідчених фахівців; – встановлення соціальних професійних контактів з метою набуття позитивного досвіду; – мотиваційне оточення особистості.</p>			<p>вправа 10 “Боротьба мотивів”; вправа 11 “Точка зору”; вправа 12 “Об’ява”; вправа 13 “Шлях до мети”; анкетування “Підсумок роботи групи за сьогодні”;</p>
	<p>професійна витривалість;</p>	<p>– позитивний психічний стан та самопочуття; – самоконтроль; – самовладання; – обережність;</p>	<p>вправа 1 “Привіт, індивідуальності!”; вправа 2 “Поговоримо про день вчорашній”; вправа 3 “Впасти зі стільця”; вправа 4 “Я так боюся...”; вправа 5 “Свічка”; вправа 6 “Агресор”; вправа 7 “Я не боюся, багато хто боїться”; вправа 8 “Валіза”; вправа 9 “Впевнена, невпевнена та агресивна поведінка”; вправа 10 “Що зупиняє мене?”; завдання “Упевненість в собі. Самооцінка”; анкетування “Підсумок роботи групи за сьогодні”;</p>
	<p>взаємодопомога та довіра;</p>	<p>– комунікативні вміння; – терплячість; – професійна етика; – товариськість;</p>	<p>вправа 1 “Ви мене впізнаєте?”; вправа 2 “Інтерв’ю”; вправа 3 “Хто готовий першим дати інтерв’ю?”; вправа 4 “Автопортрет”; вправа 5 “Як стати своїм”; вправа 6 “Путанка”; вправа 7 “Підкреслення спільності”; вправа 8 “Військовослужбовець”; вправа 9 “Моделювання ситуацій”; вправа 10 “Людина”;</p>

Кінець таблиці 2.1

1	2	3	4
			<p>вправа 11 “Жертва”; вправа 12 “Запитання”; вправа 13 “Малюємо разом”; вправа 14 “Переправа”; вправа 15 “Олівці”; анкетування “Підсумок роботи групи за сьогодні”;</p>
	<p>професійна компетентність;</p>	<p>– інтелектуальна лабільність – відповідальність – спостережливість – розважливість – працьовитість – вимогливість</p>	<p>вправа 1 “Мій досвід і моменти професійної діяльності”; вправа 2 “Премія”; вправа 3 “Рекламний ролик”; вправа 4 “Співбесіда”; вправа 5 “Самопрезентація”; вправа 6 “Митниця”; вправа 7 “Дерево професійного зростання”; вправа 8 “П’ять кроків”; анкетування “Підсумок роботи групи за сьогодні”;</p>
	<p>вольове зусилля.</p>	<p>– вольова саморегуляція; – впевненість; – наполегливість; – рішучість;</p>	<p>вправа 1 “Відчуття часу”; вправа 2 “Заморожені”; вправа 3 “Свідомий контроль”; вправа 4 “Тягар”; вправа 5 “Повітряна кулька”; вправа 6 “Способи саморегуляції в ситуації стресу”; вправа 7 “Усвідомлення життєвих криз”; вправа 8 “Багатоніжка”; вправа 9 “Гірська вершина”; вправа 10 “Лист до себе”; вправа 11 “Валіза”; вправа 12 “Мішень”; анкетування “Підсумок роботи групи”.</p>



Вправи, що входили до складу тренінгу, розроблені авторами або запозичені в інших дослідників [9], [13], [19]–[22], [25], [42], [48]; [49], [52], [56], [69], [70], [73], [75] та адаптовані відповідно до мети і завдань програми формувальної частини дослідження. Підбір вправ тренінгу психологічної готовності до службово-бойової діяльності здійснювався диференційовано, залежно від компонента психологічної готовності, який потрібно розвивати. Окремі вправи, якими починається і завершується кожне заняття, релаксаційні вправи містять психологічне навантаження і сприяють розвитку групового процесу в тренінговій групі, забезпечують групову динаміку і формують групову згуртованість.

## 2.2 Програма професійно-психологічного тренінгу “Психологічна готовність особистості”

### Заняття 1

**М е т а з а н я т т я:** формування мотиваційної готовності військовослужбовця як побудника активності, що ґрунтується на усвідомленні суспільної значимості виконуваної діяльності, характеризується здатністю піднятися над проблемною ситуацією (та над своїми егоїстичними потребами, які фруструються в ситуації) і орієнтуватися при реалізації діяльності на доцільність дії для досягнення її цілей, особистою відповідальністю за її результат.

**М а т е р і а л и і у с т а т к у в а н н я:** фліпчарт або дошка; ручки або олівці; музичний центр, записи інструментальної музики; засоби для малювання: фломастери, олівці, фарби; кольоровий папір, клей, пензлики, скотч, ножиці, лінійки; багато паперу А4; бланки окремих вправ для кожного; м’яч або будь-який інший предмет, що може замінити його; аркуш А1; аромолампа з відповідними аромомаслами та все, що необхідне для чаювання.

#### Вправа 1. “Правила роботи групи”

**М е т а:** формування уявлень про правила і методи роботи в групі; акцентування уваги учасників тренінгу на значущості дотримання правил.

**В с т у п н е с л о в о в е д у ч о г о.** Тренінги, звичайно, проводяться за відповідними правилами (принципами). Окремі керівники соціально-психологічних тренінгів їх називають нормами або правилами, але від цього їх суть не змінюється. Головне, щоб вони були в груповій роботі, оскільки без опори на них важко уявити ефективність тренінгу. Перед початком тренінгу керівник пропонує принципи (норми, правила), якими буде керуватися група впродовж занять (зустрічей). Ці принципи обговорюються групою (можуть доповнюватися або скорочуватися) і приймаються як керівництво до дії. У науково-методичній літературі щодо ведення тренінгів перелік правил їх

ведення та їх зміст найчастіше збігаються. Ми скористаємося напрацюванням К. Фопеля, який пише: “Я пропоную декілька принципів, які мають бути прийняті учасниками як аксіоми. Вони однаково важливі як для учасників, так і для ведучого. Дотримання цих принципів може гарантувати кожному членові групи і ведучому психологічну безпеку” [81].

На думку психологів, головний принцип тренінгу – кожний засвоює нове тільки шляхом власних активних зусиль.

Доцільно, щоб правила довів керівник і пояснив їх значення. Потім він пропонує групі доповнити, змінити ці правила або відмовитися від деяких з них. Необхідно залишити можливість членам групи коригувати правила роботи на будь-якому із занять. Завдання керівника – нагадувати про правила членам групи, контролювати їх виконання. Подамо аксіоми (правила) скорочено.

*Аксіома 1.* Кожен відповідає за себе і залежить від інших учасників.

Ця аксіома означає, що кожен учасник повинен усвідомлювати факт своєї автономії й неповторності або прагнути до його усвідомлення. Кожен вирішує сам, в якому темпі він хотів би розвивати свій особистісний інтелектуальний і емоційний потенціал. Одночасно ця аксіома підкреслює взаємозалежність усіх членів групи.

*Аксіома 2.* Близькість можлива і за відсутності відвертості.

Багато учасників несправедливо вважають, що сенс інтерактивних груп – повідомлення членами групи інтимних фактів своєї особистої біографії. Насправді це зовсім не обов'язково. Набагато важливіше відчуття того, що на мене звертають увагу, що мене бачать і чують, що мною цікавляться, і тому я не самотній. Більшість людей позбавляється масок, спілкуючись з тими, з ким відчувають близькість.

*Аксіома 3.* Ведучий підтримує учасників.

Ведучий дає можливість кожному учасникові говорити і мовчати, коли той цього хоче, і намагається створити ситуацію, в якій кожного чутимуть і бачитимуть. Людина може легше переносити конфронтацію з боку інших, якщо її визнає і підтримує хтось із групи. Завдання ведучого – уважно стежити за усіма учасниками, намагаючись побачити їх істинні потреби на даний момент часу. Можливо, якийсь учасник хоче щось сказати, а йому не дають, інший, можливо, хоче помовчати і відійти в тінь, а від нього вимагають активності, хтось може відчувати ігнорування і не дозволяє собі бути самим собою тощо.

*Аксіома 4.* Спочатку взаємодія, потім дія.

В основі цього принципу покладено той факт, що кожна група може просуватися до наміченої мети, тільки якщо спілкування в ній вільне і відкрите. Якщо, наприклад, два учасники в групі конкурують один з одним або ігнорують один одного, то це гальмуватиме групу в її просуванні до мети. Дотримання такого принципу дозволить зрости творчому потенціалу групи.

Крім принципів (аксіом) існують правила психологічних груп, які важливо виконувати. Подамо їх скорочено.

**Правило 1.** Кожний учасник належить групі, незалежно від того, що він думає, відчуває або робить сьогодні, а також незалежно від того, що інші про нього думають, говорять або відчувають щодо нього.

Правило 2. Кожний учасник має право відчувати те, що він відчуває, і думати те, що він думає.

Правило 3. Контакт виникає раніше, ніж згода і співпраця.

Правило 4. Учасники намагаються спілкуватися настільки щиро, наскільки це можливо.

Правило 5. Учасники намагаються поводитися якомога природніше і невимушено.

Правило 6. Усе, почуте і побачене в групі, є конфіденційною інформацією.

Правило 7. Не можна говорити про учасників групи в третій особі, можна говорити, тільки звертаючись безпосередньо до них.

Правило 8. Учасники прагнуть бути в сьогодні, зосередившись на тому, що відбувається “тут і тепер”.

Правило 9. Кожен учасник групи говорить від першої особи.

Правило 10. Учасники повинні уникати узагальнень.

Правило 11. Не можна ставити питань “чому?”, але можна запитувати “що?” і “коли?”. Потрібно прагнути формулювати власні висловлювання зрозуміло і чітко.

Правило 12. Під час роботи групи заборонені сторонні розмови.

Правило 13. Праця в групі виключає вживання учасниками наркотиків, алкоголю, психостимуляторів. У групі учасники захищені від фізичного насилля (в нашій роботі ми це правило не використовуємо).

Правило 14. Кожен учасник у будь-який момент часу має право сказати “ні”.

Останнє правило означає, що всі члени групи можуть вільно дозувати свій опір і прагнути до власної автономії. Суть цього правила необхідно чітко озвучити на самому початку роботи і постійно нагадувати про нього.

З цією метою ведучий може повсякчас запитувати: “Що ти хочеш зробити зараз? Чи імпонує тобі це?”. Прийняття відмови – краща можливість пробудити в учасниках бажання експериментувати з собою [81, с. 229–236].

Проте таке зведення правил занадто громіздке. Його нелегко запам’ятати і важко контролювати. Тому після обговорення правил, їх кількість доцільно зменшити до 8–11.

1. Правило добровільності. У тренінгу беруть участь тільки ті, хто хоче. Учасник повинен бути внутрішньо зацікавленим у зміні своєї особи.

2. Правило рівності (рівноцінності) припускає, що всі члени групи, незалежно від їх віку, статусу, соціального положення, рівні. Немає статусних відмінностей ієрархії, що склалися в групі, субординації. Кожен відповідає як за свої рішення, так і за групові. Спілкування між учасниками тренінгу на “ти” і на ім’я.

3. Правило “тут і тепер”. Воно означає, що дія відбувається зараз і всі питання і проблеми, які виникають, повинні вирішуватися в групі у момент їх виникнення або усвідомлення. Обговоренню підлягає тільки те, що відбувається “тут і зараз”.

4. Правило персоніфікації, лаконічності висловлювань і конструктивного

зворотного зв'язку. Основна увага учасників має бути зосереджена на процесах самопізнання, на самоаналізі й рефлексії. Навіть оцінювати поведінку іншого члена групи необхідно через висловлювання власних почуттів і переживань. Забороняється використовувати міркування: “ми вважаємо”, “у нас інша думка” тощо, що перекладають відповідальність за почуття і думки конкретної людини на аморфне “ми”. Усі висловлювання повинні будуватися з використанням особових займенників однини: “я відчуваю”, “мені здається”. Це важливо, тому що безпосередньо пов'язане з одним із завдань тренінгу – навчитися брати відповідальність на себе і приймати себе таким, який є. Кожен говорить від свого імені, коротко і тільки по суті.

5. Правило відкритості, щирості в спілкуванні, емпатії. Воно передбачає відкритість позицій, поглядів, висловлювань кожного; відвертість, авансування доброго ставлення до всіх членів групи; безоцінювальне сприйняття учасників групи, їх думок і почуттів; орієнтацію членів групи на взаємну підтримку.

6. Найголовніше в групі – не лицемірити і не лукавити. Чим відвертішими будуть розповіді про те, що дійсно хвилює і цікавить, чим щирішим буде висловлення почуттів, тим успішнішою буде робота групи в цілому. Розкриття свого “Я” іншій людині є ознакою сильної та здорової особистості. Щирість і відкритість сприяють отриманню і наданню іншим чесного зворотного зв'язку, тобто тієї інформації, що так важлива кожному учасникові та запускає не лише механізми самосвідомості, а й механізми міжособистісної взаємодії в групі.

7. Правило активності. Оскільки психологічний тренінг належить до активних методів навчання і розвитку, така норма, як активна участь усіх в тому, що відбувається на тренінгу, є обов'язковою. Кожен зобов'язаний на усіх заняттях активно висловлювати свої думки і виражати почуття. Відсиджуватися на заняттях і бути стороннім спостерігачем забороняється. Учасник тренінгу повинен активізувати свої інтелектуальні й емоційні сили на самореалізацію, підтримку інших членів групи і розвиток процесу тренінгу. Більшість вправ вимагають включення усіх учасників. Але навіть якщо вправа демонстраційного характеру або передбачає індивідуальну роботу в присутності групи, всі учасники мають безумовне право висловитися після її закінчення. Від активності кожного члена групи виграють усі.

8. Правило “стоп”. Воно вводиться з метою забезпечення психологічного захисту особистості і є уточненням до попереднього. Це правило означає, що кожен член групи має право відмовитися від участі в одній із вправ, а також відмовитися відповідати на те або інше питання членів групи.

9. Правило конфіденційності. Усе, про що говориться в групі відносно конкретних учасників, повинно залишитися всередині групи – природна етична вимога, яка є умовою створення атмосфери психологічної безпеки і саморозкриття. Особливо це стосується суто особистої інформації, особистих життєвих історій кожного. Це правило може бути посилене. Для тренінгу дуже важливо, щоб члени групи не обговорювали суто особисту інформацію один з одним поза заняттями.

10. Правило відповідності заявлених цілей тренінгу його змісту. За цим правилом керівник повинен бути послідовним у реалізації цілей, які заявлені на

початку тренінгу.

11. Правило не завдання шкоди. Його дотримання попереджує можливу шкоду з боку керівника і учасників тренінгу. Керівник відповідає за те, що відбувається на тренінгу, і під час ведення групи повинен використовувати принцип медичних працівників “не нашкодь”, що вимагає від нього високої професійної компетентності.

Зрозуміло, що психологічні знання і конкретні прийоми, ігри, психотехніки можуть і повинні використовуватися поза групою в службово-бойовій діяльності, навчанні, повсякденному житті, при спілкуванні з рідними і близькими, для саморозвитку.

Члени групи можуть прийняти ці правила, внести до них зміни або додати нові. Необхідно залишити можливість членам групи коригувати правила роботи на будь-якому із занять. Завдання керівника нагадувати про правила членам групи, контролювати їх виконання. Не рекомендується використовувати правила, які свідомо нездійсненні.

Також варто обумовити спосіб звернення один до одного. Спілкування між усіма учасниками і ведучими, незалежно від віку і соціального статусу, рекомендується здійснювати на “ти”. Це дозволяє створити дружню і вільну обстановку в групі, хоча звертатися на “ти” на початку достатньо важко через звичку і певну ієрархічність стосунків.

Крім того, всім учасникам пропонується вибрати собі на час тренінгової роботи ігрове ім'я, за яким усі інші учасники зобов'язані будуть звертатися до людини. Це може бути дійсне власне ім'я (іноді в зменшувально-пестливій формі), дитяче або інститутське прізвище, ім'я улюбленого художнього персонажа або просто будь-яке ім'я, що подобається.

Процедури, що створюють особливі умови взаємодії, яка почалася, їх ігровий характер, дозволяють частково зняти природну напругу і тривогу учасників. Норми тренінгової групи створюють особливий психологічний клімат, що нерідко різко відрізняється від того, який існує в традиційних групах. Учасники тренінгу, усвідомлюючи це, починають самі стежити за дотриманням групових норм.

Правила необхідно затвердити рішенням групи. Протягом обговорення їх потрібно розбірливо записати фломастером на ватмані великими літерами. Правила повинні знаходитися в полі зору групи на наступних заняттях. Важливо пам'ятати, що дотримання правил потрібне для досягнення мети тренінгу і створення комфортної психологічної атмосфери.

**Обговорення.** Які є думки стосовно правил тренінгу? Які правила доповнити? Які правила скоротити? Чи потрібні взагалі правила тренінгу?

## Вправа 2. “Дозвольте відрекомендуватись”

**Мета:** створення умов для кращого і швидкого знайомства учасників тренінгу; виявлення уявлень учасників тренінгу про себе; формування установки на значущість своєї особистості; створення умов для саморозкриття.

**І н с т р у к ц і я.** Кожному учаснику пропонується відрекомендуватись. Для цього необхідно назвати своє ім'я або ж ту форму імені, яка йому найбільше до вподоби, і він хотів, щоб саме так його називали у цій групі. Крім того, пропонується назвати будь-яку асоціацію щодо себе, це може бути колір, пора року, рослина, тварина тощо. Знайомство відбувається по колу, при цьому кожний наступний учасник повинен назвати ім'я тих, хто вже відрекомендувався.

**О б г о в о р е н н я.** Всі члени групи і керівники можуть задавати питання, як-то: твоя головна позитивна якість?; чи є у тебе недоліки (негативні якості)?; чи можеш ти їх назвати?; яке твоє хобі?

### Вправа 3. “Ритуал”

**М е т а:** об'єднання групи; визначення меж тренінгового процесу.

**І н с т р у к ц і я.** Учасникам тренінгу пропонується виробити єдині ритуали вітання і прощання. Форми роботи можуть бути парними, усією групою, індивідуальними або мікрогрупами. Головне, щоб ритуал довго не тривав, оскільки тоді втрачається його призначення. Основним методом роботи мікрогруп є мозкова атака. Творча сесія триває 3-5 хвилин.

Потім команди пропонують свої версії рішення задачі, і після загального обговорення усіх пропозицій у групі схвалюються найбільш прийнятні ритуали. Цими ритуалами тренінгова група починатиме і закінчуватиме заняття.

**О б г о в о р е н н я.** Всі члени групи включаються в обговорення запитань, які ставить керівник: ви задоволені ритуалами?; чи є у вас особисті ритуали?; що це за ритуали?; яке значення мають ритуали для групи і тренінгу в цілому?

### Вправа 4. “Лист до себе” [14]

**М е т а:** моделювання учасниками власного “Я-образу” після тренінгу.

**М а т е р і а л и:** папір А4.

**І н с т р у к ц і я:** На окремому аркуші паперу напишіть лист самому собі, яким ви бачите себе наприкінці тренінгу. Опишіть свої очікування від занять, власні цілі, наскільки, в чому, як ви змінитесь. Також запишіть, як ви зараз гадаєте, в результаті якої події ви могли б стати більш особистісно зрілим. Це буде ваш лист у майбутнє, який ви відкриєте на останньому занятті. Зверху на згорнутому аркуші намалюйте позначку, за якою ви впізнаєте свій лист. Тоді ж зможете проаналізувати власні очікування. До останнього заняття ваші листи будуть зберігатися у ведучого.

### Вправа 5. “Життєвий і професійний кодекс військовослужбовця”

**І н с т р у к ц і я.** Усі літери абетки ділять між учасниками групи. Задача учасників – сформулювати життєві та професійні правила військовослужбовця Національної гвардії України, які б починалися з літери, що їм дісталася, і яких

вони будуть дотримуватись протягом всього тренінгу. По закінченні вправи всі учасники, зберігаючи порядок абетки, зачитують сформульовані ними закони.

### Вправа 6. “Професійний девіз і символ діяльності”

**І н с т р у к ц і я.** Уявіть, що вас об’єднує загальна мета професійної діяльності, яка виражає зміст подальшої діяльності у НГУ. Ґрунтуючись на цих переконаннях, придумайте головний девіз, який би підкріплював ваші погляди, необхідні для розвитку як в особистісній, так і професійної сфері. Зупинятися на одному девізі не варто, пропонуйте допоміжні гасла до основного. Для більш чіткої картини професійного девізу придумайте символіку вашої діяльності і спробуйте пояснити основні її елементи.

### Вправа 7. “Прислів’я”

**М е т а:** навчити військовослужбовців визначати особливості праці та їх мотивації.

**І н с т р у к ц і я.** Учасникам пропонується декілька прислів’їв, зміст яких вони повинні усвідомити та пояснити. Процес пояснення полягає в тому, що прислів’я необхідно віднести до однієї з чотирьох груп:

- прислів’я, в яких йдеться про спрямованість праці (собі або іншим);
- в яких підкреслюється роль засобів праці, у тому числі залежність успіху праці від самої людини, її здібностей, вмінь і навичок;
- що стосуються дисципліни праці;
- що характеризують значення праці для людей та суспільства.

Група ділиться на чотири мікрогрупи жеребкуванням, кожна з них отримує свою тему й починає шукати відповідні прислів’я.

Після завершення завдання кожна з мікрогруп презентує результати й пояснює, чому вона так вирішила, тим самим розкриваючи зміст прислів’їв. Правильність вибору перевіряється за допомогою ключа. Вірність тлумачення та вибору свідчить про адекватне усвідомлення аспектів праці й сформованість уявлень про трудову діяльність.

Список прислів’їв:

- 1) хто змолоду працює, той на старість панує;
- 2) не сокира теше, а чоловік;
- 3) як колесо ламається – мужик розуму набирається;
- 4) за чужою роботою й світу не бачить;
- 5) хто не працює, того робочий люд годує;
- 6) ремесло за плечима не носити: їсти не просить, а хліб дає;
- 7) діло без вінця, як кобила без хвоста;
- 8) сам собі зароблю, сам собі і з’їм;
- 9) хто трудиться, той не журиться;
- 10) в умілого й долото рибу ловить;
- 11) що ранком не зробиш – того увечері не доженеш;
- 12) так робить, як не собі;

- 13) щоб не знати злої долі – працюй у школі, вдома, у полі;
- 14) як добре плече, то й тупиця січе;
- 15) всяке діло починай з голови;
- 16) всі пани та пані, а нікому свиней пасти;
- 17) як робимо – так ходимо, як дбаємо – так маємо;
- 18) де руки та охота – там скоро робота;
- 19) зроблено спішно, то й вийшло смішно;
- 20) призначили осла ковалем – він першим ділом себе підкував.

Ключ відповідей.

1 група: 4, 8, 12, 16, 20.

2 група: 2, 6, 10, 14, 18.

3 група: 3, 7, 11, 15, 19.

4 група: 1, 5, 9, 13, 17.

### Вправа 8. “Прогулянка у гори”

**І н с т р у к ц і я.** Учасники діляться на пари, кожен малює свою професійну діяльність у вигляді вершин гір (вершини – це події, досягнення, важливі моменти службово-бойової діяльності, коли кожен був найбільш успішним). Потім учасники розповідають один одному про події, згадуючи всі деталі, почуття за шаблоном: “коли я робив те і те, я відчував те і те”, “коли зі мною відбувалося те і те, я відчував те і те”.

### Вправа 9. “Двигуни мого «Я»”

**М е т а:** усвідомлення вибору професії та ціннісних пріоритетів.

**І н с т р у к ц і я.** Вправа починається із загального запитання для всіх: “Що спонукає людину до діяльності?”. Після декількох відповідей ведучий пропонує кожному учасникові попрацювати з певними мотивами власної діяльності. В основі мотиву лежать наші потреби, інтереси, нахили, бажання. Необхідно проранжувати для себе мотиви вибору професії (бажані її аспекти) та написати кілька слів, розкриваючи для себе їх сутність.

Список мотивів.

1. Соціальні мотиви (прагнення займатись корисною, необхідною для інших, актуальною діяльністю, що була б бажаною та корисною в соціумі). Моя професія цінується іншими...

2. Моральні мотиви (прагнення переживати почуття гармонії, розвитку, естетичності, відповідності діяльності моральним настановам і традиціям соціуму). Якщо поміркувати, то для душі моя професія дає...

3. Пізнавальні мотиви (прагнення розширювати світогляд, розвивати здібності, вдосконалюватись, вирішувати нові, нестандартні проблеми й питання). Мій найбільший інтерес, коли я працюю, полягає в тому, що...

4. Творчі мотиви (прагнення бути оригінальним, особливим, виражати власне ставлення та творчий пошук, зробити нові відкриття). Коли я працюю, то можу дати волю фантазії й робити...



5. Матеріальні мотиви (прагнення мати добре оплачувану професію, забезпечити стабільне майбутнє, надати допомогу близьким та рідним). Серед професіоналів у моїй галузі є бідні, які..., і багаті, які...

6. Престижні мотиви (прагнення досягнути видного становища, суспільного статусу, авторитету та популярності, зробити кар'єру). Найбільшим досягненням у моїй професії може бути...

7. Егоїстичні мотиви (прагнення реалізовувати власні амбіції, користуватись привілеями, дбати лише про свої інтереси, розвивати особистісні риси). Особисто для себе в діяльності я...

### Вправа 10. “Боротьба мотивів”

**І н с т р у к ц і я.** Учасники отримують списки професійних мотивів службово-бойової діяльності, спільними зусиллями доповнюють його, самостійно вибирають найбільш значимий і обґрунтовують своє рішення.

**З а б е з п е ч е н н я:** бланк зі списком мотивів (слава, родинні традиції, можливість працювати зі своїми друзями, можливість служити людям, заробіток, значення для економіки країни, державне значення професії, легкість отримання роботи, перспективи роботи, проявити здібності, спілкування з людьми, оволодіння знаннями, різноманітність роботи за змістом, творчий характер праці, складність професії, спокійна робота, розуміння й усвідомлення державного значення завдань, свідоме прагнення до добросовісного виконання службового обов'язку, моральна нормативність поведінки, потреба в подоланні труднощів і наполегливість у досягненні мети, інтерес до виконання службових завдань в екстремальних ситуаціях, прагнення добитися успіху та показати себе з кращого боку під час виконання обов'язків).

### Вправа 11. “Точка зору”

**І н с т р у к ц і я.** Група вибирає актуальну тему для розмови, наприклад, “Військовослужбовець Національної гвардії України – найпрестижніша професія!”, “Для того, щоб стати військовослужбовцем-професіоналом, потрібен лише досвід?”. Після визначення теми група ділиться на дві підгрупи: прихильники такого погляду та їх опоненти. Потім кожен учасник вибирає собі напарника із протилежної команди. Задача кожного учасника – переконати партнера у своїй точці зору. Основні вимоги: необхідно поважати думку іншої людини, ніколи не говорити прямо, що людина помиляється. Учасникам пропонується розділити розмову на декілька етапів, за кожним з яких співбесідник повинен сказати “так”, не слід давати можливості говорити “ні”. Переможцем буде той, хто зможе переконати партнера.

**З а б е з п е ч е н н я:** фрагмент відеоролика з сюжетами службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України.

## Вправа 12. “Об’ява”

**І н с т р у к ц і я.** Кожен з учасників має скласти рекламу про запрошення на роботу в газету безкоштовних об’яв. Кількість слів, форма, вимоги в рекламі не обмежуються. Головне – привернути увагу потенційного претендента на посаду. Через деякий час всі реклами вивішують, і учасники по черзі підходять до них, читають і ставлять на об’яві хрестик, якщо вони нею зацікавилися. Потім учасники знімають свої реклами і підраховують кількість хрестиків, кожен озвучує загальну кількість.

## Вправа 13. “Шлях до мети”

**І н с т р у к ц і я.** Учасникам тренінгу пропонується подумати про найважливіші цілі, що стоять перед ними на цьому етапі життя, та коротко описати їх декількома ключовими словами. Спектр цілей може бути дуже широким: це можуть бути абстрактні і конкретні цілі, важкодоступні і легкі, далекі і близькі. Вирішальне значення має те, що мета важлива для учасника, і він дійсно бажає її досягнути (на виконання цього завдання відводиться 5 хв).

Потім учасникам пропонується вибрати з цього списку ту мету, яка в дану хвилину є найближчою, найбільш привабливою для них. Вони зручно сідають і заплющують очі.

Учасникам пропонується набрати у легені вдвічі більше повітря і разом з повітрям, яке вони видихають, випустити всі клопоти, думки, невідкладні справи, напругу. Необхідно зосередитися на вибраній меті (30 с).

У свідомості учасників повинна виникнути картина або образ, що символізує для них цю мету. Залишаючись із заплющеними очима, їм пропонується уявити довгу, пряму стежку, що веде на вершину пагорба, а над ним саме той образ, що символізує вибрану мету. По обидва боки від стежки присутні різні сили, які намагатимуться відхилити учасників зі шляху, заважатимуть досягнути вершини пагорба (1 хв).

Ці сили символізують різноманітні відволікаючі ситуації, людей, менш важливі цілі, негативні настрої. У їх розпорядженні є багато засобів, що можуть змусити учасників зійти з вибраного шляху. Вони намагатимуться лишити їх мужності або чимось звабити, навести логічні доводи, що йти далі немає сенсу, можуть залякати або викликати почуття провини (1 хв).

Учасники повинні уявити себе згустком волі та йти вперед стежкою, не поспішаючи, аби усвідомити стратегію кожного збудника спокою. Їм необхідно відчувати напрямок руху, можна навіть поговорити з кимось, хто відволікає, однак, потім знову продовжувати шлях (3 хв).

Коли учасник досягне вершини пагорба, йому необхідно уважно подивитися на образ, що символізує його мету, відчувати його, трошечки побути поруч, насолодитися його близькістю. Він повинен відчувати, що для нього означає цей образ, прислухатися до нього (1 хв).

Потім всі образи повинні відійти на другий план, а учасникам необхідно забрати з собою те, що виявилось для них важливим, і поступово повертатися

назад. Учасники розплющують очі і записують свої роздуми про мету й ті образи, що змушують зійти з вибраного шляху.

### Анкетування “Підсумок роботи групи за сьогодні”

**М е т а:** провести аналіз і підсумувати роботу групи; внести, за необхідності, корективи в роботу групи.

Останньою процедурою кожного тренінгового дня (заняття) є заповнення анкети “Підсумок роботи групи за сьогодні”.

Тренінгове ім’я учасника\_\_\_\_\_. Дата заняття\_\_\_\_\_.

1. Рівень долучення до групової роботи: 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.

2. Що заважає тобі бути більше залученим у заняття?

3. Твої основні помилки впродовж занять:

а) щодо себе\_\_\_\_\_;

б) щодо групи\_\_\_\_\_;

в) щодо ведучого\_\_\_\_\_.

4. Найбільш значущі для тебе епізоди, вправи, ситуації, під час яких вдалося зробити певний прорив, щось краще зрозуміти в собі, переосмислити, пережити, переоцінити, переглянути, змінити своє ставлення до себе і оточуючих, у чомусь розібратися\_\_\_\_\_.

5. Що тобі не сподобалося у тренінгу\_\_\_\_\_?

6. Твої пропозиції керівникові й учасникам тренінгу:

а) керівникові\_\_\_\_\_;

б) учасникам\_\_\_\_\_.

Ведучий нагадує всім учасникам про місце і час наступного заняття, вказує, що треба принести для роботи.

**П і д б и т т я п і д с у м к і в.** Що є в основі того, що сподобалося (не сподобалося) на тренінгу? Чи так важливо, щоб все на занятті подобалося? Що може бути критерієм результативності тренінгового заняття? Якого загального висновку можна дійти за перший тренінговий день?

### Заняття 2

**М е т а з а н я т т я:** формування здатності чинити опір стресу, спричиненому непередбачуваністю подій; витривалості (яка передбачає наявність розвинених вольових та інтелектуальних рис), усвідомлення (рефлексія, самооцінка) у себе потенціалу, який надає витривалості, дозволяє наважитися на діяльність у складних, непередбачуваних умовах.

**К е р і в н и к у.** Традиційно заняття розпочинати з аналізу анкети “Підсумок роботи групи за сьогодні”. Зверніть увагу учасників тренінгу на рівень їх залучення до роботи і, головне, на причини, які, на думку самих учасників, заважають їм бути активними, щирими і відвертими. Не називаючи

імен учасників тренінгу, зупиніться на їхніх найбільш типових помилках, відмітьте значущі для них епізоди минулого заняття.

Дуже важливо відзначити найзначущі епізоди, справи, ситуації, під час яких учасникам тренінгу вдалося зробити певний прорив, щось краще зрозуміти в собі, переосмислити, переглянути, в чомусь розібратися. Крім цього, внести корективи у свою роботу за наявності конструктивних зауважень і побажань учасників.

Друге заняття, в основному, присвячене роботі над розкриттям кожним учасником своїх сильних сторін. При цьому варто мати на увазі, що робота над собою – це не лише аналіз помилок і подолання слабкостей, негативних якостей і звичок, а й аналіз тих якостей, які допомагають долати перешкоди, досягати позитивних результатів, перемагати самого себе на шляху самовдосконалення. У кожної людини є сильні сторони (ресурси), які допомагають у різних ситуаціях, але багато хто просто не звик думати про себе в позитивному ключі, частіше звертаючи увагу на свої недоліки.

Завдання цього заняття – провести “інвентаризацію” саме сильних сторін особистості кожного учасника, повірити у власні сили (ресурси).

### Вправа 1. “Привіт, індивідуальності!” [66]

**М е т а:** зняти напруження, сприяти розвитку інтересу до членів групи, розвивати вміння входження в контакт, мотивувати учасників до спільної роботи, допомогти активно включитися в продуктивну роботу.

**І н с т р у к ц і я.** Учасники сідають великим колом і по черзі вітають один одного, обов’язково підкреслюючи індивідуальність партнера. При цьому вони можуть звертатися безпосередньо до всіх відразу або до конкретної людини, наприклад, до партнера, що сидить праворуч.

Під час цієї психологічної розминки учасники повинні налаштуватися на довірливий стиль спілкування, допомогти один одному включитися в продуктивну роботу, продемонструвати своє добре і шанобливе ставлення до усіх членів групи.

При виконанні цієї вправи потрібно звертати особливу увагу на те, якими словами кожен учасник вітає свого партнера, на його манеру встановлювати контакт.

**К е р і в н и к у.** Доцільно розібрати типові помилки, яких припустилися учасники, і самому продемонструвати найбільш продуктивні способи входження в контакт – вітання людини.

**О б г о в о р е н н я.** Всі члени групи включаються в обговорення запитань, які ставить керівник. Що нового ви дізналися про себе? Що було легше: вітати чи отримувати привітання? Кому легко вдалося встановити контакт? Чи можна навички, отримані під час виконання вправи, перенести в реальне життя?

## Вправа 2. “Поговоримо про день вчорашній”

**М е т а:** здійснити шерінг минулого заняття; внести корективи у друге заняття.

**І н с т р у к ц і я.** Група сідає колом, і всі, хто бажає, по черзі висловлюють свої враження про це заняття. Що сподобалося? Що ні? Що допомагало в роботі над собою? Що так і не вийшло? У чому причини? Які претензії є до членів групи, до ведучого? Чи усе зрозуміло в правилах, за якими працює група? Можливо, є пропозиції щодо їх зміни і доповнення? Що хотілося б зробити сьогодні по-іншому?

Робота організовується в режимі великого кола або в мікрогрупах по 7-8 осіб. В обговоренні беруть участь тільки ті, хто бажає.

Керівник інформує учасників групи про результати анкетування (див. анкету “Підсумок роботи групи за сьогодні”).

## Вправа 3. “Впасти зі стільця”

**І н с т р у к ц і я.** Для виконання цієї вправи потрібен міцний стілець, бажано з м’якою спинкою. Ведучий сідає на нього, починає розгойдуватися на задніх ніжках, відхиляється назад і... падає на спину. Добровольцям з числа учасників пропонується повторити цей нехитрий трюк. Потрібно дотримуватися всього двох правил, при виконанні яких ця вправа цілком безпечна:

- не відхиляти голову назад, а падати, нахиливши її вперед, притиснувши підборіддя до грудей;
- не виставляти назад долоні або лікті, краще за все скласти руки хрест-навхрест на грудях.

На випадок, якщо хтось порушить ці правила, рекомендується підстелити на місце падіння мат, хоча при правильному виконанні необхідності у цьому немає. Під час демонстрації вправи ведучим можна обмежитися газетою, аби не забруднитися об підлогу.

**О б г о в о р е н н я.** Всі члени групи включаються в обговорення питань, які ставить керівник. Як змінювався емоційний стан учасників в різні моменти: коли вони дивилися, як вправу виконують інші; самі сіли на стілець і почали готуватися впасти; вже впали; спостерігали після цього за іншими учасниками? Якщо хтось не став виконувати вправу, то з якої причини: об’єктивні сумніви в безпеці чи емоція страху? Наскільки часто люди відмовляються робити щось, керуючись страхом? У яких життєвих ситуаціях це виправдано, а в яких ні?

## Вправа 4. “Я так боюся...”

**М е т а:** вправа допомагає краще розібратися з емоційним компонентом невпевненості в собі і визначити рівень соціальних страхів, часто тісно пов’язаних із проблемами у відносинах.

**І н с т р у к ц і я.** Завдання учасників полягає в тому, щоб виявити в собі

зони страху і знайти такі речі, яких вони бояться, хоча багато з людей цього не бояться. Учасникам необхідно вибудувати стосовно себе фрази за таким шаблоном: “я боюся чогось, хоча інші цього не бояться”. Завдання кожного – знайти в собі мінімум три страхи.

Ведучий звертається до учасників: “Бувають речі, яких дійсно варто боятися, наприклад, оголених електричних проводів, диких хижих тварин, автомобілів на великій швидкості. Але бувають страхи менш раціональні, наприклад, страх критики, страх успіху, страх поставити запитання викладачеві. Чи можемо ми серед названих страхів знайти абсолютно раціональні або абсолютно нераціональні?”

Якщо група довго мовчить, керівник починає з себе, відкрито повідомляючи про те, чого він особисто боїться. Він активно підкріплює висловлення кожного учасника невербально або фразами: “Так, дійсно, це буває страшно, цього варто побоюватися” і т. п. Керівник фіксує всі названі страхи, відзначаючи їх авторство.

Звичайне формулювання власних страхів не викликає в учасників особливих труднощів. Якщо виникають занадто довгі паузи, то можна запропонувати учасникам самим називати того, хто буде говорити наступним, або кидати йому іграшковий м’ячик, на якому написано “мій страх”.

#### Вправа 5. “Свічка”

**М е т а:** допомога у самостійному відпрацюванні техніки глибокого психічного відпочинку; збагачення досвіду самоспостереження; допомога у знаходженні свого рішення внутрішньо-суперечливої задачі, свого засобу роботи із психікою.

**І н с т р у к ц і я.** Учасники сідають на стільці або в крісла так, щоб утворити коло. У центрі нього на підставці устанавлюється свічка; її полум’я повинно знаходитись на рівні очей. Бажано, щоб у приміщенні була напівтемрява (яскраве освітлення робить полум’я невидимим, а повна темрява – занадто яскравим). Учасники зручно розташовуються і розслабляються із заплющеними очима. За командою “Почали!” вони розплющують очі і починають пильно, але розслаблено розглядати свічку, цілком зосередившись на цьому. Час роботи 1–5 хв.

Найчастіше учасники самостійно і швидко знаходять свої засоби ненапруженого спостереження свічки. Якщо ж напруження очей зберігається навіть після багатократних пояснень ведучого, то учаснику варто відмовитися від виконання цієї вправи. Можливою заміною буде зосереджене уявлення свічки із закритими очима.

У міру зростання зосередженої заспокоєності рухи очей стають дедалі плавнішими, м’якшими, майже непомітними. Першою ознакою засинання буде така зміна координації сприйняття і рухів, за якої зображення свічки починає пливти, роблячи повільні дрейфи в різних напрямках. Наростання сонливості може виражатись у важкості повік, непереборному бажанні заплющити очі. Якщо не піддатися у цей момент спокусі і водночас не занадто енергійно

“висмикувати” себе в звичайне пильнування, то виникає своєрідний і дуже приємний стан. Завдання стає легким і простим: дивитись на свічку не важко, очі без усяких зусиль нерухомо зупиняються на ній, сторонні думки зникають. Бачення свічки стає надзвичайно чітким, яскравим, живим. Досягається якась особлива ясність свідомості.

Незважаючи на те, що більшість учасників групи достатньо швидко досягає описаних переживань, ведучий не повинен форсувати події, заздалегідь описуючи можливі варіанти досвіду. Неспішний аналіз усіх описів є більш корисним, ніж нав’язування образів ведучого.

Під час обговорення особливу увагу варто звернути на те, що при правильному виконанні вправи не повинно виникати ніяких неприємних відчуттів в очах. Різь, слізливість, напруження і печія – ознаки технічних помилок. Для їх усунення перед початком вправи пропонується гарненько розслабити м’язи очей, повік і чола. При цьому можна використовувати простий прийом: уявити себе, спокійно спостерігаючим за хмарами або кораблем на обрії. Ненапружена фіксація погляду на віддалених об’єктах розслаблює м’язи ока. Протягом усієї вправи необхідно підтримувати розслаблення. Повіки повинні бути напівприкриті, погляд – сонним. Якщо ці умови виконані, вправа не викликає ніяких неприємних відчуттів.

### Вправа 6. “Агресор”

**І н с т р у к ц і я.** Проводяться переговори між двома підгрупами. Одна з них одержує закриту інструкцію: “Хто-небудь зі членів вашої підгрупи повинен зайняти виражену агресивну позицію. Основний зміст його дій – порушити плани іншої сторони, вивести її з рівноваги. Заплануйте висловлення, несподівані для партнера, здатні дезорганізувати його. Задавайте несподівані питання, висловлюйтеся різко критично”. Наприклад: “Нам нема про що говорити за такої вашої позиції” або “Якого дідька ми тут витрачаємо час?”.

Після завершення процесу переговорів група обговорює такі питання: “які були реакції іншої сторони?”, “чи вдалося нейтралізувати агресивні випадки?”.

Розбирають також прийоми і тактику грамотної взаємодії з агресивним опонентом.

**В а р і а н т и.** Можна проводити вправу за таким алгоритмом:

- демонстраційний етап (беруть участь чотири людини – переговори “два на два”);
- відеоаналіз, розбір теорії;
- тренування в мікрогрупах;
- загальногрупове обговорення.

### Вправа 7. “Я не боюся, багато хто боїться”

**М е т а:** допомогти виявити в собі “зони сміливості” і знайти такі дії, які не боятися виконувати, хоча багато з людей цього бояться.

**І н с т р у к ц і я.** Учасникам необхідно спробувати вибудувати стосовно

себе фрази за шаблоном: “я не боюся чогось, хоча цього бояться і (або) не можуть багато людей”. Завдання кожного – вимовити три подібні фрази.

Ведучий починає виконання вправи такими словами: “Можливо, хтось із вас помітив, що він боїться того, чого не бояться інші учасники групи. Скажіть, будь ласка, їм про це”.

Якщо група довго мовчить, керівник починає сам, наприклад, фразою: “я не боюся проводити тренінги, хоча цього бояться і не вміють багато людей”. У випадку, якщо група надовго замовкає, керівник може вимовляти фрази: “я не боюся критики, хоча її боїться багато людей”; “я не боюся виступати привселюдно, хоча цього бояться або не можуть багато людей”.

Керівник активно підкріплює висловлення кожного учасника невербально або словами: “прекрасно, чудово, добре” і т. п.

Керівник фіксує в протоколі названі “зони сміливості” окремо для соціальних і біологічних страхів. Ці факти можуть бути корисними для тренування самопідкріплення і заохочення інших людей.

Якщо виникають занадто великі паузи, то учасникам пропонується самим визначити того, хто буде говорити наступним, або кидати йому іграшковий м’ячик, на якому написано: “зона сміливості”.

### Вправа 8. “Валіза”

**І н с т р у к ц і я.** Один із членів групи виходить із кімнати, а інші починають збирати йому в далеку дорогу “валізу”. У неї “складають” те, що, на думку групи, допоможе людині в особистісному і професійному зростанні, всі позитивні характеристики, все, що група особливо цінує у ньому. Обов’язково вказують їй те, що заважає людині, її негативні прояви, над чим їй необхідно активно попрацювати.

Група обирає секретаря. Він ділить аркуш вертикально навпіл, на одній стороні ставить знак “+”, на іншій “-”. Для доброї “валізи” потрібно не менше 5–7 позитивних і негативних характеристик. Потім входить член групи, йому зачитують й передають цей список.

### Вправа 9. “Впевнена, невпевнена та агресивна поведінки”

**М е т а:** допомогти учасникам групи відрізнити впевненість від невпевненості та агресивності.

**І н с т р у к ц і я.** Кожному учаснику групи пропонується продемонструвати невпевнену поведінкову реакцію, агресивну реакцію і впевнену реакцію в якійсь гіпотетичній ситуації. Наприклад, можна уявити, що ваш друг “забув” повернути взяті в борг гроші. Агресивна реакція в цьому випадку може бути такою: “Чорт! Я так і знав, що тобі не можна довіряти. Зараз же поверни мої гроші!”. Невпевнена реакція може бути виражена такими словами: “Я не хочу бути настирливим, але, може, ти не будеш занадто затримуватися з поверненням цих грошей?”. Нарешті, упевнена поведінка може включати таку фразу: “Я гадав, що ми домовилися. Ти повинен був повернути



мені гроші сьогодні. Буду дуже вдячний, якщо ти зможеш зробити це не пізніше п'ятниці”.

Необхідно, щоб свої способи поведінки продемонстрували всі учасники групи, навіть якщо часу кожному вистачить тільки на один із трьох варіантів. Для цього кожному повинна бути запропонована ситуація, відмінна від тих, що були запропоновані іншим. Якщо у роботі над цими ситуаціями застосовувати рольові ігри, учасники групи можуть ототожнювати себе із самими впевненими, невпевненими або агресивними людьми із числа їх знайомих. При цьому вони мають пам'ятати, що невербальна поведінка говорить про людину не менше, ніж слова, які вона вимовляє, тому інтонації, жести і поза повинні відповідати зображуваній реакції. Якщо для цієї справи використовують ситуації, наведені нижче, можна або викликати добровольців із числа учасників групи, або обходити всіх по черзі. При цьому треба, щоб кожний одержав зворотний зв'язок від учасників групи, що буде оцінкою ступеня впевненості або агресивності його реакцій. Абсолютно правильних реакцій у таких випадках не буває і їх обговорення може бути дуже інформативним.

Наведемо приклади ситуацій для вправ у впевненій, невпевненій і агресивній поведінці (керівник групи та учасники можуть придумати щонебудь інше).

1. Приятель підступає до вас із розмовами, а ви дуже поспішаєте і, щоб відскіпатися від нього, ви говорите: ...
2. Ви замовили в ресторані біфштекс із кров'ю, але він виявився пересмаженим. Ви кажете офіціанту: ...
3. За ремонт автомобіля ви одержали рахунок на суму, що на 25 % перевищує попередню оцінку. Ви говорите працівнику майстерні: ...
4. Ви відчуваєте на собі погляд привабливої особи протилежної статі і вважаєте, що, можливо, зацікавили її (його) собою. Ви підходите до неї (нього) і говорите: ...
5. Собака сусіда використовує Ваш газон як туалет. Ви підходите до сусіда і кажете йому: ...
6. Ваш сусід по кімнаті в гуртожитку поставив вас у неприємне становище, без вашого відома запросивши в гості незнайому вам людину. Ви кажете йому: ...
7. Ви дивитесь фільм у кінотеатрі, а позаду хтось голосно розмовляє. Ви обертаєтеся і говорите: ...
8. Ви прийшли в ресторан, але вас не влаштовує місце, що вам запропонували. І ви говорите метрдотелеві: ...
9. Ваш знайомий (знайома) запрошує вас кудись, але вам з ним (нею) не дуже цікаво. І ви говорите: ...
10. Ваш друг просить вас позичити йому вашу машину, але ви не вважаєте його гарним водієм. Ви говорите йому: ...
11. Ваш приятель ставить вас у неприємне становище, розповідаючи при всіх історії про вас, і ви говорите йому: ....

#### Вправа 10. “Що зупиняє мене?”

**М е т а:** усвідомити перешкоди на шляху до досягнення мети.

**І н с т р у к ц і я.** Зобразіть “дерево” або модель з відгалуженнями, із ключовими питаннями у центрі і максимально можливою кількістю варіантів відповідей. При зображенні такої моделі слід бути максимально конкретними. Якщо вам вдасться сформулювати можливі перешкоди як специфічні проблеми, ви краще усвідомите шляхи їх розв'язання.

## Завдання. “Упевненість в собі. Самооцінка”

**М е т а:** Визначити рівень упевненості в собі, самооцінку.

**І н с т р у к ц і я.** Продумайте запропоновані твердження, вказавши на окремому аркуші (за чотирибальною шкалою) своє ставлення до них: я думаю про це дуже часто – 4 бали; часто – 3 бали; іноді – 2 бали; рідко – 1 бал; ніколи – 0 балів.

1. Мені хочеться, щоб мої друзі підбадьорювали мене.
2. Я постійно відчуваю свою відповідальність у роботі.
3. Я турбуюся про своє майбутнє.
4. Багато хто мені заздрить.
5. Я менш ініціативний, ніж інші.
6. Я турбуюся за свій психічний стан.
7. Я боюся виглядати дурнем.
8. Зовнішній вигляд інших кращий, ніж мій.
9. Я боюся виступати з промовою перед незнайомими людьми.
10. Я часто роблю помилки.
11. Прикро, що я не вмію говорити гарно з людьми.
12. Я уникаю зачіпати почуття інших людей, навіть якщо мене образили.
13. Я вважаю за краще виконувати письмові роботи, ніж пройти через співбесіду.
14. Я соромлюся повертати товари, якщо виявляю на них дефект.
15. Моє життя даремне.
16. Багато хто неправильно думає про мене.
17. Мені ні з ким поділитися своїми думками.
18. Люди чекають від мене дуже багато чого.
19. Люди не дуже цікавляться моїми досягненнями.
20. Я легко бентежуся.
21. Я відчуваю, що багато людей не розуміють мене.
22. Я не почуваю себе у безпеці.
23. У багатьох ситуаціях я хвилююся даремно.
24. Я почуваю себе незручно, коли входжу в кімнату, де вже сидять люди.
25. Я відчуваю, що люди говорять про мене за мою спиною.
26. Я почуваю себе скутим.
27. Я впевнений, що люди переживають життєві труднощі легше, ніж я.
28. Мені здається, що зі мною повинна статися яка-небудь неприємність.
29. Мене хвилює думка про те, як люди ставляться до мене.
30. Прикро, що я не дуже товариський.
31. Мені важко відмовити людині в її проханні (сказати “ні”).
32. Я не наважуюся призначати побачення і приймати запрошення на побачення через свою сором’язливість.

**Р е з у л ь т а т и.** Якщо ви набрали від 0 балів до 25 балів, то це означає, що ви в основному впевнені у своїх діях. Кількість від 26 балів до 45 балів означає середній рівень, а від 46 балів і вище – низький рівень самооцінки і невпевненість в собі (переживання щодо критичних зауважень на свою адресу,

сумнів стосовно правильності своїх дій). Зверніть увагу на сферу життєдіяльності, в якій ви переживаєте невпевненість у собі.

**В е д у ч и й.** Розвивайте упевненість в собі. Коли ми думаємо про те, де ми себе успішно проявили, – це один із видів самоствердження, який додає упевненості в собі й дозволить нам себе добре почувати.

Але в повсякденному житті, особливо коли потрібно виконати вчасно чергове завдання або розв'язати якусь проблему, ми про це забуваємо, стаємо невпевненими в собі.

Щоб здолати такі сумніви у своїх силах, ми потребуємо нагадування собі про те, що ми маємо і можемо зробити. Це піднімає нас у власних очах і допомагає нам знову відчутти себе впевненіше, тому що ми думаємо: “Я вже робив це (схоже або складніше) раніше. Я здатний зробити це. І я зроблю це тепер”.

**О б г о в о р е н н я.** Всі члени групи включаються в обговорення запитань, які ставить керівник: “Як ви прокоментуєте свої результати?”, “Чи згодні з отриманими даними?”, “Який висновок ви зробили?”.

Анкетування “Підсумок роботи групи за сьогодні” (див. заняття 1)

Ведучий нагадує всім учасникам про місце і час наступного заняття, вказує, що треба принести для роботи.

**П і д б и т т я п і д с у м к і в.** Що є в основі того, що сподобалося (не сподобалося) на тренінгу? Чи важливо, щоб все на занятті подобалося? Що може бути критерієм результативності тренінгового заняття? Якого загального висновку можна дійти за цей тренінговий день?

### Заняття 3

**М е т а з а н я т т я:** розвиток усвідомлення у себе здатності залучати зовнішні ресурси до виконання поставлених службових завдань, особливо для подолання стресу; здатності покладатися на товаришів, на їх допомогу; формування стосунків, побудованих на взаємоповазі, взаємодопомозі.

**Р е к о м е н д а ц і ї в е д у ч о м у.** Доцільно дотримуватися напрацьованої схеми проведення заняття: аналіз анкети “Підсумок роботи групи за сьогодні”; нагадування про правила і врахування думки учасників стосовно їх зміни і доповнення; психологічна розминка – етюди, що включають учасників у активну роботу над собою; аналіз домашнього завдання; основні вправи заняття; відповідь на питання “над чим мені ще треба працювати?”.

Вправа 1. “Ви мене впізнаєте?” [66]

**М е т а:** виокремлення звичок, ознак, за якими можна впізнати учасника групи.

Іноді обставини складаються так, що призначається зустріч з абсолютно незнайомою людиною. Ви домовилися телефоном про день, час, місце зустрічі і

про “пароль”, за яким ви впізнаєте один одного. Це може бути червоний шарф і т. ін. Адже так зазвичай і роблять люди.

Давайте відійдемо від цього стереотипу. Опишіть себе так, щоб людина, яку ви зустрічаєте, відразу вас упізнала. Знайдіть такі ознаки. Це може бути ваша звичка поправляти окуляри, смикати правою рукою мочку вуха або незвична деталь ходи та ін.

Потім члени групи сідають великим колом і читають по черзі написане.

**В а р і а н т.** Кожен член групи здає свій аркуш з описом “портрета” ведучому, який, перемішавши їх, зачитує текст. Учасники повинні впізнати, чий це “портрет”.

**О б г о в о р е н н я.** Учасники діляться враженнями, думками щодо виконання вправи.

## Вправа 2. “Інтерв’ю”

**М е т а:** усвідомити, чи вдається нам чути інших людей; розкрити себе один одному, виявити довіру; пізнати один одного; розвиток уміння розуміти один одного; спонукання уваги до того, що розповідає про себе співрозмовник.

Бути щирим і відвертим перед самим собою, а тим більше перед іншими – досить важке завдання. Але ми вже достатньо добре знаємо один одного і готові відповідати на будь-які запитання саме так: душевно і щиросердо.

Кожен з вас приготував по одному питанню для інших членів групи. І кожен готовий дати інтерв’ю.

Основне правило цього інтерв’ю – відповідати якомога повніше і відвертіше. Цим ви спробуєте ще краще розібратися в собі, адже питання стосуються особливостей вашого характеру, ваших звичок та інтересів, спрямованості і поглядів на ті чи інші складні життєві проблеми.

Одним словом, ви – дуже цікава людина. І у членів тренінгу до вас багато питань.

## Вправа 3. “Хто готовий першим дати інтерв’ю”?

Учасник, який буде першим відповідати на питання, сідає так, щоб бачити в обличчя усіх членів групи. Інші починають по черзі (по колу) задавати запитання.

Ведучий повинен стежити за тим, щоб інтерв’ю з одним учасником не затягувалося занадто довго, і щоб відповідь на запитання була дійсно щирою і відвертою, щоб усі члени групи брали участь у бесіді.

При цьому той, хто дає інтерв’ю, має право не відповідати на питання, яке, на його думку, не стосується його безпосередньо.

**О б г о в о р е н н я.** Всі члени групи включаються в обговорення запитань, які ставить керівник: “Що дало вам інтерв’ю?”, “На яке питання було важко відповісти?”, “Яке питання поставили би собі?”

#### Вправа 4. “Автопортрет”

**М е т а:** створення атмосфери довіри, згуртування групи; розвиток навичок самоаналізу, самопізнання; стимулювання позитивного ставлення до себе та один до одного.

Кожен учасник упродовж 5-7 хвилин повинен скласти детальну психологічну самохарактеристику, що містить не менше 10-12 ознак. Але в характеристиці не повинно бути зовнішніх прикмет, за якими можна відразу впізнати описувану людину. Наприклад, найменшому на зріст в цій групі не можна писати: “Мені додає багато переживань мій маленький зріст”.

Це повинен бути психологічний опис вашого характеру, схильностей, поглядів на світ, на взаємини людей тощо.

Після написання характеристик учасники здають їх ведучому (одному з членів групи), який, перемішавши аркуші, починає зачитувати “автопортрети”. Інші члени групи повинні за текстом упізнати автора.

Члени групи мають право вносити корективи в автопортрет учасника, наприклад, додати декілька штрихів до особливостей його характеру, які вони помітили під час занять.

Доцільно приготувати для цієї вправи стандартний папір, щоб у всіх учасників були однакові аркуші для написання психологічного автопортрета. Роботу над автопортретами доцільніше проводити на тлі музичного супроводу.

**О б г о в о р е н н я.** Учасники діляться своїми відчуттями від виконання вправи, обговорюють труднощі, які виникли під час відгадування автопортретів.

#### Вправа 5. “Як стати своїм”

**І н с т р у к ц і я.** Учасникам тренінгу пропонується ситуація, коли військовослужбовець нікого не знає з членів колективу, але хоче познайомитися з ними й увійти в контакт. Для цього йому необхідно сказати кілька фраз, щоб на нього звернули увагу, сприйняли як свого.

Програється кілька варіантів такого знайомства, після чого проводиться обговорення. Військовослужбовці надають зворотній зв'язок в процесі пошуку оптимальної моделі поведінки (відповідної нормам військового середовища).

#### Вправа 6. “Путанка”

**І н с т р у к ц і я.** Ведучий ставить поруч 2-3 стільці і пропонує учасникам усім сісти на них за його командою. Коли всі сіли (можна сідати на коліна один одному), пропонується підняти вгору ліву руку і простягнути її кому-небудь. Тепер потрібно підняти вгору праву руку і простягнути її будь-кому. Коли всі подали руки, обережно, не розчіплюючи, але й не вивертаючи рук, слід підвестися зі стільців, відійти вбік і розплутатися. У результаті вийде одне або два кола чи ланцюжок.

Учасники діляться враженнями, думками щодо виконання вправи.

### Вправа 7. “Підкреслення спільності”

**І н с т р у к ц і я.** Вправу виконують у колі з м’ячем. Учасник, що кидає м’яч іншому, повинен назвати психологічну якість, що поєднує його з тією людиною, якій він кидає м’яч. При цьому він починає свою фразу словами: “Я гадаю, нас із тобою поєднує...”, і називає цю якість, наприклад: “ми з тобою однаково товариські”; “мені здається, ми обоє буваємо трохи прямолінійні”.

Той, хто одержує м’яч, відповідає: “я згодний”, якщо він дійсно згодний, або: “я подумаю”, якщо не згодний. Той, до кого потрапив м’яч, продовжує вправу, передаючи м’яч кому-небудь іншому, і так доти, поки кожний не одержить м’яча.

### Вправа 8. “Військовослужбовець”

**І н с т р у к ц і я.** Група розбивається на пари: один – військовослужбовець, інший – злочинець. Розігрується ситуація, в якій військовослужбовець виконує професійні завдання в умовах підвищеного ризику і єдиною зброєю злочинця є слово. Завдання для військовослужбовця: знайти неординарний підхід під час виконання професійних завдань щодо злочинця. Час – кілька секунд. Потім гравці міняються ролями.

### Вправа 9. “Моделювання ситуацій”

**І н с т р у к ц і я.** Учасники діляться на підгрупи. Кожна підгрупа отримує картку з назвою ситуації спілкування, наприклад: “допит підозрюваного”, “на прийомі у начальника”, “розмова зі свідком”, “бесіда з клієнтом”.

Завдання групи – якомога детальніше опрацювати ситуацію, розібрати особливості поведінки її учасників. Потім вибрані і проінструктовані кожною підгрупою “актори” представляють ситуації.

### Вправа 10. “Людина”

**М е т а:** показати неповторність кожної особистості, необхідність дотримання правил при взаємодії людей у суспільстві, поваги прав інших.

**Н е о б х і д н е з а б е з п е ч е н н я:** аркуші кольорового паперу формату А4, авторучки відповідно до кількості учасників.

**І н с т р у к ц і я.** Кожний учасник отримує аркуш кольорового паперу А4. Необхідно скласти аркуш вертикально навпіл, а потім без ножиць, тільки руками, “вирізати” силует людини. Всі учасники пишуть на паперовому силуеті людини свою мрію, захоплення, книгу, улюблену страву та місце відпочинку.

На наступному етапі учасники підводяться зі своїх місць і, підходячи один до одного, мають знайти й записати на відповідних частинах паперового силуету людини імена тих учасників, з ким у них збігаються ті чи інші позиції.

Після виконання завдання учасники повертаються на свої місця і ведучий проводить обговорення: у кого збіглися всі позиції; одна позиція; декілька

позицій; чи є учасники, в яких не збіглася жодна з позицій; про що говорять відмінності?

Ведучий коротко коментує: “Відмінності свідчать про те, що всі ми різні, вони підкреслюють нашу індивідуальність”.

Ведучий пропонує учасникам розмістити паперовий силует людини на великому аркуші паперу.

**З а п и т а н н я д л я о б г о в о р е н н я.** Що нагадує вам ця картина (клас, суспільство, в якому ми живемо)? Що допомагає нам, незважаючи на наші відмінності, жити в злагоді? (Правила).

### Вправа 11. “Жертва”

**І н с т р у к ц і я.** У грі беруть участь троє добровольців: один грає роль жертви, двоє інших – військовослужбовців. Задача першого – якомога краще передати шокований стан свого героя. Задача “військовослужбовців” – заспокоїти “жертву” і отримати від неї максимум корисної інформації. Вони мають знизити гостроту переживань та спрямувати людину на відтворення фактів. Інші стежать за тим, що відбувається, фіксуючи прийоми, які використовують учасники.

### Вправа 12. “Запитання”

**І н с т р у к ц і я.** На дошці намальована схема, яка пояснює різницю між закритими і відкритими запитаннями, оволодіння якими дасть змогу налагоджувати та підтримувати контакт.

Для виконання вправи ведучий загадує будь-який предмет. Завдання учасникам – відгадати його через запитання відкритого типу.

Наприклад: задумано слово “яблуко”.

Запитання:

– це великий предмет чи малий?

– його виготовляють чи він з’являється сам?

– це їстівний предмет?

– це фрукт чи овоч?

– це банан? (у даному випадку запитання поставлено у закритому вигляді і треба його відкорегувати);

– він росте в наших широтах?

– має форму круглу чи якусь іншу?

Відповіді:

– середній;

– сам;

– так;

– так;

– так;

– круглу;

– це яблуко.

Після виконання вправи проводиться обмін враженнями.

### Вправа 13. “Малюємо разом”

**М е т а:** відпрацювання навичок домовленості без слів.

**І н с т р у к ц і я.** Керівник пропонує учасникам поділитися на пари. У кожній парі є аркуші паперу і один олівець на двох. За командою керівника

пари разом беруть свій олівець та починають малювати картинку (собачку, котика, квітку, дерево). У процесі малювання учасники не мають права розмовляти. Через 5 хвилин кожна міні-команда презентує свої результати.

**Обговорення.** Всі члени групи включаються в обговорення запитань, які ставить керівник: “Вам легко було малювати разом?”, “Вам сподобався ваш малюнок?”, “Що більше подобається: працювати індивідуально чи разом з колегою?”, “А що складніше?”, “Чому?”.

#### Вправа 14. “Переправа”

**Мета:** формування згуртованості, зниження просторових бар’єрів між учасниками, тренування впевненості поведінки в ситуації примусового фізичного зближення.

**Інструкція.** Учасники стають бік о бік на смузї шириною 20–25 см. Гра проходить цікавіше, якщо ця смуга – не просто лінія на підлозі, а невелике піднесення: наприклад, гімнастична лавка, бордюрний камінь. Кожен учасник по черзі переходить з одного боку шеренги на інший. Ні йому, ні тим, хто стоїть в шерензі, не можна триматися за будь-що за межами тієї смуги, на якій стоять учасники.

Під час обговорення розглядають такі питання:

– які психологічні якості учасників проявились під час виконання цієї вправи?

– якщо у когось вправа викликала дискомфорт, то з чим конкретно він пов’язаний, як його можливо було б подолати?

#### Вправа 15. “Олівці”

**Мета:** координація спільних дій на основі невербального сприйняття один одного, координація власних дій з урахуванням дій партнерів.

**Інструкція.** Всі учасники стають у коло на відстані 50–60 см один від одного. У кожного учасника в правій руці олівець (ручка, фломастер). Всі учасники протягують руки в сторони і об’єднуються за допомогою олівців, утримуючи їх лише подушечками вказівних пальців. Так формується замкнене коло.

Група, не відпускаючи олівців, синхронно виконує команди керівника:

– підняти руки, опустити їх, повернути у попереднє положення;  
– витягнути руки вперед, відвести назад;  
– зробити крок вперед, два кроки назад, крок вперед (звуження і розширення кола);

– нахилитися вперед, назад, стати рівно;

– присісти, встати.

**Обговорення.**

Які дії повинен виконувати кожен з учасників, щоб олівці в колі не випадали?



На що потрібно орієнтуватися під час виконання цих дій?

Як встановити з оточуючими необхідне для цього взаєморозуміння, навчитися відчувати іншу людину?

Анкетування “Підсумок роботи групи за сьогодні” (див. заняття 1)

Ведучий нагадує всім учасникам про місце і час наступного заняття, вказує, що треба принести для роботи.

**П і д б и т т я п і д с у м к і в.** Що є в основі того, що сподобалося (не сподобалося) на тренінгу? Чи важливо, щоб все на занятті подобалося? Що може бути критерієм результативності тренінгового заняття? Якого загального висновку можна дійти за цей тренінговий день?

#### Заняття 4

**М е т а з а н я т т я:** формування професійного образу світу та професійного образу “Я”.

**Р е к о м е н д а ц і ї в е д у ч о м у** залишаються незмінними, доцільно дотримуватись напрацьованої схеми проведення заняття (див. заняття 3).

**Вправа 1. “Мій досвід і моменти професійної діяльності”**

**В е д у ч и й.** Пригадайте якусь подію з вашого власного професійного досвіду. Яка професійна ситуація запам’яталася, стала вирішальною?

Проаналізуйте нетипову подію з професійної діяльності, намагайтеся зрозуміти, чому подія трапилася, якою була ваша поведінка, чим вона була обумовлена, що на неї вплинуло, що було добре, чого не відбулося. Сформулюйте висновки про причини і можливі способи усунення зроблених раніше помилок, недоліків або способи досягнення ще більшого позитивного результату.

**Вправа 2. “Премія”**

**І н с т р у к ц і я.** Керівник оголошує, що кожному учаснику необхідно уявити ситуацію, в якій його нагороджують значною премією за успіхи в роботі. Завдання полягає в тому, щоб визначити, за що саме він може її отримати, які професійні якості заслуговують на увагу.

Після проведеного самоаналізу учасники діляться своїми думками та отримують зворотні зв’язки від колег.

**Вправа 3. “Рекламний ролик”**

**І н с т р у к ц і я.** Учасникам пропонується придумати рекламу на військовослужбовців, які знаходяться у колі, відрекомендувавши їх як компетентних професіоналів. Для цього вони витягують раніше написані

картки з іменами (це може бути і власне ім'я). Необхідно представити військовослужбовця як будь-який товар або послугу із виділенням найбільш важливих позитивних якостей рекламованого об'єкта. Важливо назвати категорію населення, на яку буде розрахована реклама. Тривалість ролика – одна хвилина. Група повинна відгадати, про кого йдеться у рекламі.

#### Вправа 4. “Співбесіда”

Рольова гра із використанням технік відкритих запитань та активного слухання.

**І н с т р у к ц і я.** У рольовій грі беруть участь двоє: офіцер і знайомий вашого товариша, який вирішив теж влаштуватися на роботу у військову частину. Завдання для вас як офіцера полягає у тому, щоб дізнатися, якими справжніми професійними знаннями, вміннями, навичками володіє ваш новий знайомий. Вибирають претендента на роль знайомого, з ним за дверима проводять інструктаж і узгоджують його професійні знання, вміння, навички (явні і приховані). Варіанти можуть бути різноманітними.

**О б г о в о р е н н я.** Після проведення гри обговорюють питання, які були найбільш ефективними і дали можливість дізнатися про професійно важливі знання, вміння та навички “знайомого”. У самого “знайомого” з'ясовують, з ким із “працівників” йому було найлегше чи найважче спілкуватися і чому. Які техніки застосовувалися ними у спілкуванні?

#### Вправа 5. “Самопрезентація”

**І н с т р у к ц і я.** Учасникам пропонується провести самопрезентацію себе як професіонала. Для цього кожному потрібно уявити якомога повніше психологічний портрет людини, з якою проходитиме спілкування. Самопрезентація буде проводитися за такою схемою.

Учасники готують завдання. Після 10 хвилин починається самопрезентація і обговорення в групі.

Всі члени групи включаються в обговорення запитань, які ставить керівник: “Які прийоми використовувалися вами при створенні портрета партнера по спілкуванню?”, “Чому саме ці техніки були обрані для спілкування?”, “Чи враховували ви особливості вашого темпераменту, характеру для розробки моделі спілкування?”, “Наскільки відрізняється ваша модель від звичного для вас способу поведінки?”.

#### Вправа 6. “Митниця”

**І н с т р у к ц і я.** 3-4 добровольці беруть на себе ролі митників. Їх завдання – виявити серед решти учасників шляхом опитування і спостереження тих, хто транспортує заборонений предмет. Ці предмети (ними можуть бути, наприклад, сірникові коробки) дають деяким учасникам так, аби “митники” не бачили, хто саме їх отримав. Після цього кожен учасник по черзі підходить до

“митниці”, де йому можуть поставити будь-які питання для виявлення того, чи має він заборонений предмет (обшук не проводиться, “контрабандисти” виявляються лише шляхом опитування). Коли всі учасники пройдуть, “митники” радяться і вирішують – хто, на їх думку, є “контрабандистом”. Після цього учасники, в яких насправді були заборонені предмети, демонструють їх, що дозволяє оцінити точність припущень “митників”.

Всі члени групи включаються в обговорення запитань, які ставить керівник: “Спираючись на що, “митники” робили припущення про те, у кого є заборонений предмет, а у кого – ні?”, “Якщо були помилки, то чим вони викликані?”, “У чому різниця між тими, кому успішно вдалося пронести заборонений предмет, і тими, кому не вдалося?”, “Якщо хтось виявився безневинною жертвою (забороненого предмета не було, проте “митники” запідозрили його наявність), то якими особливостями поведінки це було викликано, наскільки для цієї людини характерна позиція безневинної жертви в інших життєвих ситуаціях і як її можна уникнути?”.

### Вправа 7. “Дерево професійного зростання”

**В е д у ч и й.** Шановні військовослужбовці, зараз ми з вами проведемо діагностування, яке дасть змогу виявити ваші професійні здібності.

Ваше завдання – оформити дерево професійного зростання таким чином: на червоних листочках ви записуєте питання, які ви не засвоїли, на жовтих – над якими слід ще попрацювати, а на зелених – питання, які ви засвоїли гарно, і розміщуєте їх на своєму дереві.

Увага! Представте нам свої дерева. Зробіть невеличкий самоаналіз.

Можемо побачити наочно, що починаючі військовослужбовці мають багато питань чи проблем, про що свідчить велика кількість червоних листочків на їх деревах. Вже отримавши, хоч і невеликий, досвід роботи, військовослужбовці вирішують свої незрозумілі питання, проблеми – про це свідчить вже більша кількість зелених листочків. Отже, зріст майстерності очевидний. Все це обговорюється.

Таке діагностування дає змогу не лише визначити ті чи інші проблеми, а й підтримати творчі задуми військовослужбовців, вчасно надати допомогу тим, хто її потребує.

### Вправа 8. “П’ять кроків”

**І н с т р у к ц і я.** Керівник пропонує групі вибрати будь-яку цікаву професійну мету та визначити уявну людину, яка повинна її досягти. Учасники повинні назвати її головні характеристики за такими позиціями: стать, вік (бажано, щоб ця людина була однолітком гравців), успішність у навчанні, матеріальне становище, соціальний статус батьків і близьких людей.

Кожен учасник на окремому аркуші повинен виділити головні п’ять елементів (п’ять кроків), які забезпечили б досягнення вибраної мети. Всі запропоновані варіанти обговорюються в групі.

Потім всі розділяються на мікрогрупи по 3-4 учасники. Кожна мікрогрупа формулює одну життєво важливу мету, виробляє п'ятикроковий план з її досягнення і презентує її для всієї групи. Інші учасники можуть задавати уточнюючі питання. Можлива невелика дискусія.

Після цього група, працюючи у мікрогрупах, складає перелік особистісних і професійних якостей, необхідних людині для того, щоб виконати всі пункти плану з досягнення поставленої мети.

Під час загального підбиття підсумків гри можна побачити, наскільки співпадають варіанти, запропоновані різними мікрогрупами (нерідко збіг виявляється суттєвим).

Анкетування “Підсумок роботи групи за сьогодні” (див. заняття 1)

**В е д у ч и й** нагадує всім учасникам про місце і час наступного заняття, вказує, що треба принести для роботи.

**П і д б и т т я п і д с у м к і в.** Що є в основі того, що сподобалося (не сподобалося) на тренінгу? Чи важливо, щоб все на занятті подобалося? Що може бути критерієм результативності тренінгового заняття?

## Заняття 5

**М е т а з а н я т т я:** розвиток вольового зусилля, здатності переведення розробленого плану дій у реальні дії. Вольове зусилля, як компонент психологічної готовності співвідноситься зі станами і якостями, що забезпечують мобілізацію ресурсів, необхідних для виконання задуманої дії.

### Вправа 1. “Відчуття часу”

**І н с т р у к ц і я.** Всі учасники групи шикуються в лінію у вільному порядку. Ряд учасників – це уявний масив скелі. На ширину долоні від носків взуття учасників позначається умовна гірська стежка. По черзі учасникам необхідно пройти по “гірській стежці”. Але “скеля” може змінюватися: учасники, які її складають, можуть імітувати складні ділянки, змінюючи положення свого тіла або комбінуючи різні фігури, що ускладнює прохід по стежці.

Вправа демонструє швидкість прийняття рішень у складних ситуаціях.

### Вправа 2. “Заморожені”

Учасники нерухомо сидять в колі і зображують “заморожених” – людей без емоцій, не реагуючих на те, що відбувається навкруги (при цьому заплющувати або відводити очі їм заборонено, вони повинні дивитися вперед).

Керівник виходить в центр кола і намагається “розморозити” будь-кого з учасників – намагаючись своїми жестами, мімікою, висловлюваннями викликати у них якусь емоційну реакцію: міміку у відповідь або будь-який рух

тіла. Для цього можна робити все що завгодно, крім фізичних дотиків до учасників і використання на їх адресу образливих, нецензурних висловів.

Той, хто “розморозився”, тобто виявив яскраву міміку або рух, виходить у центр і приєднується до ведучого, тепер вони разом намагаються активувати інших учасників. Кожен наступний “розморожений” також приєднується до них. Перемагає той, хто довше за всіх зможе зберегти незворушність.

Всі члени групи включаються в обговорення запитань, які ставить кервіник: “Що допомагало не реагувати на те, що відбувається навколо, внутрішньо відгороджуватися від інших людей?”, “Які засоби саморегуляції використовували ті учасники, яким вдалося довше за інших зберегти незворушність?”, “Які дії оточуючих легше за все виводили з цього стану?”, “В яких життєвих ситуаціях може знадобитися уміння зберегти спокій?”.

### Вправа 3. “Свідомий контроль”

**І н с т р у к ц і я.** Ведучий пропонує учасникам сісти зручніше, передпліччя правої руки покласти на стегно і повернути розкритою долонею до себе. Усі заплющують очі і починають якомога повільніше стискувати пальці правої руки в кулак. Вся увага повинна бути зосереджена на виконуваний вправі, яка триває від 1 хв до 5 хв.

Після її проведення учасники діляться враженнями щодо вироблення навички свідомого контролю над виконанням рухової вправи.

### Вправа 4. “Тягар”

**І н с т р у к ц і я.** Учасникам пропонується встати, витягнути руки догори, стиснути кулаки, набрати дихання і, піднявшись на носки, напружити усе тіло так, ніби утримуєш важкий тягар, який потрібно закинути на полицю або ж зачепити на уявний гачок.

Після цього разом з видихом необхідно повністю послабити м’язи і, щоб не впасти, сісти на стілець, відкинувшись на спинку. Потім знову, набираючи дихання, відновити необхідну міру м’язової напруги, щоб не впасти із стільця, а сидіти у вільній позі, з нормально піднятою головою і прямою спиною, відірвавши її від спинки стільця.

Нарешті, необхідно прийняти таку позу, щоб за сигналом відразу підскочити зі стільця і знову підняти уявний тягар, повторюючи увесь цикл рухів. Ритм вправи повинен бути чітко узгоджений із ритмом дихання.

Учасники діляться враженнями, думками щодо виконання вправи.

### Вправа 5. “Повітряна кулька”

Пропонується заплющити очі, розслабитися, витягнути руки перед собою. Необхідно уявити, що до правої руки вам прив’язали повітряну кульку, яку із силою тягне до неба (все сильніше та сильніше), а до лівої – гирю, яка тягне руку донизу. Руки повинні самі підніматися і опускатися без вольової участі.

Завдання полягає у тому, що це потрібно добре “побачити” всіма п’ятьма органами відчуттів.

Потрібно так натренуватись, щоб після розслаблення можна було самому дати команду – і руки почнуть рухатися самі. Це дозволить дати ключ для введення себе в більш глибокий стан.

Після виконання вправи обговорюють пережиті відчуття.

### Вправа 6. “Способи саморегуляції в ситуації стресу”

**М е т а:** з’ясувати способи керування своїми емоціями.

Учасники діляться на групи й відповідають на запитання: “Як ви долаєте негативні емоції?”.

У процесі обговорення складають список способів боротьби з негативними емоціями, його коректує й доповнює керівник групи.

### Вправа 7. “Усвідомлення життєвих криз”

**М е т а:** осмислити життєві кризи і відпрацювати установку на їх сприйняття.

**К е р і в н и к.** Пригадайте три кризи, пережиті вами в житті (ситуації, що викликали у вас сильні переживання). Потім зробіть вільний малюнок кожної з них, висловлюючи почуття, що ви відчували під час кризи. Малюйте вільно, не намагаючись зробити малюнок гарним.

Тепер візьміть малюнки і покладіть їх перед собою відповідно до хронології подій.

Вдивіться в них, простежте в них безперервність, якщо можете її відчути. Ви можете розглядати кризу як перехід між двома фазами вашого розвитку. Спробуйте побачити в кожній кризі новий життєвий імпульс, нову рису вашої особистості, що народжується і прокладає собі шлях.

Усвідомте також, як ви зустрічали свої кризи. Чи намагалися відстрочити або ігнорувати їх? Чи посилювали виникаючий біль, чи чіплялись за старі звички? Чи були ви мужні перед кризами? Чи переживали кожну кризу по-різному?

Пам’ятайте: криза означає, що існуючий порядок руйнується, а новий, можливо більш досконалий, займає своє місце. В період між старим і новим порядком виникають тимчасова дезінтегрованість і переживання, біль. Це є природний процес, тому що життя – це школа, а кризові ситуації – найбільш важливі уроки. Тому прийняття криз, є найпрактичніший засіб бути вільним у важкій ситуації. Реактивні установки повинні змінитися на когнітивні.

Учасники діляться враженнями, думками щодо виконання вправи.

### Вправа 8. “Багатоніжка”

**І н с т р у к ц і я.** Учасники поділяються на 2-3 команди, стають у колони. Кожен з них згинає ліву ногу, береться двома руками за зігнуту ногу учасника, що стоїть попереду (в області гомілковостопного суглоба). За командою

ведучого колони в такому вигляді починають рухатися, між ними організується змагання на швидкість переміщення.

По закінченню вправи учасники обмінюються своїми враженнями від гри і міркуваннями щодо того, хто зробив найбільший внесок у перемогу.

### Вправа 9. “Гірська вершина” [80]

**М е т а:** допомогти людині увійти в дисоційований стан, щоб побачити і усвідомити свої проблеми ніби збоку; підвищити впевненість у собі.

**І н с т р у к ц і я.** Уявіть, що ви стоїте біля підніжжя величезної гори, з усіх сторін від вас величезні гори: Памір, Тібет, Гімалаї, Карпати. Десь у височині пливуть хмари. Як чудово вгорі! Вам хочеться бути там. Ви можете літати... В небі літає орел над скелями... Мить – і ви самі стаєте орлом. Розправивши свої крила, ви ловите потік повітря і літаєте... Ви бачите хмари, які пливуть під вами. Вдалині на землі мініатюрні будинки, люди... Вам чути крик птахів, які пролітають повз вас. Виберіть собі зручну ділянку і спустіться туди. З недосяжної височини подивіться на те, що залишилось там далеко біля підніжжя гори. Якими дріб'язковими, незначними виглядають звідси проблеми, які вас хвилювали! Оцініть – чи варті вони зусиль і ваших переживань. Звідси, з висоти, вам легко побачити способи розв'язання проблем.

Знову злетіть і відчуйте прекрасне почуття польоту. Нехай воно надовго запам'ятається вам... А зараз знову станьте собою, тим, хто стоїть біля підніжжя гори... Помахайте рукою на прощання в небі орлу, який летить, який зробив доступним для вас нове сприйняття світу... Подякуйте йому. Ви знову тут, у цій кімнаті. Ви знову повернулися сюди після своєї чудової подорожі.

**О б г о в о р е н н я.** Чи вдався вам політ? Які почуття під час польоту пережили? Чи змінилося ваше ставлення до власних проблем? Чи знаєте способи розв'язання власних проблем?

### Вправа 10. “Лист до себе” [14]

**М е т а:** моделювання учасниками власного “Я-образу” після тренінгу.

**І н с т р у к ц і я.** У перший тренінговий день ви на окремому аркуші паперу писали листа самому собі, яким ви бачите себе наприкінці тренінгу. Ваші очікування від занять, власні цілі, наскільки, у чому, як ви змінитесь. Також писали, в результаті якої події ви могли б стати більш ефективним в службово-бойовій діяльності. Це був ваш лист у майбутнє. Давайте проаналізуємо ваші очікування.

**О б г о в о р е н н я.** Чи справдилися ваші сподівання? Що саме підтвердилося із того, що ви можете розповісти? Що не підтвердилося? Яка причина? Чи отримали щось позитивне (негативне) на тренінгу? Чого взагалі не могли передбачити?

## Вправа 11. “Валіза” [80]

**М е т а:** налаштувати групу на завершення занять; надати можливість висловити думку один про одного; дати “валізу” кожному учаснику групи.

**К е р і в н и к.** Настав час зібратися з думками і почуттями, які у вас визрівали від заняття до заняття, стосовно кожного учасника тренінгу. Потрібно виявити взаємну об’єктивність і зацікавленість у кожному учаснику тренінгу, а не бути байдужим. Ваша щирість, відвертість, об’єктивність, активність будуть позитивно і з вдячністю сприйняті групою.

**І н с т р у к ц і я.** Один із членів групи виходить із кімнати, а решта починають називати те, що на думку групи, допоможе людині в особистісному та службовому зростанні, усі позитивні характеристики, які група особливо цінує в ньому. Але обов’язково вказується і те, що заважає людині, в чому проявляються її негативні риси, над чим необхідно активно попрацювати.

Обирають секретаря, він ділить аркуш паперу вертикальною рисою навпіл, на одній половині ставить “+”, на іншій “-”. Для доброї “валізи” потрібно не менше 5-7 характеристик з того та іншого боку. Потім входить член групи і йому вручають “валізу”.

Виходить наступний учасник і процедура повторюється.

**О б г о в о р е н н я.** У кого є питання щодо одержаної “валізи”? Які думки і почуття викликав вміст “валізи”? Що ви з “валізою” будете робити?

## Вправа 12. “Мішень” [80]

**М е т а:** підбити підсумки тренінгу за весь період; здійснити кількісний і якісний аналіз важливих складових тренінгу.

**К е р і в н и к.** Незважаючи на те, що в кінці тренінгового дня підбиваються підсумки групової роботи, які дозволяють слідкувати за всіма процесами, що відбуваються у групі, обов’язковою процедурою завершення багатоденного тренінгу повинно бути підбиття підсумків і оцінювання отриманих результатів як усєї групи, так і кожного її члена.

Такий процес має кульмінаційний характер, якщо супроводжується глибокою рефлексією всієї групової роботи, емоційністю, вдячністю всім учасникам, завдяки яким досягнуті такі результати, й гіркотою розлучення.

На цьому етапі підбивають підсумки у цілому, намічають шляхи подальшої роботи над собою кожного члена групи.

Учасники висловлюють своє ставлення до тренінгу як активного методу розвитку психологічної готовності до діяльності в екстремальних умовах.

Вправи, запропоновані у блоці підсумків, як і у всіх попередніх блоках, дозволяють керівникові тренінгу вибирати з меню ту вправу, яку він вважає доцільною в конкретній ситуації.

Як стверджують представники нервово-лінгвістичного програмування (НЛП), чим більше вибір, тим людина вільніша у своїх діях і вчинках.

**І н с т р у к ц і я.** Керівник просить учасників залишити позначку у вигляді точки на мішені в шести секторах. Її місце залежатиме від роботи за



шістьма критеріями.

1. Діяльність керівника.
2. Зміст занять.
3. Діяльність учасника (самооцінка).
4. Психологічний клімат в групі.
5. Особистісне зростання, пов'язане зі сферами:
  - емоційною (переживання, почуття тощо);
  - пізнавальною (знання, навички, уміння);
  - поведінковою (дії, вчинки, ставлення).
6. Значення для професійної діяльності.

**П і д б и т т я п і д с у м к і в.** Будь ласка, прокоментуйте ваші оцінки. Висловіть свої думки і почуття щодо тренінгу. Ваші зауваження і побажання, найяскравіші враження, пов'язані з тренінгом.

**К е р і в н и к.** Наш тренінг “Психологічна готовність до діяльності” добігає кінця. Ми з вами впродовж усієї спільної роботи виконали багато дій. Вам довелося не тільки заглиблюватися у власні аспекти життя, а й проникати у внутрішній світ ваших колег по тренінгу. Адже колективна думка про кожного учасника тренінгу сприяла психологічній корекції самосприйняття, формуванню адекватної самооцінки.

Вами проведена велика внутрішня робота щодо самосприйняття, самоаналізу, самопізнання, самооцінювання, саморозвитку, які спонукали вас до найскладнішої роботи – психологічної готовності до виконання службово-бойових завдань в екстремальних умовах.

На закінчення кожному з вас бажаю: мужності – змінити те, що можна змінити в собі; смирення – прийняти те, що змінити в собі неможливо; розуму – щоб відрізнити одне від іншого.

Ця мудрість повинна стати для вас керівництвом до дій під час проходження служби у Національній гвардії України.

#### Анкетування “Підсумок роботи групи”

**П і д б и т т я п і д с у м к і в.** Що є в основі того, що сподобалося (не сподобалося) на тренінгу? Що може бути критерієм результативності тренінгового заняття?

### РОЗДІЛ 3

## ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ, ЯКІ СКЛАДАЮТЬ СТРУКТУРУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ ЕКСТРЕМАЛЬНОГО ВИДУ ДІЯЛЬНОСТІ

### 3.1 Настанова до професійно-психологічного тренінгу “Спокій та порядок”

Наслідком надзвичайних ситуацій природного, техногенного або соціально-політичного характеру є зростання кількості осіб, які отримують травматичний життєвий досвід і вимушені пристосовуватися до навколишнього середовища, що змінилося, заново створювати свій соціальний і особистісний простір. Психологічні наслідки надзвичайних ситуацій нерідко виявляються більш вагомими за своїми соціально-психологічними впливами, ніж самі події. Все це безпосередньо стосується однієї з основних потреб людини – безпеки та диктує необхідність пошуку ефективних шляхів забезпечення і підтримання психологічних аспектів життєстійкості, опірності людини й суспільства негативним зовнішнім і внутрішнім загрозам.

У дослідженнях вчених психологічна безпека використовується в різних аспектах вивчення життєдіяльності людини:

– при вивченні надзвичайних ситуацій, аварій і катастроф, що характеризуються значними матеріальними, соціальними й екологічними наслідками (Л. О. Александрова, В. О. Бодров, Т. М. Краснянська, Л. А. Перелигіна, Г. Г. Почепцов, О. В. Тімченко та ін.), де досліджується роль людського фактора при виникненні таких ситуацій, проводиться детальний аналіз психологічних аспектів дій людей, зайнятих на об’єктах підвищеного ризику, а також їх наслідків (М. А. Котик, М. С. Корольчук, І. П. Пістун, В. В. Рибалка та ін.);

– при вивченні проблем інформаційної, психологічної, інформаційно-психологічної й організаційної безпеки людини та суспільства (І. О. Баєва, Г. В. Грачев, Ю. П. Зінченко, О. Ю. Зотова, О. А. Матеюк, І. М. Панарін, Я. В. Подоляк, І. І. Приходько, С. К. Роцин та ін.);

– у дослідженнях нової галузі знань – ризикології, в якій вивчаються її різні аспекти: психологічні, соціальні, політичні, технологічні, фінансові, екологічні й інші ризики, прогнозуються їхні наслідки (І. Б. Бовіна, Є. П. Ільїн, Н. Л. Шликова, С. І. Яковенко та ін.);

– у вивченні проблеми психологічного захисту особистості й суспільства, а також культури безпеки як процесу збереження й розвитку цілей, ідеалів, цінностей, норм і традицій людини, родини й суспільства (Т. С. Кабаченко, Т. І. Колеснікова, В. О. Лефтеров, С. Д. Максименко й ін.).

Вивченням психологічної безпеки особистості, пов’язаної з різними аспектами життєдіяльності та професійної діяльності людини, також займалися

закордонні вчені R. Abramovitz, A. Edmondson, K. Sarafyan, M. Seager, C. Willing та ін.

Психологічна безпека пов'язана з двома групами факторів – умовами життєдіяльності та розвитком особистості. Вона передбачає певну структуру, системність, цілісність, визначає активну позицію особистості у побудові стосунків з оточуючим світом, прогнозування, дію за певними правилами, на противагу від уникнення активності (Н. А. Лизь, Т. Б. Мельницька та ін.). Психологічна безпека визначає здатність до самоорганізації, відповідальність не тільки за власну безпеку, а й за безпеку оточуючих і, відповідно, чутливість до зовнішньої допомоги, здатність її приймати (Л. О. Александрова, Т. В. Єксакусто та ін.). Вона співвідноситься з переживанням певних психічних станів: емоційного внутрішнього комфорту, психологічної захищеності тощо (Н.Л. Шликова та ін.). Отже, психологічну безпеку доцільно розглядати як певну організацію системи соціалізації та рефлексії, яка забезпечує здатність використовувати зовнішні умови життєдіяльності для розвитку особистості та переживання відчуття емоційного комфорту, благополуччя.

Таким чином, психологічну безпеку можна розуміти як загальну захищеність від небезпек фізичному та психічному функціонуванню особистості. Індивідуальний рівень безпеки людини регулюється її потребою в самозбереженні та виступає як резерв безпеки людини в ситуаціях, коли соціально орієнтовані способи досягнення безпеки не знаходять належного застосування через різні обставини. Захищеність є потенційною можливістю психіки людини протистояти небезпекам, її можна розглядати як один із можливих, але не обов'язково гарантованих варіантів реагування на небезпеку, вона є результатом вже практичної реалізації цих можливостей.

Психологічна безпека розглядається у межах: 1) національної безпеки; 2) соціального корпоративного середовища; 3) психічних процесів, станів та властивостей людини. При оцінюванні психологічної безпеки особистості використовується три рівні: високий, нестійкий (граничний) та низький.

*Психологічна безпека особистості фахівця екстремального виду діяльності* – це складна багаторівнева динамічна система, що відображає ступінь психічної захищеності людини, її здатність підтримувати оптимальний рівень функціонування, можливість усувати зовнішні та внутрішні загрози, які виникають, зберігати на достатньо стійкому дієздатному рівні виконання службово-бойових завдань у звичайних та екстремальних умовах [4].

Метою розбудови системи психологічної безпеки людини є створення безпечних умов для її життєдіяльності та здійснення вибору, який визначатиме напрямок подальшої самореалізації особистості та її безпеку. Для її реалізації потрібно використовувати потенціал чотирьох структурно-функціональних компонентів психологічної безпеки особистості в звичайних умовах діяльності: морально-комунікативного, мотиваційно-вольового, ціннісно-сміслового та внутрішнього комфорту. Під час діяльності людини в екстремальних умовах, коли відбувається трансформація системи психологічної безпеки особистості та утворення інших чотирьох структурно-функціональних компонентів, використовується потенціал морально-вольової урегульованості, стратегій

подолання стресових ситуацій, ціннісно-сміслового компоненту та посттравматичного зростання / регресу [4].

Для формування, розвитку, підтримання та збереження психологічної безпеки особистості у військовослужбовців НГУ і готовності до виконання СБЗ з ОГП та припинення масових заворушень і безладь І. І. Приходько розробив програму соціально-психологічного тренінгу “Спокій та порядок”. У програмі враховано психологічні особливості несення служби у спеціальному миротворчому підрозділі МВС України у Косово, а також виконання СБЗ з ОГП особовим складом внутрішніх військ під час виборів Президента України у 2004 р. [4].

Під час створення тренінгу та його окремих елементів урахувалися структурні складові його побудови та реалізації [35]:

- вступна частина, що включає введення в розгорнуту тему (блок, модуль), підготовку тренінгового простору і технічного забезпечення до відповідних тренінгових процедур;
- інструктаж учасників щодо майбутніх дій, розподіл обов’язків;
- надання паузи для психологічного настроювання, мобілізації, осмислення і вироблення індивідуального або групового рішення;
- етап безпосередніх активних дій учасників, що включає виконання, програвання, презентації тощо;
- обговорення, аналіз, інтерпретація (як найбільш трудомістка частина аналізу) і трансферт (розгляд отриманих результатів у практичному аспекті);
- підбиття підсумків і завершення тренінгу (теми, блоку, модуля), під час якого визначаються напрямки і шляхи використання набутого досвіду за межами тренінгової групи;
- моніторинг результатів тренінгу (теми, блоку, модуля), що включає процедури вивчення та оцінювання загальних результатів тренінгу та того, чи були досягнуті поставлені цілі; моніторинг може здійснюватися під час тренінгового навчання, безпосередньо після його завершення і через деякий час після його закінчення.

За змістом соціально-психологічного тренінгу було сформовано чотири модулі, які відповідали структурним компонентам трансформаційної моделі психологічної безпеки особистості фахівця екстремального виду діяльності: морально-комунікативний, мотиваційно-вольовий, ціннісно-смісловий, внутрішнього комфорту. Вони були спрямовані на таке:

- покращення процесу адаптації особового складу до екстремальних умов, пов’язаних з виконанням СБЗ, розвиток морально-комунікативних якостей;
- підвищення стійкості до стресу, що виникає під час виконання СБЗ у разі ускладнення оперативної обстановки, активізація професійної мотивації, здобуття навичок постановки реальних професійних цілей та їх досягнення, отримання навичок саморегуляції поведінки в екстремальних умовах;
- розвиток ціннісно-сміслової сфери у військовослужбовців;
- корекцію негативних психічних реакцій та станів, які виникають під час виконання СБЗ з припинення масових заворушень та безладь, покращення якості сну.

У процесі складання програми соціально-психологічного тренінгу “Спокій та порядок” враховувалося, що у разі виконання особовим складом СБЗ в екстремальних умовах, структурно-функціональна модель психологічної безпеки особистості трансформується, тому у зазначені блоки тренінгу вводилися додаткові вправи для розвитку психологічних якостей, які входять до структурних компонентів моделі психологічної безпеки особистості в екстремальних умовах діяльності: морально-вольова урегульованість (нормативність), стратегії подолання стресових ситуацій (копінги), ціннісно-сміслові та посттравматичне зростання / регрес.

Також враховувалися психологічні особливості виконання СБЗ, які впливають на формування, розвиток, підтримку та збереження психологічної безпеки особистості у військовослужбовців НГУ:

- впевненість особового складу в законності виконання СБЗ з супроводження масових заходів та почуття правової й соціальної захищеності;
- переконаність кожного військовослужбовця в необхідності виконуваних заходів з локалізації та припинення масових заворушень та безладь;
- готовність до несення служби в складних умовах (погодних, побутових, ускладнення оперативної обстановки тощо);
- психологічна стійкість під час виконання завдань навіть в умовах ворожого ставлення з боку громадян до військовослужбовців НГУ;
- психологічна готовність до фізичного протистояння й можливого застосування проти особового складу холодної та вогнепальної зброї;
- уміння надавати першу медичну допомогу потерпілим;
- уміння за необхідності приймати й реалізовувати самостійні рішення;
- ведення переговорів з представниками конфліктуючої сторони та психологічна готовність протистояти впливу з боку населення щодо розуміння ситуації, яка спричинила порушення громадського порядку;
- уміння визначати за зовнішніми ознаками готовність співрозмовника до агресивних дій тощо.

У таблиці 3.1 наведено структуру розробленого соціально-психологічного тренінгу “Спокій та порядок”. Після завершення кожної вправи та заняття, яке тривало 60 хв (тривалість усього тренінгу 16 год без урахування часу на тестування), здійснювався розбір можливих варіантів дій особового складу в ситуаціях, що моделювалися, висвітлювалися ключові моменти після проведених елементів тренінгу. Деякі елементи тренінгу (ситуаційно-рольові та ділові ігри) проводилися під час занять з тактико-спеціальної підготовки з припинення масових заворушень та безладь. Вони ґрунтувалися на максимально реальному відтворенні майбутніх екстремальних ситуацій, моделюванні різноманітних варіантів їх розвитку, чинених дій й емоційного фону СБД, який виникає під час масових заходів.

Таблиця 3.1 – Структура соціально-психологічного тренінгу “Спокій та порядок” для формування, розвитку, підтримання та збереження психологічної безпеки особистості у військовослужбовців НГУ

Назва модуля	Заняття	Орієнтовна тривалість, хв
1	2	3
Початок тренінгу.	Тестування з використанням автоматизованого психодіагностичного комплексу “Психологічна безпека особистості”	300
<i>Модуль 1.</i> Покращення процесу адаптації особового складу до екстремальних умов, пов’язаних з виконанням СБЗ, розвиток морально-комунікативних та вольових якостей.	Заняття 1	60, з них:
	1.1. Вступне слово ведучого. Ознайомлення учасників з метою, завданнями тренінгу.	5
	1.2. Знайомство. Вправа “Контакт із групою”.	5
	1.3. Вправа “Правила нашої групи”.	10
	1.4. Збирання очікувань від учасників тренінгу. Вправа “Автобусна зупинка”.	15
	1.5. Вправа “Рекомендація”.	15
	1.6. Рефлексія заняття. Вправа “Усна телеграма”.	5
	1.7. Ритуал прощання. Вправа “Дякуємо за приємне заняття”.	5
	Заняття 2	60, з них:
2.1. Ритуал привітання. Вправа “Асоціація на самого себе”.	5	
2.2. Вправа “Без керма”.	10	
2.3. Вправа “Труднощі на шляху”.	25	
2.4. Вправа “У кабінеті керівника”.	10	
2.5. Рефлексія заняття. Вправа “Тут і зараз”.	5	
2.6. Ритуал прощання. Вправа “Подаруй усмішку”.	5	
Заняття 3	60, з них:	
3.1. Ритуал привітання. Вправа “Знайомство”.	5	
3.2. Малюнкova техніка “Діалог на папері”.	25	
3.3. Вправа “Закон гармонії”.	20	
3.4. Рефлексія заняття.	5	
3.5. Ритуал прощання. Вправа “Приємно сказати...”	5	

Продовження таблиці 3.1

1	2	3
	<p style="text-align: center;">Заняття 4</p> <p>4.1. Ритуал привітання. Вправа “Знайомство”.</p> <p>4.2. Вправа “Пластилін”.</p> <p>4.3. Вправа “Незаселений острів” (модифікація гри “Аварія корабля”).</p> <p>4.4. Рефлексія заняття. Вправа “Літаки”.</p> <p>4.5. Ритуал прощання. Вправа “Лотос”.</p> <p style="text-align: center;">Заняття 5</p> <p>5.1. Ритуал привітання. Вправа “Лото”.</p> <p>5.2. Вправа “Кулька і гиря”.</p> <p>5.3. Робота в групі. Притчі “Зроби спробу”, “Урок метелика”, “Про кофе”.</p> <p>5.4. Вправа “Сірники”.</p> <p>5.5. Рефлексія заняття. Діалог Аліси та Чеширського кота.</p> <p>5.6. Ритуал прощання. Вправа “Чарівне слово”.</p>	<p>60, з них:</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>35</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>60, з них:</p> <p>5</p> <p>15</p> <p>20</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>5</p>
<p><i>Модуль 2.</i> Підвищення стійкості до стресу, що виникає під час виконання СБЗ при ускладненні оперативної обстановки, формування продуктивних та активних копінг-стратегій, активізація професійної мотивації, набуття навичок постановки реальних професійних цілей та їх досягнення, отримання навичок саморегуляції поведінки в екстремальних умовах.</p>	<p style="text-align: center;">Заняття 6</p> <p>6.1. Ритуал привітання. Вправа “Павутина”.</p> <p>6.2. Вправа “Асоціативні ряди”.</p> <p>6.3. Малюнокова техніка “Мій стрес”.</p> <p>6.4. Вправа “Якщо б ..., то я почав би ...”.</p> <p>6.5. Рефлексія заняття. Вправа “Райдуга”.</p> <p>6.6. Ритуал прощання. Вправа “Враження”.</p> <p style="text-align: center;">Заняття 7</p> <p>7.1. Ритуал привітання. Вправа “Асоціації”.</p> <p>7.2. Вправа “Оцінювання стресорів”.</p> <p>7.3. Практичне завдання “Відпрацювання алгоритму дій під час стресової ситуації”.</p> <p>7.4. Рефлексія заняття. Вправа “Сонячні промені”, пам’ятка “Як перехитрити стрес”.</p> <p>7.5. Ритуал прощання. Вправа “Листи”.</p> <p style="text-align: center;">Заняття 8</p> <p>8.1. Ритуал привітання. Вправа “Павутина”.</p> <p>8.2. Вправа “Нахаба”.</p> <p>8.3. Рольова гра: демонстрація різних типів копінг-поведінки.</p> <p>8.4. Обговорення основних стратегій поведінки.</p>	<p>60, з них:</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>20</p> <p>15</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>60, з них:</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>30</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>60, з них:</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>15</p> <p>20</p>

Продовження таблиці 3.1

1	2	3
	8.5. Рефлексія заняття. Вправа “Асоціація із зустріччю”.	5
	8.6. Вправа “Аплодисменти”.	5
	Заняття 9	60, з них:
	9.1. Ритуал привітання. Вправа “Торкнись мене”.	5
	9.2. Вправа “Бути нескромним”.	10
	9.3. Вправа “Шлях до мети”.	15
	9.4. Вправа “Сходинки досягнень”.	15
	9.5. Вправа “Стріла”.	5
	9.6. Рефлексія заняття.	5
	9.7. Ритуал прощання. Вправа “Піраміда почуттів”.	5
	Заняття 10	60, з них:
	10.1. Ритуал привітання. Вправа “Прислухатися до себе”.	5
	10.2. Вправа “Моя майбутня самореалізація”.	10
	10.3. Вправа “Мотивація”.	30
	10.4. Вправа “Налаштуйся на успіх”.	5
	10.5. Рефлексія заняття.	5
	10.6. Ритуал прощання. Вправа “М’яч бажань”.	5
	Заняття 11	60, з них:
	11.1. Ритуал привітання. Вправа “Привітання”.	5
	11.2. Вправа “Тільки сидіти”.	5
	11.3. Вправа “Антистресова релаксація”.	20
	11.4. Вправа “Артсалон”.	20
	11.5. Рефлексія заняття.	5
	11.6. Ритуал прощання. Вправа “Я бажаю всім”.	5
Модуль 3. Розвиток ціннісно-сміслової сфери у військовослужбовців.	Заняття 12	60, з них:
	12.1. Ритуал привітання. Вправа “Ім’я”.	5
	12.2. Вправа “Кола життя”.	10
	12.3. Вправа “Епітафія”.	30
	12.4. Домашнє завдання. Вправа “Автонекролог”.	5
	12.5. Рефлексія заняття.	5
	12.6. Ритуал прощання. Вправа “Подарунок”.	5



Кінець таблиці 3.1

1	2	3
	<p style="text-align: center;">Заняття 13</p> <p>13.1. Ритуал привітання. Вправа “Дитячі мрії”.</p> <p>13.2. Обговорення домашнього завдання (вправи “Автонекролог”).</p> <p>13.3. Вправа “Цілі, цінності, таланти”.</p> <p>13.4. Рефлексія заняття.</p> <p>13.5. Ритуал прощання. Вправа “Думка”.</p>	<p>60, з них:</p> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">10</p> <p style="text-align: center;">35</p> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">5</p>
<p><i>Модуль 4.</i> Корекція негативних психічних реакцій та станів, які виникають при виконанні СБЗ з припинення масових заворушень та безладь, покращення якості сну, підвищення цінності життя.</p>	<p style="text-align: center;">Заняття 14</p> <p>14.1. Ритуал привітання. Вправа “Я в тебе навчився”.</p> <p>14.2. Вправа “Мобілізуюча мікропауза”.</p> <p>14.3. Вправа “Образ Я”.</p> <p>14.4. Вправа “Бар’єр”.</p> <p>14.5. Рефлексія заняття. Вправа “Які почуття з’явилися на занятті”.</p> <p>14.6. Ритуал прощання. Вправа “Піраміда позитивних почуттів”.</p>	<p>60, з них:</p> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">15</p> <p style="text-align: center;">25</p> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">5</p>
	<p style="text-align: center;">Заняття 15</p> <p>15.1. Ритуал привітання. Вправа “Позитивний монолог”.</p> <p>15.2. Вправа “Ехо”.</p> <p>15.3. Вправа “Страхи – у бажання”.</p> <p>15.4. Рефлексія заняття. Вправа “Зворотний зв’язок”.</p> <p>15.5. Ритуал прощання. Вправа “Чарівний клубок”.</p>	<p>60, з них:</p> <p style="text-align: center;">15</p> <p style="text-align: center;">20</p> <p style="text-align: center;">15</p> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">5</p>
	<p style="text-align: center;">Заняття 16</p> <p>16.1. Ритуал привітання. Вправа “Комплімент зовнішності”.</p> <p>16.2. Вправа “Що найцінніше у цьому світі?”.</p> <p>16.3. Вправа “Ліцензія на щастя”.</p> <p>16.4. Вправа “Як я себе оцінюю”.</p> <p>16.5. Вправа “Внутрішній діалог”.</p> <p>16.6. Рефлексія заняття. Вправа “Що я придбав?”.</p> <p>16.7. Ритуал прощання. Вправа “Соняшник”.</p>	<p>60, з них:</p> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">10</p> <p style="text-align: center;">15</p> <p style="text-align: center;">10</p> <p style="text-align: center;">10</p> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">5</p>
<p>Завершення тренінгу.</p>	<p>Тестування з використанням автоматизованого психодіагностичного комплексу “Психологічна безпека особистості”</p>	<p style="text-align: center;">300</p>

Після проведення тренінгу у військовослужбовців НГУ розвиваються основні психологічні якості, які складають структуру психологічної безпеки особистості, військовики отримують нові знання та практичні навички дій в складних та екстремальних умовах і нестандартних ситуаціях.

### 3.2 Програма професійно-психологічного тренінгу “Спокій та порядок”

Вхідне анкетування: тестування з використанням автоматизованого психодіагностичного комплексу “Психологічна безпека особистості”, а також отримання соціобіографічної інформації про учасників, їх вихідні психологічні особливості і стани тощо.

Модуль 1. Покращення процесу адаптації особового складу до екстремальних умов, пов'язаних з виконанням СБЗ, розвиток морально-комунікативних та вольових якостей.

#### Заняття 1

**М е т а:** ознайомити учасників з умовами роботи тренінгової групи; виявити очікування учасників відносно цілей тренінгу; створити атмосферу безпеки для ближчого знайомства і встановлення емоційних контактів; сприяти процесу успішної адаптації у групі; розвивати навички спілкування.

#### 1.1. Вступ

Учасники тренінгу сідають в коло. Тренер відрекомендується, розповідає про себе. Стисло ознайомлює з метою, програмою і завданнями тренінгу.

#### 1.2. Знайомство. Вправа “Контакт із групою”

Завдання учасників полягає в тому, щоб звернутися до всіх присутніх з коротким повідомленням про себе. У цьому повідомленні необхідно розповісти про те, що учасник любить, охоче робить, про своє хобі, актуальні інтереси і заняття.

Тренер радить учасникам для початку привітатися, зробити групі один загальний комплімент, а потім починати говорити. Якщо учасник відчує, що слів не вистачає, то знову необхідно зробити комплімент групі. Поводитися необхідно так, як із близькими знайомими, посміхатися та іноді дивитися в очі кому-небудь із членів групи.

**О б г о в о р е н н я.** Що в повідомленні, яке пролунало, було цікавим? У який момент повідомлення привернуло вашу увагу?

Якщо при виконанні вправи виникають труднощі, то учаснику можна

запропонувати повернутися спиною до аудиторії, можна запропонувати йому стати на стілець, а всім присутнім сісти на підлогу.

В обговоренні група найчастіше зазначає, що контакт поліпшувався в той момент, коли звучали компліменти.

### 1.3. Вправа “Правила нашої групи”

**М е т а:** сприяти розподілу між членами групи відповідальності за процес взаємодії та ефективність роботи на тренінгу.

Група ділиться на підгрупи по 4-5 осіб, кожна розробляє правила взаємодії на заняттях окремо, а потім підгрупи демонструють їх, і всі разом затверджують загальні правила, наприклад:

- не виносити, що обговорюється, за межі групи;
- критиці піддається не людина, а її вчинок;
- відвертість;
- відкритість новим враженням;
- взаємна підтримка;
- визнання права кожного на висловлення особистої думки й ін.

Правила записують великими літерами на ватмані.

### 1.4. Збирання очікувань від учасників тренінгу. Вправа “Автобусна зупинка”

**М е т а:** усвідомлення учасниками власних очікувань.

Тренер запитує: “Що роблять люди, коли чекають автобус на зупинці? Думають. Розмовляють. Читають оголошення на стовпах, а деякі дописують дещо в ці оголошення. Наша гра має назву “Автобусна зупинка”, тому що ми зараз будемо робити аналогічні речі”.

Учасники діляться на три групи (найпростіший спосіб – розрахуватися на перший, другий, третій). Тренер вказує на аркуші з написами (аркуші висять у різних кінцях кімнати): ЗНАТИ, ВМІТИ, ЗАЗНАВАТИ.

Кожна група займає місце біля окремого аркуша і записує на ньому все, що очікує від цього тренінгу. “Знати” – які знання учасники бажають отримати. “Вміти” – які навички бажають засвоїти. “Зазнавати” – який новий досвід, які почуття бажають відчувати. Учасникам пропонується метод “мозкового штурму”: нічого не критикувати, а просто записувати на аркушах.

Через деякий час тренер подає сигнал, це означає, що “прийшов автобус”, і групам потрібно їхати на другу зупинку. Рухатись потрібно за стрілкою годинника, щоб кожна група побувала біля кожного аркуша. Учасники читають, що було написано до них, і пишуть що-небудь нове.

Тренер читає те, що написали учасники, і наголошує саме на тих завданнях, які будуть об’єктом обговорення на тренінгу.

### 1.5. Вправа “Рекомендація”

Учасникам необхідно підготуватися і представити рекомендацію, щоб бути прийнятими в закритий елітний клуб.

Варіант 1. Підготувати рекомендацію на самого себе. В ній необхідно відобразити свої головні переваги, сильні сторони, представити себе гідним опинитися в елітному клубі. На що саме слід звернути увагу, учасники вирішують самостійно, проте, слід нагадати їм, що мова йде про реальні, а не вигадані факти і переваги (служба безпеки перевірить інформацію, яку ви повідомили).

Варіант 2. Робота організується в парах, учасники готують рекомендації один на одного. Спочатку відводиться час для спілкування в парах (6-8 хв), протягом якого учасники можуть отримати необхідну інформацію стосовно один одного і підготувати виступи, потім відбувається публічна презентація (одна хвилина на людину).

Таким чином, створюються умови для пошуку власних сильних сторін, відпрацьовується впевнена поведінка в ситуації публічної презентації, підвищується самооцінка. Під час обговорення слід звернути увагу на такі питання:

- що нового та цікавого вдалося дізнатися один про одного під час виконання цієї вправи?
- які презентації краще за все запам’яталися, чим саме?
- якщо у когось виникали труднощі, то з чим саме вони були пов’язані, як їх можна подолати?

### 1.6. Рефлексія заняття. Вправа “Усна телеграма”

**М е т а:** отримати від кожного учасника короткий і надійний зворотній зв’язок після завершення теми.

Учасникам пропонується висловити свій актуальний емоційний стан, а також відповісти на питання:

- що ви думаєте про наше заняття?
- що було для вас важливим?
- чого ви навчилися?
- що вам сподобалося, що залишається незрозумілим?
- у якому напрямі нам варто просуватися далі?

### 1.7. Ритуал прощання. Вправа “Дякуємо за приємне заняття”

**І н с т р у к ц і я.** Будь ласка, встаньте у загальне коло. Я хочу запропонувати вам взяти участь у невеликій церемонії, яка допоможе нам виразити дружні почуття і вдячність один одному. Гра проходить так: один з вас стає у центр, інший підходить до нього, потискує руку і вимовляє: “Дякую за приємне заняття!”. Разом залишаються в центрі, тримаючись за руки. Потім

підходить третій учасник, бере за вільну руку першого або другого, потискує її і говорить: “Дякую за приємне заняття!”. Таким чином, група в центрі кола постійно збільшується. Усі тримають один одного за руки. Коли до групи приєднається останній учасник, замкніть коло і завершіть церемонію безмовним міцним триразовим потиском рук.

## Заняття 2

**М е т а:** розширити діапазон оптимальних моделей поведінки у професійному середовищі, засвоїти норми поведінки в різних професійних ситуаціях; сприяти процесу успішної адаптації у групі.

### 2.1. Ритуал привітання. Вправа “Асоціація на самого себе”

Кожному учаснику пропонується назвати своє ім'я і дати дві асоціації на самого себе, перша – “Я такий, яким я є зараз”, друга – “Я такий, яким я був рік тому”. Асоціювати себе бажано з явищами природи – погодою, порою року тощо. Ця вправа дозволяє учаснику дати про себе інформацію в стислій формі та відрефлексувати наявність (або відсутність) особистісних змін, які відбулися протягом останнього року. Також вправа дає можливість діагностувати актуальність проблем адаптації та особистісні проблеми учасників.

### 2.2. Вправа “Без керма”

**М е т а:** формування навичок самостійного ухвалення рішень і дій в умовах невизначеності.

Кожен з вас, напевно, хоч раз був і ведучим, і тим, хто виконує завдання. Але чи доводилося вам бути в ситуаціях, коли ніхто не бере на себе відповідальність за події, що відбуваються? Особливість цієї вправи в тому, що ви будете виконувати загальні для всіх команди самостійно, ніким не керуючи і нікому не підкоряючись. Ви не розмовляєте один з одним, не робите знаки, не намагаєтесь пересунути когось на те місце, де він, по-вашому, повинен знаходитись. Кожен відповідає лише за себе. Встаньте і вийдіть за коло.

Вишикуйтеся за зростом! Вишикуйтеся у дві шеренги! Вишикуйтеся у дві колони! Станьте парами! Станьте спиною один до одного! Вишикуйтеся у квадрат! Вишикуйтеся у трикутник! У коло! У два кола! Спасибі, поверніться, будь ласка, в коло.

**О б г о в о р е н н я.** Бувають обставини, коли група залишається без керівника. Тоді багато що залежить від здатності кожного до самоорганізації. Скажіть, будь ласка, що ви відчували, виконуючи мої команди? Кому хотілося керувати? Хто відчував потребу у керівництві? Кому було легко виконувати ці команди? Яку команду виконати було найважче, найлегше?

### 2.3. Вправа “Труднощі на шляху”

**М е т а:** усвідомлення труднощів, знаходження способів подолання перешкод на своєму шляху.

У професора медицини, директора однієї клініки, не було вух. Ніхто не знав, де він їх втратив. Всі його співробітники тактовно не звертали на цю обставину жодної уваги. Та все ж кожному відразу впадало в очі, що у професора немає вух.

Одного разу в клініці відкрилася вакансія – був потрібен лікар. Перший з кандидатів на посаду входить у кабінет професора і той його питає:

– Ну, що Вам впадає в очі в першу чергу?

Молодий лікар думає: “Якщо я зараз відверто скажу: “Те, що у Вас немає вух”, то, мабуть, не мати мені цієї роботи”. І починає говорити про прекрасний письмовий стіл професора, про нові книги з медицини, які є в кабінеті, про картину Пікассо, що висить на стіні і таке інше.

Професор перебиває його:

– Послухайте, Ви хочете бути лікарем! Але Ви ж абсолютно позбавлені спостережливості! Кожна дитина відразу ж помічає, що у мене немає вух. Як же Ви можете, обстежуючи пацієнта, поставити діагноз, коли Ви не помічаєте таких очевидних речей? Ні, в моїй клініці такому лікареві робити нічого!

Молодий лікар залишає кабінет і благородно передає зміст розмови, що відбулася, двом іншим кандидатам на місце, що чекали своєї черги в приймальні: “У професора немає вух, і якщо ви цього не відзначите, то на роботу він вас не візьме”.

Другий кандидат входить у кабінет і відразу чує питання:

– Ну, що Вам тут впадає в очі в першу чергу?

Молодий лікар:

– Те, що у Вас немає вух.

Професор вибухає:

– Яка нетактовність! Ви хочете бути лікарем! Уявляю, як бездушно Ви почнете ставитись до пацієнтів. Ні, такий лікар у моїй клініці не потрібний!

Другий кандидат розповідає третьому про свою невдачу. Третій входить у кабінет і чує те саме питання:

– Ну, що Вам тут впадає в очі в першу чергу?

Молодий лікар відповідає:

– Ви носите контактні лінзи.

Професор:

– Неймовірно! Яка спостережливість і швидкість реакції! Я ще не бачив молодого лікаря, який реагував би так швидко і так упевнено. Як Вам вдалося відразу помітити, що я ношу контактні лінзи?

Кандидат:

– Скажу Вам чесно, я цього не помітив. Я просто подумав, що окулярам на Вашій голові нема за що зачепитися.

**Х і д в и к о н а н н я.** На шляху самореалізації є деякі труднощі. Вони

можуть бути як зовнішні, так і внутрішні, що обумовлені самою людиною. Про ці внутрішні труднощі багато хто забуває. Кожен із вас самостійно виділить на аркуші декілька труднощів та шляхи їх подолання.

Ведучий збирає аркуші учасників.

У групі вибирають добровольця. Ведучий зачитує труднощі, які відзначили учасники, доброволець за допомогою всіх учасників по черзі вирішує, як можна подолати труднощі.

**Обговорення.** Що ви відчували, коли визначали свої можливі проблеми? Що дала Вам ця робота?

Обговорюються приказки:

- ми мало цінуємо, що легко нам дається;
- не кладіть всі яйця в одну корзину;
- не існує такої проблеми, у якій не було б цінного подарунка для тебе;
- чиста вода буває у тих джерелах, у яких вона пробивається крізь перепони, долаючи труднощі на шляху.

#### 2.4. Вправа “У кабінеті керівника”

Кожний по черзі прохає “посадову особу” підписати заяву. При цьому наперед відомо, що керівник відмовить. Ситуації можуть бути такі: підписати заяву на матеріальну допомогу, вихідний, відпустку, рапорт на виїзд за межі гарнізону та ін. Учасник повинен дотримуватися норм ділового спілкування, викладати суть справи стисло та аргументовано, зберігати спокій. Відбувається обговорення.

#### 2.5. Рефлексія заняття. Вправа “Тут і зараз”

Учасникам пропонується висловитися про свій стан на момент початку роботи у групі. Кожний проговорює: “Зараз я відчуваю...” або передає свій стан у невербальній формі.

#### 2.6. Ритуал прощання. Вправа “Подаруй усмішку”

**Мета:** створювання атмосфери єдності, підвищення позитивного настрою.

Учасники стають у коло, беруться за руки. Кожен по черзі дарує усмішку своїм сусідам зліва та справа, важливо при цьому дивитися один одному в очі.

### Заняття 3

**Мета:** розвивати комунікативні навички, сприяти усвідомленню своєї поведінки під час спілкування з колегами, сформуванню позитивні стосунки в групі.

### 3.1. Ритуал привітання. Вправа “Знайомство”

Учасники сідають у коло. Тренер просить їх по черзі назвати своє ім'я та рису характеру, яка починається на першу літеру імені, не повторюючи вже названу рису. Наприклад: “Дмитро – добрий”. Тренер починає першим, і так по колу.

### 3.2. Малюнкова техніка “Діалог на папері”

**М е т а:** розуміння учасниками особливостей ділової комунікації в різних ситуаціях керівної, переговорної та іншої взаємодії; усвідомлення власних установок, що допомагають або заважають їм досягати свої цілі при взаємодії з іншими людьми.

Ділова комунікація охоплює три складових компоненти: вербальний, паравербальний та невербальний, що чинять вплив на її процес та результат. Зараз ми введемо ще один компонент – символічний, що дозволить побачити особливості комунікації в конкретній ситуації ділової взаємодії; краще зрозуміти себе як комунікатора – свою звичну комунікативну стратегію, установки в спілкуванні й інші моменти. Зробимо ми це таким чином: група розіб'ється на пари, й кожна пара буде вести діалог.

Тему діалогу вибирає тренер або пропонують самі учасники. Можна взагалі не давати конкретну тему, а запропонувати поспілкуватися між собою на папері.

Діалог буде вестися на папері, тобто використовуючи лише малюнкові та графічні зображення. Для цього у кожного учасника будуть олівець (маркер, крейда тощо) й один на двох аркуш паперу (бажано формату А3).

Олівці повинні бути рівними за силою та протилежними за кольоровою гамою, наприклад: червоний та синій, зелений й помаранчевий, помаранчевий та фіолетовий, синій та жовтий.

На спілкування відводиться вісім хвилин. Ведучий повторює, що для цього використовуються лише олівець та папір. Учасникам забороняється розмовляти під час виконання вправи.

Тренер по черзі працює з кожним малюнком: розміщує його на стіні (дошці) й відводить час, аби учасники мали можливість його роздивитися.

Питання до групи.

Те, що зображене на малюнку, це діалог чи два монологи? Чому ви так вважаєте?

Як, на вашу думку, тривала бесіда, яким був емоційний фон?

Як ви вважаєте, про що йшла мова: дружня бесіда, світська розмова, розмова про життя, вирішення професійних проблем, філософствування чи щось інше? (Питання обговорюється, якщо тема не була задана.)

В якій комунікативній стратегії проходила розмова (суперництво, компроміс, співробітництво й ін.)?

Це була розмова на рівних, або був лідер і введений? Яким кольором користувався лідер? Чому ви так вважаєте?



Як ви вважаєте, сторони дійшли до результату, вони про щось домовились?

Питання до авторів малюнку.

Як вам спілкувалося один з одним (було добре й комфортно/цікаво/дискомфортно)?

Ви задоволені процесом взаємодії? Які фактори на це впливали?

Ви задоволені результатом? Який результат ви отримали?

Чи був у вашій парі лідер?

Ви добре розуміли один одного?

Тренер пропонує групі задати питання учасникам.

Питання ведучого на етапі рефлексії.

Що ви зрозуміли про особливості комунікації в цій ситуації ділової взаємодії?

Що з цієї вправи ви могли б використати у своїй професійній діяльності?

Що ви дізналися про себе як комунікатора на рівні:

- використаних (звичних для вас) комунікативних технік;
- сприйняття себе співрозмовником;
- пережитих вами та вашим співрозмовником почуттів;
- розподілу території взаємодії, поваги границь іншої людини й захисту своїх границь;
- лідерства у спілкуванні?

### 3.3. Вправа “Закон гармонії”

**М е т а:** формування толерантності та рефлексії.

Вправа формує етичну культуру міжособистісної комунікації та відносин.

Тренер пояснює завдання учасникам: “Розділіть аркуш на дві частини: дозволяю собі, забороняючи іншим та забороняю іншим, дозволяючи собі.

У першій частині запишіть ваші вчинки, спрямовані на отримання переваги за рахунок оточуючих. Визначте ступінь свободи ваших дій. Чи дозволяєте ви собі спізнюватися, підвищувати голос на інших, ігнорувати чийсь думку (товариша, дитини, підлеглого тощо), висміювати когось і т. ін.

У другій частині запишіть, на які дії оточуючих накладаєте заборону, але дозволяєте їх собі. Наприклад: критикувати, оцінювати, створювати безлад, байдикувати”.

Давайте поміркуємо над запитаннями.

Чи варто забороняти собі бути вільним, щоб мати підстави засуджувати інших?

Чи варто дозволяти собі помилятися, забороняючи це іншим; чи маєте ви на це право?

Гармонія у свободі і право кожного бути самим собою. Інакше занадто високу ціну доведеться заплатити за мідну корону самозванця.

А тепер складемо списки під заголовками: “Забороняю собі та іншим”, “Забороняю собі, дозволяючи іншим”.

Вирішення ситуацій, що запропонували учасники.

**Обговорення результатів:** підбиття підсумків щодо рівня рефлексії у кожного з учасників тренінгу, визначення необхідного рівня та частоти самомоніторингу.

### 3.4. Рефлексія заняття

Учасникам пропонується висловити свої враження щодо тренінгового заняття, відповівши на такі питання:

- що було цікавого, важливого для вас?
- що було незрозумілим, важким?
- які ваші враження від тренінгу?

### 3.5. Ритуал прощання. Вправа “Приємно сказати...”

**Інструкція.** Давайте станемо ближче один до одного, утворимо тісне коло і простягнемо руки до його центра. По моїй команді всі одночасно візьмемося за руки і зробимо так, щоб в кожній руці кожного з нас опинилася чиясь одна рука. При цьому будемо намагатися не братися за руки з тими, хто стоять поруч.

Отже, давайте почнемо. Раз, два, три... Тепер ті, хто взявся за руки, повинні сказати один одному ласкаве слово.

## Заняття 4

**Мета:** розвивати комунікативні навички; сприяти усвідомленню свого стилю спілкування з колегами; сформуванню позитивні стосунки в групі.

### 4.1. Ритуал привітання. Вправа “Знайомство”

Учасник групи називає своє ім'я та дві якості: одну якість, яка йому допомагає у спілкуванні, і другу, яка йому заважає. Другий учасник, що сидить поруч з ним у колі, повторює все, що сказав перший (його ім'я та дві якості), а потім говорить про себе.

### 4.2. Вправа “Пластилін”

Група ділиться на пари. Партнери сідають один напроти одного. На столики між ними кладуть по великій грудці пластиліну. Усі зав'язують собі очі. Тренер дає інструкцію: “Вам потрібно зліпити із цієї грудки пластиліну одну загальну фігуру. Розмовляти й підглядати забороняється. На виконання завдання вам дається 5 хвилин”.

**Обговорення.** Група обговорює такі питання:

- який стиль взаємодії вибрала кожна пара – кооперацію або конкуренцію?

- який стиль виявився продуктивнішим?
- як реалізовувався той або інший стиль?
- чи був розподіл ролей у парі на провідного та веденого?

**В а р і а н т и.** Завдання можна спростити змістовно та технічно:

- дозволивши учасникам виконувати його з відкритими очима;
- конкретизувавши завдання (зліпити морську зірку, сніговик і т. ін.);
- замінивши ліплення на малювання одним олівцем.

#### 4.3. Вправа “Незаселений острів” (модифікація гри “Аварія корабля”)

Ведучий зачитує опис ситуації: “Ваша група летіла на килимі-літаку й випадково потрапила невідомо куди. Виявилось, що це незаселений острів, який являє собою високо підняте над морем плато, що має стрімчасті скелясті береги й вузьку смужку землі внизу, на узбережжі. На плато є дерева, тварини, прісна вода, тобто умови для життя. На узбережжі немає нічого. Тому на острові можна проіснувати лише кілька днів. Досліджуючи острів, ви знаходите в скелі печеру, і від випадково вимовлених слів, які ніхто не запам’ятав, вона зненацька відкрилася. У ній є будь-які предмети. Кожний з вас може взяти по 10 предметів. Радитися з іншими не можна. Поділитися, обмінятися предметами з іншими учасниками потім теж буде не можна. Складіть список тих предметів, які ви хотіли б взяти з печери. Час на складання списку 7-8 хвилин”.

Після виконання цієї частини завдання групі дається наступна інструкція: “У кожного з вас є по 10 предметів, однак, ситуація така, що вся група може винести з печери тільки 10 предметів. Протягом 20 хвилин ви повинні порадитися між собою й скласти єдиний, загальногруповий список”.

**О б г о в о р е н н я.** Аналізуючи вправу, група обговорює такі питання:

- чи вдалося учасникам групи домовитися, якщо ні, то чому?
- які форми взаємодії в групі сприяли досягненню результату, а які перешкождали?
- чи був у дискусії лідер, призначили його свідомо, або він виявив себе сам?

У процесі обговорення можна вийти на алгоритм ухвалення рішення.

1. Постановка (виявлення) проблеми.
2. Прояснення ситуації.
3. Переклад проблеми в завдання.
4. Формулювання й заслуховування варіантів рішення.
5. Обговорення наслідків кожного з варіантів.
6. Ухвалення єдиного рішення.

**В а р і а н т и.** Вправу можна продовжити, ускладнивши завдання – список предметів скорочується до 5-ти найменувань, час ухвалення рішення – 10 хвилин.

**Д о д а т к о в і р е к о м е н д а ц і ї:** ступінь умовності у вправі значний, тому група повинна мати достатньо високий інтелектуальний рівень.

#### 4.4. Рефлексія заняття. Вправа “Літаки”

Кожен з учасників отримує паперового літака.

**І н с т р у к ц і я.** Встаньте, підійдіть до тих учасників тренінгу, до кого бажаєте, та попросіть написати на вашому літаку свої враження від вашої поведінки на тренінгу.

#### 4.5. Ритуал прощання. Вправа “Лотос”

Ведучий пропонує групі завершити роботу загальним ритуалом “Лотос”. Всі учасники стають щільно один до одного у коло, кладуть руки на пояс сусідам. По команді ведучого “квітка лотоса” починає розкриватися. Потім усі плескають у долоні та дякують один одному.

### Заняття 5

**М е т а:** попередження послаблення вольового зусилля учасників у ситуації небезпеки або стомлення.

#### 5.1. Ритуал привітання. Вправа “Лото”

Члени групи сідають у коло. Тренер пропонує всім мішечок, в якому знаходяться фішки імпровізованого лото з цифрами (номерами) від одного до п’яти. Кожен номер може повторюватися 3-5 разів. Цифра на фішці означає кількість варіантів різних привітань в групі, які повинен одразу виконати учасник, що витягнув її.

Члени групи витягують з мішечка фішки й вітають групу.

#### 5.2. Вправа “Кулька і гиря”

Учасники стають у коло, повернувшись спинами до центра. Руки витягують уперед так, щоб кисті знаходилися на одному рівні. Очі заплющені. Пропонується уявити, що до кисті правої руки прив’язана повітряна кулька, до лівої руки – важка гиря. Через 1-2 хв дається команда розплющити очі. У разі розвинених уваги й уяви виконання цього завдання практично завжди призводить до того, що кисть правої руки опиняється вище, ніж кисть лівої. Якщо такий ефект є, то можна приступити до основної вправи. Учасникам пропонується виконати ту ж саму вправу, але з розплющеними очима. При цьому дають дві установки: “Якомога яскравіше уявіть кульку і гирю” і “Спостерігаючи за положенням рук, не робіть навмисних рухів”.

Потім учасники протягом 3-5 хв працюють над вправою. Результати обговорюються.

Як і багато інших психотехнічних вправ, ця вправа має привести до виявлення деяких нових психічних можливостей. Через це в ході обговорення ведучому варто звернути увагу, насамперед, на те, у чому і яким чином

учасники вийшли за межі старих уявлень. Потрібно також мати на увазі й можливі засоби відхилення від нового досвіду.

Найпростіший варіант неуспішного виконання вправи полягає у тому, що учасник одержує те ж саме, що й за варіантом із заплющеними очима, – руки розводяться силою уяви. Учасник ніби знайшов засіб ігнорувати своє зорове сприйняття, яке сигналізує про рухи рук. Йому здається, що він успішно впорався із завданням, а він лише повторив попередню вправу. Єдине нове надбання полягає у тому, що він навчився нічого не сприймати з розплющеними очима. На це варто вказати як на досягнення, але підкреслити, що за руками потрібно стежити протягом усієї вправи. Після такого суворого нагадування ставлення до вправи змінюється, і стає можливим набуття нового досвіду.

Інший можливий вихід: руки припиняють розводитися (маються на увазі учасники, що успішно виконували цю вправу із заплющеними очима). Протягом усього набуття досвіду відбувалася певна внутрішня боротьба між прагненням піддатися уявлюваній картині і ясним сприйманням найменших рухів рук, що повертає учасника до установки “не рухати руками”. Учасник починає сумніватися у користі цієї вправи. Іноді цей сумнів є настільки дієвим, що стає неможливим виконувати цю вправу із заплющеними очима. Ведучий повинен допомогти підсилити внутрішню боротьбу двох установок і, підкреслюючи ігровий характер вправи, спонукати учасника до подальшого пошуку.

Неможливо зазначити, який саме результат цього досвіду варто вважати успіхом. Однак можна приблизно описати очікуваний вихід із закладеного у вправі протиріччя. Бажано, щоб учасник знайшов засіб пом'якшення жорсткої структури свого пильнування. Протиріччя в інструкції існує доти, доки розглядається з позицій звичайного стану. Достатньо дещо “посунути” психіку у бік засинання або іншої зміни, щоб це протиріччя зникло внаслідок своєрідного розщеплення свідомості. Саме завдяки цьому розщепленню, як вважає багато дослідників, стає можливим досягнення різноманітних феноменів гіпнозу.

### 5.3. Робота в групі. Притчі “Зроби спробу”, “Урок метелика”, “Про кофе”

Ведучий розповідає учасникам відомі притчі, потім їх обговорюють в групі.

#### Притча “Зроби спробу”

Одного разу цар вирішив випробувати всіх своїх придворних, щоб довідатися, хто з них здатний зайняти в його царстві важливу державну посаду. Безліч владних і мудрих чоловіків оточило його. “О, мудреці, – звернувся до них цар, – у мене є для вас важке завдання, і я хотів би знати, хто зможе виконати його”. Він підвів присутніх до таких величезних дверей, яких ще ніхто ніколи не бачив. “Це найбільші й найважчі двері, що коли-небудь були в

моєму царстві. Хто з вас зможе відкрити їх?” – запитав цар. Одні придворні тільки заперечливо хитали головами, інші, які вважалися мудрими, подивилися на двері ближче, але визнали, що не зможуть їх відкрити. Якщо мудрі зізналися в цьому, то й інші погодилися, що це завдання занадто важке. Лише один візир підійшов до дверей. Він уважно їх розглянув і обмацав, потім по-різному спробував їх зрушити й, нарешті, різко штовхнув. О, диво, двері відкрилися! Вони були просто прикриті, а не замкнені. Потрібна була лише воля, щоб це перевірити, і відвага, щоб діяти рішуче.

Тоді цар оголосив: “Ти одержиш цю посаду при дворі, тому що покладаєшся не тільки на те, що бачиш і чуєш, а й сподіваєшся на власні сили та не боїшся зробити спробу”.

Отже, у кожного на шляху зустрічаються труднощі, головне, не покладати рук, а долати труднощі, працювати і знову долати труднощі, робити спроби.

### Притча “Урок метелика”

Одного разу у коконі з’явилася маленька щілина, людина, що випадково проходила поблизу, зупинилась і тривалий час спостерігала, як через цю маленьку щілину намагається вийти метелик. Пройшло багато часу, метелик начебто припинив свої зусилля, а щілина залишалася такою ж маленькою. Здавалося, метелик зробив все, що міг, і в нього не було більше сил.

Тоді людина вирішила допомогти метеликові, вона взяла ніж і розрізала кокон. Метелик негайно вийшов. Але його тільки було слабким і немичним, а крила були прозорими й ледь рухалися.

Людина продовжувала спостерігати, думаючи, що от-от крила метелика розправляться, зміцніють і він полетить. Нічого не трапилось!

Залишок життя метелик волочив по землі своє слабке тільки, свої не розправлені крила. Він так і не міг літати.

Причина в тому, що людина, бажаючи йому допомогти, не розуміла того, що зусилля, щоб вийти через вузьку щілину кокона, необхідне метеликові для того, щоб рідина з тіла перейшла в крила і він зміг літати. Життя змушувало метелика із зусиллям залишати свою оболонку.

Іноді саме зусилля необхідне нам у житті. Якби нам дозволено було б жити, не стикаючись із труднощами, ми були б обділені. Ми не змогли б бути такими сильними, як зараз. Ми ніколи не змогли б літати.

Я просив сил... А життя дало мені труднощі, щоб зробити мене сильним.

Я просив мудрості... А життя дало мені проблеми для їх вирішення.

Я просив багатства... А життя дало мені мозок і мускули, щоб я міг працювати.

Я просив можливість літати... А життя дало мені перешкоди, щоб я їх долав.

Я просив любові... А життя дало мені людей, яким я міг допомагати в їхніх проблемах.

Я просив благ... А життя дало мені можливості.

Я нічого не одержав з того, про що просив. Але я одержав усе, що мені було потрібно.

### Притча “Про кофе”

Приходить до батька молода дівчина й говорить:

– Батько, я втомилася, у мене таке важке життя, такі труднощі й проблеми, я увесь час пливу проти течії, у мене немає більше сил... Що мені робити?

Батько замість відповіді поставив на вогонь три однакові каструлі з водою, в одну кинув моркву, в іншу поклав яйце, а в третю насипав гранули кави. Через якийсь час він вийняв з води моркву і яйце та налив у чашку кави з третьої каструлі.

– Що змінилося? – запитав він свою дочку.

– Яйце й морква зварилися, а гранули кави розчинилися у воді.

– Ні, донька моя, це лише поверхневий погляд на речі. Подивися – тверда морква, побувавши в окропі, стала м’якою й податливою. Рідке яйце стало твердим. Зовні вони не змінилися, а змінили свою структуру під впливом однакових несприятливих обставин – окропу. Так і люди – сильні зовні можуть розклеїтися й стати слабкими там, де тендітні і ніжні лише зміцнюються.

– А кава?

– О! Це саме цікаве! Гранули кави повністю розчинилися в новому ворожому середовищі й змінили його – перетворили окріп на чудовий ароматний напій.

Є особливі люди, які не змінюються в силу обставин. Вони змінюють обставини й перетворюють їх на щось нове і прекрасне, здобувають користь і знання із ситуації.

### 5.4. Вправа “Сірники”

1. Візьміть коробок сірників.
2. Покладіть його перед собою.
3. Вийміть сірники один за одним.
4. Закрийте коробку.
5. Відкрийте коробку.
6. Покладіть сірники назад один за одним.
7. Закрийте коробку.
8. Продовжуйте виконувати пункти 3 – 7, поки не закінчиться час (на виконання завдання відводиться 5 хв).

У групі обговорюються почуття, які виникали під час виконання цієї вправи. Звертається увага на всі причини, які сприяли продовженню виконання вправи, аби не припиняти це безглузде заняття. Це неповний список особистих елементів, які протистоять волі.

### 5.5 Рефлексія заняття. “Діалог Аліси та Чеширського кота”

Яке ваше враження від тренінгу в цілому?

Чи багато нового ви дізналися про себе?

Яка інформація була для вас особливо корисна?

Які вправи та види роботи сподобалися вам найбільше?

Чи зуміли ви після тренінгу подивитися інакше на себе?

Тренер розповідає групі “Діалог Аліси та Чеширського кота”.

У відомому творі Льюїса Керролла “Аліса в Задзеркаллі” є багато повчального. Важко навіть сказати, для кого ця книжка написана – для дорослих чи дітей. Напевне, кожен відповідно до свого віку знайде там щось цікаве і повчальне. Зараз, з огляду на теми тренінгового курсу, пригадується діалог між Алісою і Чеширським котом:

- Як мені іти? – запитала Аліса.
- Це залежить від того, куди ти хочеш прийти, – відповів Кіт.
- Я не знаю, куди мені треба прийти, – розгублено мовила Аліса.
- Тоді тобі все одно, куди йти, – сказав Кіт.

### 5.6. Ритуал прощання. Вправа “Чарівне слово”

Узагальнюючи зустріч, кожний з учасників по колу називає “чарівне слово”, яке буде допомагати всім до наступної зустрічі, наприклад: “нехай нам допомагатиме... (радість, світ, весна, успіх, впевненість, небо, квіти, сяйво, тощо)”.

Модуль 2. Підвищення стійкості до стресу, що виникає під час виконання СБЗ при ускладненні оперативної обстановки, формування продуктивних та активних копінг-стратегій, активізація професійної мотивації, набуття навичок постановки реальних професійних цілей та їх досягнення, отримання навичок саморегуляції поведінки в екстремальних умовах

## Заняття 6

**М е т а:** усвідомлення учасниками стресу як психофізіологічного феномена; виявлення показників (маркерів), за якими виявляють стан стресу; вироблення навичок швидкого реагування на конфліктну/стресову ситуацію.

### 6.1. Ритуал привітання. Вправа “Павутина”

**М е т а:** навчитися розповідати про себе, усвідомлювати власні особливості, інтереси, переваги.

**З а б е з п е ч е н н я:** для виконання вправи необхідний клубок ниток.

**І н с т р у к ц і я.** Станьте в коло. У кожного є можливість щось розповісти про себе. Наприклад, чим вам подобається займатися. Улюблене хобі. Подумайте, що ви хотіли б розповісти про себе (тренер бере клубок і,



сказавши дещо про себе, затискає вільний кінець нитки у руці і передає клубок будь-якому учаснику). Таким чином, всі члени групи опиняються “в павутині”.

## 6.2. Вправа “Асоціативні ряди”

**М е т а:** виявлення уявлень членів групи про стреси; забезпечення входження групи в проблему.

Тренер питає учасників групи, що вони знають про стрес. У чому його сутність? Які механізми розвитку? Які види стресу відомі? Які фактори (причини) стресу відомі?

Група ділиться на три команди і членам команд пропонується за три хвилини скласти асоціативні ряди до слова “стрес”, які відобразатимуть його сутність й причини виникнення.

Наприклад:

- С – симптом невротичний, соціофобія, страждання;
- Т – тривожність, труднощі, травма, тремор;
- Р – розлад, регресія, роздратованість, ризик.

Потім тренер повідомляє короткі відомості про сутність стресу, стадії його розвитку, види стресу і його симптоми. Після чого пропонує командам протягом трьох хвилин обговорити і назвати максимальну кількість заходів попередження стресу.

Представники команд називають відомі їм заходи профілактики стресу. Тренер проводить узагальнення сказаного.

Рефлексія.

## 6.3. Малюнкova техніка “Мій стрес”

**М е т а:** усвідомлення учасниками, що таке стрес як психофізіологічний феномен; виявлення стресогенних факторів, з якими учасники постійно й періодично стикаються в повсякденному житті; усвідомлення учасниками показників (маркерів), за якими виявляють стан стресу.

Стрес – категорія абстрактна, про неї всі говорять, але її ніхто не бачив, це ключове поняття нашого сьогоденного тренінгового заняття. А ефективно можна працювати лише з тим, що чітко розумієш, усвідомлюєш. При цьому не має жодної людини, яка хоча б одного разу не відчувала стрес. У кожного з нас є своє розуміння того, що таке стрес. Тому зараз ми матеріалізуємо свій стрес, надамо йому конкретну художню форму, зрозуміємо, які фактори впливають на виникнення стресу, виявимо показники (маркери), які демонструють, що людина знаходиться в стресовому стані.

Зробимо це так: протягом десяти хвилин кожен з вас виконає малюнок під назвою “Мій стрес”.

Тренер може сказати учасникам, що деякі з них, можливо, вже зараз знаходяться в стані, близькому до стресового, через те, що вони опинилися в ситуації невизначеності, яка для багатьох людей є стресовою. Але правоохоронець повинен впевнено почувати себе в подібній ситуації, він здатен

успішно взаємодіяти з факторами невизначеності, які у його діяльності є скоріше правилом, ніж виключенням.

На малюнку ви можете зобразити метафору, образне художнє уявлення, своє бачення, розуміння стресу. Це також можуть бути цілком конкретні образи. Я не хочу налаштувати вас на які-небудь ідеї – це ваш довільний малюнок. Не поспішайте, подумайте деякий час над тим, що ви зобразите, й починайте малювати. Кожен працює самостійно.

Перед тим як приступити до обговорення результатів роботи, тренер просить учасників за стрілкою годинника передати один одному свої роботи, аби кожен зміг ознайомитися з малюнками своїх колег і потім задати питання, що хвилюють.

Хто бажає зробити презентацію своєї роботи? Розкажіть, будь ласка, про те, що ви зобразили на малюнку. Який він, ваш стрес? На що він схожий?

Як ви до нього ставитесь: він вам подобається, приємний (чим), не подобається (що саме в ньому не подобається), ви його боїтеся? та ін.

Де ви на цьому малюнку? Як ви взаємодієте зі своїм стресом (боретесь з ним, протистоїте йому, уникаєте його, стрес оволодів вами, ви у стресі, ви приручили свій стрес, ви потоваришували з ним, він вам байдужий)?

Чи зображені на малюнку фактори, що впливають на виникнення стресу? Які вони?

Чи зображені на малюнку показники (маркери), за якими можна виявити стан стресу? Які вони?

Що є результатом вашої взаємодії зі стресом?

Тренер запитує, чи є питання в учасників до своїх колег.

На етапі рефлексії тренер разом з учасниками формує “сухий залишок”.

Серед факторів, що викликають стрес, учасники, як правило, відмічають:

- високу суб’єктивну значущість подій;
  - характеристики зовнішньої середовища (шум, освітлення, температура, відсутність сонця);
  - інформаційне перевантаження або, навпаки, недостатність інформації;
  - порушення границь (територіальних й психологічних);
  - неможливість вплинути на ситуацію;
  - перекладання відповідальності.
- Показники (маркери) стресу:
- тривога, неспокій;
  - роздратування, злість;
  - підвищення голосу;
  - психосоматичні реакції (тремор тіла, почервоніння шкіри, тремор голосу тощо);
  - неуважність, забутливість;
  - апатія, демотивація;
  - відсутність сну;
  - відсутність апетиту або, навпаки, обжерство (людина заїдає свій стрес);
  - відсутність статевого потягу.

По завершенню вправи тренер пропонує учасникам повісити на стіну (дошку) свої малюнки, аби до них можна було звертатися в процесі заняття.

#### 6.4. Вправа “Якщо б..., то я почав би...”

**М е т а:** вироблення навичок швидкого реагування на конфліктну/стресову ситуацію.

Вправа відбувається по колу. Один учасник обумовлює деяку конфліктну ситуацію. Наприклад: “Якщо б мене обдурили в магазині...”. Наступний, який сидить поруч, продовжує (закінчує) пропозицію. Наприклад: “... я почав би вимагати книгу скарг”.

Доцільно провести вправу в декілька етапів, у кожному з яких беруть участь всі присутні, після чого черга обговорення.

Ведучий відзначає, що як конфліктні ситуації, так і виходи з них можуть повторюватись.

#### 6.5. Рефлексія заняття. Вправа “Райдуга”

Учасникам пропонується уявити райдугу та зробити такі вправи:

- пройдіть під нею;
- доторкніться до неї, відчуйте тепло або прохолоду кольорів;
- погойдуйтеся на ній.

Потім відбувається обмін враженнями, почуттями стосовно вправи й заняття в цілому.

#### 6.6. Ритуал прощання. Вправа “Враження”

Група стає в коло і учасники тренінгу разом з потискуванням руки передають один одному свої враження: “Я зрозумів, що ти для мене...”, “Я вдячний тобі за те, що...”.

### Заняття 7

**М е т а:** покращення усвідомлення вибору стратегії у стресових ситуаціях, вибір правильних стратегій поведінки.

#### 7.1. Ритуал привітання. Вправа “Асоціації”

Учасникам пропонується зобразити себе явищем природи, проникнутися цією асоціацією, проявити себе в ній.

## 7.2. Вправа “Оцінювання стресорів”

Спрямована на допомогу учасникам у реагуванні на різноманітні стресори. Учасникам пропонується бланк з таблицею (табл. 3.2), в яку вони повинні записати типові для них стресові ситуації, оцінити кожен стресор за 5-бальною шкалою та відмітити свої почуття, думки, поведінку в цих ситуаціях стресу. Потім відбувається загальне обговорення.

Таблиця 3.2 – Бланк до вправи “Оцінювання стресорів”

Стресор – ситуація, що викликає стрес	Оцінка (від 1 до 5)	Думки	Почуття	Поведінка

## 7.3. Практичне завдання “Відпрацювання алгоритму дій під час стресової ситуації”

Завдання виконують індивідуально. Кожен з учасників пригадує актуальну для нього стресову ситуацію, яка впливає на нього, і, дотримуючись алгоритму, послідовно проходить всі етапи вправи, фіксуючи на папері відповіді на етапи 2–4.

Для виконання завдання алгоритм дій має бути записаний на дошці. На фліп-чарті чи у кожного учасника має бути роздрукований екземпляр, щоб учасники мали змогу звертатись до завдання.

### Алгоритм дій під час стресу

Етап 1. Нейтралізація надлишку негативних емоцій.

Медитація на диханні.

**І н с т р у к ц і я д о п е р ш о г о е т а п у.** Пригадайте стресову ситуацію, яка вас непокоїть. Якщо ви відчули хвилювання чи якісь негативні емоції після пригадування стресової ситуації, зосередьтеся на процесі вашого дихання – відслідкуйте повітряні потоки при вдиханні та видиханні зі збереженням природного ритму дихання, поки ви не заспокоїтесь.

Етап 2. Формування впевненості у собі.

Аутотренінг.

**І н с т р у к ц і я д о д р у г о г о е т а п у.** У такт з вашим диханням ви вимовляєте формули:

- я розслабляюсь та заспокоююсь;
- мої руки розслабляються та заспокоюються;
- моє обличчя розслаблюється та заспокоюється.

Формули впевненості.

Після зниження первинного рівня стресу ви проговорюєте фрази типу “я відчуваю спокій та впевненість у собі”.

М’язова система переходить від стану спокою до тону.

Етап 3. Визначення структури стресора.

З чим слід примиритися?

У чому можна знайти позитивний момент?

Що в цій ситуації я можу змінити?

Етап 4. Що я можу (повинен) зробити в цій ситуації?

Етап 5. Пошук ресурсів.

Які вже є?

Які ресурси треба знайти? Як це зробити?

Скласти план дій на 1 годину, 6 годин, 12 годин, 1 добу, 1 тиждень.

Етап 6. Перейти до виконання плану.

Обговорення результатів виконання вправи.

Чи змогли Ви знайти вирішення (повне чи часткове) стресової ситуації?

Яким чином змінювалось Ваше самопочуття в процесі виконання завдання?

#### 7.4. Рефлексія заняття. Вправа “Сонячні промені”, пам’ятка “Як перехитрити стрес”

Рефлексія є підсумком тренінгового заняття. Ведучий пропонує учасникам великий аркуш із зображенням сонця, а учасники повинні на його променях написати способи подолання стресорів. Потім кожному учаснику тренінгової групи вручається пам’ятка “Як перехитрити стрес”.

##### Пам’ятка “Як перехитрити стрес”

Аутогенне тренування.

Більше руху (біг, аеробіка).

Не затягувати з вирішенням будь-яких конфліктів.

Сходити в кіно, послухати улюблену музику, робити те, що подобається.

Скоротити до мінімуму поїздки і зустрічі, без яких можна обійтися.

Навчитися говорити людям “ні”.

Не перевантажувати себе.

Не зловживати кавою, алкоголем.

У стресовій ситуації бажано зробити паузу, хоча б 15-20 хв, прогулятися, поговорити з друзями.

Переключити увагу на приємну тему.

Якщо спізнюєшся, потрібно вселити собі, що як би ти не сердився – пробка на дорозі від того не зменшиться, автобус не поїде швидше.

При одержанні неприємної звістки буває корисно уявити собі більш приємний сценарій.

Червоний, жовтий і жовтогарячий кольори діють як сильні подразники.

Блакитний колір – це колір глибокого шоку, колір страху, колір стресу.

Синій і зелений кольори заспокоюють.

Гарна класична музика знімає почуття пригніченості.

З’їжте банан. У ньому є багато корисних речовин, що мають антистресову дію.

Завершується заняття підбиттям підсумків та обговоренням набутого досвіду.

### 7.5. Ритуал прощання. Вправа “Листи”

**М е т а:** підбиття підсумків роботи в групі, прощання з групою.

Учасникам пропонується написати один одному на прощання листи, все, що вони хотіли б сказати. За бажанням листи можна зачитувати.

### Заняття 8

**М е т а:** тренування адекватного вибору поведінкової стратегії оволодіння зі стресовою ситуацією.

#### 8.1. Ритуал привітання. Вправа “Павутина”

**З а б е з п е ч е н н я:** для виконання вправи необхідний клубок ниток.

**І н с т р у к ц і я.** Станьте в коло. У кожного є можливість щось розповісти про себе. Наприклад, чим вам подобається займатися. Улюблене хобі. Подумайте, що ви хотіли б розповісти про себе. Тренер бере клубок і, сказавши дещо про себе, затискує вільний кінець нитки у руці і передає клубок будь-якому учаснику. Таким чином, поступово всі члени групи потрапляють “в павутину”.

#### 8.2. Вправа “Нахаба”

Тренер нагадує, що кожен колись потрапляв у ситуацію, коли всі стоять у черзі і раптом попереду хтось “влазить”. Ситуація надзвичайно життєва, але часто буває так, що навіть слів бракує, щоб висловити своє схвилювання і обурення. Учасникам пропонується розбитися на пари і розіграти таку ситуацію. Один учасник – “нахаба”, заходить справа, інший повинен відреагувати експромтом і так, щоб у “нахаби” більше не виникло бажання чинити у такий спосіб. Потім “нахаба” заходить зліва, а гравці кожної пари повинні відреагувати. У кінці проводиться конкурс на кращу відповідь у такій ситуації. Тренер оцінює найвинахідливішого гравця.

#### 8.3. Рольова гра: демонстрація різних типів копінг-поведінки

Ведучий просить учасників розіграти сценки, що демонструють способи того, як упоратися зі стресом, із наступним обговоренням і отриманням зворотного зв'язку. Наприклад, розігрування завдань фрустраційного тесту Розенцвейга.

#### 8.4. Обговорення основних стратегій поведінки

На прикладах щойно розіграних ситуацій ведучий організовує обговорення основних стратегій, використовуваних людиною для того, щоб упоратися зі стресом (вирішення проблем, пошук соціальної підтримки,

уникнення). Виділяються більш і менш ефективні стратегії.

Потім ведучий пропонує учасникам написати на аркуші паперу ще по 1-2 приклади подолання стресових ситуацій. Спільними зусиллями визначаються основні копінг-стратегії в цих прикладах. Використовуючи метод мозкового штурму, члени групи разом з ведучим розробляють і записують на аркуші паперу навички поведінки, що сприяє ефективному подоланню стресу.

### 8.5. Рефлексія заняття. Вправа “Асоціація із зустріччю”

Учасникам пропонується висловити свої асоціації із зустріччю. Наприклад: “Якби наша зустріч була тваринною, то це була б... собака”.

### 8.6. Вправа “Аплодисменти”

Ми з вами добре попрацювали. На завершення я пропоную уявити на одній долоні посмішку, на іншій – радість. А щоб вони не втекли від нас, їх треба міцно-міцно поєднати в аплодисменти.

## Заняття 9

**М е т а:** усвідомлення власних мотивацій професійної діяльності; формування професійних цілей відповідно до власної мотивації; формування навичок досягнення встановлених цілей.

### 9.1. Ритуал привітання. Вправа “Торкнись мене”

Учасники в перші хвилини заняття рухаються по кімнаті і, зустрічаючись з партнером, по черзі торкаються ліктями, колінами і мовчки посміхаються один одному. Варіантами невербального вітання можуть бути торкання плечима, ступнями за тим самим принципом “кожен – з кожним”.

### 9.2. Вправа “Бути нескромним”

**М е т а:** внутрішньо повторити ситуацію успіху, що сприяє виникненню мотивації та енергії, необхідних для нових досягнень.

Учасникам пропонується скласти список справ, які, на їх думку, в минулому вони виконали успішно, та записати результати, якими вони пишаються. Складаючи список, ведучий просить учасників бути мінімально скромними, адже йдеться про те, що учасники оцінюють як успіх. Вони повинні сконцентруватися на найбільшому їх успіху, заплющити очі, побачити й відчувати цю ситуацію ще раз, пережити весь успіх так сильно, як тільки це можливо. Після виконання вправи відбувається обговорення.

Потім ведучий пропонує обговорити таке: мріючи, проси у життя по максимуму.

### 9.3. Вправа “Шлях до мети”

Учасникам тренінгу пропонується подумати про найважливіші цілі, що стоять перед ними на цьому етапі життя, та коротко описати їх декількома ключовими словами. Спектр цілей може бути дуже широким: це можуть бути абстрактні і конкретні цілі, важкодоступні і легкі, далекі і близькі. Вирішальне значення має те, що мета важлива для учасника, і він дійсно бажає її досягнути (на виконання цього завдання відводиться 5 хв). Потім пропонується вибрати з цього списку ту мету, яка в дану хвилину є найближчою, найбільш привабливою для них. Учасники зручно сідають і заплющують очі. Учасникам пропонується набрати у легені вдвічі більше повітря і разом з повітрям, яке вони видихають, випустити всі клопоти, думки, невідкладні справи, напругу. Необхідно зосередитися на вибраній меті (30 с).

У свідомості учасників повинна виникнути картина або образ, що символізує для них цю мету. Залишаючись із заплющеними очима, їм пропонується уявити довгу, пряму стежку, що веде на вершину пагорба, а над ним саме той образ, що символізує вибрану мету. По обидва боки від стежки присутні різні сили, які намагатимуться звернути учасників з вибраного шляху, заважатимуть досягнути вершини пагорба (1 хв). Ці сили символізує різноманітні відволікаючі ситуації, людей, менш важливі цілі, негативні настрої. У їх розпорядженні є багато засобів, що можуть змусити учасників зійти з вибраного шляху. Вони намагатимуться лишити їх мужності або чимось звабити, навести логічні доводи, що йти далі немає сенсу, можуть залякувати або викликати почуття провини (1 хв).

Учасники повинні уявити себе згустком волі та йти вперед стежкою, не поспішаючи, аби усвідомити стратегію кожного “збудника спокою”. Їм необхідно відчувати напрямок руху, можна навіть поговорити з кимось з відволікаючих, однак, потім знову продовжувати шлях (3 хв). Коли учасник досягне вершини пагорба, йому необхідно уважно подивитися на образ, що символізує його мету, відчувати його та трошечки побути поруч, насолодитися його близькістю. Він повинен відчувати, що для нього означає цей образ, прислухатися до нього (1 хв).

Потім всі образи повинні відійти на другий план, а учасникам необхідно забрати з собою те, що виявилось для них важливим, і поступово повертатися назад. Учасники розплющують очі і записують свої роздуми про мету й ті образи, що змушують зійти з вибраного шляху.

### 9.4. Вправа “Сходинок досягнень”

Учасників просять подумати про яку-небудь мету, якої їм хотілося б досягти протягом найближчого року, і стисло записати її (мету, з якою працювали у попередній вправі, або нову). Після цього вони малюють на аркуші паперу формату А4 драбину з шести сходинок. Нижня сходинка позначає стан, коли ця мета абсолютно не досягнута, верхня – коли вона повністю досягнута. Учасникам пропонується записати біля першої й останньої



сходинок по 2-3 ознаки, що позначають особливості ситуації, коли мета відповідно не досягнута або досягнута повністю. Після чого учасників просять подумати, на якій сходинці досягнення мети вони знаходяться в даний момент, зазначити цю позицію і записати 2-3 її головні характеристики.

Коли цю частину роботи завершено, перед учасниками постає головне питання: що конкретно необхідно зробити, щоб піднятися в досягненні мети на одну сходинку вище? Для роздумів надається 1,5-2 хв, після чого учасників просять записати або намалювати головні міркування щодо цього. По завершенню задають ще одне питання: коли саме кожен з учасників зробить те, що йому потрібно для наближення до мети ще на одну сходинку?

Потім учасників просять висловитися, яких висновків вони дійшли особисто для себе під час виконання цієї вправи, а також в яких життєвих ситуаціях, на їх думку, доцільно застосовувати подібні техніки. За бажанням декілька учасників можуть більш детально розповісти, що за мету вони поставили і які дії запланували для її досягнення.

### 9.5. Вправа “Стріла”

Тренер звертається до учасників: “Ми пропустили через свою свідомість величезну кількість інформації. Завтра всю її ми використаємо для самопізнання, а потім – і для самозмін. Але для того, щоб досягти певних змін, необхідно чітко знати, чого ви хочете. Розслабтесь. Сядьте зручно, щоб не хотілося змінити позу. Заплющіть очі. Не намагайтеся прикладати зусилля, для того щоб слідувати за мною. Просто спостерігайте за тим, що бачите і відчуваєте. Якщо хтось нічого не зможе уявити, просто відпочивайте.

Уявіть, що тримаєте в руках лук. Відчуваєте м'язами ніг, як сильно ви стоїте на землі. Тримаєте лук однією рукою, а тятиву зі стрілою – іншою. Відчуйте, як напружуються м'язи рук, коли ви натягаєте тятиву. А тепер спробуйте ясно і чітко побачити поперед себе мету. Подивіться, як указує на неї вістря стріли. Ваш лук заряджений і повністю готовий до пострілу, стріла націлена точно в мету. Відчуваєте, скільки енергії сконцентровано в стрілі. Вам треба лише відпустити стрілу, щоб ця енергія понесла її до мети... І от стрілу випущено. Стежте за її польотом і відчувайте її спрямованість на мету. Нічого більше не існує для стріли – лише ціль. Ніяких сумнівів, відхилень убік, відступів. Стріла летить прямо і входить точно в середину мішені.

Спокійно та впевнено ви можете послати в мету ще кілька стріл і відчути спрямовану в одну точку концентровану силу і рішучість... (1 хв). Тепер повертайтеся назад і повільно розплющуйте очі”.

### 9.6. Рефлексія заняття

Учасникам тренінгу пропонується висловити свій актуальний емоційний стан, а також відповісти на питання:

- що я отримав від цього заняття?
- що було для мене відкриттям?

- що мене здивувало, наštтовхнуло на подальші роздуми?
- з яким почуттям я закінчую тренінгові заняття?

### 9.7. Ритуал прощання. Вправа “Піраміда почуттів”

**М е т а:** закріпити знання, отримані під час тренінгу, досягнути стану душевної рівноваги.

Кожен учасник виходить на середину кімнати, простягає руку вперед та каже: “Сьогодні я дізнався (відкрив для себе, зрозумів, навчився, відчув)...”. Наступний учасник кладе свою руку на долоню попереднього. Таким чином, “будується” піраміда почуттів.

## Заняття 10

**М е т а:** усвідомлення власної мотивації професійної діяльності.

### 10.1. Ритуал привітання. Вправа “Прислухатися до себе”

Учасникам пропонується сісти зручніше, протягом 1-2 хвилин заплющити очі, розслабитися й прислухатися до себе, нібито зазирнути в себе й поміркувати: що кожен відчуває, який у нього настрій. Потім відкрити очі й назвати свої почуття в даний момент. Наприклад: “Я – Анна, мені зараз весело, тому що...”.

Потім учасники об’єднуються у пари й кожен говорить своєму партнеру три слова (іменники), що характеризують його особистість. Наприклад: “Еля: земля, вулкан, змія”. Напарник повинен розшифрувати слова як особливості особистості. Потім парами всі пояснюють ці слова (спочатку один з пари розповідає, як він зрозумів ці слова, а інший доповнює їх зміст або спрощує його).

### 10.2. Вправа “Моя майбутня самореалізація”

Учасникам тренінгу пропонується уявити себе через 10 років, за умови, що їхнє життя триває у повній відповідності з найкращими побажаннями й очікуваннями. Учасники по черзі описують свій образ у майбутньому (скільки їм років, який вони мають вигляд, де і ким працюють, яке їх матеріальне становище та до чого вони прагнуть). Потім відбувається обговорення тих образів, які вдалося уявити учасникам тренінгу. Необхідно прагнути надавати цим образам максимальної визначеності, яскравості.

### 10.3. Вправа “Мотивація”

У кожного з нас є певне уявлення про самого себе, про ті ролі, які б він хотів виконувати у житті, про свої сильні сторони і слабкості, про особливості своєї особистості. Ми відчуваємо себе щасливими тоді, коли можемо

реалізувати цей образ в особистому та професійному житті. Однак часто ми вважаємо, що в професійній діяльності не слід проявляти свою особистість. І тоді відносно швидко починаємо відчувати напругу та незадоволеність роботою.

Тому кожному пропонується намалювати схему: посередині аркуша треба намалювати квадрат і вписати в нього такі особливості особистості, які здаються учасникам важливими для професійної діяльності. Навколо квадрату необхідно написати ті якості, які учасники не можуть використовувати у професійній діяльності, тому що з їх точки зору вони не потрібні і, більше того, є недоречними (30 хв).

Потім всі учасники по черзі презентують свої схеми. Решта учасників діляться своїми враженнями. Дуже важливий момент у роботі тренінгової групи – це самозвіти учасників тренінгу, завдяки яким можна зрозуміти ставлення до проведеного заняття, внутрішній стан та відчуття кожного учасника.

#### 10.4. Вправа “Налаштуйся на успіх”

Вправа побудована за принципами аутотренінгу, обов’язковим є музичний супровід.

Ведучий пропонує учасникам тренінгу заплющити очі, розслабитися і уявити себе на березі моря. Потім ведучий дає установку у формі розповіді: “Ви бачите, як хвилі з шерехом набігають на піщаний берег. Великі, сильні хвилі з бурунами білої піни. Ви відчуваєте розкутість і силу морських хвиль. Вдихаєте свіже повітря.... І відчуваєте, що і вас наповнює сила і могутність. Разом з цим з’являється неясне відчуття радості. Ви знаєте, що успіх поряд. Успіх – ваш. Вам доведеться важко працювати, долати складнощі. І все одно вам радісно йти шляхом успіху. Ви обов’язково досягнете його. Відчуйте ще раз дихання успіху – вашого успіху. Відчуйте знов почуття радості, впевненості і сили”.

#### 10.5. Рефлексія заняття

Кожен учасник повинен висловити свої думки щодо того, які знання та навички він отримав під час тренінгу, згадати приємні моменти спілкування та взаємодії з колегами.

#### 10.6. Ритуал прощання. Вправа “М’яч бажань”

Кожен учасник, передаючи м’яч сусіду, виголошує бажання.

#### Заняття 11

**М е т а:** розвинення навичок зняття емоційної напруги в стресових станах; досягнення ефекту швидкого і глибокого відновлення.

### 11.1. Ритуал привітання. Вправа “Привітання”

**М е т а:** сприяти встановленню контакту між учасниками групи та налаштуванню на роботу у групі.

Вправу починає тренер, а потім її підхоплює один з учасників. Тренер говорить привітання або комплімент у такій формі: “Привіт усім, у кого в цей момент хороший настрій!”. Ті, кого стосуються ці слова, відповідають: “Дякую!”. Вправа повторюється кілька разів, а потім правила змінюються. Тепер привітання мають звучати так: “Доброго дня всім, хто добрий і справедливий!” або комплімент: “Чудово виглядають усі хитрі й завбачливі”. Вислів має містити якусь характеристику стану, рису характеру тощо. Ті учасники, які на їхню думку, мають названу рису, повинні хором говорити: “Привіт” чи “Дякую”, залежно від того, що це було: привітання чи комплімент, а інші учасники мовчать.

### 11.2. Вправа “Тільки сидіти”

Для виконання вправи ведучий пропонує учасникам спробувати протягом однієї хвилини просто сидіти та ні про що не думати. При цьому ведучий зазначає, що в цій тиші їх можуть турбувати різні думки, але вони повинні намагатися не відволікатися та й надалі спрямовувати свою увагу тільки на сидіння. По закінченню вправи відбувається обмін думками та емоціями.

### 11.3. Вправа “Антистресова релаксація”

Сядьте зручно.

Заплющіть очі, дихайте повільно й глибоко. Зробіть вдих і приблизно на десять секунд затримайте подих. Видих робіть не кваплячись, стежте за розслабленням і подумки говоріть собі: “Вдих і видих, приплив і відплив”. Повторіть цю процедуру п’ять-шість разів. Потім відпочиньте близько двадцяти секунд.

Вольовим зусиллям скорочуйте окремі м’язи або їхні групи. Скорочення втримуйте до десяти секунд, потім розслабте м’язи. У такий спосіб пройдіться по всьому тілу. При цьому уважно стежте за тим, що з ним відбувається.

Спробуйте якомога конкретніше уявити собі відчуття розслабленості, що пронизує вас знизу доверху: від пальців ніг через ікри, стегна, тулуб до голови. Повторюйте про себе: “Я заспокоююся, мені приємно, мене ніщо не тривожить”.

Уявіть собі, що відчуття розслабленості проникає в усі частини вашого тіла. Ви відчуваєте, як напруга залишає вас. Відчуйте, що розслаблені ваші плечі, шия, лицьові м’язи. Сидіть спокійно, як “ганчіркова лялька”.

Настає пробудження. Порахуйте до двадцяти. Говоріть собі: “Коли я дорахую до двадцяти, мої очі розплющуються, я буду почувати себе бадьорим”.

Завершується заняття підбиттям підсумків та обговоренням набутого досвіду.

#### 11.4. Вправа “Артсалон”

**М е т а:** гармонізація емоційного стану.

**З а б е з п е ч е н н я:** аркуші білого паперу (А4, ватман), набори фарб, фломастерів, олівців (по 3-4 комплекти).

Учасник групи (кожен індивідуально) малює (фарбами, фломастерами, олівцями) свій стан та пише до нього білий вірш. Потім кожен учасник коментує свій малюнок. Обговорюється стан учасників, звертається увага на схожі сюжети малюнків у різних учасників тренінгу.

#### 11.5. Рефлексія заняття

Учасникам пропонується висловити свій актуальний емоційний стан, а також відповісти на питання:

- що ви думаєте про наше заняття?
- що було для вас важливим?
- чого ви навчилися?
- що вам сподобалося, що залишається незрозумілим?

#### 11.6. Ритуал прощання. Вправа “Я бажаю всім”

**М е т а:** створення позитивного настрою, згуртування групи, відчуття єдності, укріплення відчуття належності до групи.

Кожен учасник тренінгу по черзі закінчує фразу: “Я бажаю всім...”.

### Модуль 3. Розвиток ціннісно-сислової сфери у військовослужбовців

#### Заняття 12

**М е т а:** усвідомлення своєї значимості, життєвих цінностей, прогнозування своїх життєвих перспектив.

#### 12.1. Ритуал привітання. Вправа “Ім’я”

**М е т а:** розвивати в учасників уміння проявляти позитивні емоції щодо інших, формувати почуття самоповаги, самовпевненості, значущості.

Усі учасники стають у коло, а один, передаючи м’яч сусіду, називає своє повне ім’я; завдання інших – назвати, передаючи м’яч по колу, якомога більше варіантів його ім’я (наприклад: Максим, Макс, Максиміліан, Максимка). Завдання повторює кожний учасник.

Запитання для обговорення:

- які ваші враження від такого знайомства?
- що ви відчували, коли чули своє ім’я?

## 12.2. Вправа “Кола життя”

Уявіть собі, що ви у кінотеатрі, а на екрані фільм, в якому ви головний герой. Фільм починається днем народження, а закінчується смертю. Його кадри змінюються з величезною швидкістю, але ви встигаєте вихопити ключові сцени, події, які є поворотними пунктами життєвого шляху. Поділіть цей фільм на три серії, які будуть називатися “минуле”, “сучасне”, “майбутнє”. Зобразіть їх у вигляді трьох кіл будь-якого розміру (рис. 3.1). Керівник тренінгу коментує варіанти виконання цієї вправи, акцентуючи увагу на пропорціях кіл: психологічно “молоді” люди звичайно малюють кола так, що,  $Ми = С = М$  (Ми – минуле, С – сучасне, М – майбутнє), а літні люди навпаки:  $Ми > С < М$ .

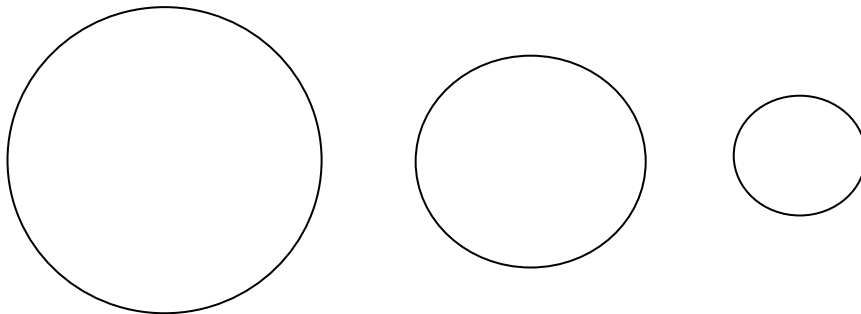


Рисунок 3.1 – Кола життя

Слід звернути увагу на відстань між колами (вони перетинаються, торкаються або віддалені одне від одного), з’ясувати, коли для кожного з учасників тренінгу почалося “сучасне”, з якої події, коли воно закінчиться і розпочнеться “майбутнє”, скільки часу продовжується сучасне (секунду, день, рік). Ці дані дозволять з’ясувати стиль поведінки, а також сприйняти актуальність ситуації. Чим більший розмір кола “сучасне”, тим воно комфортніше, хочеться, щоб воно не закінчувалося, і, навпаки, маленьке “сучасне” – ознака того, що воно не задовольняє респондента.

## 12.3. Вправа “Епітафія”

Процедура охоплює такі етапи.

1. Тренер розповідає притчу: “Кажуть, що десь на Кавказі є старе кладовище, де на могильних плитах можна побачити приблизно такі надписи: «Сулейман Бабашидзе. Народився у 1820 році, помер у 1858 році. Прожив 3 роки...», або «Нугзар Гаприндашвілі. Народився у 1840 році, помер у 1865 році. Прожив 120 років...». Потім він питає у групи: “Що, на Кавказі рахувати не вміють? Можливо, зі смислом робилися всі ці приписки на могильних плитах? А з яким саме смислом?”. Смысл є у тому, що таким чином товариші оцінювали насиченість й загальну цінність життя людини.

2. Загальна інструкція. Зараз ми загальними зусиллями складемо розповідь про деяку людину, яка у наш час (наприклад, у 2013 році) закінчила школу й прожила до 75 років. Кожен по черзі повинен буде назвати важливу

подію в житті цієї людини. З цих подій і складеться її життя. Звертаю особливу увагу на те, що події можуть бути зовнішніми (вступ до якогось закладу, праця в певному місці, якісь вчинки), а можуть бути й внутрішніми, пов'язаними з глибокими роздумами й переживаннями (наприклад, деякі люди стали великими, майже не виходячи зі свого помешкання). Бажано пропонувати події, що відповідають дійсності (без зустрічей з прибульцями тощо).

3. Тренер називає першу подію, наприклад: “Наш герой закінчив середню школу з двома трійками”. Потім учасники по черзі називають свої події. Всі вислови учасників фіксуються.

4. Коли останній гучасник назве свою подію, вважається, що уявний герой вмирає у віці 75 років, відповідно до умов гри.

5. Тренер пропонує всім трохи поміркувати та по черзі, поки без коментарів, сказати, скільки років можна було б написати на могильній плиті героя. Всі по черзі називають свої варіанти (роки, прожиті не безглуздо).

6. Учасники, які назвали найбільшу й найменшу кількість років життя головного героя, коментують свої відповіді.

7. Група відповідає на питання (з подальшим обговоренням): “Які події могли б прикрасити ваше майбутнє життя?”

8. Учасники самостійно придумують і записують 10-15 головних подій життя якогось гіпотетичного учасника вправи. Обговорення результатів індивідуальної роботи відбувається аналогічно попередній схемі.

#### 12.4. Домашнє завдання. Вправа “Автонекролог”

Складіть автонекролог, визначте в ньому основні віхи вашого життя. Подумайте над тим, що ще можна зробити у вашому житті, щоб реальний некролог можна було читати з гордістю. Ця вправа задається додому, а результати обговорюються в групі на наступному занятті.

#### 12.5. Рефлексія заняття

Учасникам задаються питання:

- якою мірою ви задоволені заняттям?
- ваші домінуючі почуття в даний час?
- що в роботі вам сподобалось?

Ведучий висловлюється про свої враження щодо роботи тренінгової групи, підбиває загальні підсумки.

#### 12.6. Ритуал прощання. Вправа “Подарунок”

Вибирають першого охочого. Учасникам групи пропонується по черзі (по колу) що-небудь подарувати кожному учасникові (нематеріальне). Це може бути зірка на небі, схід сонця, талант, удача, радість, любов і т. ін. Тобто те, що не можна покласти в кишеню, але можна взяти з собою.

## Заняття 13

**М е т а:** піднесення цінності особистості учасників, усвідомлення життєвих цінностей як основи бачення власної життєвої перспективи.

## 13.1. Ритуал привітання. Вправа “Дитячі мрії”

**М е т а:** розвивати в учасників навички самопрезентації, створити в групі доброзичливу комфортну атмосферу.

Кожен учасник по черзі називає своє ім’я та закінчує фразу: “Коли я був (була) маленьким, я мріяв (мріяла) бути...”.

## 13.2. Обговорення домашнього завдання (вправи “Автонекролог”)

## 13.3. Вправа “Цілі, цінності, таланти”

У вправі учасниками проробляються особистісні цілі і цінності. Вона сприяє усвідомленню себе й своїх сильних сторін. Учасникам пропонується поетапно проробити виконання інструкцій (роздруковані інструкції – бланки, основні положення яких наводяться нижче, роздають всім членам групи). У невеликій групі можливе обговорення після кожного завершеного етапу роботи.

1. Виявіть ключові аспекти свого життя.

Вирішіть, які життєві аспекти є найважливішими, ключовими для вас.

Дайте відповідь собі на питання: “Що є для мене важливим?”. Цілком імовірно, що у вас вийде такий перелік життєвих інтересів:

- робота;
- родина;
- особистий розвиток;
- дозвілля;
- відносини із друзями;
- фінансове благополуччя;
- здоров’я.

У кожній із цих сфер повинні бути цілі, яких ви прагнете досягти. Потрібно визначити цілі, зрозуміти, що потрібно для їхнього досягнення, й вирішити, як оптимально організувати час для їхнього досягнення.

2. Які ваші таємні бажання?

Викладіть на папері всі свої бажання, навіть найфантастичніші, все, чого вам хотілося б досягти. Включіть до списку прагнення й амбіції, що мають відношення до ключових аспектів вашого життя, як професійного, так і особистого. Наприклад:

- стати начальником;
- працювати не більше чотирьох годин на день;
- порибалити за кордоном;



- з'їздити на Різдво в Об'єднані Арабські Емірати;
- взяти участь у вітрильних перегонах;
- купити “Мерседес” останньої моделі.

Дайте волю своїй фантазії. Деякі бажання можуть бути нездійсненні. Візьміть до уваги свої таємні бажання, не упустіть жоден з елементів свого ідеального життя. Не пишіть того, що прийнято бажати, чого бажають вам інші, внесіть до списку тільки власні цілі, якими би дивними або навіть маревними вони не здавалися. Нехай ваша фантазія простирається до самих зірок, навіть якщо ви на них не потрапите, ви дасте собі шанс відправитися до планет ближче.

Намагайтеся визначити цілі (бажано три) у кожній з життєвих сфер.

Наприклад, цілі вашого сімейного життя можуть бути такі:

- проводити з родиною більше часу;
- разом подорожувати;
- знаходити час на допомогу дітям у виконанні домашніх завдань;
- бути уважним до дружини, влаштовувати події, що запам'ятовуються.

Виклавши на папері свої наміри, ви зможете оцінити, на користь яких аспектів життя ви повинні перерозподілити час.

### 3. У чому ваші таланти?

Складіть перелік своїх здібностей і психологічних якостей. Вони є вашими ресурсами (серед інших) у досягненні поставлених цілей. Не недооцінюйте свій особистісний потенціал. Жодна якість або джерело внутрішньої сили не є зайвими, марними: сміливість, чесність, вміння бути гарним слухачем або вміння ладити з людьми. Якщо вам важко оцінити свої особистісні якості, попросіть товариша поділитися його спостереженнями з цього питання.

### 4. Які цінності ви проповідуєте?

Цілі надають напрямок вашому життю. Тепер необхідно подумати про цінності, яких ви дотримуетесь, тому що саме вони наділяють ваші цілі змістом і значенням. Задайтеся питанням: “Які цінності важливі для мене?”. Наприклад, родина, бог, порядність, напружена праця тощо, перелік повинен бути максимально повним. Сформулювавши для себе цінності, ви будете зв'язати з ними всякий зроблений вами вибір. Ними буде визначатися цінність цілей у ваших очах. Ви зможете відповісти для себе, чи відповідає та або інша мета вашим цінностям. Якщо ні, то чи доцільно до неї прагнути? Чи не варто змінити мету, щоб вона відповідала вашим цінностям? Чи не йде робота врозріз із вашими цінностями? Чи стане досягнення мети черговим кроком до життя, до якого ви прагнете?

### 5. Ваші основні завдання.

Тепер, коли ви розібралися зі своїми цілями, викладіть на папері завдання, виконання яких дозволить досягти поставлених цілей.

Приклад: завдання, виконання яких дозволить мені стати начальником.

1. Протягом наступних дев'яти років кожні три роки домагатися чергового підвищення.

2. Справити враження на керівництво своєю проникливістю у професійних питаннях.

3. Стати помітною особистістю.

Завдання повинні бути конкретними, реалістичними й здійсненними. Можливо, деякі цілі з вашого списку ніколи не будуть повністю досягнуті, але завдання повинні бути реально здійсненними. Вимоги до завдань:

- виконуваність (існує реальна перспектива виконання);
- конкретність (ви чітко уявляєте, що повинні робити);
- вимірність (ви знаєте, коли завдання дійсно виконане);
- цінність (його виконання сприяє досягненню мети);
- позитивність (при виконанні завдання ви відчуваєте почуття задоволення);
- можливість коректування (у випадку, якщо ваші цілі зміняться, завдання може бути переформульовано).

Якщо ваша мета має загальний характер, наприклад, проводити з родиною більше часу, необхідно визначити для себе більш конкретне завдання, рішення якого дозволить досягти поставленої мети. Завдання повинне відповідати згаданим вище критеріям. Приклад: конкретне завдання полягає в проведенні вихідного з улюбленою людиною у цікавій подорожі, вечеря в ресторані тощо. Це завдання здійсненне, тому що можна заздалегідь спланувати його виконання. Воно є значимим й вимірним. Якщо ви нікуди не з'їдете, то намір зовсім очевидно виявиться нереалізованим. Завдання має позитивний характер, тому що в підсумку ви будете задоволені. І, нарешті, завдання може бути змінене або розширене, наприклад, ви можете продовжити подорож у наступні вихідні. Виконання кожного завдання може бути поділене на окремі досяжні кроки.

6. Класифікація цілей і завдань за ступенем пріоритетності.

#### 13.4. Рефлексія заняття

Висловлення всіх учасників тренінгової групи:

- мої відчуття;
- мої почуття;
- мій стан;
- що було важко виконати під час тренінгу?;
- що було легко виконати під час тренінгу?.

#### 13.5. Ритуал прощання. Вправа “Думка”

**М е т а:** піднесення цінності особистості учасників, формування впевненості у собі, розвивати в учасників уміння проявляти позитивні емоції щодо оточуючих.

“Зараз ми станемо учасниками однієї дуже важливої справи. Річ у тому, що ми сьогодні аналізували себе як особистість і може, навіть, не задумувались, що

про нас думають наші друзі. Саме зараз буде така хвилина, коли оточуючі будуть говорити про кожного з нас щось позитивне: про душевне багатство, цінності, позитивні якості, які є в нас. Для цього ми сядемо в коло. Кожен по черзі скаже про душевне багатство, цінності, позитивні якості тієї людини, яка сидить ліворуч від нього”.

Модуль 4. Корекція негативних психічних реакцій та станів, які виникають при виконанні СБЗ з припинення масових заворушень та безладь, покращення якості сну, підвищення цінності життя

#### Заняття 14

**М е т а:** усвідомлення і прийняття своїх почуттів; позбавлення негативних почуттів; оволодіння методами психічної саморегуляції.

##### 14.1. Ритуал привітання. Вправа “Я в тебе навчився”

Пропонується застосування вербальних засобів. Учасники повинні обов’язково сказати один одному декілька теплих слів – виділити те, чому “я в тебе навчився”. При цьому використати загальне вітання: стоячи у колі, учасники піднімають вгору зчеплені руки.

##### 14.2. Вправа “Мобілізуєча мікропауза”

**М е т а:** оволодіння методами психічної саморегуляції.

Влаштуйтеся зручніше. Згадайте золоте правило тренінгу: кожне слово повинно стати відчуттям. Приготувались.

Починаємо виконання мобілізуючою мікропаузою.

Мої думки повністю сконцентровані на вправі.

У мене зараз одне бажання – пом’якшити нервову напругу.

Я подумки виголошую фрази й намагаюся їх відчутти.

Концентрую свій погляд на одній точці.

Дивлюся в одну точку спокійно, без напруження.

Дивлюся в одну точку поглядом людини, що замислилась.

Заспокоюю своє дихання. Дихання спокійне, рівне.

Мої думки сконцентровані на руках. М’язи рук розслабляються.

Руки починають ставати важкими.

На кінчиках пальців з’являється пульсація.

Руки сповнюються теплом, стають важкими.

Погляд спрямовано в одну точку.

Я спокійний, впевнений у своїх силах.

Емоції та воля єдині.

Розслабляються мимічні думки лоба, брів, щік.

В обличчі повністю зникає напруга.

Моє обличчя повністю спокійне.

Повністю зникає тривога. З'являється та зростає впевненість.  
 Дихання спокійне та рівне.  
 Погляд спрямовано на одну точку.  
 Я спокійний, я абсолютно спокійний.  
 Я повністю впевнений у собі, в своїх силах.  
 Нервові напруження змінюється на приємну бадьорість та внутрішній спокій.  
 Дихання рівне, енергійне.  
 Відчуваю прилив бадьорості.  
 Відриваю погляд від однієї точки.  
 Стискаю пальці рук в кулаки.  
 Енергійно потягуюся.  
 Я активний та готовий до дій.  
 Вправу закінчено.  
 Рефлексія.

### 14.3. Вправа “Образ Я”

**М е т а:** позбавлення негативних почуттів (зниження дії внутрішніх особистісних факторів стресу).

Люди часто страждають від недуг, в основі яких є “не пережитий” стрес. Наймоднішим, а також таким, що часто ігнорують, засобом зцілення в дійсності є свідомість людини. “Не пережитий” стрес й викликані ним почуття обумовлені минулим травмуючим досвідом, проте, хвилюють нас тепер. Ми стаємо заручниками простої ситуації тільки тому, що в нашій пам'яті активізується старий запис, який шкідливий тепер і заважає активно, конструктивно реагувати. До таких почуттів належать: страх, сором, провина, тривожність, гнів, неповноцінність, безпомічність, депресія, вразливість.

Світ об'єктивний, а наше сприйняття світу й ми самі суб'єктивні. Проте наше самопочуття й стресостійкість залежать від суб'єктивного сприйняття об'єктивного світу, частиною якого є ми самі. Неадекватна занижена самооцінка викликає почуття неповноцінності. Ця вправа дозволить учасникам позбавитися такого пригнічуючого почуття.

**П е р ш и й е т а п.** Всім учасникам тренінгу пропонується використовувати метод гіперболізації, перебільшено продемонструвати своє почуття неповноцінності в групі.

Кожен по черзі розповідає, який він безглуздий та неповноцінний, намагається виглядати дурнем, утрирувати вираз свого обличчя, робить спробу вести себе безглуздо та абсурдно, рухаючись аудиторією. Потім, за командою тренера, учасники намагаються змінити свої відчуття на протилежні. Кожен повинен підійти до дзеркала, поглянути в нього й виголосити “Я приймаю себе. Все у мене в порядку”.

**Д р у г и й е т а п.** Після того, як всі виконали попередню процедуру, починається обговорення проблеми. Кожен повинен відповісти на питання: “Що переконало мене, що я був не в порядку?”.

Третій етап (за Л. А. Пергаменщиком) тренер починає з коментарія про те, що більшість наших почуттів є щирими і відповідають дійсності. Однак, якщо ви експлуатуєте свої почуття, якщо вони не відповідають реальній дійсності, то ви збираєте й вішаєте на себе негативні ярлики й горбитесь під їх важкістю. Позитивне ставлення до себе – це золотий ярлик. Золоті ярлики відповідають реалістичній поведінці “тут і зараз”, почуттям щирим і гідним дорослої особистості. Починайте збирати золоті ярлики прямо зараз й вручайте собі золоті ярлики кожного разу, як ви виконаєте що-небудь впевнено. Скажіть собі: “Я зробив це добре!”. А тепер складіть список всіх тем, з яких ви компетентні. Не потрібно зневажати будь-якими деталями життя, які ви повноцінно реалізуєте. Це і будуть ваші золоті ярлики на сьогодні.

Протягом 5-7 хвилин учасники працюють над виконанням завдання. Після чого кожен зачитує свій список. Тренер просить кожного порахувати кількість золотих ярликів й видає кожному шоколадні монетки згідно з кількістю названих позитивних самооцінок.

Шоколадні монетки можна замінити орденськими стрічками, прикріпивши до них кольорові скріпки або наклейки. Можна ввести таке правило: кожне нове заняття починати з одягання орденської стрічки й прикріплення додаткових золотих ярликів, якщо вони з'являться в учасників тренінгу як результат внутрішньої роботи над підвищенням власної самооцінки.

#### 14.4. Вправа “Бар’єр”

Учасник вправи представляє рису характеру, навичку (або відсутність її), відношення, страх, що є перешкодою – бар’єром на шляху досягнення бажаної мети. Цей бар’єр може бути у вигляді купи або ряду стільців, а може бути представлений допоміжною особою. Така техніка ще має назву “стіна” або “бар’єр”. Іноді виконавець заявляє про наявність декількох бар’єрів. Ведучий може йому влаштувати зустріч із усіма бар’єрами одразу або по черзі. Звичайно, успішний кінець сцени забезпечує можливість усунути фізичний бар’єр або утворити прохід між стільцями, щоб виконавець міг вільно пройти або перестрибнути через них.

#### 14.5. Рефлексія заняття. Вправа “Які почуття з’явилися на занятті”

Можлива довільна форма висловлювання за орієнтуючими запитаннями.

Які почуття з’явилися на занятті?

Що здивувало? Дратувало? Сподобалось?

Що було найважчим та найлегшим?

Які приходили думки?

#### 14.6. Ритуал прощання. Вправа “Піраміда позитивних почуттів”

**М е т а:** рефлексія всіх попередніх занять.

Тренер говорить, що протягом всіх попередніх занять учасники отримували нові знання й вміння, а тепер необхідно побудувати піраміду позитивних відчуттів.

Перший учасник підходить до імпровізованої піраміди (або реальної, з картону), простягає до неї руку й говорить, що він дізнався, чого навчився за ці дні. Потім всі учасники по черзі підходять до піраміди, й поклавши свої руки на руки присутніх, розповідають, що вони дізналися на заняттях.

### Заняття 15

**М е т а:** усвідомлення і прийняття своїх почуттів, власної стратегії поведінки; робота з негативними почуттями; освоєння ефективних способів зняття внутрішнього напруження.

#### 15.1. Ритуал привітання. Вправа “Позитивний монолог”

**М е т а:** прийняття свого “Я” в позитиві, розвиток рефлексії.

Кожен з учасників розповідає про себе протягом двох хвилин щось позитивне. Якщо він намагається (на думку ведучого або групи) якимось чином прикрасити те, про що говорить, він отримує покарання у вигляді додаткових тридцяти секунд. Якщо він вимовляє негативні або песимістичні судження, принижуючи власну гідність або можливості, то по закінченню розповіді йому дається завдання тричі перефразувати вимовлені судження в конструктивному сенсі.

#### 15.2. Вправа “Ехо”

Вправа дозволяє відстежити пряму залежність між дією й реакцією відповіді у вигляді сприяння або протидії, а також усвідомити реакцію навколишнього світу як активного відображення власної стратегії поведінки, стиля комунікації, образу мислення. Скоюючи поганий або добрий вчинок, ми довго відчуваємо його результати. Своїми словами та діями ми здійснюємо інтервенцію в соціум, провокуємо його відповідну реакцію. “Як гукнеш, так і одгукнеться”, – кажуть у народі. Уявіть, що оточуючі люди, соціум – ехо. Давайте поспілкуємось з власним ехо – відображенням наших слів і вчинків у оточуючому світі.

Спробуємо посваритися.

Я звертаюся до уявного суперника, висказуючи образливий вираз в центр кола, а всі учасники по черзі, починаючи зліва від мене, є ехо, вони підбирають синоніми до мого виразу.

Наприклад, я говорю: “Знати тебе не бажаю”.

Ехо: “Йди звідси”, “Ненавиджу”, “Тебе немає”, “Не дзвони” й т. д.

Що ми спостерігаємо? Негатив викликав протидію й по колу повернувся до автора в посиленому багатоголосному обуренні. Ланцюг замкнувся.

Чи є шанси змінити позицію ехо? Ехо – лише результат наших дій, слів, думок, поведінки. Дочекатися від нього добрих слів можна, маючи добрі наміри. Спробуємо миритися.

Тренер: “Я хочу бути з тобою”.

Ехо (учасники): “Ти – найкращий”, “Єдиний”, “Я приймаю тебе” й т. д.

Питання та короткий коментар тренера групи. Що відбулося? Чи змінилась (на протилежну) позиція добра, відображаючись у інших? Чим ехо відповіло авторові вислову? Сердечністю та сприянням! Потрібно розуміти, що будь-яка реакція згасає й знову необхідно зробити вибір: підтвердити попередню програму або змінити її. Якщо ехо образило – крикніть йому: “Я тебе кохаю”, і воно відповість вам взаємністю. Кожен член групи сьогодні спробує поговорити з ехом. Давайте спробуємо змінити “програму роботи ехо”, перебудуємо лише на позитив. Отже, перший учасник групи адресує сусіду зліва своє критичне зауваження, імітуючи обурення. Наприклад, він говорить: “Ти занадто самовдоволений”.

Ехо, починаючи з сусіда зліва, рухаючись по колу, виголошує з позиції добра: “Я задоволений тобою”, “Ти гарно виглядаєш”, “У тебе гострий розум”, “Мені подобаються твої очі”, “Тобі є чим пишатися”...

Останнім, вдруге, роль ехо виконує той, хто починав діалог з засуджуючих фраз на адресу сусіда. Тепер він повинен перефразувати свої слова, змінюючи парадигму звернення на позитивну. Наприклад, він може сказати: “Мені подобається твій гордий й незалежний вигляд”.

Потім роль активного комунікатора виконує другий учасник. Він здійснює інтервенцію на адресу сусіда зліва. І знову всі члени групи від імені ехо амортизують конфліктний вислів інтервента.

Вправа вважається завершеною тоді, коли всі члени групи побували в ролі суб’єкта, який висловлював незадоволення.

Рефлексія.

### 15.3. Вправа “Страхи – у бажання”

**М е т а:** набуття навичок трансформації негативної енергії власних страхів у позитивну енергетику бажань.

**І н с т р у к ц і я.** Візьміть, будь ласка, аркуш паперу та розділіть його на дві вертикальні колонки. У лівій колонці зробіть надпис “мої страхи” та запишіть туди все, що ви можете почати зі слів “я боюсь...”, “мене непокоїть...”, “мене турбує...”, “мене хвилює...”.

Намагайтесь записати все, що спадає вам на думку. Цей перелік особисто для вас, інші учасники не дізнаються про його зміст. На це вам дається 5 хвилин.

Пауза 5 хвилин.

А тепер подивіться на правий пустий стовпчик та зробіть там надпис “мої бажання”. Кожен страх ховає за собою якесь підсвідоме бажання, яке людина вважає нездійсненим, саме тому і відчуває його у вигляді страху. Наприклад,

людина боїться захворіти, отже, вона бажає бути здоровою, але побоюється, що це у неї не вийде, саме тому і відчуває відповідний страх. Переформулюйте власні страхи у бажання, які за ними ховаються, та запишіть те, що спадає вам на думку, у правому стовпчику аркуша. Будьте відвертими із самим собою, записуйте те, що відразу спадає вам на думку. На це вам дається 5 хвилин.

Пауза 5 хвилин.

Подивіться на перелік ваших бажань та уявіть собі, що пройшов місяць і ви знову дивитесь на цей перелік. Подумайте, які з цих бажань ще й зараз є для вас актуальними та важливими. Підкресліть їх. Від кого залежить їх здійснення – від вас самих (поставте біля них літеру “Я”), від інших людей (літера “Л”), від долі (літера “Д”). У певних випадках ви можете поставити декілька літер біля того, що ви написали. На це вам дається 3 хвилини.

Пауза 3 хвилини.

А тепер, будь ласка, відірвіть ліву частину вашого аркуша – вона вам більше не потрібна, розірвіть її на маленькі шматочки та викиньте. У вас залишилися лише ваші бажання. Це ваш план дій. Подивіться на нього – скільки бажань залежить від вас, скільки від інших людей, скільки від долі. Ви бачите, що бажань, які зовсім не залежать від вас, не так вже й багато, і вони можуть перетворитись на цілі, яких ви здатні досягти.

Розкажіть про ваші бажання, що залишилися для вас актуальними, та яким чином їх можна здійснити.

Очікуваний результат: учасники поетапно виконують вправу та наприкінці розповідають про її результати.

**В и с н о в о к.** Ви бачите, що наші страхи, побоювання, переживання є часто відображенням бажань, у здійснення яких ми не віримо, саме тому вони і перетворюються на негатив та стають страхами, які витрачають наш енергетичний потенціал, замість того, щоб спрямовувати його на здійснення власних бажань та мрій. Але слід лише замислитись над цим, як наші побоювання можуть стати бажаннями, які реально можна реалізувати у нашому житті, і наше життя зміниться, в ньому буде більше здійснених мрій та приємних відчуттів, треба лише зробити крок до цього!

#### 15.4. Рефлексія заняття. Вправа “Зворотний зв’язок”

Учасникам групи пропонується поділитися своїми враженнями щодо тренінгу в цілому і відповісти на питання.

Що я відчуваю зараз?

Що нового я дізнався про себе, про свою унікальну особистість?

Що дала мені робота в групі?

#### 15.5. Ритуал прощання. Вправа “Чарівний клубок”

Ведучий пропонує подумати і визначити свою найкращу рису. Потім бере клубочок ниток. Учасники стають у коло, кожен називає свою позитивну рису і зі словами: “Дарую її тобі”, – закручує ниточку навколо пальця сусіда



праворуч. Тепер усі мають подарунки. Якщо вам подарунок сподобався, користуйтеся ним (розвивайте у собі цю рису), а якщо ні – покладіть його на полицку пам'яті до кращих часів.

## Заняття 16

**М е т а:** підвищення цінності життя, стимулювання учасників до саморозвитку, появи нових можливостей, які не були доступні раніше.

### 16.1. Ритуал привітання. Вправа “Комплімент зовнішності”

Учасники повинні обов'язково сказати один одному декілька теплих слів, висловити комплімент зовнішності.

### 16.2. Вправа “Що найцінніше у цьому світі?”

Ведучий пропонує учасникам поміркувати над питанням, що може бути найціннішим у всьому світі. Він показує скриньку та повідомляє, що “найцінніше” знаходиться всередині. Після обговорення ведучий показує кожному учасникові скриньку, де знаходиться маленьке дзеркальце, зазирнувши в яке, кожен учасник, перш за все, бачить своє зображення.

Ведучий говорить: “У чому ж полягає щастя, і що необхідно для того, щоб бути щасливим? Дехто вважає, що щастя взагалі не існує або ж воно мінливе і недосяжне, мов міраж, який зникає при наближенні до нього. Другі говорять, що людина вбачає своє щастя тільки в тому, чого в неї немає, а до того, що в неї є, вона швидко звикає, і воно здатне зробити її щасливою лише на короткий час. Треті, виходячи з того, що людина може бути або тільки нещасною, або тільки щасливою, стверджують, що щастя полягає лише у відсутності нещастя або страждань. На їхню думку, наприклад, здоровий жебрак щасливіший, ніж хворий король”.

### 16.3. Вправа “Ліцензія на щастя”

Ведучий пригадує разом з учасниками, що таке ліцензія і коли її видають. Потім звертається до учасників з такою пропозицією: “Я хотів би, щоб кожен з вас сам видав собі ліцензію на щастя. Напишіть, якими ви маєте стати, що маєте робити, щоб почувати себе щасливим, що ви при цьому можете відчувати, про що думати, як себе поводити. Ви можете глибше замислитись над тим, якими маєте бути. Візьміть аркуш паперу, напишіть заголовок “Ліцензія на щастя для...” та поставте своє ім'я. Поставте сьогоднішню дату і починайте фантазувати. Ви можете сформулювати все цілком серйозно, а можете – з гумором”.

Після завершення роботи всі ліцензії збирають та по одній зачитують без оголошення імен авторів.

На завершення розмови ведучій роздає учасникам своєрідну пам'ятку-рекомендацію – вірш відомого психолога Р. Уолдо Емерсона.

Якщо ви боїтесь, що вас поб'ють,  
 Вважайте себе побитим.  
 Якщо вигадаєте, що ви не можете,  
 Ви не зможете ніколи.  
 Якщо ви вважаєте, що програєте,  
 Ви вже програли.  
 Тому що в усьому світі ми бачимо,  
 Що успіх починається з волі людини –  
 Усе залежить від стану розуму.  
 Якщо ви будете вважати, що вас лишать позаду,  
 Це так і буде.  
 Ваші думки повинні летіти високо,  
 Щоб дати можливість вам піднятися,  
 Перш ніж ви зможете отримати перемогу,  
 Ви повинні бути впевнені в собі.  
 Найсильніший і найшвидший  
 Не завжди перемагає у життєвих битвах.  
 Рано чи пізно перемога дістається тому,  
 Хто вважає, що він це може.

#### 16.4. Вправа “Як я себе оцінюю”

Психолог розповідає притчу:

– Жив на світі фермер, який розводив курей. А ще він був скелелазом. Одного разу, підіймаючись на чергову скелю, він побачив величезний виступ. На цьому виступі було гніздо, в якому лежало три великих яйця. Це були яйця орлів. Розуміючи, що чинить погано, фермер, однак, узяв одне з яєць, поклав у свій рюкзак і, оглядаючись, чи немає поблизу орлиці, швидко побіг додому. Повернувшись на ферму, він відніс яйце орла в курник. Курка, що висиджувала яйця, сприйняла це яйце як своє.

Через певний час яйце тріснуло і малюк-орел побачив світ. Він голосно прокричав, дивлячись на курку, : “Мамо!”. Орлятко зростало разом зі своїми “братами і сестрами” курчатками. Воно робило все, що робили курчатка. Орел квокав, клював зернятка, шумно тріпав крилами, щоб як решта курчат підлетіти і впасти в пилуку, шукав черв'яків.

Так минали дні, він робив одну й ту саму роботу, жив турботами курячого роду. Та одного разу він підняв очі догори і побачив, як високо-високо в небі, гордо розкинувши крила, летить орел.

– Хто це? – запитав молодий орел у курки. – Він прекрасний! Скільки сили і гармонії в кожному його русі!

– Це орел, – відповіла курка. – Це небесна птаха! А ми – ми просто курки! Так сталося, що орел все життя думав, що він курка. Він так і не знайшов

себе. Він ніколи не став орлом.

Питання для обговорення.

Про що ця притча?

Чи не буває так у житті, що людина, маючи певні здібності і талант, не розкриває їх?

Чому так трапляється?

Д о у в а г и. Поясніть учасникам, що найчастіше так відбувається тому, що людина не змогла знайти своє місце в житті. Для того, аби визначити для себе: “ким бути?”, треба багато знати і вміти.

### 16.5. Вправа “Внутрішній діалог”

Кожен з нас має внутрішнє джерело розуміння і мудрості, яке знає, хто ми, звідки й куди йдемо.

Ця вправа допоможе торкнутися власного внутрішнього джерела мудрості. Порядок її виконання такий: заплющіть очі, зробіть декілька глибоких вдихів та видихів, а потім уявіть собі обличчя старика (або старої жінки), очі якого випромінюють любов. (Якщо учасникам важко викликати цей образ, можна уявити спочатку нерухоме полум'я свічки, а потім обличчя в центрі полум'я).

Заговоріть з ним і намагайтеся якось використати його присутність та настанови, аби краще зрозуміти ті питання, завдання та рішення, з якими ви маєте справу сьогодні. Спілкуйтеся з ним, скільки вам необхідно, а по завершенню бесіди опишіть те, що трапилось, особливу увагу приділяючи своїм прозрінням, якщо вони мали місце, аби оцінити їх у подальшому.

Попрактикувавшись, учасники зможуть обходитись й без зорового образу, так як їм вже легше буде контактувати з цим джерелом мудрості, який буде з'являтися, можливо, у формі внутрішнього голосу або просто у формі безпосереднього знання про те, як необхідно діяти в тій чи іншій ситуації. З часом зв'язок з ним посилюватиметься, тому любов та мудрість, що живуть у глибині душі, зможуть все більше проявляти себе у повсякденному житті.

### 16.6. Рефлексія заняття. Вправа “Що я придбав?”

Ведучій звертається до групи: “Щоб нам було легше розлучитися один з одним, ми можемо зробити таке: нехай кожен зосередиться на тому, що він тут придбав. Подумайте пару хвилин над питанням: в чому полягає найбільш важливий досвід, що я набув в цій групі, який допоможе мені краще справитися з труднощами повсякденного життя? Заплющіть очі і не розплющуйте їх до тих пір, поки не знайдете відповідь на це питання.

Мені хочеться, щоб кожен зараз поділився з нами тим, що він усвідомив”.

Питання для обговорення.

Наскільки широкий спектр набутого досвіду?

Чий досвід виявився схожим з моїм?

Що я можу зробити для того, щоб те, що я набув, було для мене значимим якомога довше?

### 16.7. Ритуал прощання. Вправа “Соняшник”

**М е т а:** символічне вираження почуття розлуки та початку нового етапу в житті як природної події.

Слова ведучого: “Станьте широким колом, візьміться за руки, заплющіть очі. Пригадайте, як ви почали роботу в нашій групі, не маючи більшості теперішніх знань, умінь, навичок, не будучи так близько знайомим з кожним із учасників. Тепер розплющіть очі, відчуйте, що ви поступово перетворились на єдину групу та стали ближче один до одного. Зробіть коло вузьким, стоячи щільно один до одного, покладіть руки на плечі своїм сусідам. Уявіть собі, що всі ви – квітка соняшника, яка повільно гойдається під подихом вітру. Заплющіть очі та почніть повільно гойдатися спочатку вліво, потім вправо, рухаючись у ритмі соняшника. Розплющіть очі і зустріньтеся поглядом із кожним. Усвідомте, що соняшник вже дотатньо зрілий, і кожен із вас зараз перетвориться на соняшникове зернятко. Опустіть руки та зробіть крок назад. Відчуйте, що вітер відносить вас далеко від соняшника, і що ви несете в собі енергію його насіння. Відчуйте цю енергію у своєму тілі. Скажіть собі: «Я наповнений життєвою силою і в мене є енергія для зростання та розвитку». Роботу нашої групи закінчено”.

#### Завершення тренінгу

Тестування з використанням автоматизованого психодіагностичного комплексу “Психологічна безпека особистості”. Отримання інформації щодо змін психологічних властивостей і станів учасників, їх професійної і особистісної динаміки в результаті участі у тренінгу.

3.3 Вправи для розвитку основних психологічних якостей, що складають структуру психологічної безпеки особистості фахівця екстремального виду діяльності

#### Вправи для розвитку “морально-комунікативного” компоненту психологічної безпеки особистості

##### Вправа “Теми для бесіди”

Ведучий звертається до учасників: “Якщо після першого контакту у нас виникне інтерес до співрозмовника і ми захочемо продовжити розмову з ним, то має сенс якийсь час поговорити з ним на цікаву тему. Ми зможемо викликати особистий інтерес до себе, якщо наше повідомлення буде цікавим, міститиме цікаву інформацію про нас самих, торкнеться сфери особистих інтересів партнера. Зараз на аркушах паперу запишіть по три теми, на які ви

можете цікаво говорити мінімум три хвилини”.

Потім кожен учасник робить для групи повідомлення на одну з тем, записаних у нього на папері. Щоб визначити, наскільки тема цікава групі, кожен спочатку називає всі теми, а група вибирає найцікавішу для неї. Одразу після того, як черговий учасник закінчив повідомлення, у його партнера запитують, у який момент повідомлення в нього виникло бажання втрутитися, уточнити що-небудь або сказати щось у відповідь. У автора повідомлення запитують, чи помітив він це. Якщо бажання включитися в розмову у партнера не виникло, то авторові повідомлення пропонують включити в нього більше цікавих, емоційно насичених моментів.

У деяких членів групи можуть виникнути ускладнення з пивною і емоційно насиченою мовою. На перших етапах цілком допускаються паузи, “зворотній хід”, зміни тексту, повтори, помилки й т. п. Завдання тренерської команди – зробити так, щоб кожний учасник відчув задоволення від довгої розмови з незнайомою людиною.

### “Перше запитання”

Встановлення контакту з незнайомою людиною відбувається легше, якщо початок розмови приємний для обох партнерів. Контакт є приємним, якщо у партнера по спілкуванню є потреба у ньому і він зовсім вільний у той момент, коли ви хочете з ним поговорити. Контакт починається на гарній ноті, якщо відповідь на ваше запитання не є складною для партнера, не змушує його сильно напружуватися.

У цій вправі тренер пропонує учасникам задати один одному питання, у відповідь на які партнеру є що сказати. Всі учасники встають, і коли хтось готовий задати такого роду питання кому-небудь із членів групи (крім тренера), то просто підходить до цієї людини, звертається до неї з використанням однієї з контактних фраз і задає своє питання. Потім уважно вислуховує відповідь і дякує за інформацію.

### Вправа “Контакт із групою”

Завдання учасників полягає в тому, щоб звернутися до всіх присутніх з коротким повідомленням про себе. У цьому повідомленні необхідно розповісти про те, що учасник любить, охоче робить, про своє хобі, актуальні інтереси і заняття.

Тренер радить учасникам для початку привітатися, зробити групі один загальний комплімент, а потім починати говорити. Якщо учасник відчує, що слів не вистачає, то знову необхідно зробити комплімент групі. Поводитися необхідно так, як із близькими знайомими, посміхатися та іноді дивитися в очі кому-небудь із членів групи.

Обговорення.

Що в повідомленні, яке пролунало, було цікавим?

У який момент повідомлення привернуло вашу увагу?

Якщо при виконанні вправи виникають труднощі, то учаснику можна запропонувати повернутися спиною до аудиторії, можна запропонувати йому стати на стілець, а всім присутнім сісти на підлогу.

Під час обговорення група зазвичай говорить, що контакт поліпшувався в той момент, коли звучали компліменти.

### Вправа “Рекомендація”

Учасникам вправи необхідно підготуватися і представити рекомендацію, щоб бути прийнятими в закритий елітний клуб.

Варіант 1. Підготувати таку рекомендацію на самого себе. В ній необхідно відобразити свої головні переваги, сильні сторони, представити себе гідним опинитися в “елітному клубі”. На що саме слід звернути увагу, учасники вирішують самостійно, проте, слід нагадати їм, що мова йде про реальні, а не вигадані факти і переваги (служба безпеки перевірить інформацію, яку ви повідомили).

Варіант 2. Роботу організують в парах, учасники готують рекомендації один на одного. Спочатку відводиться час для спілкування в парах (6-8 хв), протягом якого учасники можуть отримати необхідну інформацію стосовно один одного і підготувати виступи, потім проводиться публічна презентація (одна хвилина на людину).

Таким чином, створюються умови для пошуку власних сильних сторін, тренують впевнену поведінку в ситуації публічної презентації, підвищують самооцінку. Під час обговорення слід звернути увагу на такі питання:

- що нового та цікавого вдалося дізнатися один про одного під час виконання цієї вправи?
- які презентації краще за все запам’яталися, чим саме?
- якщо у когось виникали труднощі, то з чим саме вони були пов’язані, як їх можна подолати?

### Вправа “Сила мови”

Мова – найважливіший засіб комунікації, форма існування й вираження мислення. Ця вправа допомагає членам групи змінити структуру своєї мови. Необхідний час – 30 хвилин.

**І н с т р у к ц і я:** Сядьте віч-на-віч із партнером і, дивлячись йому в очі, скажіть три фрази, починаючи кожною словами “я повинен”. Не надаючи вам зворотного зв’язку, партнер, у свою чергу, висловить три фрази, починаючи кожною словами “я повинен”. Тепер поверніться до своїх фраз і замініть в них слова “я повинен” словами “я волю”, залишивши незмінними інші. Потім вислухайте змінені фрази у твердженнях партнера. Поділіться своїми переживаннями.

По черзі з партнером скажіть три фрази, що починаються словами “я не можу”. І потім замініть в них “я не можу” на “я не хочу”, залишаючи інші слова незмінними. Поділіться з партнером своїм досвідом і подивіться, чи можете ви

відчути свою здатність відмовити, а не свою некомпетентність або безпорадність.

По черзі вимовте три фрази, що починаються зі слів “мені треба”, і потім замініте “мені треба” на “я хочу”. Поділіться своїми переживаннями й подивіться, чи веде заміна необхідності бажання до відчуття волі або до полегшення. Чи є те, про що ви говорили, чим-небудь дійсно життєво необхідним для вас або чимсь таким, чого вам хотілося б, але без чого можете прожити. Нарешті, по черзі з партнером скажіть три фрази, що починаються словами “я боюся, що”, і потім поміняйте їх на “я хотів би”, залишаючи інші частини фраз без змін.

Поділіться своїми переживаннями з партнером і подивіться, чи заважає страх досягненню важливих цілей і набуттю досвіду, що цікавить. Слова “я повинен”, “я не можу”, “мені треба” і “я боюся, що” заперечують вашу здатність бути відповідальним. Змінюючи свою мову, ви можете зробити крок до підвищення відповідальності за власні думки, почуття й дії.

### Вправа “Вміння вести розмову”

Невпевненим у собі людям часто не вистачає елементарних комунікативних навичок. Ця вправа, узята з роботи Дж. Келлі (1978), знімає напругу, що виникає при необхідності вступити в розмову, і дозволяє покращити комунікативні уміння. Необхідний час – 30 хвилин.

Група розбивається на пари. На першому етапі роботи один з партнерів задає іншому відкриті питання, що вимагають розгорнутої відповіді. (Наприклад, питання “ти живеш у гуртожитку?” є закритим, а питання “де ти живеш?” – відкритим.) Той, хто відповідає, включає у свою відповідь будь-яку додаткову інформацію про себе, яка не обов’язково стосується до заданого питання. Наприклад, якщо на питання: “Де ти живеш?” відповісти: “У гуртожитку”, це буде не дуже інформативно. Набагато більше інформації містить така відповідь: “Я живу в студентському містечку, в одному з цих нових гуртожитків, зі мною в кімнаті живуть ще троє”. Кожний з партнерів залишається у своїй ролі протягом п’яти хвилин. Потім вони міняються ролями, щоб кожний мав можливість прийняти участь у постановці відкритих питань і в умінні відповідати на такі питання, повідомляючи лише вибрану інформацію.

На другому етапі вправи один з учасників кожної пари починає з того, що розповідає що-небудь про себе або описує якийсь свій особистий досвід. Другий намагається підтримати розмову, просячи пояснити або перефразовуючи. Наприклад, якщо перший говорить: “Учора ввечері я спеціально пройшов по студентському містечку, щоб подивитися місця, де я ще не був”, другий може продовжити: “Ти маєш на увазі, що був здивований тим, як є велике студентське містечко”. Через п’ять хвилин учасники діалогу міняються ролями.

Між двома етапами роботи треба передбачити час на те, щоб учасники могли обмінятися враженнями й розповісти один одному про труднощі, що виникли у них. У міру того, як учасники будуть здобувати все більшу здатність і

готовність до саморозкриття, вони освоюватимуть вміння задавати питання, що передбачають більше можливостей для відповідей. Уміння вести розмову можна набути, освоюючи техніку активного слухання.

### Вправа “Загальна мова”

Група розділяється на трійки. Кожні три гравці повинні домовитися між собою, наприклад, про те, де, коли і навіщо вони повинні зустрітися. Однак засоби спілкування в кожного обмежені. Серед трьох учасників один сидить з зав’язаними очима і не рухається. Інший “онімів” і також не рухається. Третій також позбавляється права розмовляти, крім того у нього зав’язані очі.

Отже, знаходячись у ситуації обмежених можливостей спілкування, трійка повинна домовитися про щось за мінімальний час. Можна скласти приховані завдання кожному учаснику і дати попередньо ознайомитися з ними. Можливе проведення гри всіма трійками одночасно, а можна пропонувати трійкам виступати по черзі. Обговорення можна будувати навколо питання про те, що сприяє, а що перешкоджає успішному знаходженню загальної мови.

Крім того, тут очевидні паралелі, порівняння з дійсними життєвими ситуаціями, коли з будь-яких причин люди не в змозі домовитися, і виникає враження, що говорять вони як сліпий із німим.

### Вправа “Сліпий і поводитир”

Група розділяється на пари. У кожній парі один із партнерів бере на себе роль сліпого, інший – поводитиря. “Сліпий” зав’язує собі очі. Після цього ведучий колективними зусиллями швидко змінює місцезнаходження меблів (стілців, столиків і т. п.), які знаходяться в кімнаті. Наприклад, усі стільці звалюються купою в центр. Після цього поводитирі повертаються до своїх сліпих. Задача поводитирів полягає в тому, щоб познайомити своїх сліпих з особливостями зміненого простору кімнати. Причому об’являється заборона на будь-які звуки, насамперед, на мовне спілкування. Поводирі повинні провести своїх підлеглих найскладнішим маршрутом по кімнаті. Учасники можуть не тільки перелазити через накопичення стільців, а і пересуватися по столах, підвіконнях, протискуватися за відсунутими шафами та ін. Гра триває до зазначеного часу або до виконання задачі – подолання конкретного набору перешкод. Потім учасники міняються ролями, і все повторюється знову.

У грі є два умовні рівні ефектів. Перший рівень пов’язаний з відпрацюванням навичок досягнення порозуміння між партнерами. Тут під час обговорення корисно звертати увагу на особистий досвід кожного як у разі успішного, так і невдалого контакту з партнером.

Другий рівень ефектів пов’язаний із особистісними переживаннями залежності і відповідальності. Для групи обговорення цих переживань може виявитися найбільш цінним, ніж попереднє. Дехто з учасників складно пережив ситуацію практично повної залежності від ведучого. З чим це пов’язане, на погляд самого гравця? З особистими особливостями конкретного поводитиря або



з власними особливими рисами? Для когось, навпаки, більш важкою виявилася позиція поводиря, відповідального за іншу людину, наприклад, за те, щоб “сліпий” не набив собі синців і гуль, не підвернув ногу. Зміст подібного обговорення нерідко буває несподіваним для учасників. У групи часто виникає намір повторити гру, уклавши інші пари.

Гра створює можливості для особистих відкриттів самодіагностичного характеру, а також для вивчення прийомів встановлення взаємного контакту в парі.

### Вправа “Не дихай у потилицю”

Один гравець виходить у центр кімнати. Двоє-троє розташовуються перед ним на відстані близько двох метрів. Це “живе дзеркало”. Вони можуть за своїм бажанням сидіти на стільцях, стояти, лежати на підлозі. Інша група іде за спину гравця, який знаходиться в центрі.

Гра полягає в тому, що центральний гравець намагається вгадати, хто в цей момент наблизився до нього позаду. У цьому йому допомагає “живе дзеркало”, ті двоє-троє учасників, які знаходяться перед ним. Вони за допомогою пантоміміки і міміки намагаються зобразити члена групи, який підійшов до центрального гравця ззаду. Пояснювати що-небудь один одному словами не дозволяється. У випадку помилки центральний гравець змінює кого-небудь у “живому дзеркалі”. На його місце стає той, хто був у центрального гравця за спиною, а учасник “живого дзеркала”, який звільнився, переходить в основну частину групи.

Обговорення гри можна проводити, наприклад, навколо питання про те, кого та які особливості поведінки учасників привернули увагу, що здивувало, що виявилось несподіваним. Гра спрямована на інтенсифікацію, нарощування об’ємності, створення нових каналів зворотних зв’язків між учасниками. Створюються можливості для тимчасового ущільнення, розвитку взаємовідносин у групі. В окремих учасників можуть виникнути ефекти, пов’язані зі зміною звичного ставлення до самого себе.

Також рекомендується перший рівень обговорень результатів гри в групі, який зосереджує учасників на тому, через що є успішним або неуспішним той або інший центральний гравець.

### Вправа “Олівці”

Ведучий роздає всім по одному не заточеному олівцю й дає таку інструкцію: “Розбийтеся на пари. Встаньте друг напроти друга. Доторкніться один одного кінчиками вказівних пальців обох рук. А тепер помістіть між кінчиками пальців олівці, утримуючи їх тільки за торці. Не даючи олівцям упасти, рухайте руками вниз, вправо-вліво, по колу. Спробуйте переміститися парою на інше місце.

Аналогічну вправу виконаєте, об’єднавши пари в четвірки, утворивши кола. І, нарешті, всією групою встаньте в коло, обличчям у центр і спробуйте,

не упускаючи олівці, посовати руками, звузити коло, рухаючись до центра, розширити коло майже до витягнутих рук, рухатись за та проти ходу стрілки годинника – спочатку повільно, потім швидше”.

Ступінь складності завдань ведучий визначає під час виконання вправи, оцінюючи фізичну спритність учасників.

### Вправа “Незаселений острів” (модифікація гри “Аварія корабля”)

Ведучий зачитує опис ситуації: “Ваша група летіла на килимі-літаку й випадково потрапила невідомо куди. Виявилось, що це незаселений острів – високо підняте над морем плато, що має стрімчасті скелясті береги й вузьку смужку землі внизу, на узбережжі. На плато є дерева, тварини, прісна вода, тобто умови для життя. На узбережжі немає нічого. Тому на острові можна проіснувати лише кілька днів. Досліджуючи острів, ви виявляєте в скелі печеру, і від випадково вимовлених слів, які ніхто не запам’ятав, вона зненацька відкрилася. У ній є будь-що. Кожний може взяти 10 предметів. Радитися з іншими не можна. Поділитися, обмінятися предметами з іншими учасниками потім теж буде не можна. Складіть список тих предметів, які ви хотіли б взяти з печери. Час складання списку – 7-8 хвилин”.

Після виконання цієї частини завдання групі дається інструкція: “У кожного з вас 10 предметів, однак, ситуація така, що вся група може винести з печери тільки 10 предметів. Протягом 20 хвилин ви повинні порадитися між собою й скласти єдиний, загальногруповий список”.

**Обговорення.** Аналізуючи вправу, група обговорює такі питання.

Чи вдалося учасникам групи домовитися? Якщо ні, то чому?

Які форми взаємодії в групі сприяли досягненню результату, а які перешкождали?

Чи був у дискусії лідер? Призначили його свідомо або він виявив себе сам?

У процесі обговорення можна вийти на алгоритм ухвалення рішення:

- постановка (виявлення) проблеми;
- прояснення ситуації;
- переведення проблеми в завдання;
- формулювання й заслуховування варіантів рішення;
- обговорення наслідків кожного з варіантів;
- ухвалення єдиного рішення.

**Варіанти.** Вправу можна продовжити, ускладнивши завдання – список предметів скорочується до п’яти найменувань, а час ухвалення рішення – до 10 хв.

Додаткові рекомендації: ступінь умовності у вправі достатньо висока, тому група повинна мати деякий, досить високий інтелектуальний рівень.

### Вправа “Пластилін”

Група ділиться на пари. Партнери сідають друг напроти друга. На столики між ними кладуть по великій грудці пластиліну. Усі зав’язують собі очі. Тренер дає інструкцію: “Вам потрібно зліпити із цієї грудки пластиліну одну загальну фігуру. Розмовляти й підглядати забороняється. На виконання завдання вам дається 5 хвилин”.

**Обговорення.** Група обговорює такі питання.

Який стиль взаємодії вибрала кожна пара: кооперацію або конкуренцію?

Який стиль виявився продуктивнішим?

Як реалізовувався той або інший стиль?

Чи був розподіл ролей у парі на провідного та веденого?

**Варіанти.** Завдання можна спростити змістовно та технічно:

- дозволивши учасникам виконувати його з відкритими очима;
- конкретизувавши завдання (зліпити морську зірку, сніговика і т. ін.);
- замінивши ліплення на малювання одним олівцем.

**Додаткові рекомендації.** Складний варіант вправи (з пластиліном) краще виконувати в невеликих групах. Залежно від етапу групової динаміки й кількості гравців у групі ділити на пари можна за випадковою ознакою (наприклад, за розрахунком) або на вибір тренера. Робота в різностатевих парах, як правило, знижує агресію й підсилює позитивну енергетику групи.

### Вправа “Бар’ери організованості”

Вправа допомагає учасникам усвідомити власні внутрішні перешкоди, що заважають більшій організованості. Вся група одержує інструкцію тренера:

– Напишіть, будь ласка, п’ять внутрішніх бар’єрів, що заважають вам бути високоорганізованою людиною. А тепер опишіть п’ять основних зовнішніх перешкод (факторів), що заважають тому самому. Оцініть, чи пов’язані вони, чи впливають один на одного. Розділіться на підгрупи по 3-4 чоловіки і обговоріть результати своєї роботи.

**Обговорення.** У парах, а пізніше в загальному колі, обговорюють, що кожний з учасників може зробити, щоб стати більш організованим. Можливе складання загального списку на дошці.

**Варіанти.** Якщо тренер володіє прийомами психодрами, можна продовжити вправу, продемонструвавши техніку “подолання бар’єрів”.

### Вправа “Володар часу”

Вправа дозволяє оцінити плюси й мінуси незмінної тимчасової регламентації. Ведучий дає групі інструкцію: “Давайте спробуємо уявити собі ідеального тайм-менеджера, в якого все в порядку із плануванням часу. Він ефективно планує робочий і особистий час: справи, зустрічі, маршрути пересування. Все прораховується й ідеально структурується. Ваше завдання:

розбитися на трійки й створити образ такої людини. Треба буде зобразити його перед публікою (зіграти) і розповісти про нього саме головне”.

**Обговорення.** Учасники вправи обговорюють “ідеального користувача часом”.

За рахунок чого йому все це вдається?

Чим він жертвує при цьому, чим розплачується?

Чим він симпатичний групі?

Що в ньому огидно?

**Додаткові рекомендації.** Група повинна бути добре “розігріта”.

### Вправа “Коло довіри”

Учасники групи стають у коло, дуже близько один до одного – пліч-о-пліч. Усі виставляють вперед зігнуті в ліктях руки долонями вперед. Один з них стає в центр кола, заплющує очі й падає. Члени групи підхоплюють його й передають один одному. Завдання центрального учасника – спробувати розслабитися й довіритися групі настільки, щоб ніяк не управляти своїм тілом, повністю передоручивши це групі.

### Вправи для розвитку “мотиваційно-вольового” компоненту психологічної безпеки особистості

#### Вправа “Мотивація”

У кожного з нас є певне уявлення про самого себе, про ті ролі, які б він хотів виконувати у житті, про свої сильні сторони і слабкості, про особливості своєї особистості. Ми відчуваємо себе щасливими тоді, коли можемо жити відповідно до цього образу, як в особистому, так і в професійному житті. Однак часто ми вважаємо, що в професійній діяльності не слід проявляти свою особистість. І тоді відносно швидко починаємо відчувати напругу та незадоволеність роботою.

Кожному пропонується намалювати схему: посередині аркуша треба намалювати квадрат і вписати в нього ті особливості особистості, які здаються учасникам важливими для майбутньої професійної діяльності. Навколо квадрата необхідно написати ті якості, які учасники не можуть використовувати в професійній діяльності, тому що, на їх погляд, вони не потрібні і, більше того, є недоречними (30 хв).

Потім всі по черзі презентують свої схеми. Решта учасників діляться своїми враженнями. Дуже важливий момент в роботі тренінгової групи – самозвіти учасників тренінгу, завдяки яким можна зрозуміти ставлення до проведеного заняття, внутрішній стан та відчуття кожного учасника.

### Вправа “Джерела і течії”

Тренер розповідає учасникам, що Ричард де Чармс увів поняття джерела і течії. Джерело – людина, яка відчуває, що сама є причиною власної активності. Течія – людина, яка відчуває, що її діяльність обумовлена активністю когось стороннього.

Кожна людина в різні моменти життя буває і течією, і джерелом. Можна навести приклад школяра: течією він відчуває себе, коли йде в школу, а джерелом – коли повертається з неї. Учасникам пропонується пригадати: чи були у їх житті моменти, коли вони відчували себе течіями (джерелами)? Виявляється, що не всім однаково властиве бажання бути джерелами. Є люди, які переважно відчувають себе течіями, а є люди, які в більшості випадків відчувають себе джерелами. У чому ж тут проблема? Чому так?

Тренер привертає увагу учасників до схеми розвитку внутрішньої мотивації (рис. 3.2). Якщо в кожній людині є базові потреби, то достатньо лише задовольнити їх і виникне внутрішня мотивація до діяльності. Однак не така вже проста людина. Крім потреб, вона має ще і цінності. Цінність – це уявлення про те, що для людини найбільш суттєво. Людина, яка у своїй діяльності керується лише потребами, перебуває повністю під їх владою та фактично є течією. А коли ж людина стає джерелом? Тоді, коли починає в процесі оцінювання ситуації користуватися не своїми можливостями задовольняти потреби, а власними цінностями. Тобто тоді, коли стає над ситуацією і вже не є об’єктом її впливу, а сама свідомо видозмінює її таким чином, щоб вона прийшла у відповідність із її власною системою цінностей.

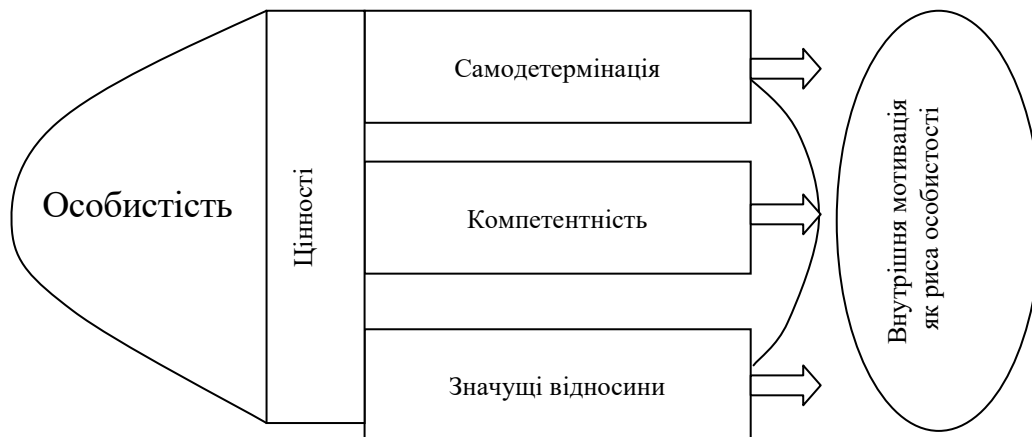


Рисунок 3.2 – Формування внутрішньої мотивації як риси особистості

### Вправа “Джерело енергії”

Тренер пропонує учасникам зручно сісти, розслабитися, уявити діяльність, до якої учасник хоче розвинути інтерес, і внутрішню мотивацію як джерело енергії. Необхідно конкретно і яскраво уявити предмет діяльності (певну тему, закономірність). Сконцентруватися на ньому. Уявити, як предмет

діяльності зігриває, дає енергію, надихає на роботу, як ця енергія впливає на мозок, стимулює нервові клітини. Необхідно вдихати цю енергію. Уявляти, як енергія вливається в мозок. Приємні енергетичні хвилі накочуються на учасників. Їм пропонується помістити джерело енергії праворуч від себе, відчувати його вплив на праву півкулю мозку. Тепер розташувати його ліворуч. Уявити джерело енергії перед собою. Цієї творчої енергії стає так багато, що учасникам хочеться нею поділитися з оточенням. Тренер пропонує спрямувати її на когось, кого хочеться підтримати, надихнути на роботу.

### Вправа “П’ять кроків”

Тренер пропонує групі вибрати будь-яку цікаву професійну мету та визначити уявну людину, яка повинна її досягти. Учасники мають назвати її головні характеристики за позиціями: стать, вік (бажано, аби ця людина була однолітком гравців), успішність у навчанні, матеріальне становище, соціальний статус батьків і близьких людей.

Кожен учасник на окремому аркуші повинен виділити головні п’ять елементів (п’ять кроків), які забезпечили б досягнення вибраної мети. Всі запропоновані варіанти обговорюються. Потім всі розділяються на мікрогрупи по 3-4 учасники. Кожна мікрогрупа формулює одну життєво важливу мету, виробляє п’ятикроковий план з її досягнення і презентує їх для всієї групи. Інші учасники можуть задавати уточнюючі питання. Можлива невелика дискусія. Після цього група, працюючи у цих же мікрогрупах, складає перелік особистісних і професійних якостей, необхідних людині для того, щоб виконати всі пункти плану з досягнення поставленої мети.

Під час загального підбиття підсумків гри можна бачити, наскільки співпадають варіанти, запропоновані різними мікрогрупами (нерідко збіг виявляється суттєвим).

### Вправа “Сходинок досягнень”

Учасників просять подумати про яку-небудь мету, якої їм хотілося б досягти протягом найближчого року, і записати її. Після цього вони малюють на аркуші паперу А4 драбину з шістьма сходишками. Нижня сходинка позначає стан, коли ця мета абсолютно не досягнута, верхня – коли вона повністю досягнута. Учасникам пропонується записати біля першої й останньої сходинок 2-3 ознаки, що позначають особливості ситуації, коли мета відповідно не досягнута або досягнута повністю. Після чого учасників просять подумати, на якій сходинці досягнення мети вони знаходяться в даний момент, зазначити цю позицію і записати 2-3 її головні характеристики.

Коли цю частину роботи завершено, перед учасниками постає головне питання: що конкретно необхідно зробити, щоб піднятися в досягненні мети на одну сходинку вище? Для роздумів надається 1,5-2 хв, після чого учасників просять записати або намалювати головні міркування щодо цього. По завершенню задається ще одне питання: коли саме кожен з учасників зробить

те, що йому потрібно для наближення до мети ще на одну сходинку?

Потім учасників просять висловитися, яких висновків вони дійшли особисто для себе під час виконання цієї вправи, а також в яких життєвих ситуаціях, на їх думку, доцільно застосовувати подібні техніки. За бажанням декілька учасників можуть більш детально розповісти, що за мету вони поставили і які дії запланували для її досягнення.

### Вправа “Стріла”

Тренер звертається до учасників: “Ми пропустили через свою свідомість величезну кількість інформації. Завтра всю її ми використаємо для самопізнання, а потім – і для самозмін. Але для того, щоб досягти певних змін, необхідно чітко знати, чого ви хочете. Розслабтесь. Сядьте зручно, щоб не хотілося змінити позу. Заплющіть очі. Не намагайтеся прикладати зусилля для того, щоб слідувати за мною. Просто спостерігайте за тим, що бачите і відчуваєте. Якщо хтось нічого не зможе уявити, просто відпочивайте.

Уявіть, що тримаєте в руках лук. Відчуйте м’язами ніг, як сильно ви стоїте на землі. Тримаєте лук однією рукою, а тятиву зі стрілою – іншою. Відчуйте, як напружуються м’язи рук, коли ви натягаєте тятиву. А тепер спробуйте ясно і чітко побачити поперед себе мету. Подивіться, як вказує на неї вістря стріли. Ваш лук заряджений і повністю готовий до пострілу, стріла спрямована точно в мету. Відчуваєте, скільки енергії сконцентровано в стрілі. Вам треба лише відпустити стрілу, щоб ця енергія понесла її до мети... І от стрілу випущено. Стежте за польотом і відчувайте її спрямованість на мету. Нічого більше не існує для стріли – лише ціль. Ніяких сумнівів, відхилень убік, відступів. Стріла летить прямо і входить точно в середину мішені.

Спокійно та впевнено ви можете послати в мету ще кілька стріл і відчути спрямовану в одну точку концентровану силу і рішучість... (1 хв). Тепер повертайтеся назад і повільно розплющуйте очі”.

### Вправа “Шлях до мети”

Учасникам тренінгу пропонується подумати про найважливіші цілі, що стоять перед ними на цьому етапі життя, та коротко описати їх декількома ключовими словами. Спектр цілей може бути дуже широким: це можуть бути абстрактні і конкретні цілі, важкодоступні і легкі, далекі і близькі. Вирішальне значення має те, що мета важлива для учасника, і він дійсно бажає її досягнути (на виконання цього завдання відводиться 5 хв). Потім учасникам пропонується вибрати з цього списку ту мету, яка в дану хвилину є найближчою, найбільш привабливою для них. Вони зручно сідають і заплющують очі. Учасникам пропонується набрати у легені вдвічі більше повітря і разом з повітрям, яке вони видихають, випустити всі клопоти, думки, невідкладні справи, напругу. Необхідно зосередитися на вибраній меті (30 с).

У свідомості учасників повинна виникнути картина або образ, що символізує для них цю мету. Їм пропонується, залишаючись із заплющеними

очима, уявити довгу, пряму стежку, що веде на вершину пагорба, а над ним саме той образ, що символізує вибрану мету. По обидва боки від стежки присутні різні сили, які намагатимуться звернути учасників з вибраного шляху, заважатимуть досягнути вершини пагорба (1 хв). Ці сили символізують різноманітні відволікаючі ситуації, людей, менш важливі цілі, негативні настрої. У їх розпорядженні є багато засобів, що можуть змусити учасників зійти зі шляху. Вони намагатимуться лишити їх мужності або чимось звабити, навести логічні доводи, що йти далі немає сенсу, можуть залякати або викликати почуття провини (1 хв).

Учасники повинні уявити себе згустком волі та йти вперед стежкою, не поспішаючи, аби усвідомити стратегію кожного “збудника спокою”. Їм необхідно відчувати напрямок руху, можна навіть поговорити з кимось з відволікаючих, однак, потім знову продовжувати шлях (3 хв). Коли учасник досягне вершини пагорба, йому необхідно уважно подивитися на образ, що символізує його мету, відчувати його та трошечки побути поруч, насолодитися його близькістю. Він повинен відчувати, що для нього означає цей образ, прислухатися до нього (1 хв).

Потім всі образи повинні відійти на другий план, а учасникам необхідно забрати з собою те, що виявилось для них важливим, і поступово повертатися назад. Учасники розплющують очі і записують свої роздуми про мету й ті образи, що змушують зійти з вибраного шляху.

### Вправа “Мотиваційний клімат”

Вправа ілюструє ефективність створення та підтримання єдиного мотиваційного клімату в організації. Перед групою ставиться завдання змоделювати абстрактну організацію. Кожен член групи повинен зайняти один з ієрархічних шаблів у цій віртуальній організації, наприклад: генеральний директор, директор, керівник підрозділу, начальник відділу і т. д. При цьому ролі рядових співробітників не задаються.

Кожен, одержавши ту або іншу керівну посаду, повинен розробити систему заходів з мотивування своїх підлеглих. Потім проводиться загальна нарада, на якій приймається єдина концепція мотиваційного клімату в організації.

Можливе обговорення виконаної роботи з таких питань.

Які складності виникли під час розроблення такої концепції?

Які форми мотивування переважають і чому?

Чи змінюються мотивуючі методи на різних шаблях ієрархічної градації?

### Вправа “Базові потреби”

Тренер говорить учасникам про те, що кожна з потреб можна віднести до однієї із трьох базових потреб, які виділено Е. Л. Десі:

– потреба в самоідентифікації (потреба відчувати самого себе джерелом власної активності);



- потреба в компетентності (потреба відчувати себе компетентним; тим, хто знає і вміє робити будь-що);
- потреба в значимих відносинах (потреба бути включеним у значимі відносини з іншими людьми в процесі діяльності).

Задоволення цих потреб у певній діяльності і може зробити її мотивованою внутрішньо. Як це відбувається? Приблизно так (тренер презентує рисунок 3.3).

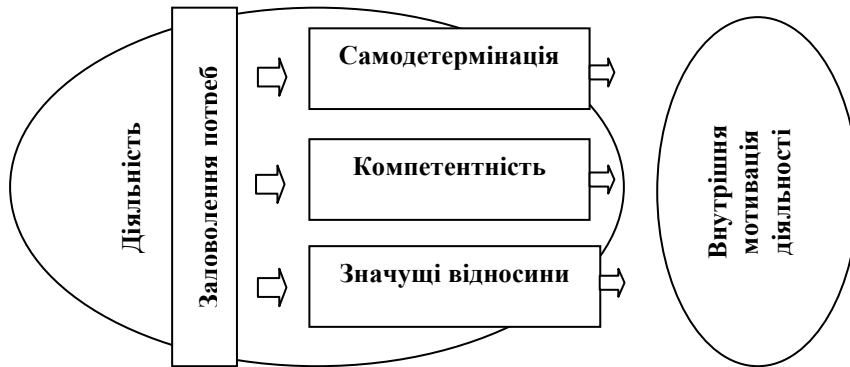


Рисунок 3.3 – Вплив задоволення потреб на розвиток внутрішньої мотивації

Після знайомства з факторами внутрішньої мотивації тренер пропонує розділитися на групи. Кожна із груп одержує по одній базовій потребі. Завдання – розробити системи засобів задоволення кожної базової потреби для працівників фірми. На виконання завдання відводиться 30 хв. Потім учасникам пропонується наступне завдання: подивитися уважно на свою систему і спробувати продемонструвати її дію, розігравши в ролях будь-яку професійну ситуацію. Після демонстрації віх груп відбувається теоретична презентація. Якщо у когось в процесі роботи виникнуть зауваження чи пропозиції, то пропонується записати їх у свої альбоми, а потім обговорити. Під час обговорення тренер наголошує, що для розвитку внутрішньої мотивації жодну з цих потреб не можна задовольнити окремо. Тому наступне завдання для всієї групи – на дошці зобразити цілісну систему розвитку внутрішньої мотивації. Після цього відбувається обговорення створеного проекту.

### Вправа “Вчення – світ!”

Група ділиться на дві частини, яким дається однакова інструкція: “Протягом 10 хвилин ви повинні придумати, як мотивувати сусідню підгрупу на навчання в тренінгу, виходячи з наявних ресурсів і знань про мотивацію”. Потім підгрупи здійснюють мотивування іншої підгрупи. Після завершення вправи вся група обговорює питання.

Чи вдалося обом підгрупам придумати ефективний комплекс мотивуючих дій?

Чи адекватні актуальній ситуації запропоновані дії?

### Вправа “Розбіжність цілей”

Вправу краще проводити після міні-лекції на тему “Цілі організації й співробітників”.

Основні тези міні-лекції:

- конкретизація мети підвищує інтенсивність праці;
- прийняті виконавцями складні цілі забезпечують більш високі результати, ніж прості;
- цілі досягаються краще, якщо виконавця постійно інформують про ступінь успішності просування до них.

Група ділиться на підгрупи та одержує інструкцію: “Ваше завдання – прописати цілі свого відділення і своїх співслужбовців”. Учасники обговорюють, наскільки такі цілі зрозумілі підлеглим, і чи можуть вони бути мотивуючим фактором. Можна побудувати вправу на абстрактному матеріалі, наприклад, “Цілі співробітників служби тилового забезпечення” чи “Цілі співробітників управління підрозділу”.

### Вправа “Бажання”

Група поділяється на пари. Один з учасників у кожній парі пише на аркуші бажання. Його завдання: примусити (мотивувати) партнера виконати своє бажання, не кажучи про нього. Завдання другому учаснику: спробувати зрозуміти, що від нього хоче партнер і, залежно від проявленої ним творчості, винахідливості, аргументування в процесі створення мотивації, виконати (не виконати) його бажання. Після закінчення гри демонструється аркуш з написаним бажанням і відбувається обговорення з питань: що сприяло і не сприяло мотивації партнера на виконання прихованого бажання? чи легко було йому розпізнати ці приховані бажання? Насправді дуже нелегко спонукати кого-небудь щось зробити, і ще важче зрозуміти мотивацію іншої людини, її потаємні бажання, прагнення виконати те, що вона хоче.

Вправи для розвитку “ціннісно-сміслового” компоненту психологічної безпеки особистості

### Вправа “Життєвий шлях”

Учасники виконують колаж на тему “Мій життєвий шлях”. Ведучий дає їм інструкцію: “Ви йдете шляхом, який має назву “Життя”... звідки і куди лежить ваш шлях? Які ваші головні досягнення в минулому, теперішньому і майбутньому? Що допомагає вам крокувати життєвим шляхом, а що перешкоджає? Хто і що вас оточує? І куди ви хочете прийти?.. Зробіть, будь ласка, колаж, який відобразить ваш життєвий шлях в минулому, теперішньому і майбутньому: головні досягнення, плани, ваше оточення”. Вправа виконується індивідуально, хоча, за бажанням учасників, можна проводити її і в мікрогрупах. Як основу для колажів використовують аркуші

паперу А2 чи А3 або світлі шпалери.

Крім звичайних образотворчих матеріалів (фломастери, фарби, ілюстровані журнали, з яких можна вирізати потрібні картинки), доречно прохати учасників принести для виконання цієї вправи декілька своїх фотографій, що відображають важливі події їх життя. На виконання колажів відводиться 35–50 хв, потім відбувається їх презентація. Її організують як екскурсію, під час якої кожен з учасників по черзі виступає в ролі екскурсовода, який презентує свою композицію (3-5 хв на кожного учасника).

Обговорюють такі питання:

- які емоції та почуття виникали в процесі роботи та виникають зараз, під час перегляду готових колажів?
- що нового вдалося зрозуміти про себе, свої життєві цілі й цінності?
- наскільки можна досягнути майбутнього, зображеного на малюнку, на що можна спиратися, аби воно втілилося у реальність?

#### Вправи для розвитку компоненту “внутрішнього комфорту” психологічної безпеки особистості

##### Вправа “Відповідь питанням на питання”

Учасники сідають в коло. Два учасники сідають один напроти одного у середині кола. Перший учасник задає питання другому. Починається дискусія “Питанням на питання”. Хто перший відповість на питання стверджувальною фразою, той вибуває з гри. Новий гравець заміняє того, хто програв. Гра триває до вибуття всіх учасників. Під час обговорення результатів задають питання: чи легко було утримувати ініціативу? що впливає на реакцію на питання?

##### Вправа “Похвалити себе”

Учасники сідають, створюючи півколо, кожен повинен вийти і похвалити себе, розповісти про те, який він хороший. Похвалити себе можна за що завгодно: за досягнення у професійній діяльності або навчанні, у відносинах зі співслужбовцями, за якісь особистісні досягнення в іншій сфері. Після того, як всі себе похвалили, обговорюють, як кожен себе почував. Наскільки легко або складно було себе хвалити. Можливий висновок – себе необхідно хвалити, аби черпати ресурси для саморозвитку.

##### Вправа “Найкраще в собі”

Кожного з учасників просять пригадати і записати: три свої сильні позитивні якості; три гарних вчинки, що були здійснені протягом останнього тижня.

Потім кожен з учасників по черзі оголошує їх перед всіма учасниками групи. Робиться це звучно, впевнено. Кожен після виступу нагороджується аплодисментами. Обговорюються такі питання:

– які переживання виникали за необхідності публічно розповідати про свої переваги, чи було це деяким учасникам складно, якщо так, то з чим це пов'язано?

– чому хвалитися, зазвичай, неприємно?

– коли краще уникати розповідей про свої переваги, а коли є вірною приказка “сам себе не похвалиш – ніхто не похвалить”?

### Вправа “Бар’єр”

Учасник вправи представляє рису характеру, навичку (або відсутність її), відношення, страх, що є перешкодою – бар’єром на шляху досягнення бажаної цілі. Цей бар’єр може бути зображений у вигляді купи або ряду стільців, а може бути зіграний допоміжною особою. Ця техніка ще має назву “стіна” або “паркан”. Іноді виконавець заявляє про наявність декількох бар’єрів. Ведучий може йому влаштувати зустріч із усіма бар’єрами одразу або по черзі. Звичайно, успішний кінець сцени забезпечує можливість усунути фізичний бар’єр або утворити прохід між стільцями, щоб виконавець міг вільно пройти або перестрибнути через них.

### Вправа “Подолання сумнівів у своїй силі”

Візьміть аркуш паперу і розріжте його на три частини. Назвіть їх: “Мої позитивні якості”, “Де я можу себе добре проявити”, “Чого я досяг”.

Заплющіть очі і зосередьтеся на кожному заголовку протягом 1-2 хвилин. Що приходить вам у голову? Закрийте очі і запишіть ваші позитивні якості.

Виконайте це для кожного заголовка. Потім переглянете свій список. Читаючи кожний пункт, створіть уявну картину того, що ви маєте ці якості, талант або певні досягнення. На закінчення створіть повну картину себе самого з урахуванням цих якостей, талантів і досягнень і зауважте, наскільки приємно це усвідомлювати.

Закінчить тим, що уявіть, ніби вас відзначають за успіхи, і подумки схвально поплескайте себе по спині. Ви дійсно чудові. Ви багато чого досягли, прямуючи до своєї цілі, і заслуговуєте схвалення за це.

### Вправа “Психологічна підтримка”

Учасникам пропонується закінчити твердження: “Мене можуть не любити люди за...”. Сусід праворуч повертається до того, хто його вимовив і каже: “Однаково ти молодець, тому що...”. Таким чином, називаючи позитивні риси цього учасника, він надає психологічну підтримку. Ведучий задає питання:

– яка частина завдання була для вас найбільш приємною, перша або друга?

– що ви відчували, коли називали свої негативні якості?

– що ви відчували, коли чули від іншого свої позитивні якості?

## Вправа “Від суми та від тюрми...”

Тренер починає таку розмову з учасниками: “Сподіваюся, жоден з вас не бував на лаві підсудних? А чи довелося кому-небудь побиратися, просити милостиню? Прагнути ні до того, ні до іншого нікому, напевно, не варто. Проте не слід забувати відомого прислів'я: “Від суми та від тюрми не зарікайся”. Ось і давайте уявимо ситуацію, коли вам доведеться вибирати між в'язницею і жебрацтвом – не у прямому розумінні. У мене на столику впереміш лежать картки, на одних картках символічно зображені тюремні ґрати, а на інших – простягнута рука жебрака. Вам потрібно вибрати ту чи іншу картку. Який буде у нас сенс цієї альтернативи? Зараз поясню.

Проте, перш ніж розпочати, давайте поговоримо. Як би це парадоксально не було, кожен з нас практично в будь-який момент може стати убогим, чекати на подаяння або ж підсудним, чекати вироку. Жебраком – тому, що нам майже завжди не вистачає визнання наших заслуг і ми хотіли б отримати від оточуючих похвалу у формі компліментів, захоплення, всіляких знаків уваги, що підкреслюють нашу значущість. Хтось постійно “убогий” і весь час “ходить з простягнутою рукою”, добиваючись визнання, похвали, щоб тримати свою самооцінку на рівні. Хтось лише зрідка відчуває потребу в підтвердженні своєї значущості. А чому – підсудним? Тому що живучи серед людей ми постійно піддаємося зовнішньому оцінюванню. Будь-який наш вчинок, будь-яке слово викликають певне ставлення до нас з боку наших партнерів по спілкуванню – позитивне, негативне, інколи індиферентне. І в цьому сенсі будь-яке наше діяння чекає якийсь вирок. Різниця між жебраком і підсудним в тому, що перший свідомо шукає позитивних оцінок, а другий готовий сприйняти і негативний вирок.

У нашій грі людина, що вибрала картку жебрака, забезпечує собі право на три “подаяння”. Тобто вона може звернутися до будь-яких трьох членів групи і почути від кожного, якими головними позитивними якостями вона, на їх думку, володіє. Всяка критика і навіть натяк на недоліки “жебрака” виключаються – адже навіть вуличний жебрак бажає побачити в своїй шапці банкноту, а не буличник.

Людина, що вибрала картку підсудного, має бути готова стати перед судом і не тішити себе надією вислуховувати виключно дифірамби. Проте, на відміну від “жебрака”, вона може отримати правдиву інформацію стосовно всіх позитивних і негативних якостей”.

Детальніше про процедуру суду ведучий не розповідає і пропонує кожному зробити свій вибір. Ця частина вправи є багато в чому діагностичною: вона чітко розділяє тих, хто готовий піти на ризик негативних оцінок, і тих, кому спокійніше вислухати хвалебні оди. Щоб уникнути конформістських тенденцій, потрібно, щоб кожен учасник здійснював вибір індивідуально і таємно від інших. Як складеться ситуація в кожній конкретній групі, передбачити складно: може виявитися, що більшість учасників вважатимуть за краще стати “жебраками”, але не виключено, що майже всі готові будуть “піти під суд”.

Після того, як учасники зроблять свій вибір, ведучий просить встати тих, хто вибрав жебрацьку торбу, а потім тих, хто віддав перевагу лаві підсудних. Учасники, які вибрали картку “жебраків” повинні по черзі вибрати трьох членів групи і попросити у них “подаєння”. Починати з “жебраків” уявляється розумнішим у будь-якому випадку. Потрібно враховувати, що за наявності великого числа “підсудних” не всі з них зможуть з’явитися перед судом – на це може просто не вистачити часу. Здобуття подаєння “жебраками” відбувається швидше, і всі вони отримають свою частину позитивних якостей.

Коли збір “подаєнь” закінчиться, ведучий пояснює подальшу процедуру – суд, і застерігає, що на лаві підсудних встигнуть побувати лише три людини. Якщо бажаних більше, то можна спочатку вибрати прокурора, адвоката і трьох суддів. Цих п’ять чоловік вибирають незалежно від того, хто вони – “убогі” або “підсудні”. Вони і визначають того, хто першим постане перед судом. Частина групи, що залишилася, ділиться на “свідків звинувачення” і “свідків захисту”. Процедuru цього поділу можна організувати, наприклад, таким чином: “прокурор” і “адвокат” по черзі вибирають членів своєї команди. Врешті-решт всі учасники групи отримують свою роль в цій грі. З початком суду ведучий виконує функції незалежного арбітра і секретаря.

Всім трьом сторонам: “звинувачуваним”, “захисникам” і “суддям” відводиться 15 хв на підготовку, що включає розставлення меблів, створення відповідного “судового” антуражу і продумування змісту виступів. Сповна природним і виправданим уявляється включення в гру деяких псевдоюридичних формальностей, таких, наприклад, як команда секретаря “Встати, суд іде!”, звернення один до одного ввічливо і на “Ви”, клятва промовців на Біблії говорити правду і лише правду і т. ін.

“Головний суддя” спочатку надає слово “прокуророві”. Той в своїй промові вимагає визнання “підсудного” винним, апелюючи до реальних (це важливо!) фактів прояву ним негативних якостей під час роботи групи. Потім виступає “адвокат”, намагаючись спростувати звинувачення і показати “підсудного” якнайкраще. Після цього по черзі виступають “свідки” звинувачення і захисту. Слід заздалегідь домовитися про регламент, наприклад, виступи обмежити двома хвилинами. “Судді”, “прокурор” і “адвокат” можуть ставити питання свідкам.

Ведучому необхідно уважно стежити за ходом “судового процесу”, щоб перервати його в момент, передуючий падінню напруження, отже, і інтересу до гри. Хай краще не все ще буде сказано, що хотілося, ніж учасники відчують нудьгу. Перервати процес ведучий може, повідомивши “суддів” як “секретарь” про те, що час, відведений на процес, закінчується. Тоді надається останнє слово “підсудному”, в якому він має право виразити згоду або незгоду з висунутими проти нього звинуваченнями, а, можливо, і з думкою захисту. “Судді” ідуть на п’ятихвилинну нараду для оголошення вироку, в якому можуть бути лише два формулювання: винен або невинен. Їм потрібно вирішити, яка сторона – прокурорська або адвокатська, виявилася переконливішою, і яких якостей – позитивних або негативних, виявилася в “підсудному” більше.

Наступний “судовий процес” проходить аналогічно. За бажанням можна замінити склад суду, але це необов’язково. Колишній “підсудний” приєднується до однієї із сторін (звинувачує або захищає) за своїм бажанням. Суд може відбуватися настільки захоплююче і азартно, що час минає непомітно, і інколи має сенс не робити нових судилищ, а відкласти їх на інший день, аби не перенавантажувати заняття. Але у будь-якому випадку потрібно провести обговорення всієї гри “Від суми та від тюрми...” і надати всім учасникам можливість відрефлексувати свої думки і емоції не лише з приводу суду, а і з приводу “збирання подаянь”.

По закінченню гри обговорюються такі питання.

Чи важко було зробити вибір між “жебрацтвом” і “в’язницею”?

Як прогнозували учасники результати вибору в групі?

Чому учасник віддав перевагу саме такому вибору?

Чи складно було “просити подаяння”?

Чи сподобалося їх отримувати? Чому?

Як учасники відчували себе в ролі “обвинувача”, “захисника”?

Чи важко було на суді відкрито обговорювати людину?

Чи вдалося учасникам бути щирим під час цього обговорення?

Як це бути “підсудним”?

Гра може дати всім учасникам багато чого. Не дивлячись на деяку гротескність ігрових процедур, на суді дуже серйозно йдеться про особистісні характеристики конкретної людини, якій буває нелегко проходити вогонь, воду і мідні труби такого судового процесу. Разом з тим інші учасники вчаться бути щирими і делікатними, співпереживати і давати підтримку, знатися на собі і своїх відчуттях.

### Вправа “Претензії”

Учасникам відводиться 1,5-2 хв, аби вони мали змогу поміркувати про свої претензії до кожного учасника групи. Під претензією розуміють висловлювання стосовно один до одного, в яких учасники говорять про те, чим заважають один одному, що спричинює дискомфорт. Після того як учасники продумали свої претензії, ведучий пропонує висловити свої претензії один одному. Під час підбиття підсумків ведучий питає:

- Яке ваше самопочуття?
- Яку нову інформацію ви для себе отримали з цієї вправи?
- Чи потрібно висловлювати претензії? Чим це корисно?

### Вправа “Якості, які дратують в інших людях”

Учасникам дають аркуші та відводять одну хвилину, аби записати якості, які дратують в інших людях. Після того якості зачитують по колу. Потім ведучий пропонує подивитися на них під іншим кутом зору. З погляду на те, які особисті якості кожного учасника особливо сприяють тому, що його дратують в інших людях саме ті якості, які він написав. Наприклад, мене можуть дратувати

люди, які брешуть. Моїми якостями, які сприяють цьому, є непроникливість, недалекоглядність, нездатність розбиратися в людях.

Ведучий пропонує всій групі за результатами вправи допомогти кожному учаснику, який зачитує свої якості, розібратися, чому саме ті або інші якості можуть його дратувати.

### Вправи для розвитку компоненту “морально-вольової урегульованості” психологічної безпеки особистості

#### Вправа “Пошук протилежних предметів”

Ведучий називає будь-який предмет, наприклад, “будинок”. Учасникам треба назвати якнайбільше інших предметів, протилежних даному. При цьому варто орієнтуватися на різні ознаки предмета й систематизувати його протилежності (антиподи) за групами. У нашому випадку можуть бути названі: “сарай” (протилежність за розміром й ступенем комфорту): “поле” (відкритий або закритий простір), “вокзал” (чуже або своє приміщення) і т. д. Перемагає той, хто вказав найбільшу кількість груп протилежних предметів, чітко аргументувавши при цьому відповіді.

#### Вправа “Вираження думки іншими словами”

Ведучий пропонує учасникам нескладну фразу, наприклад: “Літо буде дуже теплим”. Учасникам треба запропонувати кілька варіантів передавання цієї ж думки іншими словами. При цьому жодне зі слів даної пропозиції не повинне вживатися в інших пропозиціях. Важливо стежити, щоб не спотворювався зміст висловлення. Перемагає той, у кого більше таких варіантів.

#### Вправа “Кошик”

Ведучий проходить по колу з “кошиком”, у якому знаходяться різні дрібні предмети. Учасники, не заглядаючи у нього, беруть якийсь один предмет. Коли всі готові, ведучий пропонує кожному знайти який-небудь зв'язок між цим предметом і будь-якою подією або поняттям зі свого життя. Розповідь починає учасник, який перший отримав іграшку.

#### Вправа “Без маски”

Всі члени групи по черзі беруть картки, які лежать стопкою в центрі кола, і відразу без підготовки продовжують висловлювання, початок якого міститься в картці. Висловлювання повинно бути щирим, на межі відвертості, відкритості. Група оцінює ступінь щирості. Якщо визнається, що висловлювання було щирим, то свою картку бере наступний член групи і без підготовки продовжує незакінчену фразу. Якщо ж група визнала, що



висловлювання було “затиснутим”, шаблонним, то учаснику надається ще одна спроба, але вже після всіх. Використовуються такі незакінчені фрази.

1. Чого мені іноді по-справжньому хочеться, так це...
2. Мені знайоме гостре почуття самотності, пам'ятаю...
3. Особливо мені не подобається, коли...
4. Мені дуже хочеться забути, що...
5. Бувало, що близькі люди викликали в мене майже ненависть. Одного разу...
6. Яюсь мене налякало те, що...
7. Серед незнайомих я, звичайно, відчуваю себе...
8. У мене чимало недоліків. Наприклад...
9. Навіть близькі люди іноді не розуміють мене. Яюсь...
10. У товаристві осіб протилежної статі я звичайно відчуваю себе...
11. Пам'ятаю випадок, коли мені стало нестерпно соромно, я...
12. Мені траплялося проявити боягузливість. Яюсь, пам'ятаю...
13. Особливо мене дратує те, що...

### Вправа “Чарівний олівець”

Для ознайомлення учасників із правилами цієї гри потрібен папір і олівець. Ведучий пояснює гравцям, що олівцем можна керувати на відстані, подаючи йому одну із чотирьох можливих команд: “Уверх”, “Униз”, “Вправо” або “Вліво”. По команді олівець переміщується у вказаному напрямку, залишаючи на папері лінію. Виголошується інша команда, і олівець, не відриваючись від паперу, переміщується знову. Таким чином, на аркуші вимальовується ламана лінія. Всі “ходи” олівця повинні бути однаковими за довжиною.

Учасники подають по черзі команди, а ведучий “допомагає” олівцю їх виконувати. Потім, переконавшись у тому, що всі учасники засвоїли принцип гри, ведучий пропонує їм креслити уявні фігури на уявному листі, які кожен має уявляти перед собою. Креслення починається з найпростішої фігури, зразок якої ведучий попередньо демонструє гравцям (наприклад, квадрат). Команди подають по колу.

Ведучий пояснює гравцям, що вони не мають права домовлятися про те, в якій точці та у якому напрямку вести ламану лінію. Кожний повинен уважно стежити за командами й, коли до нього дійде черга, діяти згідно з обстановкою. Якщо в ході креслення учасник не зміг встежити за лінією або йому здалося, що хто-небудь із товаришів припустився помилки, він зупиняє гру командою “Стоп”. За цією командою все, що намальовано на уявних аркушах, автоматично стирається. Той, хто зупинив гру, починає її спочатку – робить перший хід. Після того як фігура намальована, ведучий пропонує наступну, більш складну.

### Вправа “Стінка на стінку”

Група ділиться на дві рівні підгрупи. Команди сідають на два ряди стільців, розташованих один навпроти одного. Учасників першої команди ведучий просить уявити собі важку конфліктну ситуацію, з якою вони, можливо, не змогли впоратися в реальному житті. Учаснику необхідно звернутися до когось з протилежної команди з претензією. Завдання його партнера – зняти напругу у того, хто нападає. Через дві хвилини діалог переривається, навіть, якщо він ще не закінчений, і нападаючого просять визначити, чи знизилася його напруга, залишилася на колишньому рівні або підвищилася.

Після цього проводиться аналіз результатів, обговорюються техніки зниження емоційної напруги, якими користувалися партнери. Потім учасникам групи пропонується розділити лист навпіл і в лівій його частині записати техніки, що знижують емоційну напругу, а в правій – підвищують її. Ведучий доповнює перелік техніками, які не були спонтанно використані в ігровій ситуації.

### Вправа “Кульки в повітрі”

Учасники об’єднуються в команди по 3-4 особи і стають в коло, тримаючись за руки. Кожна команда отримує по п’ять надутих резинових кульок. Необхідно утримати їх в повітрі протягом п’яти хвилин, не розкріплюючи рук. При цьому кульки не можна просто покласти на що-небудь або зажати між тілами, вони повинні постійно саме літати в повітрі. Кульки, що впали на підлогу, підіймати не можна. Перемагає команда, яка зможе утримати більше кульок у повітрі. По закінченню вправи обговорюється: які якості необхідні учасникам, щоб успішно виконувати такі завдання?

### Вправа “Перехопи мотузку”

Два учасники сідають спинами один до одного на відстані 2-3 метри. Між ними на підлозі кладуть мотузку таким чином, щоб її кінці знаходилися між ніжками стільців, на яких сидять учасники. Їх завдання – за командою підвестися, добігти до стільця іншого учасника, сісти і смикнути мотузку. Необхідно зробити це якнайшвидше. Учасники обмінюються враженнями, а також міркуваннями про те, які якості, крім швидкості реакції, важливі у цій вправі.

### Вправа “Переправа”

Учасники стають бік о бік на смузі шириною 20-25 см. Гра проходить цікавіше, якщо ця смуга – не просто лінія на підлозі, а невелике піднесення, наприклад, гімнастична лавка. Кожен учасник по черзі переходить з одного кінця шеренги на інший. Ні йому, ні тим, хто стоїть в шерензі, не можна триматися за будь-що за межами смуги, на якій вони стоять.

Завдяки цій вправі відбувається згуртування, знищуються просторові бар'єри між учасниками, тренується впевнена поведінка в ситуації примусового фізичного зближення, за необхідності виконувати нетривіальне завдання в умовах міжособистісної взаємодії.

Під час обговорення розглядають такі питання:

– які психологічні якості учасників проявились під час виконання вправи?

– якщо у когось вправа викликала дискомфорт, то з чим він пов'язаний, як його можливо було б подолати?

### Вправа “Багатоніжка”

Учасники поділяються на 2-3 команди, стають в колони. Кожен з них згинає ліву ногу і береться двома руками за зігнуту ногу (в області гомілковостопного суглоба) учасника, що стоїть попереду. За командою ведучого колони в такому вигляді починають рухатися, між ними організується змагання на швидкість переміщення. По закінченню вправи учасники обмінюються своїми враженнями від гри і міркуваннями щодо того, хто зробив найбільший внесок в перемогу.

### Вправа “Підняти м'яч”

Два добровольці лягають животами на підлогу, головами в напрямку один до одного. Між їх головами кладуть м'яч, який вони стискають лобами. Їх завдання – разом піднятися, не втративши м'яч. Його не можна підтримувати руками або ще якимось способом, лише тільки затискуючи лобами.

По завершенню вправи обговорюють, чи можливо виконати завдання, діючи індивідуально, не координуючи свої зусилля з партнером? Що допомагало координувати спільні дії?

### Вправа “Між лобами”

Учасники поділяються на пари, кожна отримує аркуш паперу А4. Їх завдання: разом переміститися за заданою ведучим траєкторією (в найпростішому випадку – це пряма лінія від однієї стіни до іншої), зажавши аркуш між лобами. Руки при цьому знаходяться за спиною, підтримувати аркуш губами, зубами, деталями одягу і т. ін. не можна. Якщо аркуш падає, пара повертається на вихідну позицію і починає рух спочатку. Коли учасники трохи опанують такий спосіб переміщення, їх можна розділити на 2-3 команди та організувати естафету. Обговорюються питання:

– чим, на думку учасників, обумовлюється успіх при виконанні цієї вправи?

– на які реальні життєві ситуації схожа вправа?

## Вправи для розвитку компоненту “стратегії подолання стресових ситуацій” психологічної безпеки особистості

### Вправа “Безлюдний острів”

Вправа рекомендується на початкових стадіях формування групи. Їй не оголошують цілі вправи. Замість цього ведучий інформує групу про те, що їх “корабель”, на жаль, затонув. Але вони залишилися живі, і їм удалося розміститися на двох або трьох маленьких човнах, у кожному з яких по чотири людини (кількість човнів і людей в кожному з них залежать від чисельності групи). Човни носило два тижні по океану, поки, нарешті, не прибило до різних невеличких островів. Тепер, після того як вони влаштувалися кожна на своєму острові, вони повинні приготуватися до того, що залишитись тут доведеться, можливо, назавжди. Кожна група одержує свій куток кімнати для будівництва нового будинку. Через кілька хвилин ведучий може дати подальші вказівки: написати колективний лист своїм сім’ям, запечатати його в пляшку і кинути в море; відзначити першу річницю свого перебування на острові або приготувати подарунки до дня народження і т. п., але частіше вправа відбувається без втручання з боку ведучого. Триває вона близько півгодини і закінчується словами ведучого: “Вам дуже пощастило. Випадковий корабель має намір врятувати вас і повернути додому. Будь ласка, приготуйтеся залишити свої острови. У вас є декілька хвилин”.

Техніка “безлюдного острова” може застосовуватися зі злегка зміненим сюжетом. Ведучий може відправити дві групи на острови, причому одна група буде зображувати аборигенів, а інша – команду корабля, що потерпів аварію.

### Вправа “Кілер”

**М е т а г р и:** створити ситуацію, в якій кожен учасник гри зможе “відчути”, що означає “вбити” і бути “вбитим”.

**І н с т р у к ц і я.** Уявіть, що ви всі стали жертвами безжалісного експерименту – заражені вірусом, який викликає неподоланне бажання вбивати. Справитися з ним неможливо, треба лише вибрати час і місце вбивства, в якому можна самому бути вбитим. У цій грі виграє людина, яка заплатить за це загибеллю всіх інших. Кожен отримає зброю – шматочок крейди. Вбиваючи, поставте хрестик на постаті вибраної жертви (ззаду чи спереду). Якщо спроба вбивства не вдалася, то невдаха буде “страчений”. Рішення про це приймає ведучий і “суддя”. “Вбитий” повинен носити чорну пов’язку, він залишається у групі, але як пасивний спостерігач, якому дозволяється давати свідчення “судді”. Останній поза грою (безсмертний). Він фіксує смерть, карає невдалих “вбивць”, веде протокол гри. У грі слід керуватися установкою: не можна дозволити вбивати себе, а “вбити іншого” – справа честі.

На основі протоколу “судді” визначається, хто “загинув” серед перших, хто вижив, чому “загублі” дозволили вивести себе з гри, які почуття були пережиті. Форма підбиття підсумків гри – дебрифінг. Основні запитання: чи

приємно бути вбитим?, чи легко вбивати?

### Вправа “Впасти зі стільця”

Для виконання вправи знадобиться міцний стілець, бажано з м'якою спинкою. Ведучий сідає на нього, починає розгойдуватися на задніх ніжках, відхиляється назад і... падає на спину. Добровольцям з числа учасників пропонується повторити цей трюк. Необхідно дотримуватися лише двох правил, при виконанні яких така вправа цілком безпечна:

1) не відхиляти голову назад, а падати, нахиливши її вперед, притиснувши підборіддя до грудей;

2) не виставляти назад долоні або лікті; краще за все скласти руки хрест-навхрест на грудях.

Якщо хтось порушив ці правила, рекомендується підстелити на місце падіння мат, хоча при правильному виконанні ніякої необхідності у цьому немає. Під час демонстрації вправи ведучим цілком можливо обмежитися підстеленою газеткою, аби не забруднитися об підлогу. Обговорюються такі питання.

Як змінювався емоційний стан учасників у різні моменти: коли вони дивилися, як вправу виконують інші, самі сіли на стілець й почали готуватися впасти, вже впали, спостерігали після цього за іншими учасниками?

Якщо хтось відмовився виконувати вправу, то чим це викликано – об'єктивними сумнівами у своїй безпеці чи емоцією страху?

В яких життєвих ситуаціях це виправдано, а в яких – ні?

### Вправа “Сприйняття стресу”

Учасники одержують уривок з вірша і повинні вивчити його на пам'ять за п'ять хвилин. Потім вони заходять до залу поодиноці і розповідають кожен свою частину. Їх знімають на камеру, після чого аналізують симптоми такого психічного стану.

### Вправа “Рятувальна шлюпка” (“човен життя”)

Затонув корабель, і шлюпку, повну вцілілих людей, носить по океану. Ведучий просить п'ять або сім чоловік сісти посеред кімнати в уявний човен. Потім їм каже: “Ви провели в човні довгих сім днів. Ви дуже втомилися, голодні, вас обпалило сонце. Ваш запас їжі і води зовсім малий, і якщо ви не позбудетеся принаймні двох людей, ви помрете всі. За весь тиждень на обрії не з'явилося жодного корабля. Я хочу, щоб ви вибрали дві людини, яких треба буде викинути в море. Але до того нехай кожний з вас переконає групу в тому, що саме його треба пощадити. А ви будете вирішувати”.

Деякі групи намагаються уникнути цього шляхом ухвалення рішення “разом у житті і смерті”. Ведучий повинен одразу встановити – дозволено приймати таке рішення або ні.

Існує декілька варіантів на тему техніки “рятувальна шлюпка”. Їх основна риса – зобразити людей у надзвичайних обставинах, що загрожують життю, власній безпеці, коли їм необхідно вирішувати, хто виживе, а хто ні. З числа відомих варіантів – стрибок з літака, що падає, за обмеженої кількості парашутів; рятування з підводного човна, що затонув на великій глибині, а дихальних апаратів менше, ніж членів команди; покинуті люди в пустелі і усього один верблюд; перебування в атомному бомбосховищі із запасами їжі і води, що закінчуються тощо.

#### Вправа “Тимчасове закінчення і відновлення групи”

Уявіть ситуацію, коли група тимчасово перестає нормально функціонувати через опір, деяку напругу або тривогу, що змушує учасників виходити з гри, або за інших причин. У цей момент ведучий може прийняти рішення зобразити сформовану ситуацію, використовуючи метод буквальної конкретизації. Він просить бажаючих вийти вперед і зіграти групу:

– Ти тепер – група і тимчасово недієздатна, власне кажучи, ти в стані, схожому на кому. Я хочу, щоб ти ліг на підлогу і не рухався. При цьому ти можеш говорити і відповідати на запитання товаришів. Але не відповідай тим, хто сидить не на своїх місцях, а тільки тим, хто підійде до тебе. Говори стримано, пам’ятай, що ти в комі, відповідати на кожне запитання не обов’язково.

Потім ведучий звертається до членів групи і говорить:

– От лежить бездиханна група. З’ясуйте, чи можна її повернути до життя, і чи хоче вона цього. Можете діяти, як хочете, – поховати або оживити її. Починайте прямо зараз.

Подальших вказівок за ходом сцени не дають.

#### Вправи для розвитку компоненту “посттравматичне зростання / регрес” психологічної безпеки особистості

##### Вправа “Усвідомлення життєвих криз”

**М е т а в п р а в и:** осмислити життєві кризи і відпрацювати установку на їх сприйняття.

Пригадайте три кризи, пережиті вами в житті – ситуації, що викликали у вас сильні переживання. Потім зробіть вільний малюнок кожної з них, висловлюючи почуття, що ви відчували під час кризи. Малюйте вільно, не намагаючись зробити малюнок гарним.

Тепер візьміть малюнки і покладіть їх перед собою відповідно до хронології подій.

Вдивіться в них, простежте у малюнках безперервність, якщо можете її відчути. Ви можете розглядати кризу як перехід між двома фазами вашого розвитку. Спробуйте побачити в кожній кризі новий життєвий імпульс, нову рису вашої особистості, що народжується і прокладає собі шлях.

Усвідомте також, як ви зустрічали свої кризи. Чи намагалися ви відстрочити або ігнорувати їх? Чи посилювали виникаючий біль, чи чіплялись за старі звички? Чи були ви мужні перед кризами? Чи переживали кожную кризу по-різному?

Пам'ятайте: криза означає, що існуючий порядок руйнується, а новий, можливо, більш досконалий, займає його місце. В період між старим і новим порядком виникають тимчасова дезінтегрованість і переживання, біль. Але це є природний процес, тому що життя – це школа, а кризові ситуації – найбільш важливі уроки. Тому прийняття криз є найпрактичнішим засобом бути вільним у складній ситуації. Реактивні установки повинні змінитися на когнітивні.

### Вправа “Сцена смерті”

Ця техніка надає потенційному учаснику вправи – протагоністу, можливість у рамках рольової гри випробувати зустріч із смертю. Учаснику вправи, що знаходиться на самоті, ведучий повідомляє, що він помер. Потім його просять відреагувати на це повідомлення і вголос висловити свої почуття – як це бути мертвим. Якщо в монолозі присутні лють і ворожість, то з'являється “Мефістофель” (допоміжна особа), яка повідомляє учаснику вправи, що може допомогти йому помститися за умови укладання з ним угоди. Якщо ж у монолозі протагоніста звучать сумнів у собі, нездатність встановити стосунки з іншими людьми, з'являється “святий Петро” в образі доброї пристаркуватої людини (ще одна допоміжна особа). “Святий Петро” повільно і миролюбно розпитує учасника, чому той такий нерішучий і нетовариський. Він просить усе нових роз'яснень, і тут учасник може запросити свідка, когось, хто добре з ним знайомий (знову з числа допоміжних осіб). У цьому місці ведучий просить учасника вибрати декілька допоміжних осіб на роль присяжних. “Присяжні” є втіленням совісті учасника і всієї групи. Вони оцінюють показання свідків і діляться власними почуттями з учасником до того як виноситься вирок. Але присяжні не судять протагоніста. Перед тим як суд завершиться, суддя віддає свою роль протагоністу, який, стоячи на самоті в просторі дії, повинен сам оголосити рішення суду і запропонувати рекомендації на майбутнє. Тут сцена завершується і протагоніста “повертають до життя”.

### Вправа “Шахова дошка”

Ідея полягає в тому, що уміння справитися з різноманітними ситуаціями може бути порівняне з грою в шахи. Використовуючи шахову аналогію, можна зобразити підтримку, очікувану людиною від членів сім'ї, друзів і близьких. Ведучий може так представити техніку: “Часто люди потребують підтримки, особливо з боку сім'ї і друзів. Пригадай ситуацію з життя, коли тобі потрібна була така підтримка. Давай глянемо на це положення так. Простір дії стане шахівницею (шаховою дошкою), а ти – шаховим королем. Королю потрібна допомога і підтримка з боку інших фігур. Подумай, від кого ти б міг чекати підтримки, і признач цих людей слоном, королевою, конем, турою і пішаками.

Зроби розклад ідеальним або, навпаки, явно невдалим і, будь ласка, повідом нам, якому з них ти віддав перевагу”.

Допоміжні особи, що виконують роль фігур, можуть пересуватися на власний розсуд або за вказівками короля на його захист, або на інші потенційно небезпечні позиції. Символічні значення ролей, відведених різним значущим особам у житті протагоніста, позиції, що вони займають (або відмовляються займати), взаємодії їх з протагоністом дають можливість діагностично оцінити сімейну і соціальну систему підтримки протагоніста. Тут можуть виявитися області конфліктів і труднощів, які треба вивчити в різноманітних сценах за допомогою різних технік рольових ігор [62].



## РОЗДІЛ 4

### ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ “МОТИВАЦІЙНІ РЕСУРСИ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ” ЯК ЗАХІД ПРОФЕСІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

#### 4.1 Настанова до тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості”

Сучасне розуміння стресостійкості передбачає зосередження не лише на функції забезпечення фізичного виживання особи в екстремальних умовах, а й на функції збереження більш широкого функціонування особистості, фахівця – здатності діяти ефективно і професійно. Коли стресостійкість тлумачать як здатність до адаптації і вміння управляти власними ресурсами для збереження ефективності діяльності, застосовують термін “життєстійкість” (S. Maddi).

Згідно із сучасними положеннями психологічної науки, наявні у фахівців ризиконебезпечних професій розбіжності у здатності ефективно діяти в екстремальних умовах зумовлені компонентами стресостійкості, які детермінуються психологічною підготовленістю особистості до дій в екстремальних умовах, особистим та професійним досвідом, підтримкою соціального оточення, ефективністю опрацювання травматичного досвіду тощо. Отже, саме розвиток життєстійкості є тим потенціалом, який має бути реалізований у процесі професіоналізації фахівців ризиконебезпечних професій для забезпечення надійності їх діяльності та адаптивності психічного функціонування.

Мотиваційна сфера є основою для формування життєстійкості, яка здатна не лише долати стресові ситуації, але й зберігати цілеспрямованість, ефективність дій. Для цього мотиваційна сфера військовослужбовця повинна характеризуватися такими особливостями.

##### 1. У змістовному плані:

- активною життєвою позицією, спрямованістю на взаємодію із зовнішнім світом;
- просоціальністю;
- орієнтацією на місію професії;
- орієнтацією на вирішення проблемних ситуацій, а не на їх уникнення;
- орієнтацією у професійній діяльності на вимоги суспільства, експансію соціального простору, вибір майбутнього, прагнення до самовдосконалювання;
- наявністю цілей у майбутньому, що надає життю осмисленості, спрямованості і часової перспективи; сприйняттям життя як цікавого, емоційно насиченого та наповненого смыслом; переконаністю у підконтрольності життя, здатністю приймати власні рішення і втілювати їх у життя;
- вірою у прихильність оточуючого світу, високою оцінкою себе і своєї здатності до самоконтролю.

## 2. У процесуальному плані:

- самостійністю у прийнятті рішень;
- відповідальністю за власні рішення;
- здатністю наділяти смыслом свої дії;
- умінням різнобічно оцінювати ситуацію;
- гнучкістю планування для досягнення цілей;
- здатністю прогнозувати розвиток ситуації, баченням альтернатив її розвитку;
- ефективним зворотним зв'язком у структурі діяльності;
- здатністю до самоконтролю, уникнення імпульсивних дій і вчинків;
- орієнтацією у плануванні і реалізації діяльності на прийняті у суспільстві норми взаємодії (моральні норми);
- інтернальним локусом контролю (без схильності до надконтролю).

## 3. У структурі:

- зживанням егоїстичних мотивів;
- розвиненою супідрядністю (ієрархічністю) мотиваційної сфери;
- мотивами-цілями – суспільно корисною працею, поліфункціональністю професійної діяльності;
- мотивами-засобами – орієнтацією на взаємодію із соціальним оточенням;
- провідною роллю смислової регуляції життєдіяльності.

Пріоритетним завданням для створення надійної мотиваційної основи життєстійкості є формування самоактуалізованого типу особистості.

Згідно з “Положенням про психотренінговий комплекс в органах внутрішніх справ України”, затвердженим наказом МВС України від 28.07.2004 № 842, рекомендовано використовувати тренінги для підготовки військовослужбовців Національної гвардії України, формування у них професійно важливих якостей.

Для нашого випадку методологічною основою формування такого тренінгу є: теорія А. Маслоу про самоактуалізовану особистість, концепція Д. О. Леонтьєва про смислову регуляцію життєдіяльності, концепція С. Мадді про життєстійкість. Науково-методичним підґрунтям створення програми тренінгу стали праці сучасних фахівців у сфері тренінгових технологій [42], [45], [53], [54], [69], [70], [76], [82], [84]. У структурі тренінгу було виділено три етапи.

Перший етап – усвідомлення мотиваційних особливостей, які сприяють і перешкоджають утриманню цілеспрямованості діяльності у стресових умовах. Він містить вправи, орієнтовані на сфокусування уваги учасників тренінгу на власній особистості, своїх переживаннях, думках, звичних способах поведінки, своїх уявленнях про самого себе. Рівень усвідомлення суттєво підвищується завдяки спостереженню, протиставленню, інтерпретації точок зору, позицій, способів і прийомів сприйняття і поведінки, обговорюваних у тренінгових групах. Завдяки збільшенню інформації учасники тренінгу починають усвідомлювати й оцінювати альтернативи небажаним способам управління власною життєдіяльністю і зростання власних професійних та особистісних можливостей у зв'язку з відмовою від звичних форм саморегуляції.

Другий етап – ознайомлення з особливостями мотиваційної сфери, які є ресурсом життєстійкості, та шляхами їх набуття. Особливе значення надається системі прийомів самодетермінації, оптимізації мотиваційної сфери. На цьому етапі у процесі тренінгових вправ учасники тренінгу повинні відчути свою незалежність і здатність змінити принципи побудови власного життя. Вибір та прийняття рішення, як по-новому керувати власним життям, – основний результат наведеного етапу.

Третій етап – перевірка стійкості новоутворень, їх здатності до самодетермінізму. На цьому етапі основна увага приділяється закріпленню нових способів управління своєю життєдіяльністю, відпрацюванню вмінь самоаналізу, а також способів вивільнення свого творчого потенціалу. Цей етап включає стадію апробації і закріплення освоєних нових способів регуляції своєї життєдіяльності. Основний результат цієї стадії – заохочення самого себе до використання нових способів самодетермінізму, саморозвитку. У процесі занять відбувається усвідомлення кожним учасником індивідуально ефективних способів управління (планування, реалізації, коригування тощо) власною життєдіяльністю.

У загальних рисах така побудова характерна не лише для всього тренінгу, а й для кожного тренінгового дня. Кожне заняття починається з метафоричного опису проблеми, потім визначається проблемна зона і починається навчання новим формам поведінки. Закріпленню матеріалу сприяє домашнє завдання, обговорення якого дозволяє здійснити плавний перехід між окремими заняттями тренінгу. Під час проведення тренінгу (завдяки наявності зворотнього зв'язку) його наповнення конкретними вправами зазнавало змін. Отже, у тренера мають бути в запасі тренінгові вправи за темою кожного тренінгового заняття.

**Р е ж и м р о б о т и г р у п и.** Тренінг розрахований на чотири тижні, протягом яких проводиться вісім занять по чотири години (дві пари) кожне із розрахунку два заняття на тиждень. Ефективність тренінгу підвищувалася завдяки постійному веденню психологічного щоденника (регулярно виконуваного домашнього завдання), що робило навчання у певному розумінні безперервним, спрямованим, насамперед, на розвиток рефлексії (здатності до самоаналізу, контролю ментальної сфери). Програма ґрунтується на принципі поступовості, поетапності: кожний наступний етап логічно впливає з попереднього. Завдяки цьому учасники тренінгу поступово заглиблюються у процес усвідомлювання своїх особливостей регуляції життєдіяльності, випробовують нові форми самодетермінізму. Центральна вправа кожного заняття будується не просто на проблемній ситуації, а на ситуації, яка б у звичайному житті (поза тренінгом) мала б ознаки стресовості. Фінальна вправа навчає ефективним способам саморегуляції (мотивації, контролю над власними переживаннями, коригування цілей у разі невдачі), які залишаються такими й у стресових ситуаціях. Тренер постійно контролює стан учасників, використовуючи як вербальні звіти, так і проєктивні техніки (колірні асоціації стану), при цьому дає змогу простежити його динаміку, порівнюючи стани учасників тренінгу на початку і наприкінці кожного заняття. Такий контроль дозволяє вчасно організувати підтримку учасників тренінгу, для яких виконання

завдання було суб'єктивно складним, і за необхідності коригувати підбірку вправ цього та наступного тренінгових днів. Отже, хоча використані мотиваційні вправи спрямовані на формування загальної здатності до самодетермінізму, реалізація програми прив'язана саме до стресових ситуацій.

Навряд чи можна очікувати змін у змісті мотиваційної сфери за 32 аудиторні години, тому основна увага концентрується на формуванні процесуального, “технологічного” складника мотиваційної сфери (навчання прийомам самомотивування), формуванні самої здатності до самодетермінізму, виробленні вектора, спрямованого на активну життєву позицію, просоціальність і професійну місію. Не останню роль у досягненні такої технологічності відіграє використання технік нейролінгвістичного програмування (НЛП) – напрямку психології, для якого особливе значення має саме техніка формування змін. У повному обсязі програму тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості” подано нижче.

Набуті під час тренінгу знання можуть бути використані для формування рекомендацій щодо професійної психологічної підготовки військовослужбовців, які мають сприяти збереженню їх ефективності діяльності у стресових умовах.

## 4.2 Програма професійно-психологічного тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості”

### Заняття 1

**М е т а:** усвідомлення складності мотивації вчинків людини, здійснення вчинку, вибору.

Традиційно перший день починається зі знайомства і встановлення правил взаємин під час тренінгу. Але курсанти знають один одного і в рамках лекційної частини курсу “Психологія екстремальної діяльності” ознайомлені з правилами тренінгу, тому на цьому занятті лише уточнюють, як учасники хочуть, щоб до них зверталися (можна використовувати бейджики з іменами та невелику самопрезентацію), і нагадують правила (які можуть бути роздані на картках або записані на дошці для проведення першого тренінгового заняття).

**О ц і н ю в а н н я с т а н у.** Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Їх також просять висловитися про свої очікування від тренінгу в цілому і від першого тренінгового дня зокрема. Використання карток Люшера дозволяє тренеру стежити за динамікою станів учасників, вносити необхідні зміни у програму, організовувати надання емоційної підтримки групою учаснику, якщо того потребує його стан. У тренінгу використано вправи, які можуть викликати сильні емоції, за якими необхідно здійснювати контроль під час групового заняття.

### Підготовча вправа “Бульдозер і Пеньки”

Вправу можна виконувати як у парному, так і груповому варіантах. Група розбивається на дві частини. Одна частина виконує роль “Бульдозера”, що повинен викорчувати “Пеньки”, роль яких виконує інша частина групи. “Пеньки” повинні “закоренившись”, стояти на місці і не сходити з нього. “Бульдозер” намагається стягнути партнера з цього місця всіма способами – хапаючи за руки, штовхаючи тощо. Через якийсь час партнери міняються ролями. Вправа дає можливість скинути зайву енергію і готує учасників до основної частини тренінгу, в якій треба зробити непростий вибір, а під час аналізу зрозуміти, як обставини та особисті стосунки (наприклад, організований розподіл на групи, протистояння, груповий фаворитизм, особиста дружба і конкуренція) могли вплинути на цей вибір.

### Основна вправа “Рятувальна шлюпка”

Затонув корабель, і шлюпку, повну вцілілих людей, носить по океану. Ведучий просить п’ять або сім осіб сісти посеред кімнати в уявний човен. Потім їм каже: “Ви провели у човні довгих сім днів. Ви дуже втомилися, голодні, вас обпалило сонце. Ваш запас їжі і води зовсім малий і, якщо ви не позбудетеся принаймні двох людей, то ви помрете всі. За весь тиждень на обрії не з’явилося жодного корабля. Я хочу, щоб ви вибрали двох людей, яких треба буде викинути в море. Але до того нехай кожен із вас переконає групу в тому, що саме до нього необхідно проявити милосердя. А ви будете вирішувати”.

Деякі групи намагаються уникнути хворобливого процесу шляхом прийняття рішення “разом у житті й у смерті”. Ведучий повинен одразу встановити, чи дозволяється приймати таке рішення.

Існує декілька варіацій теми “рятувальна шлюпка”. Їх основна мета – зобразити людей у надзвичайних обставинах, що загрожують життю, коли їм необхідно вирішувати, хто виживе, а хто ні. Серед відомих варіацій – стрибок з літака, який падає, за обмеженої кількості парашутів; рятування з підводного човна, що затонув на великій глибині, а дихальних апаратів менше, ніж членів команди; покинуті люди у пустелі і лише один верблюд; перебування в атомному бомбосховищі із запасами їжі і води, що закінчуються, тощо.

### Заключна вправа “Неоднозначність життя”

Ваше завдання полягає у тому, щоб побачити гарне у найнеприємнішій для вас людині. Будь ласка, коротко опишіть цю людину, а потім розкажіть, що в ній є хорошого.

Розгляньте якомога більше своїх характерних рис: мова, одяг, поведінка у цілому тощо. Задайте собі запитання. Наслідуючи кого (друзів, ворогів), ви їх набули? Якщо ви схвалюєте у собі певну особливість, чи відчуваєте ви подяку до її джерела?

Які якості вас дратують в інших людях? Подивіться на них з іншої позиції:

які ваші особисті якості сприяють тому, що вас дратує в інших людях. Наприклад, мене дратують люди, які брешуть. Моїми якостями, що сприяють цьому, є моя непроникливість, недалекоглядність, нездатність розбиратися у людях.

Згадайте, перед ким ви відчуваєте провину, до кого – образу. Якби ті ж дії зробив хтось інший, чи викликали б вони те саме почуття? Тепер згадайте свої стосунки з цією людиною у цілому. Якою мірою ви приймаєте як само собою зрозуміле те, що, можливо, вона зовсім не сприймає як таке? Чи хочете ви змінити статус-кво? Тоді замість того, щоб мучити себе відчуттями провини чи образи, пошукайте шляхи розширення області контакту!

**Обговорення.**

Чи можна знайти щось хороше у мерзенних людях?

Що в цьому може нам завадити?

**Оцінювання стану.** Після тренінгу учасники оцінюють свій стан за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань. Учасників по колу просять описати свої враження від проведеного тренінгового заняття, а також оцінити, наскільки вони відповідали очікуванням.

**Рефлексія.** Під час обговорення вправ необхідно звертати увагу на полімотивованість діяльності людини, вплив зовнішніх обставин, особисте ставлення до іншої людини, систему взаємин, в які включена людина, що приймає рішення.

### Домашнє завдання

Спробуйте протягом тижня вести щоденник. Щовечора описуйте свої дії і визначайте їх мотиви. Робіть у щоденнику кольорові позначки. Одним кольором позначайте заплановані справи, іншим – коли ви займаєтесь начебто корисною і важливою, але не запланованою справою, ще іншим – коли ви марнуєте час.

Наприкінці тижня порівняйте кількість годин цих трьох груп. Подумайте про те, яких можна дійти висновків.

Поекспериментуйте з комфортним для вас форматом ведення щоденника. Можливо, це буде не щодня, а раз на тиждень. Підберіть найбільш комфортний формат ведення щоденника і працюйте у такому режимі. Після того як ведення щоденника стане звичкою, ви самі будете вражені своєю ефективністю.

### Заняття 2

**Мета:** усвідомлення ієрархії своїх цінностей, реакції на фрустрацію, досягнення їх виправданості ризику та набуття комфортного стану для саморозвитку.

**Оцінювання стану.** Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Їх також просять висловитися про свої очікування від цього тренінгового дня.

**Обговорення домашнього завдання.** Звернути увагу на те, які труднощі виникли під час його виконання. Необхідно сфокусуватися на тому,

що за кожною діяльністю можуть стояти кілька мотивів, звернути увагу на те, що люди у групі мають різну “ефективність”, проаналізувати, як це співвідноситься з їх життєвою (професійною) успішністю.

### Підготовча вправа “Падіння”

Ставлення людини до фізичного падіння відображує її сприйняття життєвих падінь – невдач: наскільки вона боїться їх і наскільки важко з них виходить. Важливо зрозуміти, що травму спричинює не саме падіння, а опір йому, що обмежує природну тілесно-психологічну пристосованість людини до ситуації. Здатність бачити у “падінні” необхідні компоненти розвитку зміцнює впевненість людини у собі.

Вправа виконується у кілька етапів з поступовим ускладненням. Кожний варіант вправи виконують декілька разів. Коли освоєно більш простий варіант, можна переходити до наступного, складнішого. Для безпеки можна постелити на підлогу кілька спортивних матів.

1. Стоячи на повний зріст, кружляти на місці так, щоб розслаблені руки “відлетіли” по боках, а кисті налилися вагою. Потім різко зупинитися і впасти, куди поведе тіло. Як правило, падіння буде із закручуванням, по спіралі. Вправа дуже схожа на те, як грають (кружляють) діти.

2. Встати на повний зріст. Повністю розслабивши тіло, впасти на підлогу м’яко, із закручуванням (так, як це виходило після кружляння у попередньому варіанті вправи).

3. Встати на повний зріст. Підстрибнути вгору і м’яко впасти на підлогу, спочатку приземлившись на ноги, а потім перекотитися на бік і спину.

4. Встати на повний зріст на опорі, що піднята над землею. Відштовхнувшись від неї, підстрибнути вгору і з висоти впасти на підлогу, спочатку м’яко приземлившись на ноги, а потім перекотитися на бік і спину.

5. Для виконання вправи знадобиться міцний стілець, бажано з м’якою спинкою. Ведучий сідає на нього, починає розгойдуватися на задніх ніжках, відхиляється назад і ... падає на спину. Добровольцям з числа учасників пропонується повторити цей трюк. Необхідно дотримуватися лише двох правил, під час виконання яких ця вправа цілком безпечна:

- не відхиляти голову назад, а падати, нахиливши її вперед, притиснувши підборіддя до грудей;

- не виставляти назад долоні або лікті; краще за все скласти руки хрест-навхрест на грудях.

Обговорюються такі питання.

Як змінився емоційний стан учасників у різні моменти: коли вони дивилися, як вправи виконують інші, самі сіли на стілець і почали готуватися впасти, уже впали, спостерігали після цього за іншими учасниками?

Якщо хтось відмовився виконувати вправу, то чим це викликано: об’єктивними сумнівами у своїй безпеці або емоцією страху?

У яких життєвих ситуаціях це виправдано, а у яких ні?

## Основна вправа “Бідність, багатство і Господь Бог”

Іноді цілі усвідомлюються нами завдяки екстремальним обставинам. Часом ми несвідомо влаштуємо собі кризи для того, щоб їх пережити і зрозуміти щось важливе. Ця вправа дає можливість учасникам віртуально пережити екстремальні ситуації та уявити собі, до чого насправді можуть призвести зміни, до яких вони несвідомо прагнуть. Навіть коли наше життя триває цілком благополучно, ми часом відчуваємо неприємне почуття. Іноді це пов'язано з тим, що ми прагнемо реалізувати давно поставлені цілі і забуваємо скоригувати їх відповідно до змін, які відбуваються всередині нас. Життя змушує нас більш докладно замислюватися над тим, що відбувається, і переглядати наші цілі. Спробуйте пережити в уяві декілька незвичайних ситуацій. Уявіть собі, що ви раптово зазнали крайніх матеріальних труднощів. Що ви будете робити? Що з вашого майна ви захочете, нехай навіть ціною величезних зусиль, зберегти? Які елементи вашого життєвого укладу ви захочете залишити незмінними і якою ціною? Які нові можливості відкриє для вас бідність? У чому може полягати ваш шанс? Опишіть, як ви будете діяти у такій ситуації, як будете себе почувати, про що думати. У вас є на це 10 хвилин.

А тепер уявіть собі, що вам дісталось чимало грошей. Що це означатиме для вас? Що ви зробите насамперед? Які можливості це для вас відкриє? Напишіть, що ви будете у цій ситуації робити, які складатиме плани? Для цього у вас є ще 10 хвилин.

І, нарешті, уявіть себе у ролі Бога. Що ви зміните, що нового створите, щоб зробити наш світ кращим. Протягом 10 хвилин записуйте будь-які ваші думки з цього приводу. Тепер замисліться про те, чого вам хочеться (можливо, вже давно, а може бути, лише віднедавна) змінити у своєму житті. Які цілі ви вважаєте важливими? Як ви могли б змінити свої життєві плани? Запишіть свої міркування.

**О б г о в о р е н н я.** У якій ситуації було складніше за все перебувати? Чому?

### Заключна вправа “Змах”

1. Визначте свою небажану реакцію (поведінку), наприклад, відчуття тривоги, серцебиття тощо на цей час.

2. З'ясуйте картину-тригер:

а) визначте, які саме стани передують небажаній реакції, наприклад, виникнення почуття тривоги або страху – що ви такого бачите (чуєте, відчуваєте), що змушує вас хвилюватися?; якщо ви можете визначити тільки аудіальні або кінестетичні ключі (тригери), то зробіть накладення на візуальний ключ: якби цей звук або відчуття було б картинкою, який би вигляд вона мала?;

б) створіть великий яскравий асоційований образ того, що ви бачите якраз перед початком небажаної поведінки; відкалібруйте свою зовнішню поведінку (мають проявитися небажані почуття чи поведінка), подумки відкладіть цю картинку в бік.



3. Створіть нову картину – бажаний стан. Уявіть себе – яким би ви були, якби у вас більше не було цієї проблеми. Якою іншою людиною ви б бачили себе, якби звільнилися від цієї небажаної поведінки? Переконайтеся у тому, що ви уявляєте собі дисоційовану картину себе як іншу людину – спроможнішу і таку, яка має більшу свободу вибору. Переконайтеся у тому, що картина: а) відображує вашу нову якість, а не яку-небудь конкретну поведінку; б) дисоційована і залишається такою; в) подобається вам; г) не має вузького контексту (зробіть фон навколо образу якомога більш розмитим).

4. Проведіть екологічну перевірку. Дивлячись на це зображення самого себе, яким ви хочете бути, подумайте, чи є у вас які-небудь сумніви стосовно того, щоб стати саме такою людиною? Використовуйте будь-які можливості змінити цю картинку так, щоб повністю погодитися з новим образом себе.

5. Підготуйтеся до змаху. Створіть великий яскравий асоційований образ тригера (крок 2) і помістіть невелику темну картинку бажаного образу себе (крок 3) всередину цього образу.

6. Зробіть змах. Уявіть, як картинка бажаного образу швидко стає більшою і яскравішою, а картина тригера водночас зменшується і стає тьмяною і не такою яскравою. Потім розплющіть очі або зітріть зображення зі свого візуального екрана, уявивши собі що завгодно інше.

7. Повторіть цю процедуру п'ять разів, щоразу прискорюючи процес. Не забудьте робити перерву після кожного змаху для того, щоб їх послідовність була в одному напрямку.

8. Перевірте успішність вправи. Уявіть собі ту саму ситуацію. Якщо техніка змаху вдалася, то втримати картинку тригера (крок 2) буде нелегко; природним шляхом її замінить новий бажаний образ себе (крок 3). Якщо образ (крок 2) все зберігається, то треба знову кілька разів повторити крок 6, після чого провести ще одну перевірку.

**Оцінювання стану.** Після тренінгу учасники оцінюють свій стан за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань. Їх по колу просять описати свої враження від проведеного тренінгового заняття, а також оцінити, наскільки вони відповідали очікуванням.

**Рефлексія.** Під час обговорення вправ необхідно спонукати учасників до усвідомлення різної суб'єктивної значущості існуючих у людини цінностей. Усвідомлення моменту жорсткості ієрархії цінностей у разі перебування в складних життєвих обставинах.

### Домашнє завдання

Продовжуйте вести щоденник. Вносьте корективи з урахуванням набутого досвіду визначення свого “марнотратства”. Ще одним завданням цього дня буде аналіз свого минулого. Які глобальні цілі ви ставили протягом минулих 3-4 років (з часу вступу до Академії)? Фрустрація досягнення яких цілей кардинально змінила ваше життя? Як ви реагували на крах ваших сподівань? Що допомогло вам пережити труднощі, які виникли? Як набутий досвід вплинув на формулювання ваших життєвих планів тепер? Можливо, виникли якісь страхи?

Ви почали уникати якихось дій або складати запасний план?

### Заняття 3

**М е т а:** навчання гнучкому плануванню як важливому моменту досягнення цілей у складних життєвих обставинах.

**О ц і н ю в а н н я с т а н у.** Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Їх також просять висловитися про свої очікування від цього тренінгового дня.

**О б г о в о р е н н я д о м а ш н ь о г о з а в д а н н я.** Звернути увагу на те, які труднощі виникли під час виконання завдання. Фокусувати увагу на тому, що набувати досвід можна з будь-яких, у тому числі й негативних ситуацій (це один із принципів життєстійкості).

#### Підготовча вправа “Кульки у повітрі”

Учасники об'єднуються у команди по 3-4 особи і стають в коло, тримаючись за руки. Кожна команда отримує по п'ять надутих гумових кульок. Необхідно утримати їх у повітрі протягом п'яти хвилин, не відпускаючи рук. При цьому не можна просто покласти їх на що-небудь або затиснути між тілами, вони повинні постійно саме літати у повітрі. Кульки, що впали на підлогу, підіймати не можна. Перемагає команда, яка зможе утримати більше кульок.

По закінченні вправи обговорюють: які якості необхідно проявляти учасникам, щоб успішно виконувати такі завдання?

#### Основна вправа “Розуміння цілей”

Сядьте, візьміть чотири аркуші паперу, олівець чи ручку. Напишіть угорі на першому аркуші: “Які мої цілі у житті?” Витратьте дві хвилини, щоб відповісти на це питання. Пишіть усе, що приходить вам у голову, яким би загальним, абстрактним або тривіальним написане не здавалося. Ви можете записати сюди особисті, сімейні, кар'єрні, соціальні, громадські чи духовні цілі. Надайте собі ще дві хвилини, щоб переглянути весь список і зробити доповнення та виправлення. Відкладіть перший аркуш убік.

Візьміть другий аркуш і напишіть угорі: “Як би я хотів провести наступні три роки?” Витратьте дві хвилини, щоб відповісти на це питання, а потім ще дві хвилини на те, щоб переглянути список. Відповідь на це питання має допомогти вам виявити ваші цілі більш чітко, ніж за першою спробою. Відкладіть убік і цей список.

Щоб побачити свої цілі з іншої точки зору, напишіть на третьому аркуші: “Якби я знав, що мені залишилося жити шість місяців, починаючи від сьогоднішнього дня, як би я їх прожив?” Це питання потрібне для виявлення важливого для вас, якому ви досі не приділяли уваги. Знову витратьте на відповіді дві хвилини і ще дві хвилини на те, щоб перевірити список, і відкладіть аркуш убік.

На четвертому аркуші випишіть три цілі, які вважаєте найбільш важливими з усіх зазначених. Порівняйте всі чотири списки.

**Обговорення.**

Чи є теми, які проходять червоною ниткою через усю різноманітність ваших бажань?

Чи не належать усі ваші цілі до однієї категорії, наприклад, соціальної або особистої?

Чи з'являються якісь цілі у всіх трьох перших списках?

Чи не відрізняються цілі, які ви вибрали як найважливіші, від інших зазначених вами цілей?

Доцільно, щоб тренер почав з розповіді про свої власні цілі.

Хоча цей метод і не розкриває цілком не усвідомлені життєві цілі, він може допомогти вам зрозуміти співвідношення між вашими цілями і вашою повсякденною діяльністю. Варто повторювати цю вправу кожні шість місяців, щоб побачити, які зміни відбулися за цей час.

### Заключна вправа “Пошук найкращої альтернативи”

Подумайте про подію, яка може трапитися у найближчому майбутньому і якої б ви не хотіли. Не варто думати про трагічні події, виберемо просто неприємні.

Розкажіть, будь ласка, про ваші побоювання групі і запропонуйте 4-5 найкращих альтернатив неприємним почуттям, які можуть бути пов'язані із цією подією.

Членів групи я попрошу допомагати один одному в пошуку найкращих альтернатив.

**Обговорення.** Що ви відчували, обдумуючи найкращі альтернативи?

**Оцінювання стану.** Після тренінгу учасники оцінюють свій стан за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань. Учасників по колу просять описати свої враження від проведеного тренінгового заняття, а також оцінити, наскільки вони відповідали очікуванням.

**Рефлексія.** Під час проведення вправ цього тренінгового дня необхідно продовжувати звертати увагу на неоднакову значимість цілей (їх ієрархічність), на наявність альтернативності у способах їх досягнення (різну цінність способів, схильність до макіавеллізму). По можливості необхідно звернути увагу на перспективність використання соціальної взаємодії як такого способу. Під час групового обговорення стимулювати усвідомлення використовуваних учасниками тренінгу способів пошуку альтернатив (погляд здаля, вихід з емоційно забарвленої ситуації тощо).

### Домашнє завдання

Продовжуйте вести щоденник. Перенесіть акцент з визначення мотивів своєї поведінки на планування своєї життєдіяльності.

При цьому плани необхідно складати на різні проміжки часу: на робочий

день, тиждень, місяць, рік і т. д., аж до глобальних життєвих планів на багато десятиліть. Звичайно ж, жодна людина не у змозі чітко дотримуватися раз і назавжди складеного плану на все життя, однак, це не означає безглуздості такого довгострокового планування. Скоріше, тут діє принцип зворотного зв'язку і постійних корегувань, що вносяться на основі результатів уже завершених дій, а також новонабутих досвіду та знань щодо планування дій на майбутнє.

У зв'язку з цим важливу роль відіграє побудова ієрархії цілей, знову ж таки, починаючи з невеликих, яких можна досягти протягом одного або кількох днів (наприклад, виконати конкретні завдання керівництва, завершити невеликий проект тощо), і закінчуючи найбільшими життєвими цілями. Для боротьби з прокрастинацією психологи пропонують поділити всі справи на чотири категорії, залежно від того, важливі вони чи не важливі, а також термінові чи не термінові. До важливих, але не термінових справ відносять ті, які спрямовані на досягнення найбільш довготривалих результатів і які пов'язані із найглобальнішими життєвими цілями. Незважаючи на те, що на цю хвилину вони можуть не становити великого інтересу, їх, однак, необхідно враховувати під час планування та виконання більш-менш значущих завдань, завжди ставлячи собі запитання: як те, що я роблю саме зараз, допоможе мені досягти певних цілей у житті? Бажано, щоб відповідь “ніяк” виникала якомога рідше.

Складіть план на рік, місяць, тиждень і напишіть окремо план на кожен день.

#### Заняття 4

**М е т а:** усвідомлення динаміки (вікового та професійного розвитку) мотиваційної сфери.

**О ц і н ю в а н н я с т а н у.** Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Учасників також просять висловитися про свої очікування від цього тренінгового дня.

**О б г о в о р е н н я д о м а ш н ь о г о з а в д а н н я.** Звернути увагу на те, які труднощі виникли під час виконання завдання. Зробити акцент на здійсненні зворотного зв'язку та ефективності корегувань, що вносять на основі результатів уже завершених дій, а також новонабутих досвіду та знань щодо планування дій на майбутнє.

#### Підготовча вправа “Внутрішнє виправдання”

Учасникам пропонується низка завдань.

Пройтись, як ходить:

- дитина двох років;
- дуже стара людина;
- п'яна людина;
- упевнена у собі людина;
- закохана людина;

– артистка балету.

Сидіти на стільці, як:

- касир на робочому місці;
- наречений на весіллі;
- наїзник на коні;
- вагітна жінка;
- стомлена людина;
- підсудний і т. ін.

Посміхнутися, як:

- для обкладинки журналу;
- після великого виграшу у лотерею;
- щоб дати надію товаришу, підтримати його.

Учасникам необхідно запропонувати цілу серію таких завдань.

Вправа оцінюється позитивно за виразність міміки і пластики, цікаві знахідки, відповідність стимулові, рухливості переключення нервових процесів. Вправа виявляє характер творчого уявлення, стимулює розвиток креативності і фантазії, здатність до емоційного (імпульсивного) сприйняття, імпровізації, спостережливості, розвитку почуття гумору тощо. Особливо потрібно звернути увагу на те, що якісне виконання завдання можливе лише у разі усвідомлення того, що відчуває “заданий герой”, його переживань, цінностей, досвіду тощо (у випадку певної ідентифікації з ним).

### Основна вправа “Пори року моєї душі”

Не всі свої цілі ми визначаємо усвідомлено. Іноді вони формуються несвідомо, і тільки після того, як ми щось зробимо, починаємо розуміти, чого ж нам хотілося насправді.

Ми можемо багато чого навчатися у природи. Зокрема, саме у природі спостерігаємо втішну сталість змін. Усі рослини і тварини знаходяться у циклі пір року. Зима дарує всім спокій, а комусь дає можливість померти. Навесні життя знову прокидається. Влітку воно досягає свого повного розквіту, дозрівають плоди. Осінь дозволяє зібрати врожай, а потім починається наступний цикл становлення, зникнення і нового народження.

Якщо ми хочемо збирати урожай, то сталість зміни пір року повинна нас заспокоювати. Якщо ж ми прив’язуємося лише до мрій про цвітіння, то круговорот пір року буде нас засмучувати. Так само і в нашому власному житті ми можемо досягати зрілості і пожинати плоди лише у тому випадку, якщо зрозуміємо і приймемо для себе, що багато чого відбувається і змінюється, тим самим створюючи передумови виникнення нового.

Нехай ця думка стане вам відправною точкою для роздумів. Візьміть аркуш паперу і складіть список приблизно з п’яти пунктів – перелік того, що у вашому житті відмирає, стає слабкішим, втрачає свою значимість, відступає на другий план. Можливо, закінчуються і відходять у минуле дружба, робота, шлюб. Може бути, змінюються внутрішня позиція чи якийсь почуття, ваша життєва філософія або політичні погляди. Зосередьтеся на тому, що змінюється,

але при цьому не зникає зовсім.

Складіть ще один список (теж приблизно з п'яти пунктів) – перелік того, що знаходиться на самому початку, в стадії становлення, але поки ще не стало повноцінною частиною вашого життя. Це може бути те, що тільки з'являється, або те, що знову повертається, стає дедалі більш важливим і бажаним. Можливо, це нова дружба або зароджується інтерес до кулінарії, або зростаюче бажання подорожувати. Намагайтеся писати якомога конкретніше, але вкластися у 15 хвилин.

А тепер виберіть із другого списку пункт, який вам особливо цікавий. Напишіть до нього невелике пояснення. Яка його передісторія, що саме зароджується? Що допомагає і що заважає його появі? Чи може це стати для вас важливою життєвою метою? Як ви можете на це налаштуватися? У вас є ще 15 хвилин на роздуми.

**О б г о в о р е н н я.**

Які почуття викликають у вас ті явища, які втрачають свою значимість?

Яким буде ваше життя, якщо те, що виникло, розвиватиметься далі?

### Заключна вправа “Сон про майбутнє”

За допомогою спрямованого уявлення учасники можуть інтуїтивно прояснити для себе свої цілі, очікування і бажання.

Ми маємо дивовижну здатність по-різному сприймати час. Іноді нам здається, що рік пролітає як одна секунда, а буває й так, що секунди тривають неначе роки. Крім того, можемо подумки повертатися у минуле або, навпаки, заглядати у майбутнє. Цю вражаючу здатність можна використовувати для того, щоб усвідомити свої глибоко приховані бажання.

Сядьте зручніше і заплющте очі. Кілька разів удихайте глибше, і з кожним видихом нехай вас залишають всі турботи, думки, все накопичене напруження.

Тепер уявіть собі годинник – будь-який годинник з циферблатом і трьома стрілками: годинною, хвилинною та секундною. Тримайте їх перед своїм внутрішнім поглядом, і нехай вони показують який-небудь час. Спостерігайте за тим, як годинник починає йти вперед. Уявляйте собі у всіх деталях, як рухається секундна стрілка, що у цей час відбувається з хвилинною, як переміщується годинна. Дивіться на них уважно і спостерігайте за всіма трьома стрілками одночасно (30 секунд).

Потім уявіть собі, що годинник поступово починає згасати, ви засинаєте. Ви знаходитесь саме там, де вам буває легко заснути. Сон переносить вас у бажане майбутнє.

У цьому сні з'являються різні образи: деякі видно цілком виразно, інші лише ледь намічені. Дехто з вас почує звуки, шарудіння, слова... Уважно подивіться, яку картину майбутнього надало вам ваше несвідоме. Зв'яжіть виниклі образи з вашими усвідомленими бажаннями.

Якщо цей сон про майбутнє раптом розтане або перерветься, то ви можете повернутися до картинки з годинником і знову поспостерігати за

стрілками. Це дозволить вам знову зосередитися. За ці кілька хвилин ви зможете пережити ті важливі події, на які сподіваєтеся у майбутньому (3-5 хвилин).

А тепер повертайтеся назад. Не кваплячись, розплющте очі, випряміться, потягніться.

**Обговорення.** Опишіть свій сон про майбутнє. При цьому ви можете доповнити його новими деталями, які прийдуть вам у голову.

**Оцінювання стану.** Після тренінгу учасники оцінюють свій стан за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань. Учасників по колу просять описати свої враження від проведеного тренінгового заняття, а також оцінити, наскільки вони відповідали очікуванням.

**Рефлексія.** Під час обговорення звертати увагу на те, що цінність мети може змінюватися залежно від зміни обставин, розвитку наших особистостей, вони не є тим, що дається раз і назавжди, і треба вміти коригувати свої цілі.

Спрямуйте увагу учасників на те, що розвиток не можливий без криз. Криза означає, що існуючий порядок руйнується, а новий, можливо, більш досконалий, займає його місце. У період між старим і новим порядком виникають тимчасова дезінтегрованість і переживання, біль. Але це є природний процес, тому що життя – це школа, а кризові ситуації – найбільш важливі уроки. Тому прийняття криз є найпрактичнішим способом бути вільним у важкій ситуації.

### Домашнє завдання

Продовжуйте вести щоденник, роблячи акцент на плануванні. Плануйте на найближчий тиждень і кожен день цього тижня, дотримуючись закону примусової ефективності, який говорить про те, що на все часу ніколи не вистачає, але його завжди достатньо для найважливішого. Тому варто зібратися і змусити себе зробити, перш за все, те, що принесе найбільшу вигоду і результат.

Усі справи можна поділити на чотири групи: термінові і важливі; важливі, але не термінові; термінові, але не важливі; не термінові і не важливі.

Першорядні завдання – це справи термінові і важливі. Спроба відкласти такі справи на потім створить вам непотрібні проблеми.

Потім ідуть справи важливі, але не термінові. Їх можна відкласти, проте, вони можуть здійснити сильний вплив у довгостроковій перспективі. Важливі, але не термінові справи мають тенденцію ставати терміновими і важливими, якщо їх постійно відкладати. Для того щоб такого не сталося, заздалегідь передбачте для них часовий резерв.

Термінові, але не важливі справи мало позначаються на вашому успіху. Заняття терміновими, але не важливими справами не дає результату і може сильно позначитися на вашій ефективності. Такі справи забирають більшу частину вашого тимчасового резерву. Це саме ті завдання, які по можливості потрібно передоручати або зменшувати їх кількість.

Логічно припустити, що не термінові і не важливі справи не мають ніякого значення в принципі і ніяких наслідків у разі їх невиконання. Такі справи можна сміливо викреслювати з вашого списку.

Ще одним важливим для планування правилом є правило “З’їж жабу вранці”. Що значить “з’їсти жабу”?

Стара притча говорить: якщо, насамперед, з ранку ви повинні з’їсти живу жабу, втіхою може бути те, що це найгірше, що може трапитися з вами за весь день.

Жаба – це найнеприємніша і важлива справа, яку слід зробити сьогодні. Відкладаючи її, ви створюєте непотрібне емоційне напруження і викликаєте небажані наслідки. Потрібно діяти без зайвих роздумів і зволікань – просто взяти і зробити. Це дасть вам заряд бадьорості на цілий день.

## Заняття 5

**М е т а:** навчання використанню ресурсу переоцінки ситуації, а також перерозподілу відповідальності (уникненню надконтролю у своєму житті).

**О ц і н ю в а н н я с т а н у.** Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Учасників також просять висловитися про свої очікування від цього тренінгового дня.

**О б г о в о р е н н я д о м а ш н ь о г о з а в д а н н я.** Звернути увагу на те, які труднощі виникли під час виконання поставленого завдання. Проаналізувати, як введення правил впливає на реалізацію планування, наскільки складним є перехід від планів до дій. Чи допомагають введені правила у здійсненні цього переходу? Які ще способи здійснення цього переходу ви використовуєте у своєму житті?

### Підготовча вправа “Утримати рівновагу”

По тому, як людина утримує рівновагу тіла за малої площі опори, можна судити, наскільки вона внутрішньо урівноважена, впевнена у собі і самостійна у ситуаціях, коли немає на що (або на кого) спертися. Вправа спрямована на виявлення та розвиток рівноваги. Рухайтеся повільно, плавно, без ривків і зупинок, немов “перетікаючи” з однієї пози в іншу.

Станьте вільно. Зосередьтеся на своїх внутрішніх відчуттях і відчуйте у тілі свою внутрішню опору, центр ваги (на рівні пупка); відчуйте себе птахом, що літає над землею і спирається розгорнутими крилами на повітряний потік.

Після цього підніміть зігнуту в коліні праву ногу (стегно паралельно підлозі), заплющте очі і відчуйте, як вона спирається на землю. Розплющте очі і повторіть те ж з лівою ногою.

Вправу можна ускладнити, якщо під час її виконання стати навшпиньки.

Поміркуйте, чому із заплющеними очима вас починає “відводити” з опори? На якій нозі стояти було легше: на правій чи лівій? (Лівий бік тіла – соціальні відносини, правий – особисті стосунки з близькими людьми).



## Основна вправа “Автобіографія”

Вправа складається з двох частин: перша – “Переписана біографія”, друга – “Проект біографії”.

### “Переписана біографія”

У минулому багатьох учасників групи нерідко були події, у яких за всього бажання важко знайти позитив, щоб йому порадіти. Часто погляд, спрямований у минуле, затьмарює радощі дня сьогоднішнього. Проста і для багатьох ефективна порада жити зараз, отримуючи з минулого уроки і плануючи завтрашнє щасливе життя, нерідко виявляється заскладною.

Допоможуть додержуватися цього правила вправи, спрямовані на примирення з минулим. Завдання полягає у тому, щоб перерозподілити відповідальність за минулі нещастя між собою і обставинами життя і взяти на себе відповідальність за нинішній день і своє майбутнє. При цьому, звичайно, доведеться на деякий час заглибитися у минуле. Але загальна мета під час роботи з біографічним матеріалом все ж полягає у тому, щоб виявити і реконструювати позитивні аспекти біографії, немов переписати її заново.

За винятком рідкісних екстремальних випадків, у біографії кожної людини позначаються як труднощі і нещастя, так і удачі, радощі і щастя. Наше завдання полягає у тому, щоб розповісти власну біографію, залишивши у ній тільки позитивні моменти, тобто такі події та обставини, які вам принесли задоволення, радість або інші приємні почуття.

Будь ласка, опишіть ці почуття якомога детальніше, використовуючи відчуття різних модальностей.

Учасники по черзі розповідають підготовлені позитивні автобіографії.

Обговорення.

Як вам здалося, що у почутих біографіях було найприємнішим?

Який момент особисто для вас був найщасливішим?

### “Проект біографії”

Тепер, коли ми упорядкували минуле, спробуємо пофантазувати і заглянемо у наше позитивне майбутнє. Ми будемо повністю вільні у наших фантазіях і складемо кожен сам собі біографію на найближчі 5-10 років, включивши в неї всі наші мрії та плани, а також події та обставини, які напевно принесуть задоволення і радість.

Будь ласка, опишіть ці почуття якомога детальніше, використовуючи відчуття різних модальностей.

Учасники групи по черзі розповідають підготовлені проекти біографій.

Обговорення.

Як вам здалося, що у почутих проектах біографій було найприємнішим?

Який момент особисто для вас став би найщасливішим?

## Заключна вправа “Хороше у поганому”

Як ми вчиняємо з усілякими неприємностями, які неминуче бувають у нашому житті? Наші реакції можуть бути різними. Можна повністю

сконцентруватися на помилках і невдачах, образливих словах, несправедливості і злості, які є у сучасному світі. Цей спосіб поводження з негативом дуже поширений. Більш того, деякі люди до такої міри концентруються на негативному, що самі починають створювати його навколо себе.

Досвід переконує, що у будь-якій негативній події або явищі завжди є щось позитивне. Залишивши без уваги банальний “наполовину порожній – наполовину повний стакан”, сконцентруємося на простому прийомі, який не дозволяє псувати нам задоволення від минулих і майбутніх неприємностей.

Прийом полягає у тому, що у трагедії або в очікуваній неприємній події ми шукаємо позитивні моменти, образно уявляємо собі цей позитив і вживаємося в нього.

Вправа має кілька складників.

1. Згадавши про одну свою невдачу (байдуже, коли вона трапилася, – нещодавно або дуже давно), необхідно спробувати розповісти про неї групі в оптимістичній манері.

Завдання учасників групи: після завершення розповіді зробити спробу скоригувати невдачу у бік більшого оптимізму.

Обговорення.

Що заважає нам міркувати в оптимістичному стилі?

Які переваги і які недоліки має оптимізм?

2. Стикаючись з неприємними подіями або припускаючи, що вони можуть відбутися, треба подумати про те, що у цих подіях може бути хорошого, приємного, позитивного.

Згадавши про неприємну подію, що сталася з вами у минулому або на яку можна очікувати у майбутньому, слід подумати, що в ній може бути хорошого, і розказати про це. Члени групи мають допомагати один одному в пошуках позитиву.

Обговорення.

Чи існують ситуації, у яких неможливо знайти позитивне в небажаних подіях?

Що заважає звертати увагу на позитивне?

Оцінювання стану. Після тренінгу учасники оцінюють свій стан за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань. Учасників по колу просять описати свої враження від проведеного тренінгового заняття та оцінити, наскільки вони відповідали очікуванням.

Рефлексія. Під час обговорення звертати увагу на те, що ситуація рідко коли буває однозначною, і зміна погляду на ситуації – суттєвий ресурс. Крім того, набуття досвіду з будь-якої ситуації, використання його для коригування своїх планів (зворотний зв'язок у діяльності) – це важливе вміння життєстійкої людини.

## Домашнє завдання

Продовжуйте вести щоденник. Плануйте і звіряйте досягнення поставлених цілей. Зверніть увагу на те, які наслідки має для вас недосягнення поставлених на цьому тижні цілей.

Згадайте значущі для вас негативні події вашого минулого життя. Як вони позначилися на вашому подальшому житті? Можливо, вони допомогли вам усвідомити деякі цінності вашого життя, зрозуміти справжнє ставлення до вас оточуючих людей, змінити життєві пріоритети.

## Заняття 6

**М е т а:** усвідомлення внутрішніх ресурсів для подолання труднощів.

**О ц і н ю в а н н я с т а н у.** Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Їх також просять висловитися про свої очікування від цього тренінгового дня.

**О б г о в о р е н н я д о м а ш н ь о г о з а в д а н н я.** Звернути увагу на те, які труднощі виникли під час виконання поставленого завдання. Проаналізувати вплив кризи на усвідомлення сенсу життя, ієрархії своєї ціннісної сфери.

### Підготовча вправа “Танець ототожнення”

Порівняйте себе послідовно з чотирма стихіями: Повітрям, Вогнем, Землею і Водою. Відчуйте специфіку та енергетику кожної зі стихій, віддавайтеся їй цілком. Виконуючи цю вправу, ви також можете ототожнювати себе з лісом, небом, річкою, травою, якимись тваринами, у тому числі казковими, чотирма сторонами світу тощо. У танці ви можете ототожнюватися з чим завгодно. Це дозволяє користуватися енергією, властивою вибраним стихії, тварині тощо.

### Основна вправа “Неказкові проблеми”

Учасникам групи пропонується згадати про які-небудь труднощі, проблеми, з якими вони зіткнулися нещодавно. Ведучий дає таке завдання:

– Виберіть казкового персонажа, у якого могла б виникнути така ж проблема. Цілком можливо, що вам захочеться придумати свого власного героя. Це ще краще. Назвіть своїх персонажів.

У разі необхідності можна попросити уточнити характеристики, зовнішній вигляд тощо вибраних персонажів. Це важливо тоді, коли герой нововигаданий. Дуже часто (якщо не завжди) на образ казкового героя проєктуються риси Я-концепції.

Потім учасники повинні придумати зачин казки, у якій герой зіткнеться з проблемою, схожою (можливо, лише віддалено і метафорично) на їх реальну проблему. Зачини казок розповідають по колу. Таким чином, на цьому етапі

всім стає зрозумілий (з певною мірою наближення) сенс труднощів кожного.

На дошці записують імена всіх казкових персонажів. Кожному учаснику пропонують по черзі підійти до дошки і з'єднати стрілками імена тих героїв, чий труднощі, на їх думку, у чомусь схожі.

На наступному етапі необхідно у парах придумати продовження казки. Ведучий дає приблизно таку інструкцію:

– Ми маємо зачини казок, але, як і у великих романах, заявлені сюжетні лінії повинні якимось чином перетнутися, щоб народилося продовження обох казок, але вже в одному творі. Ваше завдання – скласти це ваше загальне продовження, в якому персонажі шукають способи вирішення складних питань, що постали перед ними.

Через 10-15 хвилин у колі звучать щойно створені казки. Розповідає хтось один з пари, другий за необхідності доповнює.

“Казкові” способи вирішення життєвих проблем на цьому етапі, звичайно, символічно повторюють ті спроби, які вже робили учасники у реальності і не дали результату. Або відображують знайдені способи рішення, що були відкинуті з якихось причин як абсолютно неприйнятні. Це природно: щоб перейти до пошуку вирішення проблем в іншій площині, треба зрозуміти, що очевидні варіанти вже вичерпані. Відігравши їх в метафоричній формі, учасники піднімаються на інший рівень щодо проблемної ситуації. Робота у парах і необхідність об'єднати зусилля у створенні казки із загальним рішенням дозволяє наблизитися до межі цього переходу на якісно інший рівень, подивитися на ситуацію з нової, несподіваної точки зору.

Допомогти в цьому може раптова заява ведучого, що, на його думку, всі казки залишилися незавершеними і необхідно скласти їх продовження:

– Уявіть собі, що вам дістався якийсь чарівний засіб, за допомогою якого можна вирішити вашу проблему. Подумайте, що це за чарівний засіб, хто вам його дав, яку зажадав плату? У чому полягає результат, який ви отримаєте, скориставшись засобом? Знову складайте разом продовження.

Важливе значення має запитання про ціну, яку готовий заплатити герой за отриманий чарівний засіб. Провокаційні запитання ведучого спрямовані на те, щоб підкреслити абсолютну незначущість матеріальних цінностей у казковому світі і зорієнтувати учасника на усвідомлення жертв, на які він готовий піти для досягнення мети, змусити його задуматися, а чи варта мета таких жертв.

### Заключна вправа “Сенс життя”

Сядьте прямо і зробіть кілька глибоких вдихів і видихів. Заплющте очі і зосередьтеся.

Уявіть собі старовинну порожню віллу, яка зараз не заселена. Огляньте цю будівлю. Пройдіть всіма кімнатами, помилуйтеся старовинними меблями, світильниками, картинами і килимами.

Потім підніміться сходами на другий поверх, пройдіть крізь спальню. Зверніть увагу на фіолетову порт'єру, яка трохи прикриває широкі дерев'яні двері. Відсуньте порт'єру убік і відчиніть двері.

Тепер ви бачите інші сходи, які всі у павутинні. Очевидно, ними дуже давно ніхто не користувався. Повільно підніміться сходами і відчиніть двері, які знаходяться нагорі.

Ви опинилися в старій бібліотеці, наповненій світлом, яке ллється з вікон і проникає крізь скляний дах. Спробуйте прочитати кілька назв книг. Раптом ви помічаєте, що в кутку кімнати сидить якийсь чоловік. Він каже спокійним, м'яким голосом: “Я чекав на тебе”. І звідкись із глибини душі до вас приходить відчуття, що ця людина володіє всіма знаннями світу і може відповісти на всі запитання.

Ви наважуєтеся поставити їй найважливіше питання: “Навіщо я прийшов у цей світ?” І в тиші чекаєте, що вона вам відповість. Відповідь може прийти у словах, жестах, у переданих телепатично думках або образах. Ви можете задати цій людині будь-які важливі для вас питання. А тепер подякуйте старому мудрецю і попрощайтеся з ним. Спустіться сходами вниз, знову пройдіть по всіх кімнатах. Покиньте цю віллу і повертайтеся назад. Ви відчуваєте себе оновленим після цієї зустрічі. Потягніться, випряміться і розплющте очі.

#### Обговорення.

Чи отримали ви відповідь на поставлене питання?

Чи готові ви поділитися цим з групою?

Оцінювання стану. Після тренінгу учасники оцінюють свій стан за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань. Учасників по колу просять описати свої враження від проведеного тренінгового заняття, а також оцінити, наскільки вони відповідали очікуванням.

Рефлексія. Під час обговорення фокусуйте увагу на тому, що ідентифікація зі значущим іншим дає додатковий ресурс у вигляді усвідомлення можливості використання нового способу дій, усвідомлення наявних, але не використовуваних раніше якостей тощо. Цей спосіб один із перших, якому навчаються діти для подолання страху і виконання завдань, дещо складніших за ті, до яких вони звикли (можна сказати, що така ідентифікація розширює зону найближчого розвитку). Цей спосіб не втрачає своєї актуальності протягом усього життя.

Під час обговорення вправ потрібно спрямувати бесіду на визначення здатності метафори знижувати напруження, розряджати обстановку м'яким гумором, робити це, не принижуючи власної гідності та гідності партнера (наприклад, про свої слабкості можна сказати так: “Я б'юся як метелик об стіну”). Крім того метафора може виявитися більш ефективною для пошуку засобів вирішення проблеми, ніж пряма вербалізація плану, оскільки:

1) припускає безліч тлумачень, отже, потенційно містить у собі альтернативи, новий погляд на проблему, стимулює творче (креативне) дивергентне мислення;

2) дозволяє використати гумор, що пом'якшує неприємну гостроту ситуації;

3) метафора – це творчість, у якій власні несприятливі емоції перетворюються на важливий образний сигнал.

## Домашнє завдання

Продовжуйте вести щоденник. Проте на цьому тижні спробуйте користуватися правилами ірраціонального тайм-менеджменту.

Розглянуті нами раніше принципи ефективного планування в основному придатні для раціональних людей, однак, емоційність людини вимагає внесення певних коректив у систему планування.

1. Під час планування треба враховувати, що наша продуктивність не однакова, вона може залежати від настрою, особливостей фізіології та іншого, тому планувати слід з урахуванням піків і провалів працездатності (для цього треба спостерігати за своєю працездатністю, визначити, як вона змінюється протягом дня, скільки піків продуктивності за день, на який час вони найчастіше припадають).

2. Зазвичай позитивні емоції підвищують працездатність. Можна, звичайно ж, намагатися управляти настроєм, але часом, ідучи за настроєм, ми можемо знайти нове рішення проблеми (пам'ятаємо, що інсайт вирішення проблеми в емоційному, а не раціональному плані, за рахунок емоційних аналогій).

3. По можливості, у разі втрати інтересу до роботи, слід змінити вид активності, переключитися (нудне сидіння за роботою не дає результату). Важливо не відмовлятися від виконання роботи, а зробити до неї кілька підходів (чим більше підходів, тим ефективніше рішення). Необхідно так планувати свою діяльність, щоб мати не стільки план як “ланцюг дій”, скільки план як “поле активності” (кілька цілей, між якими ви будете переключатися залежно від настрою, стану тощо). Однак таке планування вимагає часового запасу (приблизно 40 % часу треба залишати вільним, а 60 % – на планові роботи), а також системи нагадування (блокнот, дошка візуалізації) для того, щоб фіксувати важливі для досягнення кожної мети моменти і не забувати про них у разі переорієнтації на іншу справу.

Доцільно роздати у вигляді пам'яток для виконання домашнього завдання підбірку наведених нижче прийомів ірраціонального тайм-менеджменту.

1. Усе записувати і створювати численні зручні “нагадувалки”. Швидкі переключення і часті перепланування призводять до регулярних втрат деякої кількості даних. А оскільки немає жорсткої структури планів, загублене не завжди можна вчасно встановлювати логікою. На щастя, наразі є багато засобів – інтегруючі “нагадувалки” у комп'ютері, телефоні та інтернеті, які створюють єдине нагадувальне середовище.

2. Фіксувати ідеї та плани. Фіксувати ідеї особливо важливо. Їх багато, і вони забуваються. Ідеї – ринкова перевага та важливий актив ірраціонально мислячих людей.

3. Скласти список справ, які ніколи не подобаються. Такий список дозволяє усвідомити зону ризику і приділити їй належну увагу. Ці справи вводять у ступор, знижують працездатність.

4. Неприємні справи робити, коли немає настрою. Якщо неприємні справи не вдається нікому передоручити, то найбільш практичний спосіб – це

зробити їх, коли немає настрою.

5. Стежити за перепадами настрою. Зміну настрою і втрату інтересу треба відслідковувати. І як тільки це сталося, необхідно змінити заняття. В іншому випадку все, що буде зроблено після втрати інтересу, буде зроблено погано. Доведеться переробляти, і час буде змарновано.

6. Вибрати гнучкий розклад. Це означає вибирати планування за ситуацією.

7. Складати гнучкий список справ. Оскільки під час ірраціонального планування плани можуть змінюватися, дуже важливо мати можливість при цьому переплануванні оптимізувати заповнення часу супутніми справами.

8. Здійснювати часті коригування планів. Прийняття нових рішень може змінювати створену раніше систему планів, і тому важливо знаходити час щодня, щоб у довгостроковому плані знайшли відображення сьогоднішні новини.

9. Визначити список кінцевих цілей. Важливо, щоб ці цілі не забувалися у щоденні і під час чергового перепланування зберегли свій вплив на поточний план.

10. Ставити не тільки заключний термін, але й багато проміжних термінів (для нагадування). Виконання довгих справ у ірраціональних людей відбувається за багато підходів. На кожну вдалу ітерацію може бути кілька невдалих ітерацій, коли немає настрою, і справа не пішла. Важливо, щоб була достатня кількість вдалих спроб.

11. Мінімізувати жорстке прив'язування за часом. З усіх можливих варіантів у процесі планування слід вибирати ті, які дадуть максимальну свободу маневру часом.

12. Скласти окремий список справ, які завжди не подобаються. Важливо відокремити ті справи, що повинні дочекатися настрою, від тих, де настрої так і не з'явиться. Для них різні правила. Приємне – за настроєм. Неприємне – у будь-який час, коли настрою немає.

13. Планувати довготривалі справи і проекти з урахуванням піків і провалів працездатності. Необхідно мати уявлення про тривалість піка працездатності, піка апатії та продуктивності в активній фазі. Для цього можна вимірювати тривалість фаз і збирати статистику щодо реальних витрат часу на різні проекти.

14. Посилювати запам'ятовування. Деяка забудькуватість цілком може бути компенсована якимись стандартними способами поліпшення запам'ятовування. Постійні записи ручкою на папері – один з найпростіших способів.

15. Малювати схеми для поліпшення запам'ятовування. Візуалізація за допомогою схем – непоганий спосіб посилити якість запам'ятовування.

16. Чітко прописувати етапи та їх зв'язаність у великих проектах. Проблеми з плануванням і реалізацією великих проектів можна частково вирішити шляхом більш якісного планування.

17. Використовувати насагу фіналу для найбільш повного і якісного завершення справи. Перспектива закінчити справу і “розлучитися” з проектом

викликає приплив енергії та емоцій. Цю позитивну енергію можна спрямувати на те, щоб придумати і реалізувати красиве завершення проекту.

18. Брати паузу після першого піка ентузіазму для більш тверезого оцінювання справи перед прийняттям рішень.

19. Підготуватися до гри на раціональному полі. Доцільно заздалегідь визначити партнерів і справи, де доведеться підлаштовуватися до раціональних форм поведінки. Попереджений – означає озброєний!

## Заняття 7

**М е т а:** навчання прийомам подолання власних негативних очікувань, страхів, песимізму.

**О ц і н ю в а н н я с т а н у.** Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Учасників також просять висловитися про свої очікування від цього тренінгового дня.

**О б г о в о р е н н я д о м а ш н ь о г о з а в д а н н я.** Звернути увагу на те, які труднощі виникли під час виконання поставленого завдання. Проаналізувати, наскільки складно мислити метафорично. Який вид планування дається легше – раціональний або ірраціональний?

### Підготовча вправа “Мати-Земля”

Ритмічне тупання по колу під африканські ритми протягом 7-10 хвилин. При цьому рух виконується на напівзігнутих ногах, стопа ставиться на підлогу всією поверхнею, з тупанням. Важливо, щоб було відчуття щільного зіткнення стопи із землею. Ритуали древніх племен, присвячені Землі, виконувалися на відкритому твердому ґрунті. Коли виконавці танцювали, гупаючи ногами об землю, піднімався пил. З боку це виглядало так, ніби вихлюпується земна сила; танцюристи неначе купаються у ній і вбирають її. Чим сильніше удари ніг, тим вище піднімається пил, тим більше сили віддає Земля. Чим нижче присідають танцюристи, тим ближче вони до Матері-Землі, тим раніше зустрічають вони силу земну і тим сильнішими стають.

Образ Матері-Землі, яка дає сили, є і в слов'янській міфології. Пригадайте образи Землі, що дає сили, та протилежні висловлювання: “земля йде з-під ніг”. Образ Матері-Землі – це образ того, що ресурс для подолання труднощів завжди з нами. Можна подивитися на цей образ, як на існуючий в нашій ментальності “якір” (за принципом НЛП), який можна у будь-який момент використати (Земля завжди з нами). По можливості, кінець обговорення цієї вправи можна спрямувати на гумористичну тему, пригадавши сюжет сучасного мультика, у якому богатир втратив мішечок із землею. Це стане гарною основою для наступних вправ тренінгового дня.



## Основна вправа “Очікування”

Учасникам надається хороша можливість поглянути не тільки на позитивні, а й на негативні припущення щодо себе та свого життя і видозмінити їх так, щоб вони стали продуктивними. Наші думки про майбутнє нерідко дуже хаотичні. Ми сповнені надій і побоювань. Іноді наші страхи нас дисциплінують, але нерідко вони підштовхують нас до дій, які сприяють втіленню у життя наших таємних побоювань.

Зосередьтеся зараз на своїх усвідомлених і не зовсім усвідомлених очікуваннях та уявленнях про майбутнє. Зверніть увагу як на позитивні, так і негативні очікування. У цьому випадку ви зможете краще відчутти можливість контролю над своїми діями. Складіть список найважливіших припущень щодо свого майбутнього життя. Що ви будете робити? Що з вами відбуватиметься? Записуйте все, що приходиться вам у голову в будь-якому порядку. У вас є 10 хвилин. А тепер зосередьте свою увагу на негативних припущеннях. Перетворіть їх на позитивні очікування, щоб вони не збулися у своїй негативній формі. Наприклад, припущення “я буду хворіти” ви можете замінити на “Я зможу навчитися краще стежити за своїм здоров’ям”. Запишіть ці нові позитивні очікування.

**Обговорення.** У двох-трьох реченнях висловіть думки, які виникають у вас при погляді на ці переформульовані очікування.

Що ви про них думаєте?

Що ви відчуваєте?

## Заклучна вправа “Сцена смертного ложа”

Найбільшим страхом у житті звичайних людей є страх смерті. Зазвичай люди уникають розмов про смерть, хоча є приклади, де смерть не така вже й страшна (наприклад, свято “Хеллоуїн”, мультсеріал “Монстр Хай”). Обговорення теми смерті може мати і свої плюси. Так, розмови про смерть можуть знижувати напруженість цієї теми у людей з актуальними суїцидальними думками. Іншим позитивним моментом є те, що сама ідея кінцевості життя робить необхідним її осмислення, виділення і розставлення пріоритетів, щоб встигнути зробити важливе у своєму житті.

Отже, почнемо вправу. Уявіть, що ви вже стара людина і підбиваєте підсумки прожитого. Ваше життя подумки проходить перед вами. Заплющте очі. Спроектуйте вашу життєву драму на уявний екран перед вами. Слідкуйте за нею із самого її початку до нинішнього моменту. Не поспішайте.

Після цього розгляньте такі питання.

Які спогади були для вас найболючішими, найприємнішими?

Які зобов’язання, переживання і досягнення надають сенс вашому життю?

Чи жалкуєте ви про що-небудь?

Якщо так, що б ви могли зробити інакше?

Що зараз ви можете зробити інакше?

Чи не хочете ви проводити з ким-небудь більше або менше часу?

Чи усвідомлювали ви вибір сценарію вашого життя (можливо, ви просто боялися зробити цей вибір)?

Ви знайшли те, що цінуєте?

Ваші цінності виявилися такими, якими б ви хотіли?

Чи виявили ви що-небудь, що хотіли б тепер змінити?

**О ц і н ю в а н н я с т а н у.** Після тренінгу учасники оцінюють свій стан за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань. Учасників по колу просять описати свої враження від проведеного тренінгового заняття, а також оцінити, наскільки вони відповідали очікуванням.

**Р е ф л е к с і я.** Під час обговорення вправ цього тренінгового дня необхідно звернути увагу на те, як песимізм впливає на постановку (відмову) і досягнення (пасивність) цілей, на те, який мотивуючий (стимулюючий і коригувальний) ефект має усвідомлення кінцевості життя. Під час обговорення вправ необхідно приділяти увагу пошуку у досвіді учасників способів подолання життєвого песимізму, апатії, депресії.

### Домашнє завдання

Продовжуйте вести щоденник, планувати і вносити корективи, зумовлені новими поглядами на себе і свої можливості, а також використовувати той спосіб планування (раціональний або ірраціональний), який найбільш підходить. Додаткове завдання цього тренінгового дня – написати “страшну-престрашну історію” (казку-страшилку), в основу якої покласти існуючі в учасника негативні очікування (їх метафори). За допомогою метафор, гумору, гіперболи та інших засобів довести ситуацію до абсурду, нейтралізувати страх. Фінал обов’язково має бути гумористичним.

### Заняття 8

**М е т а:** складання перспективного життєвого плану з урахуванням обставин і цілей соціального оточення.

**О ц і н ю в а н н я с т а н у.** Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Учасників також просять висловитися про свої очікування від цього тренінгового дня.

**О б г о в о р е н н я д о м а ш н ь о г о з а в д а н н я.** Звернути увагу на те, які труднощі виникли під час виконання поставленого завдання. Акцентувати увагу на ірраціональності багатьох страхів, на ролі гумору та оптимізму в подоланні життєвих проблем. По можливості, дійти думки про те, що людина з хорошим (легким) характером може більше розраховувати на допомогу оточення.

### Підготовча вправа “Берлінська стіна”

Кімнату перегороджують посередині стільцями або мотузкою. Групі пропонується перейти на інший бік перешкоди. Якщо хоч одна людина не встигає або перешкоду зачіпають, то всі учасники повертаються назад. Ускладнений варіант – учасники долають перешкоду, взявшись за руки і не відпускаючи їх ні за яких умов.

### Основна вправа “Карта майбутнього”

Подання свого майбутнього у вигляді карти місцевості дозволить учасникам більш чітко усвідомити свої цілі. Метафоричне вираження цілей у вигляді пунктів на карті, а шляхів їх досягнення – у вигляді вулиць і доріг допомагає учасникам створити в уяві наочну картину свого майбутнього.

Після створення такої карти кожен зможе співвіднести цілі між собою і зрозуміти, наскільки вони поєднуються одна з одною, які перешкоди зустрічаються на шляху до них, які нові можливості відкриваються.

Накресліть карту свого майбутнього. Ваші глобальні цілі позначте як пункти місцевості, в яких ви хотіли б опинитися. Позначте також проміжні великі і маленькі цілі на шляху до них. Придумайте і напишіть назви для пунктів-цілей, до яких ви прагнете у своєму особистому і професійному житті. Намалюйте також вулиці і дороги, якими ви будете йти. Як ви будете досягати своїх цілей? Найкоротшим або обхідним шляхом? Які перешкоди вам треба подолати? На яку допомогу ви можете розраховувати? Які місцевості вам доведеться перетнути на своєму шляху: квітучі і родючі краї, пустелі, глухі і занедбані місця? Чи будете ви прокладати дороги і стежки на самоті або з ким-небудь? У вас є 30 хвилин.

**Обговорення.**

Де знаходяться найважливіші цілі?

Наскільки вони поєднуються одна з одною?

Де на вас підстерігають небезпеки?

Звідки ви будете брати сили для того, щоб досягти бажаного?

Які почуття викликає у вас ця картина?

### Заключна вправа “Спільне малювання карти майбутнього”

Вправа є логічним продовженням попередньої, але вимагає від учасників внесення коригувань та узгодження своїх цілей із цілями своїх товаришів по службі. По суті спільне малювання-планування – це модель поведінки у суспільстві, оскільки досягнення своїх цілей людиною відбувається не у вакуумі.

**Обговорення.**

Наскільки цілі учасників збігаються?

Наскільки важко скоригувати свої цілі і враховувати під час їх планування цілі інших людей?

Наскільки необхідним і можливим є тимчасове об'єднання для досягнення цілей?

Чи є дружба ресурсом для подолання складних життєвих ситуацій?

Наскільки ефективним є використання маніпуляцій людьми; який зворотний ефект може мати “використання” людей?

О ц і н ю в а н н я с т а н у. Після тренінгу учасники оцінюють свій стан за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань. Учасників по колу просять описати свої враження від проведеного тренінгового заняття, а також оцінити, наскільки вони відповідали очікуванням.

Необхідно обговорити враження від усього пройденого тренінгу, оцінити, наскільки він відповідав очікуванням, наскільки був корисним, як набуті знання можна використовувати у подальшій професійній діяльності.

Р е ф л е к с і я. Під час обговорення вправ цього тренінгового дня варто звертати увагу на значення спільних дій у досягненні поставлених цілей, на значення життєвого плану, підводити до усвідомлення ресурсності дружби і планів на майбутнє для подолання життєвих труднощів, відчаю, можливо, й суїцидальних думок.

#### Домашнє завдання

Ще раз перегляньте щоденник і проаналізуйте, які зміни відбулися з вами протягом тренінгу. Визначте за цими змінами: наскільки доцільною була для вас участь у такому тренінгу; наскільки корисним було для вас ведення психологічного щоденника; наскільки можливим для вас є використання у своєму подальшому житті елементів раціонального та ірраціонального планування.

## Анкета оцінювання ефективності тренінгу

Шановні учасники тренінгу!

Просимо Вас відповісти на питання анкети. Ваша думка про цей тренінг є дуже важливою для нас. Ваші оцінки допоможуть зробити нашу спільну роботу більш ефективною. Усі ваші думки будуть ураховані під час складання програми подальшого навчання.

Пор. №	Запитання	Шкала оцінки
1.	Наскільки важливою для Вас була тема тренінгу?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2.	Чи дізналися Ви щось нове для себе?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3.	Чи зможете Ви застосовувати набуті знання на практиці?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4.	Оцініть насиченість програми новою інформацією	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5.	Наскільки послідовно та логічно було викладено матеріал?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6.	Оцініть обсяг викладеного матеріалу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7.	Наскільки комфортно Ви себе почували під час викладення матеріалу?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8.	Наскільки складно Вам було сприймати матеріал?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9.	Оцініть темп викладення матеріалу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10.	Наскільки Ви задоволені роботою тренера?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

## СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Аболин Л. М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека [Текст]. Казань, 1987. 426 с.
2. Авдеев В. В. Психологические основы повышения эффективности деятельности работников органов внутренних дел в экстремальных ситуациях [Текст] : учеб. пособие. Москва : ВЮЗШ МВД, 1988. 48 с.
3. Воробйова І. В., Приходько І. І., Полторак С. Т. та ін. Автоматизований психодіагностичний комплекс визначення професійної придатності кандидатів на військову службу у внутрішні війська МВС України і навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України : монографія [Текст] за заг. ред. проф. І.І. Приходька, 2-ге вид. Харків : НА НГУ, 2016. 296 с.
4. Ананьев А. М., Мельничук А. В. Эмоционально-волевая регуляция оперативно-служебной деятельности [Текст] // Вісник Університету внутрішніх справ. 1999. № 8. С. 24 – 26.
5. Анцыферова Л. И. К психологии личности как развивающейся системы [Текст] // Психология формирования и развития личности. Москва : Наука, 1981. 268 с.
6. Багашов М. М., Лукьянова М. И. Специфика подготовки психологов к профессиональной деятельности в различных социально-производственных средах [Текст] // Психофизиологическая наука и образование. Москва : Наука, 1998. № 2. С.10 –14.
7. Балыков Н. П. Разработка проблемы психологической подготовки войск после 60-х годов [Текст] // Путь повышения эффективности морально-политической и психологической подготовки личного состава в подразделении, части. Москва : ВПА, 1989.
8. Бодров В. А. Психологический отбор летчиков и космонавтов [Текст]. Москва : Наука, 1984. 264 с.
9. Браткина А. Л., Скоробогатова И. А. Чемоданчик тренера. 10 продаваемых тренингов [Текст]. Москва : Генезис, 2006. 206 с.
10. Вагин И. О., Рипинская П. С. Тренинги – это классно! Стратегия проведения психологических тренингов [Текст]. Москва : АСТ: Апрель: Люкс, 2005. 256 с.
11. Вачков И. В. Психология тренинговой работы: содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы [Текст]. Москва : Эксмо, 2007. 416 с.
12. Годфруа. Дж. Что такое психология [Текст] в 2 т. : пер. с франц. Москва : Мир, 1992. Т. 2. 269 с.
13. Грецов А. Г. Лучшие упражнения для обучения саморегуляции [Текст] : учеб.-метод. пособие. Санкт-Петербург : СПбНИИ физической культуры, 2006. 44 с.
14. Долинська Л. В. Темрук О. В. Тренінг особистісно-професійної зрілості [Текст]. Київ : Марич, 2010. 128 с.
15. Думко Ф. К. Запорожцева Г. Є. Професійно-психологічна підготовка співробітників ОВС [Текст]. Одеса : НДРВВ ОІВС, 2000. 47 с.

16. Виноградова М. И., Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А., Пономаренко В. А. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях. Психологический аспект [Текст]. Минск : изд-во БГУ, 1998. 148 с.

17. Емельянов Ю. Н. Активные методы психологической подготовки руководителей трудовых коллективов [Текст] // Трудовой коллектив как объект и субъект управления / отв. ред. проф. А. С. Пашков. Ленинград, 1980. С. 113–118.

18. Емельянов Ю. Н., Кузьмин Е. С. Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга [Текст] : учеб. пособ. Ленинград : ЛГУ, 1983. 103 с.

19. Жуков Ю. М., Петровская Л. А., Растяжников П. В. Диагностика и развитие компетенции в общении [Текст]. Москва : Педагогика, 1990. 104 с.

20. Задіранова Г. В. Тренінг формування професійної успішності майбутніх педагогів [Текст] // Практична психологія та соціальна робота. Київ. № 4, 2012. С. 20–26.

21. Заморуєва В. В. Психологічні особливості адаптації студентів-сиріт на початковому етапі навчання [Текст] // Практична психологія та соціальна робота. Київ. № 11, 2013. С. 22–27.

22. Засідання семінару-практикуму практичних психологів дошкільних навчальних закладів з теми “Казкотерапія у роботі психолога” [Електроний ресурс] : <http://volodvios.com.ua/index.php/roboata-z-kadrami/310-zasidannya-seminaru-praktikumu-praktichnikh-psikhologiv-doshkilnikh-navchalnikh-zakladiv-z-temi-kazkoterapiya-u-roboti-psikhologa> (дата звернення : 15.11.2015).

23. Зеленков М. Морально-психологическая подготовка войск в армиях зарубежных стран [Текст] // Зарубежное военное обозрение. 2000. № 11. С. 5–11.

24. Иванова Е. М. Психология профессиональной деятельности [Текст] : учеб. пособие. Москва : ЛЭР СЭ (Per Se), 2006. 382 с.

25. Інтелектуальна гра “Дебати” у навчально-виховному процесі загальноосвітніх навчальних закладів” [Текст] // Збірка матеріалів для керівників дебатних клубів та вчителів, які навчають дебатів та дискусій. Полтава : ПОППО, 2008. 204 с.

26. Кабаченко Т. С. Методы психологического воздействия [Текст] : учеб. пособие. Москва : Пед. о-во России, 2000. 530 с.

27. Ковалёв Г. А. Основные направления использования методов активного социального обучения в странах запада [Текст] // Психологический журнал, 1989. Т. 10, № 1. С. 127–136.

28. Красовский Ю. Д. Мир деловой игры: опыт обучения хозяйственных руководителей [Текст]. Москва : Экономика, 1989. 175 с.

29. Краткий психологический словарь [Текст]. Москва : Политиздат, 1982. С. 212.

30. Кроль Л., Михайлова Е. Тренинг тренеров: как закалялась сталь [Текст]. Москва : Независимая фирма “Класс”, 2002. 192 с.

31. Лебедева Н. М. Некоторые психологические аспекты проведения имитационных игр [Текст] // Вестник Московского университета. Сер. 14. 1980. № 3. С. 72–78.

32. Лебедева Н. М., Нафтульев А. И. Игровой метод в повышении эффективности подготовки специалистов в высшей школе [Текст] // Психолого-педагогическое обеспечение учебного процесса в высшей школе в условиях ее перестройки. Москва, 1988. С. 509–516.

33. Лейтц Г. Психодрама: теория и практика [Текст]. Москва, 1994. 364 с.

34. Лефтеров В. О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності [Текст] : дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.09. Донецьк, 2008. 481 с.

35. Лефтеров В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ [Текст] : монографія. Донецьк : ДЮІ, 2007. 242 с.

36. Логачов М. Г. Психологічна підготовка особового складу спеціальних підрозділів ОВС до дій в екстремальних ситуаціях [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06. Харків, 2001. 16 с.

37. Макаревич О. П. Психологічна підготовка особистості до поведінки в складних ситуаціях [Текст] : монографія. Київ : НАОУ, 2001. 183 с.

38. Максименко С. Д., Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Філь О. А. Комплекс активних методів та форм психологічної підготовки підприємців до підвищення ефективності підприємницької діяльності [Текст] // Актуальні проблеми психології. Т. І. Соціальна психологія. Організаційна психологія. Економічна психологія : зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. Київ : Міленіум, 2005. Ч. 14. С. 3–9.

39. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ : теоретичні та прикладні аспекти [Текст]. Київ : НАВС України, 1996. 192 с.

40. Ментс М. Ван. Эффективный тренинг с помощью ролевых игр [Текст]. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 208 с.

41. Месников В. И. Повышение эффективности процесса морально-психологической подготовки молодых воинов внутренних войск к служебно-боевой деятельности [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 19.00.09. Санкт-Петербург, 1996. 17 с.

42. Московец В. І., Москаленко А. П., Кобзін Д. О. Методичне забезпечення відбору та психологічної підготовки керівників в органах внутрішніх справ [Текст]. Харків : НУВС, 2004. 121 с.

43. Московец В. І., Москаленко А. П., Кобзін Д. О. Методичне забезпечення психологічного супроводження діяльності вищого навчального закладу системи МВС України [Текст]. Харків : Національний ун-т внутр. справ, 2004. 240 с.

44. Моляко В. А. Психологическая готовность к труду на современном производстве [Текст] // Трудовая подготовка учащихся в межшкольных комбинатах : психологический аспект. Київ : Рад. шк., 1988. С. 7–13.



45. Мони́на Г. Б., Раннала Н. В. Тренинг “Ресурсы стрессоустойчивости” [Текст]. Санкт-Петербург : Речь, 2009. 250 с.
46. Мороз Л. І. Теоретичні та прикладні засади професійно-психологічного тренінгу працівників органів внутрішніх справ України [Текст] : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.06. Київ, 2008. 434 с.
47. Муrowицкий А. Психологическая подготовка спасателей [Текст] // Гражданская защита. 2003. № 3. Москва. С. 26–29.
48. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Карманенко В. В. Основи лідерства [Текст] : індивід. практик. завдання. Полтава : ПУЕТ, 2010. 97 с.
49. Низовець О. М. Програма соціально-психологічного тренінгу підготовки неповнолітніх засуджених до звільнення [Текст] // Практична психологія та соціальна робота. 2013. № 10. С. 48–64.
50. Никандров В. В. Антитренинг или Контуры нравственных и теоретических основ психотренинга [Текст] : учеб. пособие Санкт-Петербург : Речь, 2003. 54 с.
51. Никифоров Г. С. Надежность профессиональной деятельности [Текст]. Санкт-Петербург : СПбУ, 1996. 316 с.
52. Никорчук Н. В. Тренинг “Профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности” [Электронный ресурс] // Фестиваль педагогических идей газеты “Первое сентября”. 2007. : <https://festival.1september.ru/articles/410399/> (дата обращения : 17.12.2014).
53. Новак А. Обратная связь о состоянии группы и участников социально-психологического тренинга в конце дня [Текст] // Журнал практического психолога. 1998. № 2. С. 79–83.
54. Овсянникова Я. О. Соціально-психологічний тренінг як засіб подолання стресових впливів на працівника екстремального виду діяльності [Текст] // Психолого-педагогічна складова підготовки працівників системи МВС : мат-ли наук. -практик. конф. Харків : Харківський нац. ун-т внутр. справ, 2008. С. 47–49.
55. Панфилова А. П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала [Текст] : учеб. пособие. Санкт-Петербург : Питер, 2003. 536 с.
56. Перше тренінгове розвантаження до семінару “Вступ у сміхотерапію” [Електронний ресурс] : <http://schoolgorbov.ucoz.ru/ps/smix> (дата звернення : 21.10.2015).
57. Петровский А. В. Развитие личности и проблема ведущей деятельности [Текст] // Вопросы психологии. 1987. № 1. С. 15–26.
58. Платонов К. К. Структура и развитие личности [Текст]. Москва : Наука, 1986. 256 с.
59. Положення з організації професійної підготовки осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ України [Копія] / Наказ МВС України № 318. Київ. 13.04.2012.
60. Попова Г. В. Перспективні напрямки застосування тренінгу в системі підготовки фахівців правоохоронної сфери [Текст]. Київ : КІВС, 2003. С. 87–91.

61. Практична психологія у правоохоронній діяльності [Текст] : навч.-метод. мат-ли / за ред. Л. І. Мороз, С. І. Яковенко. Київ, 2005. 158 с.

62. Приходько І. І. Засади психологічної безпеки персоналу екстремальних видів діяльності [Текст] : монографія. Харків : Акад. ВВ МВС України, 2013. 745 с.

63. Про затвердження Настанови з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України та Положення про організацію післядипломної освіти працівників органів внутрішніх справ України (нова редакція) [Копія] / Наказ МВС України № 693. Київ. 11.07.2006.

64. Про затвердження Положення про організацію початкової підготовки (спеціалізації) працівників органів внутрішніх справ України [Копія] / Наказ МВС України № 464. Київ. 06.12.2007.

65. Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ України [Копія] / Наказ МВС України № 842. Київ. 28.07.2004.

66. Прутченков А. С. Тренинг личностного роста: методические разработки занятий социально-психологического тренинга [Текст]. Москва, 1993. 47 с.

67. Психогимнастика в тренинге: 220 упражнений для развития способностей [Текст] / под ред. Н. Ю. Хрящовой. Санкт-Петербург : Речь: Ин-т тренинга, 2000. 256 с.

68. Психотерапевтическая энциклопедия / под ред. Б. Д. Карвасарского. Санкт-Петербург. 1999.

69. Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку [Текст] : мат-ли Міжнар. наук.-практ. конф., 26-27 трав. 2006 р. Донецьк : ДЮІ ЛДУВС, 2006. 424 с.

70. Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку [Текст] : мат-ли Міжнар. наук.-практ. конф. 27-28 трав. 2005 р. Донецьк : ДЮІ МВС при ДонНУ, 2005. Ч. 2. 240 с.

71. Роджерс К. Творчество как усиление себя [Текст] // Вопросы психологии. 1990. № 1. С. 164-168.

72. Рубинштейн С. Л. Принцип творческой самодеятельности [Текст] // Вопросы психологии. 1986. № 4. С. 101-109.

73. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика [Текст] : пер. с англ. / под общ. ред. Л. П. Петровского. Москва : Прогресс, 1993. 368 с.

74. Санникова О. П. Психологические контуры личности: форма и содержание [Текст] // Актуальні проблеми соціальної психології та педагогіки: мат-ли Всеукр. наук.-практ. конф. "Тенденції розвитку психології в Україні: історія та сучасність" 29-31 берез. 2006 р. Київ : Либідь, 2006. С. 105-115.

75. Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии [Текст]. Санкт-Петербург : Речь, 2008. 208 с.

76. Сидоренко Е. Мотивационный тренинг [Текст]. Санкт-Петербург : Речь, 2005. 240 с.
77. Сидоренко О. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии [Текст]. Санкт-Петербург. 2008. 208 с.
78. Тренинг развития жизненных целей [Текст] / под ред. Е. Г. Трошихиной. Санкт-Петербург : Речь, 2002. 216 с.
79. Узнадзе Д. Н. Об актуальных задачах и теоретических основах психологии профессии [Текст]. Тбилиси : Тифлис, 1963. 44 с.
80. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання [Текст] : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2014. 250 с.
81. Фопель К. Эффективный воркшоп. Динамическое обучение [Текст] : пер. с нем. Москва : Генезис, 2003. 368 с.
82. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика [Текст]. 2-е изд. Москва : Генезис, 2005. 267 с.
83. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности [Текст]. Москва, 2000. 688 с.
84. Цзен П. В., Пахомов Ю. В. Психотренинг: игры и упражнения [Текст]. Изд. 2-е, доп. Москва : Класс, 1999. 272 с.
85. Штепа О. С. Трансформація особистості у тренінгах особистісного зростання та способи її вимірювання [Текст] // Практична психологія і соціальна робота. 2004. № 3. С. 58–61.
86. Training Evaluation and Measurement Methods [Text]. Houston : Gulf Publishing Co, 1990. – 424 p.

Наукове видання

**Колесніченко** Олександр Сергійович  
**Мацегора** Яніна Володимирівна  
**Приходько** Ігор Іванович  
**Юр'єва** Наталія Вікторівна

ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ  
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Монографія

Редактор *Ф. М. Сирнєв*  
Коректор *Г. М. Підлозна*  
Комп'ютерне макетування *А. О. Теплової*

Формат паперу 60×84/16. Ум. друк. арк. 11,3. Тираж 35 прим. Зам. № .

---

Видавець і виготовлювач Національна академія Національної гвардії України.

Пл. Захистників України, 3, м. Харків, 61001.

Свідоцтво про державну реєстрацію ДК № 4794 від 24.11.2014 р.