



НАЦІОНАЛЬНА ГВАРДІЯ УКРАЇНИ

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ**

**ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ
ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ
ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ
З ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ**

Практичний посібник





НАЦІОНАЛЬНА ГВАРДІЯ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ
ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ
З ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Практичний посібник

Харків
2021

УДК 159.98:167

П75

Автори-укладачі:

О. С. Колесніченко, канд. психол. наук, с. н. с. (розд. 3); **Я. В. Мацегора**, канд. психол. наук, с. н. с. (розд. 3); **І. І. Приходько**, д-р психол. наук, професор (розд. 2); **Н. В. Юр'єва**, канд. психол. наук (розд. 3); **М. С. Байда** (розд. 1)

Прикладні аспекти організації та проведення професійного психологічного тренінгу з військовослужбовцями Національної гвардії України : практ. посіб. / О. С. Колесніченко та ін. ; за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків : НА НГУ, 2021. 182 с.

Посібник містить методологічні та прикладні основи організації і проведення професійного психологічного тренінгу.

Запропоновані авторські програми професійних психологічних тренінгів спрямовані на формування та розвиток професійно важливих якостей військовослужбовців, необхідних для ефективної службово-бойової діяльності.

Для використання у практичній діяльності психологів та керівників підрозділів Національної гвардії України, освітніх закладів, відділів по роботі з особовим складом, структурних підрозділів служби психологічного забезпечення НГУ, а також слухачів курсів підвищення кваліфікації офіцерського складу психологічного профілю.

Табл. 11. Бібліогр.: 64 назви.

УДК 159.98:167

Рецензенти:

Н. В. Оніщенко, провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології науково-дослідного центру Національного університету цивільного захисту України, д-р психол. наук, професор;

В. І. Пасічник, доцент кафедри оперативного мистецтва Національної академії Національної гвардії України, канд. психол. наук, доцент.

ЗМІСТ

| | |
|-------------|---|
| Вступ | 5 |
|-------------|---|

Розділ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

| | |
|--|----|
| 1.1 Сучасне розуміння поняття та класифікація професійного психологічного тренінгу | 7 |
| 1.2 Принципи професійного психологічного тренінгу | 13 |
| 1.3 Методичні засоби професійного психологічного тренінгу | 20 |
| 1.3.1 Техніки подання інформації при проведенні професійного психологічного тренінгу | 20 |
| 1.3.2 Психотренінгові імітаційні техніки | 22 |
| 1.4 Оцінювання ефективності професійного психологічного тренінгу | 24 |
| 1.5 Особливості комплектування груп професійного психологічного тренінгу | 27 |
| 1.6 Методичні особливості діяльності ведучих програм професійного психологічного тренінгу | 31 |
| 1.6.1 Вимоги до ведучого професійного психологічного тренінгу | 31 |
| 1.6.2 Діяльність тренера на різних етапах проведення професійного психологічного тренінгу | 35 |
| 1.6.3 Методичні особливості організації зворотного зв'язку при проведенні професійного психологічного тренінгу | 38 |
| 1.6.4 Фактори перенесення результатів професійного психологічного тренінгу в службово-бойову діяльність | 41 |
| 1.7 Психодіагностичні можливості професійного психологічного тренінгу | 44 |
| 1.8 Етичні аспекти діяльності ведучого професійного психологічного тренінгу | 47 |

Розділ 2

ПРОФЕСІЙНИЙ ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ, ЯКІ СКЛАДАЮТЬ СТРУКТУРУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ ЕКСТРЕМАЛЬНОГО ВИДУ ДІЯЛЬНОСТІ

| | |
|---|-----|
| 2.1 Настанова до професійного психологічного тренінгу “Спокій та порядок” | 49 |
| 2.2 Програма професійного психологічного тренінгу “Спокій та порядок” | 57 |
| 2.3 Вправи для розвитку основних психологічних якостей, що складають структуру психологічної безпеки особистості фахівця екстремального виду діяльності | 100 |

| | | |
|-------|---|-----|
| 2.3.1 | Вправи для розвитку морально-комунікативного компонента психологічної безпеки особистості | 100 |
| 2.3.2 | Вправи для розвитку мотиваційно-вольового компонента психологічної безпеки особистості | 107 |
| 2.3.3 | Вправа для розвитку ціннісно-смислового компонента психологічної безпеки особистості | 114 |
| 2.3.4 | Вправи для розвитку компонента внутрішнього комфорту психологічної безпеки особистості | 114 |
| 2.3.5 | Вправи для розвитку компонента морально-вольової урегульованості психологічної безпеки особистості | 119 |
| 2.3.6 | Вправи для розвитку компонента “стратегії подолання стресових ситуацій” психологічної безпеки особистості | 123 |
| 2.3.7 | Вправи для розвитку компонента “посттравматичне зростання/регрес” психологічної безпеки особистості | 126 |

Розділ 3

ПРОФЕСІЙНИЙ ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ, ЯКІ СКЛАДАЮТЬ СТРУКТУРУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО РИЗИКУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

| | | |
|-----|---|-----|
| 3.1 | Настанова до професійного психологічного тренінгу “Формування психологічної готовності до ризику військовослужбовця Національної гвардії України” | 128 |
| 3.2 | Програма професійного психологічного тренінгу “Формування психологічної готовності до ризику військовослужбовця Національної гвардії України” | 132 |
| | Висновки | 175 |
| | Бібліографічний список | 179 |

Вступ

У наш час актуалізуються дослідження та розроблення психологічних проблем підвищення ефективності діяльності представників ризиконебезпечних, екстремальних професій. В умовах зростання професійних вимог до особового складу силових міністерств і відомств України особливого значення набуває впровадження інноваційних технологій у систему професійної підготовки персоналу.

Однією з найбільш ефективних і перспективних технологій особистісного і професійного розвитку людини є психологічні тренінги, які, враховуючи їх методичну універсальність, практичну спрямованість і доступність, стають складовою особистісного і професійного удосконалення людини. На сьогодні тренінгові технології є дієвим, визнаним у світі засобом підготовки персоналу в різних галузях професійної діяльності, інтенсифікації самої діяльності і розвитку організації в цілому. Інтенсивне інтерактивне навчання під час тренінгу дозволяє за короткий термін засвоїти великий обсяг інформації та закріпити отримані знання й уміння на практиці.

Психологічні тренінгові технології автори посібника розуміють як науково обґрунтовану і практично доцільну сукупність знань і засобів проведення психологічних тренінгів з особовим складом, що сприяє високоефективному виконанню службово-бойових завдань.

Разом з тим зауважимо, що на сьогодні у науці та практиці ще не достатньо розроблені концептуальні положення та методичні засади застосування інтерактивних форм і методів професійного навчання та розвитку фахівців ризиконебезпечних професій.

У системі професійної підготовки працівників екстремального профілю діяльності багатьох зарубіжних країн вже більше 15 років активно застосовуються психотренінги. Так, у США впроваджені інновації у підготовку поліцейських, зокрема застосування тренінгів, у тому числі тренінгу вербальних і невербальних форм комунікацій, основою якого є отримання поліцейськими вербальних і невербальних навичок спілкування, за допомогою яких можна уникнути силових дій під час вирішення конфліктів.

У Німеччині ще у середині 90-х років ХХ сторіччя була організована система проведення антистресових комунікаційних тренінгів для поліцейських. Такі тренінги сприяють утвердженню принципів гуманності, демократизму, паритетності, кооперації, відкритості, толерантності, орієнтації на особистість безпосередньо у роботі поліції та у стосунках колективів поліцейських підрозділів.

В Україні останнім часом активізовані дослідження різноманітних психологічних факторів і феноменів професійної діяльності працівників ризиконебезпечних професій. Зокрема дослідження професійного стресу працівників органів внутрішніх справ, проведене О. В. Тімченком; дослідження психологічних засад управління персоналом ОВС, проведене В. І. Барком; дослідження соціально-психологічних основ збереження психічного здоров'я військовослужбовців, проведене Є. М. Потапчуком; дослідження психологічної

безпеки персоналу екстремальних видів діяльності (на прикладі військовослужбовців внутрішніх військ МВС України), проведене І. І. Приходьком; дослідження психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах, проведене О. С. Колесніченком; дослідження психологічної готовності до ризику військовослужбовців Національної гвардії України, проведене Я. В. Мацегорою і Н. В. Юр'євою, та інші.

Укладачі не претендують на вичерпність висвітлення проблем, результати дослідження яких викладені в даному посібнику. Вони є багатогранними, а низка питань потребує окремого наукового дослідження. Сподіваємося, що відгуки та критичні зауваження читачів сприятимуть подальшій роботі з удосконалення цього посібника.

Розділ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

1.1 Сучасне розуміння поняття та класифікація професійного психологічного тренінгу

Зміст психологічної підготовки зв'язується передусім з вирішенням завдань адаптації військовослужбовців Національної гвардії України до екстремальних факторів службово-бойової діяльності, забезпечення надійності та стійкості військовослужбовців. До напрямків професійної підготовки відносять навчання і тренування, в сукупності спрямовані на забезпечення високої ефективності виконання службово-бойових завдань.

На сьогоднішній день не існує загальноприйнятого визначення поняття тренінгу. Відсутність чіткого опису поняття призводить до розширеного тлумачення тренінгу і позначення цим терміном різних прийомів, форм, способів і засобів, що використовуються в психологічній практиці.

Термін “тренінг” (від англійського train, training) має декілька значень: навчання, виховання, підготовка, тренування, дресирування. Подібна багатозначність властива і його відомим науковим визначенням.

Ю. М. Ємельянов визначає тренінг як групу методів розвитку здібностей до навчання і оволодіння будь-яким складним видом діяльності [9]. Тренінг визначається як спосіб перепрограмування наявної у людини моделі управління поведінкою і діяльністю [43]. Існує також визначення тренінгу як “частини планованої активності організації, спрямованої на збільшення професійних знань і умінь, або на модифікацію атитюдів і соціальної поведінки персоналу способами, що поєднуються з цілями організації і вимогами діяльності” [52].

У вітчизняній психології поширені визначення тренінгу як одного з активних методів навчання або соціально-психологічного тренінгу.

Л. О. Петровська розглядає соціально-психологічний тренінг “як засіб впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних установок, умінь і досвіду в області міжособистісного спілкування”, “засіб розвитку компетентності в спілкуванні”, “засіб психологічного впливу” [25]. На її думку, терміни “активна соціально-психологічна підготовка”, “активне соціальне навчання”, “лабораторний тренінг”, “групи інтенсивного спілкування”, “групи відкритого спілкування”, “перцептивно-орієнтований тренінг”, “тренінг чутливості” є еквівалентами соціально-психологічного тренінгу, мета якого – розвиток компетентності в спілкуванні, її комунікативності, інтерактивності і перцептивності складових.

Г. А. Ковальов відносить соціально-психологічний тренінг до методів активного соціального навчання як комплексного соціально-дидактичного спрямування [11, 12].

Б. Д. Паригін відносить тренінг до методів group-counseling (групового консультування), описуючи їх як активне групове навчання навичкам спілкування і життя в суспільстві взагалі: від навчання професійно корисним

навичкам адаптації до нової соціальної ролі з відповідною корекцією “Я-концепції” і самооцінки [33].

Багатофункціональність методу підкреслює, що тренінг застосовується не тільки для підвищення компетентності в спілкуванні і навчанні як процесу оволодіння професійними знаннями, навичками і вміннями. Підвищення компетентності в спілкуванні є одним із завдань, що вирішуються за допомогою тренінгу, можливості якого істотно ширше і охоплюють області вдосконалення інтелектуальних можливостей людини, розвитку вольових характеристик, усвідомлення, пошуку виходу і вирішення особистісних, професійних та організаційних проблем.

Визначення тренінгу як методу навчання є недостатнім, оскільки набуття знань, умінь і навичок не вичерпує весь діапазон змін, що відбуваються в ході тренінгу, зокрема трансформацій установок, взаємин, мотиваційних структур особистості. Використання ознак активності для визначення тренінгу викликає певні сумніви, оскільки активність є властивістю суб'єкта, а не методу, у чому ми солідарні з Ю. Вооглайд [4].

У наш час для визначення тренінгу найчастіше використовується термін “психологічний вплив” [14, 15]. Під психологічним впливом прийнято розуміти цілеспрямоване перенесення інформації від одного учасника взаємодії до іншого [14].

Поняття “психологічний вплив” пов'язують з категорією “впливати”, причому відзначається, що “впливати” є мета, а “вплив” (спрямований і не спрямований) – засобом. Вказується, що суб'єкт, який впливає, ставить перед собою певне завдання: домогтися бажаного результату від об'єкта впливу прямо або побічно, в разі не спрямованого впливу суб'єкт не прагне викликати ту чи іншу реакцію у об'єкта впливу [1]. Відносини між цими двома термінами (“вплив” і “впливати”) в ході тренінгу вичерпуються процесуальними характеристиками і багато в чому синонімічні.

На погляд авторів, “психологічний вплив” можна визнати частково як термін, що відображає саме процес руху інформації від одного учасника до іншого. Будучи процесуальною характеристикою, поняття “вплив” не відображає його мету і результат, який визначається за допомогою категорії зміни. Вплив сам по собі не може бути метою тренінгу і його учасників.

Застосування тренінгу пов'язано з потребою в змінах, які підвищують ймовірність успіху в професійній діяльності, особистісне благополуччя. Вибір засобів впливу під час тренінгу і підготовка до їх включення в процес тренінгу пов'язані зі змінами складу групи і окремих її учасників в свідомості ведучого, змінами, пов'язаними з його налаштуванням на групу в кожному окремому епізоді, а також з динамікою станів групи і ведучого. Без урахування цих очевидних обставин засоби впливу будуть малоефективними, іншими словами, вплив не у всіх випадках передбачає зміну, більш того, в деяких випадках відсутність впливу виявляється продуктивною і доцільною.

Пропонований нами термін “умисна зміна” дає можливість описати явища, що відносять до динаміки психологічних феноменів людини і групи, відобразити процесуальні і продуктивні характеристики тренінгу, підкреслити

“суб’єкт-суб’єктний” характер тренінгу, ефективність якого пов’язана з прийняттям відповідальності за те, що відбувається протягом тренінгу.

У зв’язку з цим пропонується визначити тренінг як багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів військовослужбовця, групи з метою гармонізації професійного та особистісного буття людини. Тренінг забезпечує набуття військовослужбовцями професійно важливих якостей, умінь і їх перехід на рівень навичок, створення умов для вирішення особистісних проблем і розвитку здібностей особистості.

Крім того, під час тренінгу створюються умови для навмисних змін феноменів, що відносять до актуалізації активності людини, групи і, як наслідок, – до організації. Такими феноменами є: цінності, інтереси, ідеали, установки, потреби, що визначають мотивацію службово-бойової діяльності; самооцінка особистості, норми і установки конкретної референтної групи; психічні стани, що визначають специфіку службово-бойової діяльності військовослужбовців і групи.

Сфера застосування тренінгу в службово-бойовій діяльності поєднується з положеннями концепції її психологічного забезпечення та пов’язана з вирішенням прикладних проблем оптимізації службової орієнтації, адаптації до вимог служби в Національній гвардії України, освоєнням професійних (службових) цінностей, оволодінням професією, досягненням службової майстерності, освоєнням нової службової діяльності, підвищенням кваліфікації, виконанням завдань кадрового моніторингу, збереженням і відновленням службових можливостей.

Розвиток методологічних основ тренінгу передбачає необхідність з’ясування загальних і одиничних форм тренінгу, а також проведення межі між власне тренінгом і іншими методами. Традиційні методи навчання, що застосовують з метою професійної підготовки та психологічного забезпечення службово-бойової діяльності, ґрунтуються на загально-прикладних принципах, мають ряд обмежень, які значною мірою долаються в тренінгу. До таких обмежень відносять відмінності між навчальною діяльністю, що є абстракціями різного ступеня узагальненості (навчальні тексти, описи, керівництва, нормативи, інструкції), і реальним предметом службово-бойової діяльності, в якій, на думку А. А. Вербицького, “знання не дані в чистому вигляді, а задані в загальному контексті службово-бойових процесів і ситуацій” [3]. А. А. Вербицький також підкреслює протиріччя між системним використанням знань в регуляції професійної (службово-бойової) діяльності і їх “рознесенням” засвоєнням з різних дисциплін (напрямків) професійної підготовки (тактична, гуманітарна, вогнева і т. д.); між індивідуальним способом засвоєння знань і набуття досвіду в традиційному навчанні і колективним характером службово-бойової діяльності, в якій відбувається постійний обмін інформацією та результатами діяльності на тлі певних функціональних, міжособистісних і міжгрупових взаємозв’язків; між включеністю у виконання професійної діяльності всієї особистості фахівця і переважаючим інформаційним характером навчання, коли основне навантаження припадає переважно на процеси уваги, сприйняття, пам’яті, руху. Подолання цих суперечностей стає

можливим у тренінгу, коли оволодіння знаннями про закономірні сторони службово-бойової діяльності супроводжується процесом їх практичного багатоваріантного втілення, пов'язаного з розвитком системи стосунків у групі тренінгу і негайним отриманням інформації про результативність службово-бойової діяльності.

Для класифікації тренінгу застосовуються різні підстави: теоретична орієнтація конкретних програм, мета тренінгу, рівень психічної організації, на якому очікуються зміни.

К. Аргіріс пропонував використовувати для розмежування видів груп континуум більшої або меншої “терапевтичності” тренінгу [37]. Цю ж ідею підтримує Дж. Джібб, використовуючи для класифікації тренінгу шкалу “психотерапія – традиційне навчання”, маючи в своєму розпорядженні дев'ять основних видів тренінгу [46].

Питання про відмінності, що існують між груповою психотерапією і власне тренінгом, має принципове значення у розгляді методологічних аспектів тренінгу. Без прояснення цього важко вибудувати класифікацію різних форм і модифікацію методу. М. А. Ковальчук і Л. О. Петровська, аналізуючи відмінності Т-груп як методу тренінгу від психотерапевтичної групи, використовують такі судження: в тренінгу події розгортаються в основному за принципом “тут і зараз”; до складу групи тренінгу входять здорові люди, а не пацієнти, які потребують лікування; розкриття мотивації є не самоціль, а засіб для інтерпретацій поведінки; конфлікт розглядається з метою його вирішення, а не для діагностики невротичної симптоматики; більш коротка, ніж у психотерапії, тривалість [13].

У проведеному нами аналізі літератури розглянуто питання про відмінність тренінгу від психотерапії. Результати аналізу подані у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1 – Різниця між тренінгом і психотерапією

| Питання | Тренінг | Психотерапія |
|-----------|--|--|
| Учасники. | Умовно здорові люди. | Хворі. Люди з психічною патологією або емоційними порушеннями. |
| Цілі. | Розвиток і формування умінь, навичок. Оволодіння професійними, інтерперсональними, поведінковими навичками. Модифікація взаємодії і підвищення її ефективності. Оптимізація соціальних і професійних установок. Рішення професійних завдань (завдання особистісного зростання є другорядними). Навчання і психологічна корекція. Рішення професійних і особистісних проблем. | Робота з проблемами учасників в групі. Корекція самосвідомості, особистісне зростання. Внутрішньо-особистісні індивідуальні завдання відновлення психологічного благополуччя. Лікування симптомів психічних розладів. Запобігання інвалідизації. |

Кінець таблиці 1.1

| Питання | Тренінг | Психотерапія |
|--|--|---|
| Рівень, на якому відбуваються зміни. | Рівень роботи визначено цілями тренінгу. | Рівень роботи визначено можливостями психотерапевтичної методики. |
| Ступінь програмованої роботи. | Порівнюючи з психотерапією, робота більш програмована, має більш чітку структуру. | |
| Ведучий. | Добре когнітивно, концептуально і поведінково підготовлений. Високий рівень соціальної зрілості. | З хорошим відпрацюванням особистісних проблем. |
| Позиція ведучого. | Позиції і функції більш чітко виділені і визначені. | |
| Поділ відповідальності за те, що відбувається. | Так. | Ні. |
| Мотивація учасників. | Зростання професійної і поведінкової успішності. | Вихід до психологічного балансу, здоров'я. |
| Понятійний ряд. | Навчений, зміна, розвиток, вміння, навички, установки. | Лікування, особистісне зростання, особистісні проблеми. |

Найбільш виразні відмінності між тренінгом і психотерапією полягають у цілях і завданнях, характеристиці суб'єктів, у мотивації учасників і зв'язку методу з виконанням службово-бойових завдань. Мета тренінгу переважно пов'язана з перетворенням “конструктивного і достатнього” в більш “конструктивне і краще”, з відкриттям нового в собі і зовні, з усвідомленням і застосуванням у практичній діяльності нових способів і поведінкових моделей. Вони ґрунтуються на мотивації особистісного і професійного (службово-бойового) прогресу, виходять за рамки окремої особистості (тренінг може бути спрямований на безпосередню зміну характеристик діяльності групи професіоналів і організації в цілому).

Мета психотерапії переважно пов'язана з лікуванням, тобто перетворенням “деструктивного і недостатнього” в “конструктивне і достатнє”, не пов'язана безпосередньо з підвищенням ефективності службово-бойової діяльності. Психотерапія замкнута на особистості, яка отримує психотерапевтичне лікування.

К. Роджерс також причетний до дискусії, що пов'язана з визначенням межі між психотерапією і групою роботою зі здоровими людьми. Він запропонував відмовитися від терміна “психотерапія” і замінити його поняттям “групове консультування”. К. Роджерс, пропонуючи класифікацію групових форм роботи, виділяє дві їх основні категорії або два основні типи: групи тренінгу сенситивності та групи організаційного розвитку [60].

Також існує типологія, згідно з якою різні програми тренінгу поділяють залежно від звернення до конкретної проблематики особистості, цілей, які ставляться перед групою. У ній виділені п'ять типів групової роботи [38].

1. “Я – Я” – групи, спрямовані на зміни на рівні особистості, особистісне зростання, головні джерела перетворень внутрішньо-особистісні.

2. “Я – Інші” – групи, спрямовані на зміни в міжособистісних стосунках, дослідження того, як відбувається процес міжособистісного впливу залежно від того чи іншого способу поведінки.

3. “Я – Група” – групи, спрямовані на взаємодію особистості і групи як соціальної спільності, стилі взаємодії з групою.

4. “Я – Організація” – групи, орієнтовані на вивчення і розвиток досвіду міжособистісної і міжгрупової взаємодії в організаціях.

5. “Я – професія” – групи, орієнтовані на суб’єктів конкретної професійної діяльності.

Х. Міккін як підставу для поділу різних видів тренінгу приймає організаційну сторону, звертаючи увагу на розподіл ініціативи між тренером, організацією-замовником, яку тренує, і ступенем професіоналізації тренера. Х. Міккін виділяє аматорський, інституалізований і психокорекційний тренінги.

Аматорський тренінг характерний для початкової стадії освоєння методу, коли ініціатором його проведення виступає тренер-ентузіаст, а учасники мотивовані переважно випадковими причинами і цікавістю. Робота тренера вільна від зовнішнього контролю і проводиться за рахунок особистого часу учасників.

Інституалізований тренінг відрізняється від аматорського переходом ініціативи його проведення від тренера до організації-замовника, яка має право висувати до тренера низку вимог: на підтвердження його кваліфікації авторитетною інстанцією, до постановки конкретних завдань, до наукової обґрунтованості програми, тривалості служби та її інтенсивності, а також до чіткого формулювання ієрархії цілей тренінгу для контролю його ефективності. Х. Міккін розглядає психокорекційний тренінг як різновид психологічної допомоги, яка за своїми цілями і завданнями стоїть в одному ряду з “психологічною консультацією, телефоном довіри, кабінетами психологічного розвантаження, психопрофілактичною психотерапією” [22].

Н. М. Лебедева і А. І. Палей виділяють три класи тренінгу за їх спрямованістю [19].

1. “Суб’єкт – суб’єкт”, до якого віднесений соціально-психологічний тренінг в його різних модифікаціях.

2. “Суб’єкт – об’єкт” – інтелектуальний тренінг, метою якого є розвиток інтелектуального потенціалу особистості, підвищення ефективності вирішення професійних і особистісних проблем.

3. Тренінги інтраособистісної спрямованості, до яких відносять групи особистісного зростання і їх різновиди, зокрема лабораторний тренінг, тренінг розвитку особистості.

Класифікація тренінгу може бути подана у такому вигляді (див. таблицю 1.2).

Таблиця 1.2 – Класифікація психологічного тренінгу

| Підстава | Види тренінгу |
|------------------------|--|
| За формою проведення. | Індивідуальний. Груповий. |
| За складом учасників. | Реальні групи. Квазіреальні групи. Групи незнайомих людей. |
| За композицією. | Однорідні групи (за віком, статтю, культурними особливостями, професією, регіональними особливостями, індивідуально-психологічними характеристиками, мотивацією). Неоднорідні групи. |
| За рівнем змін. | Суб'єктний (зміни відбуваються переважно на рівні умінь і навичок). Особистісний (зміни відбуваються переважно на рівні особистісних властивостей). |
| За організацією. | Фрагментарний тренінг. Програмований тренінг "Марафон". |
| За цілями та задачами. | Комунікативний тренінг. Інтелектуальний тренінг. Регулятивний тренінг. Тренінг спеціальних умінь. |

1.2 Принципи професійного психологічного тренінгу

Розуміючи під принципами загально-визначені положення, керівні ідеї, правила реалізації тренінгу як методу, відзначимо, що до сьогодні сформульовано низку обґрунтованих принципових положень, які стосуються організації та проведення тренінгу. Принципи соціально-психологічного тренінгу описані у працях Л. О. Петровської, В. П. Захарова, Н. Ю. Хрящової [8; 25]. На наш погляд, принципи психологічного тренінгу включають в себе: принципи створення середовища тренінгу, принципи поведінки учасників тренінгу, організаційні принципи, етичні принципи (таблиця 1.3).

Таблиця 1.3 – Принципи соціально-психологічного тренінгу

| Принципи створення середовища тренінгу | Принципи поведінки учасників тренінгу | Організаційні принципи | Етичні принципи |
|---|---|--|--|
| – системна детермінація; – реалістичність; – надмірність. | – активність; – дослідницька та творча позиція; – суб'єкт-суб'єктне спілкування; – об'єктивація поведінки; – щирість; – "тут і зараз". | – фізична закритість; – комплектування групи (гомогенність-гетерогенність); – просторово-часова організація. | – конфіденційність; – відповідність заявлених цілей тренінгу його змісту; – не заподіяння шкоди. |

Принципи тренінгу змістовно тісно пов'язані з факторами змін психологічних феноменів, втілення яких у середовищі тренінгу відносять до принципових умов ефективного застосування методу.

Тренінг передбачає засвоєння людиною специфічних професійних знань, навичок, умінь, корекцію установок, розвиток особистісних властивостей через інтеріоризацію особливостей професійного середовища, об'єктів і особливостей взаємодії з нею професіонала. В результаті тренінгу фахівець (або група фахівців) досягає нового рівня усвідомлення професійного середовища (соціального і фізичного), себе у ньому і опановує засоби його перетворення для досягнення цілей професійної діяльності. Психологічні зміни професіонала або групи професіоналів є результатом руху від зовнішнього до внутрішнього, від пропонованих в тренінгу зразків поведінки і діяльності до їх усвідомлення і включення в пізнавальні та регулятивні структури психіки у вигляді умінь, навичок, установок. Все це визначає необхідність створення в тренінгу специфічного середовища, що враховує вимоги професійної реальності, індивідуально-психологічні особливості учасників тренінгу і створює ефекти системної детермінації змінюваних психологічних властивостей і утворень. При цьому враховується та обставина, що психологічні утворення, які виникають у процесі інтеріоризації зовнішнього професійного контексту, створеного в тренінгу, активізують самокорекцію, самоврядування і, як наслідок, – цей вплив породжує діяльність учасників тренінгу. Основоположними принципами для формування середовища тренінгу є:

- 1) системна детермінація;
- 2) реалістичність;
- 3) надмірність.

Характеристики середовища, створеного в професійному тренінгу, формуються з урахуванням трьох істотних протиріч.

1. Локальна і специфічна среда тренінгу слугує лише фрагментом більш широкого соціального оточення, в якому відбувається життєдіяльність суб'єкта професійної діяльності. У зв'язку з цим необхідний обґрунтований прогноз можливого перенесення тих особистісних змін, що відбулися в ході тренінгу, в актуальний і потенційний професійний контекст. Втілення особистісних змін у способі життя і параметрах професійної діяльності можливе, якщо об'єктивні характеристики життєдіяльності допускають подібні зміни. Якщо потенціал змін, вироблених у тренінгу, виявився недостатнім для подолання спротиву середовища, то психологічні передумови розвитку професіонала залишаються нереалізованими. Можливість подібних випадків не є свідченням неефективності тренінгу, а говорить про існування об'єктивних обмежень особистісного і професійного розвитку. Отже, необхідно враховувати широкий спектр зовнішніх по відношенню до характеристик фахівців, які проходять тренінг, обставин.

2. Створення середовища тренінгу повинно дозволяти вирішувати протиріччя між необхідністю супроводу тренінгу реалістичними моделями практики і забезпеченням універсальності цих моделей.

Іншими словами, засоби, що використовують для створення необхідного для конкретної програми тренінгу середовища, є однаково необхідними елементами спеціалізованості і універсальності. Для вирішення цієї суперечності потрібні моделі, що відображають як високоймовірні елементи і

ситуації професійної діяльності, так і поодинокі, малоімовірні. При цьому слід враховувати індивідуальні особливості життєвого і професійного досвіду тих, хто проходить тренінг, чий суб'єктивні оцінки ймовірності і значущості елементів професійної діяльності можуть істотно відрізнятись. До загальних, необхідних властивостей всіх засобів створення середовища професійного тренінгу віднесений ізоморфізм, що передбачає адекватне відображення в рольових і ситуаційних іграх, психогімнастичних вправах, ситуаціях для аналізу і дискусіях структури оригіналу (реальних і прогнозованих професійних ситуацій), а також у наданні учасникам можливості участі в різних видах діяльності, вибір яких здійснюється за їх ініціативою.

3. Третім протиріччям, від вирішення якого залежить ефективність тренінгу, є протиріччя між поставленою метою і готовністю учасників змінитися. Зміни неможливі без зусиль, значних психологічних і енергетичних витрат, що само по собі може викликати напругу і активізувати психологічний захист, який відгороджує учасників від того, що відбувається. У зв'язку з цим середовище тренінгу, з одного боку, повинно бути достатньо психологічно безпечним для учасників, а з іншого, – повинно зберігати необхідний рівень новизни і проблемності. Рівень психологічної безпеки, що передбачає повагу до гідності особи кожного, значущості займаної ним позиції визначається поставленими цілями тренінгу і потенціалом учасників. Необхідне також досягнення оптимального співвідношення і полімодальності “натурної” і “знаково-символічної” матеріалізації фрагментів середовища тренінгу [9].

Принцип надмірності реалізується через створення можливостей вибору учасниками різних варіантів подання інформації, моменту і способу діяльності.

Принцип реалістичності передбачає створення у тренінгу умов ізоморфних за своїми характеристиками соціального та професійного середовищ, роботу з різними за ймовірністю виникнення і значущістю в професійній діяльності ситуаціями і проблемами. Реалізує принципи створення середовища тренінгу тренер.

Принцип системної детермінації при формуванні середовища професійно-орієнтованого тренінгу передбачає доцільне втілення факторів змін в складі групи, особистісних особливостей ведучого, просторово-часових та інформаційних характеристик змісту роботи. Механізми, що забезпечують взаємодію зовнішньої детермінації, загальних і специфічних передумов самодетермінації, включають в себе психічне зараження і наслідування, регулювання рівня задоволення потреб і включення учасників певним чином в організовану діяльність. Останнє передбачає створення умов для усвідомлення образів минулого, сьогодення і майбутнього, що охоплює якомога більшу кількість елементів системи, що включає в себе змінні феномени і предметну діяльність “тут і зараз”.

Реалізація принципів створення адекватного цілям тренінгу середовища пов'язана з діяльністю ведучого, створює передумови для здійснення принципів, що характеризують поведінку і діяльність учасників групи.

До них відносять:

1) активність;

- 2) дослідницьку та творчу позиції;
- 3) об'єктивацію поведінки;
- 4) суб'єкт-суб'єктне спілкування;
- 5) щирість;
- 6) принцип "тут і зараз".

Принцип активності передбачає включення в інтенсивну роботу всіх учасників тренінгу. Учасники отримують можливість включення в спеціально розроблену тренером або ними самими діяльність. Це може бути програвання тієї чи іншої професійно значущої ситуації, виконання психогімнастичних вправ, спостереження за поведінкою інших за спеціальною схемою, розроблення проєктів діяльності в індивідуальному чи груповому режимі. Особливо ефективними в досягненні цілей тренінгу через усвідомлення, апробування та тренування прийомів, способів поведінки, ідей, запропонованих тренером, є ситуації і вправи, які дозволяють активно брати участь в них всім членам групи одночасно, що створює додаткову мотивацію завдяки процесам міжособистісного порівняння в системі сформованих в групі тренінгу стосунків. У принципі активності використана встановлена закономірність про засвоєння людиною 10 % інформації на слух, 50 % – зоровим каналом і 90 % – під час самостійної діяльності.

Принцип дослідницької, творчої позиції учасників тренінгу пов'язаний з тим, що вони усвідомлюють, виявляють, відкривають ідеї, закономірності, варіанти вирішення проблем, відомі і невідомі в психології, а також, що особливо важливо, свої особисті ресурси, можливості і особливості, які проявляються в ізоморфній професійній діяльності, отримують можливість експериментувати в широкому діапазоні ситуацій зі своєю поведінкою і охочими до співпраці учасниками групи. З цією метою в групі тренінгу створюється креативне середовище, основними характеристиками якого є проблемність, невизначеність, прийняття тренером, а згодом і групою, поведінки кожного учасника, безоціночність.

Реалізація принципу дослідницької, творчої позиції кожного учасника наштовхується на відчутний спротив групи, нерідко налаштованої на отримання готових рецептів діяльності і не готової до прийняття відповідальності за зміни, заявлені в цілях тренінгу. Люди, які приходять в групу тренінгу, найчастіше мають досвід навчання в школі, інституті, де їм пропонувалися ті або інші правила, моделі, яких необхідно було вивчити і дотримуватися у своїй практичній діяльності. Стикаючись з іншим, незвичним способом освоєння професійної діяльності, учасники групи виявляють невдоволення, іноді в достатньо сильній, навіть агресивній формі. Подолати такий опір допомагають ситуації, що дозволяють учасникам тренінгу усвідомити важливість і необхідність формування у них готовності і надалі, після закінчення тренінгу, експериментувати зі своєю поведінкою, творчо ставитися до життя, до професійної діяльності, самого себе. Завданням ведучого в такому випадку стає постійне генерування ситуацій, що дозволяють групі і кожному її учаснику усвідомити причини своєї неготовності до

самостійної діяльності, апробувати і тренувати нові способи поведінки і вирішення проблемних професійних ситуацій.

Особливу значущість для тренінгу як методу навмисних змін має принцип об'єктивації, основною вимогою, сутністю якого є переведення поведінки учасників тренінгу з імпульсивного, неусвідомленого рівня регуляції професійної діяльності на усвідомлений, коли в будь-якій ситуації фахівець розуміє, з якою метою він діє, чи адекватні вибрані ним засоби її досягнення специфіці ситуації і його можливостям. На початку тренінгу цей принцип реалізується ведучим, згодом він може бути сприйнятий учасниками. Універсальним засобом об'єктивації поведінки є зворотний зв'язок, що належить до невід'ємних ознак тренінгу як методу.

У традиційних формах професійної підготовки передбачається, що спочатку фахівець отримує інформацію, а через невизначений час – можливість її використання, і тільки тоді відбувається оцінювання суб'єктом реального використання отриманих ним знань. Ефекти подібного варіанту освоєння професії можуть бути різноманітними, при цьому зауважимо, що отримана інформація піддається впливу механізму забування, інтерференції з різними подіями, залишаючись “перцептивно порожньою”, тобто не пов'язаною з переживаннями від практичного використання отриманих знань. У тренінгу створюється можливість негайного співвіднесення отриманої інформації і діяльності, емоційного проживання нових моделей поведінки і пов'язаних з ними результатів, що реалізується дією каналів зворотного зв'язку. Зворотний зв'язок створює умови для усвідомлення, і, якщо це необхідно, – корекції невербальних компонентів поведінки і діяльності, що особливо важливо для деяких видів тренінгу, де освоєння кодування і декодування невербальних повідомлень становить одне з самостійних завдань. Цьому сприяє сензитизація фізичних дій, учасники тренінгу усвідомлюють єдність всіх знакових систем і навчаються їх використовувати у побудові концептуальних моделей професійної діяльності. Той, хто проходить підготовку в тренінгу, отримуючи зворотний зв'язок, виявляє дефіцит своїх умінь і навичок, “білі плями” теоретичних знань та неадекватність наявних установок і стереотипів. Механізми зворотного зв'язку дозволяють фахівцеві співвідносити результати своєї діяльності і поведінки з цілями тренінгу, що необхідно для їх коригування, і замінювати неефективні моделі управління поведінкою на нові, більш ефективні.

Зворотний зв'язок може бути поділений на прямий, який циркулює безпосередньо між учасниками тренінгу, і опосередкований технічними пристроями. У груповому професійному тренінгу використовуються обидві форми зворотного зв'язку, що забезпечує його інтенсивний характер, необхідний для оперативного пред'явлення учасникам максимально повного образу їх поведінки і дій. Повнота і насиченість зворотного зв'язку, одержуваного в тренінгу, визначають характеристики об'єктивації проявів учасників та полегшують подолання імпульсивності в поведінці. Ця обставина ілюструє взаємодію принципів – у даному випадку принципу об'єктивації і принципу надмірності, тому що значний обсяг інформації і різноманітність

форм її пред'явлення дають можливість вибору учасником тренінгу саме тих фрагментів інформації, до прийняття яких він найбільшою мірою готовий, що послаблює ефект психологічних захистів та об'єктивно аналізує отриману інформацію про результати діяльності. Зворотний зв'язок між учасниками тренінгу прийнято визначати як міжособистісний зворотний зв'язок, домінуючий у групових формах тренінгу. Л. О. Петровська пропонує таку диференціацію міжособистісного зворотного зв'язку [25]:

- 1) навмисний–ненавмисний (свідомо передається і мимовільно);
- 2) вербальний–невербальний (відповідно до засобів передачі).

Зворотний зв'язок виникає у учасника тренінгу в процесі спостереження конкретних осіб або групи в цілому, в ході якого сприймаються сигнали, свідомо не призначені для нього, і посиляються мимовільно. У ході тренінгу увага учасників може звертатися на необхідність постійного аналізу ненавмисного зворотного зв'язку, який знаходиться в їх розпорядженні. У даному випадку ми знову стикаємося з ситуацією тісної взаємодії принципів тренінгу: принципу об'єктивації і принципу реалістичності. Особливістю ненавмисного зворотного зв'язку є його спонтанність, велика щирість і велика адекватність. Ця обставина не дискримінує значимість навмисного зворотного зв'язку в силу її акцентування на конкретних аспектах поведінки і діяльності, що дозволяє з меншими витратами отримувати інформацію, релевантну цілям тренінгу. Разом з тим існують бар'єри подавання навмисного зворотного зв'язку, що існують у його комунікатора з різних причин.

До опосередкованих форм відносять зворотні зв'язки, одержувані учасниками тренінгу за допомогою технічних пристроїв (аудіо- та відеотехніки, фото- і кіноапаратури, комп'ютера, навчальних машин), предметних результатів діяльності, а також ідеографічної продукції (буклетів програмованих інструкцій, малюнків та піктограм учасників тренінгу). Опосередковані форми зворотного зв'язку істотно збільшують його інтенсивність і повноту, створюючи надмірні полімодальні інформаційні структури.

Принцип суб'єкт-суб'єктного (партнерського) спілкування передбачає таку взаємодію учасників тренінгу, за якої враховуються інтереси, почуття, переживання, стан інших, визнається цінність їх особистості. Принцип суб'єкт-суб'єктного спілкування був обґрунтований Л. О. Петровською та розроблений стосовно до практики тренінгу Ю. М. Ємельяновим. Реалізація принципу створює в групі атмосферу безпеки, довіри, відкритості, що дозволяє учасникам групи експериментувати зі своєю поведінкою, не побоюючись помилок. Цей принцип тісно пов'язаний з принципами системної детермінації, творчої, дослідницької позиції учасників групи.

Принцип щирості включає два аспекти: з одного боку, кожен член групи тренінгу сам визначає для себе міру щирості, з іншого боку, тренер на початку пропонує для обговорення, а потім своїми діями підтримує ідею, яка полягає в тому, що під час обговорення тих чи інших питань не варто говорити неправду.

Принцип "тут і зараз" призначений для подолання тенденції відволікання учасників тренінгу від того, що відбувається в групі. Разом з тим він не віднесений до універсальних, через те що йому не притаманна дія учасників

тренінгу, пов'язана з рефлексією минулого досвіду і з проєкціями змісту тренінгу та отриманих в його ході результатів у майбутнє.

До етичних принципів тренінгу відносять:

- 1) конфіденційність;
- 2) відповідність заявлених цілей тренінгу його змісту;
- 3) принцип не заподіяння шкоди (“не нашкодь”).

Принцип конфіденційності передбачає, що інформація про особистісні прояви учасників тренінгу та їх успішність не обговорюється з будь-ким за межами групи. Дотримання цього принципу дозволяє створювати відкриту атмосферу взаємодії між учасниками тренінгу, а також зберігає мотивацію учасників на обговорення виникаючих питань і проблем в рамках групи. Принцип не заподіяння шкоди стикається з принципом конфіденційності, дотримання якого запобігає можливому збитку з боку керівництва і інших значущих людей. Також не заподіяння шкоди пов'язане з професіоналізмом ведучого, його діагностичними можливостями і свободою від маніпулятивних тенденцій.

Принцип відповідності заявлених цілей тренінгу його змісту визначає неприпустимість за бажанням тренера зміни плану роботи з групою, наприклад, переходу від розвитку навичок ефективного ведення ділових переговорів до розгляду джерел невпевненості в собі одного з учасників групи.

Організаційні принципи включають:

- 1) фізичну закритість;
- 2) комплектування групи тренінгу;
- 3) просторово-часову організацію тренінгу.

Принцип фізичної закритості означає, що група тренінгу працює постійно в одному і тому ж складі; після того як робота групи почалася, нові учасники в групу не включаються. Якщо хтось із учасників пропускає кілька годин занять, його можна, за згодою групи, виключити з подальшої роботи, однак, йому необхідно розповісти про все, що сталося в групі під час його відсутності.

Принцип комплектування тренінгової групи включає два підпринципи: гомогенності і гетерогенності. Перший застосовується щодо таких характеристик учасників тренінгу, як професійна приналежність, рівень посадовій ієрархії, по можливості, вік. Принцип гетерогенності поширюється на такі характеристики, як стать, а також на деякі психічні властивості особистості.

Принцип просторово-часової організації тренінгу визначає часові та просторові характеристики роботи тренінгової групи.

Таким чином, сукупність принципів тренінгу спирається на теоретичні положення про фактори змін і включає в себе чотири групи принципів: формування середовища тренінгу, поведінки і діяльності учасників тренінгу, організаційні та етичні принципи. Можна також виділити принципи, характерні для окремих програм тренінгу. Всі групи принципів тісно пов'язані між собою, втілення одного принципу можливе за умови реалізації інших. Так, принцип надмірності важко реалізувати без принципів активності, дослідницької, творчої позиції учасників тренінгу; принцип об'єктивації – без принципу реалістичності і т. ін.

1.3 Методичні засоби професійного психологічного тренінгу

1.3.1 Техніки подання інформації при проведенні професійного психологічного тренінгу

У першу групу технік подання інформації автори включають короткі лекції, систематизовані огляди, програмовані інструкції та дискусії. Ці методичні засоби об'єднує та обставина, що зміст коротких лекцій, систематизованих оглядів та програмованих інструкцій, а також різноманітні варіанти подання матеріалізованого зворотного зв'язку заздалегідь готує ведучий групи тренінгу. Зміст лекцій і матеріали систематизованих оглядів готують з урахуванням цілей, завдань програми і методичних вимог. До них відносять такі.

1. Новизна інформації — зміст лекцій і систематизованих оглядів включає в себе факти і ідеї, які з великою ймовірністю невідомі учасникам тренінгу, або, якщо вони відомі, то новим може бути ракурс їхнього розгляду чи форма подання. Критеріями, що визначають ступінь новизни інформації, яку повідомляють учасникам тренінгу, може бути ступінь доступності інформації для конкретної групи учасників тренінгу, ступінь авторизованості інформації, що включають у зміст лекцій і систематизованих оглядів, кількість часу і складність обробки даних, покладених в основу інформаційних повідомлень.

2. Подання інформації в різних модальностях, з ілюструванням її в образній, метафоричній і гумористичній формах. Гумористична форма подання інформації найтісніше пов'язана з ймовірністю її сприйняття, гумор застосовують не часто, отже, він рефлекторно приковує до себе увагу. У праці Т. Ахоли [2] наведені типи гумористичної комунікації, спрямованої на вирішення проблем:

- 1) анекдоти, жарти, гумористичні історії та притчі;
- 2) гумористичні коментарі, несподівані питання і зауваження;
- 3) гумористичне ілюстрування, що піддається внутрішній цензурі думок, почуттів і фактів;
- 4) гумористичне заперечення переконань і поглядів;
- 5) гумористичне висування пояснень;
- 6) гумористичні фантазії;
- 7) гумористичне уявлення проблем.

3. Адресне подання інформації з урахуванням потреб групи в цілому і окремих учасників. Подана інформація в цьому випадку має більшу цінність для учасників, так як крім задоволення потреби в інформації, яку І. П. Павлов називав однією з провідних, у учасників групи існують різноманітні потреби, пов'язані з актуальними для них цілями. У зв'язку з цим інформація, яку повідомляють таким чином, підвищує ймовірність досягнення учасниками тренінгу власних цілей, і вона включається в регуляцію діяльності. Крім того, проектування лекційних фрагментів з урахуванням виявлених потреб забезпечує емоційний характер сприйняття інформації, проживання, емоційне перероблення одержуваних відомостей.

Систематизовані огляди є письмовими текстами, в яких у компактній формі надана інформація, яка відповідає цілям та завданням тренінгу. У систематизований огляд може включатися інформація, що відображає стан справ у організації, в якій проходить тренінг, відомості, що відображають психологічну природу феномена, який підлягає зміні в тренінгу, опис варіантів використання способів діяльності, організація прийняття рішень і т. ін. В інтересах перенесення результатів тренінгу систематизовані опитування передаються учасникам тренінгу, і вони згодом можуть скористатися їх змістом.

Програмовані інструкції містять групи завдань, віднесених до апробації отриманих у тренінгу уявлень в розумових діях, а також дають можливість отримання зворотного зв'язку про правильність та ефективність прийнятих рішень і вжитих заходів. На початку і наприкінці інструкції наводять зразки виконання завдань і короткі коментарі до них. Зворотний зв'язок у програмованих інструкціях може міститися як в інформації про тимчасові стандарти, правильність і точність виконання окремого завдання, так і по завершенні роботи з усією сукупністю завдань. Прикладом програмованих інструкцій є збірники завдань для розвитку креативності, розроблені К. Роджерсом, завдання для тренування прийомів активного слухання [60].

Дискусії є одним з основних засобів реалізації принципу суб'єкт-суб'єктної, діалогічної взаємодії. Дискусії дозволяють об'єктивувати сукупність поглядів на конкретну проблему, зібрати інформацію, виявити міру відмінностей існуючих поглядів, створити всебічний образ предмета обговорення. У застосуванні дискусії виділяють три основні стратегії: вільне ведення дискусії, програмування і компромісна стратегія. У процедурі дискусії виділяють такі кроки: визначення цілей і теми; збирання поглядів, думок, ідей всіх учасників дискусії; упорядкування, обґрунтування і спільне оцінювання отриманої інформації; підбиття підсумків дискусії, зіставлення її цілей з отриманими результатами.

Фокус-група – групова дискусія (фокусне інтерв'ю), глибинне інтерв'ю, бізнес-інтерв'ю, її мета – отримання інформації для прийняття рішень в різних областях діяльності [47, 54, 61].

Фокус-групу визначають як неструктуроване, вільне інтерв'ю з невеликою групою людей [62], як невелике тимчасове співтовариство людей, які мають загальний інтерес, створене для того, щоб зробити спільне відкриття, причому їх зусилля підкріплюються матеріальною винагородою.

Стандартна групова дискусія включає 8-10 чол. і триває від одної до п'яти годин. Групові дискусії або інтерв'ю зазвичай записуються на диктофон. Проведення фокус-груп потребує дотримання певних принципів підбору їх учасників, відбору ведучих (високий рівень інтелекту, готовність і вміння встановлювати контакти з людьми, підвищена здатність слухового сприйняття, слухова пам'ять, організованість, навчаємість, енергійність, наполегливість) [47]. У практиці фокус-груп використовується досвід, накопичений в тренінгу, враховуються багато закономірностей групової динаміки. Разом з тим у фокус-групах використовуються техніки, призначені саме для цього варіанта роботи.

Зокрема це техніки підтвердження автентичності відповідей учасників (попередній запис відповідей перед їх оприлюдненням), контролювання домінуючих учасників (активний контроль ведучого, ігнорування, пояснення проблеми, усунення групи учасників розмови), концептуальні карти, проєктивні техніки (особистісні асоціації, ситуативні асоціації, викликані асоціації, незакінчені пропозиції, малюнки).

Специфіка фокус-групи полягає в її спрямованості на зміни в прийнятті рішення, разом з тим застосування фокус-груп приводить до таких неспецифічних ефектів, як психологічне задоволення учасників від процесу, усвідомлення властивостей досліджуваного продукту або явища.

1.3.2 Психотренінгові імітаційні техніки

Імітаційні техніки призначені для створення значущих для цілей тренінгу і конкретних осіб ситуацій, в яких учасники отримують можливості для апробування нових способів поведінки, прийомів професійної (службово-бойової) діяльності, розширення рольового репертуару, усвідомлення особливостей прийнятих ними рольових ідентифікацій.

До однієї з перших науково обґрунтованих імітаційних методик можна віднести запропоновані Дж. Морено психодраму і соціодраму [58]. Під психодрамою розуміється метод, у якому використано інсценування особистого досвіду через програвання ролей певним чином в імітованих умовах [10]. Для проведення психодрами позначають чіткі позиції учасників групи: ведучий (начальник, командир), головний герой (військовослужбовець, ситуацію якого обговорюють), його помічники, спеціально підготовлені для виконання різних ролей, і глядачі. Принципове значення приділяється імітації просторових характеристик сцени, на якій повинні були розгортатися психодраматичні події. Практика психодрами збагатила методичний репертуар групової роботи різноманітними прийомами: техніками заміни ролей, “стільців”, “ідеального іншого”, дублювання (двійників) [32].

Особливістю психодрами є її спрямованість у минуле, коли, програючи значущі минулі ситуації, людина, відчуваючи травмуючі переживання, досягає більшого ступеня інтеграції особистості, більш гармонійно адаптується до соціального середовища. Психодрама переважно використовується в психотерапевтичних, психокорекційних цілях. Разом з тим методичні прийоми психодрами застосовують у тренінгу практичних психологів, психотерапевтів, консультантів, соціальних працівників. Різні варіанти психодрами і методики її використання докладно описані [58, 32]. Соціодрама розглядається як метод роботи з міжгруповими стосунками і колективними ідеологіями, що має прикладне значення для організацій і груп. Основною відмінністю соціодрами від психодрами є концентрація на ролях, а не на особистісних проблемах учасників.

Сутність соціодрами Дж. Морено визначав через взаємозв'язок людини з прийнятими на себе в суспільстві ролями і самоповагою, значимістю себе. Зниження для людини суб'єктивної цінності ролі може призводити до

серйозних особистісних проблем [58]. Соціодраматична процедура є менш травматичною, так як у ній учасники беруть на себе ролі абстрактних персонажів, чим частково пояснюється її ширше, порівнюючи з психодрамою, застосування.

Ігрові методи набули широкого використання в тренінгу. Практика ігрової підготовки розвивалася достатньо бурхливо в нашій країні та за кордоном, отримала поширення саме в сфері забезпечення професійної діяльності [56].

Основними цілями ділових ігор є розвинення професійного мислення, здатності до аналізу службової ситуації, формування навичок прийняття рішень, характерних для службово-бойової діяльності. Предметним змістом ділових ігор є імітація конкретних умов і динаміки службово-бойової діяльності.

У тренінгових програмах різної спрямованості також використовуються рольові ігри з елементами драматизації, основна мета яких – зміна неефективних установок і способів поведінки через безпосередню участь у програванні значущих ситуацій [5, 6, 7, 10, 18].

Особлива роль в реалізації принципів системної детермінації належить медитативним технікам. До медитативних технік відносять візуалізацію, керовану (провідникову) уяву (guiding imagery), імплізію (конфронтацію в уяві) [36; 39; 42]. Призначення медитативних технік – розумові дії, пов'язані з зосередженням на різних образах (себе, професійної ситуації, партнерів, абстрактних об'єктів) з метою проникнення в їх сутність. Медитативні техніки можна застосовувати у всіх без винятку програмах. Вони найбільш характерні для тренінгів креативності, впевненості в собі, ідеаторного тренування. Застосування медитативних технік дозволяє сформувати навички управління латентними факторами творчого процесу і, як наслідок, усвідомлення і вирішення проблем, у тому числі професійно значущих, знизити чутливість до стресогенних чинників професійного середовища, розробити індивідуальні програми діяльності та варіанти поведінки, корекції самооцінки та рівня домагань. До медитативних технік пряме відношення мають такі феномени, як функціональна асиметрія великих півкуль головного мозку, фантазії, уява, звернення до підсвідомості.

Керована (провідникова) уява застосовується переважно для вирішення проблем, пов'язаних з професійними та особистісними дефіцитами. Уява дозволяє вводити альтернативні інтерпретації службової реальності і знаходити нестандартні виходи зі скрутних ситуацій через створення цілісних, полімодальних образів проблем і усвідомлення їх суті. На відміну від фантазій, які, на думку Ж. Піаже, більш егоцентричні і менше контрольовані людиною, уява пов'язана з оцінюванням, більш контрольована і частіше приводить до конструктивних і нестандартних результатів. Застосування керованої уяви потребує від учасників тренінгу навичок релаксації та саморегуляції. Звертаючись до особистісних проблем, техніка керованої уяви вимагає дотримання умов, спрямованих на забезпечення психологічної безпеки учасників тренінгу. До таких умов віднесені: інформування учасників про

можливості сильних емоційних переживань в ході роботи, виникнення неспецифічних ефектів, що викликають дискомфорт, а також про те, що вони в будь-який момент можуть зупинитися і припинити роботу.

Візуалізація (від англійського *visualization*) спрямована на дослідження учасниками тренінгу переважно зорових образів, пов'язаних з особистими і професійними ситуаціями. Застосування візуалізації направлене на розвиток навичок зорового уявлення, усвідомлення сутності розглянутих проблем, подолання тенденції до формально-логічних схем опису реальності. Використовуючи візуалізацію, ведучий дає учасникам максимальну свободу або не повідомляє конкретні словесні описи, а лише організовує розгляд запропонованої тематики.

Методика застосування візуалізації описана у багатьох публікаціях [36, 39, 42]. У більшості з них визначені такі кроки.

Релаксація – перший крок, це уповільнене глибоке дихання, чергування м'язової напруги і розслаблення, концентрація на різних об'єктах або рахування.

Послідовність вправ з візуалізації (подання зорових образів) предметів, абстрактного кольору, ідей, образів ситуацій [57].

Перегляд проєктів або планів. Супроводжується зоровим уявленням себе, послідовністю дій цілком конкретної професійної чи іншої ситуації.

До наслідків застосування візуалізації відносять: підвищення стресостійкості, стимулювання розумової діяльності, розширення когнітивного діапазону і глибини, закріплення алгоритмів втілення планів та проєктів діяльності.

1.4 Оцінювання ефективності професійного психологічного тренінгу

Проблема ефективності професійного психологічного тренінгу привертає увагу дослідників з самого початку застосування методу і до нашого часу не втратила дискусійності. Досліджуючи ефективність психотерапії, Г. Айзенк встановив [44], що психотерапія не більш успішна, ніж спонтанна ремісія. Подальші дослідження психотерапевтичних методів [48] показали різну їх ефективність.

Існуюче різноманіття видів і форм тренінгу, що спираються на різні теоретичні підстави, потребує визначення області застосування кожного виду тренінгу і виявлення притаманних їм обмежень.

Вимірювання результатів тренінгу необхідне для визначення найбільш ефективних і валідних програм та їх компонентів. Значна кількість опублікованих праць, присвячених цьому питанню, свідчить про результативність тренінгової практики, у них зафіксовані чіткі і стійкі зміни психологічних змінних різного рівня в учасників тренінгу різних видів, форм та модифікацій.

Індивідуальні форми професійного тренінгу, до яких віднесені різні модифікації аутогенного, психогігієнічного, емоційно-вольового,

ідеомоторного та інших тренувань, претендують на ефективне досягнення заявлених цілей.

Істотним досягненням для кожного варіанта тренінгу є виявлення областей і факторів його малої ефективності. Так, для методик саморегуляції виявлено, що вони найбільш ефективні для відкритих, емоційних, терплячих, рівноважених осіб, які володіють розвиненими образними уявленнями. За даними 14 досліджень аутогенного тренування, що застосовується з метою психотерапії, його ефективність для людей з психосоматичними і соматоформатичними розладами виявляється недостатньою [48]. Ці дані не суперечать результатам, отриманим Х. Ліндеманою, який встановив недостатню ефективність аутогенного тренування для осіб з гіперактивністю, агресивністю, егоцентричністю [20].

У багатьох дослідженнях вказується на збільшення в результаті тренінгу діагностичних умінь фахівців, їх здатності до рефлексивного управління власною поведінкою, усвідомлення процесів, що оптимізують або руйнують групову взаємодію.

Проблема ефективності тренінгу тісно пов'язана з проблемою виділення релевантних критеріїв, кожен з яких повинен враховувати, що зміни, які відбуваються в результаті участі в тренінгу, проявляються лише через певний час. Узагальнення даних різних програм групового тренінгу показує, що у 11,3 % учасників позитивні зміни з'явилися через 6 місяців, спочатку вони були або відсутні, або оцінювалися як негативні; у 8,3 % такі зміни виявлялися безпосередньо після завершення тренінгу, але не закріплювалися, зникаючи через 8 місяців; у 27 % позитивні зміни виникали після закінчення тренінгу та утримувалися 8 місяців [35].

Як теоретичну основу для опису результатів тренінгу використовують різні моделі. Однією з найбільш узагальнених моделей є тривимірна модель Havelock & Havelock [49]. Відповідно до якої для визначення ефективності тренінгу використовуються рівень вихідної мети (отримання нового, посилення існуючого, поширення або зменшення впливу існуючого); рівень об'єкта змін (емоційно-афективна сфера, перцептивні здібності, поведінкові зміни); сфера змін (здатність впливати на інших, здатність до продовження навчання і т. ін.).

М. Блам і Дж. Нейлор сформулювали вимоги та критерії, які дозволяють визначити ефективність проведення тренінгу: достовірність, реалістичність, репрезентативність, зв'язаність з іншими критеріями, прийнятність для аналізу діяльності (праці), стійкість в різних ситуаціях, прогностичність, економічність, допустимість, релевантність, об'єктивність, дискримінативність [40]. Один з перших переліків критеріїв ефективності професійного тренінгу був запропонований Д. Кіркпатріком [50].

Він включав у себе чотири групи критеріїв:

- реакції – вимірювання вражень учасників тренінгу;
- навчання – вимірювання об'єму освоєного матеріалу;
- поведінку – вимірювання того, наскільки результати тренінгу втілюються в професійній діяльності;

– результативність – вимірювання результатів тренінгу, що позначаються на поліпшенні кількісних і якісних характеристик праці.

Підхід, запропонований Д. Кіркпатріком, багато в чому виправданий і може бути покладений в основу формування сукупності критеріїв ефективності професійного тренінгу та визначення засобів їх вимірювання. На сьогоднішній день найбільш поширеними засобами оцінювання ефективності тренінгу є самозвіт його учасників, експертне оцінювання, психодіагностичні засоби, оцінювання результатів діяльності.

Перелік вимог до критеріїв ефективності тренінгу наводять М. Блам і Дж. Нейлор.

1. Достовірність.
2. Реалістичність.
3. Репрезентативність.
4. Зв'язок з іншими критеріями.
5. Прийнятність для аналізу діяльності.
6. Прийнятність для особистості.
7. Стійкість в різних ситуаціях.
8. Прогностичність.
9. Економічність.
10. Допустимість.
11. Вимірюваність.
12. Релевантність.
13. Об'єктивність.
14. Дискримінативність.

Пункти 1, 3 та 7 відносять до критеріїв достовірності; 4, 5, 6, 10–14 – до критеріїв валідності; 2, 8, 9 і 11 – до практичності тренінгу (таблиця 1.4).

Таблиця 1.4 – Відповідність способів оцінювання ефективності тренінгу вимогам до критеріїв ефективності (за Blum, Naylor, 1968)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
|-----------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|
| Самозвіти | - | - | + | + | - | + | - | - | + | + | - | + | - | + |
| Експертиза | + | + | + | - | + | + | - | + | - | + | + | - | + | + |
| Тести | + | - | - | + | - | + | + | + | + | + | + | - | + | + |
| Оцінювання результатів діяльності | + | + | | | + | + | | + | + | | + | + | + | + |

Характеристика валідності тренінгу може бути за чотирма категоріями: власне тренінгу, діяльності фахівців, які пройшли тренінг, інтра- та інтерорганізаційних валідностей. Різні типи валідності наведені в порядку зростання складності їх досягнення. Найбільш складною є інтерорганізаційна валідність тренінгу через великі відмінності в цілях, завданнях, потребах, продукції організацій.

Таким чином, валідність тренінгової програми потребує розроблення сукупності критеріїв ефективності, що включає в себе психологічні, предметні

(які характеризують масштаби перенесення результатів тренінгу в професійну реальність) і економічні критерії.

Психологічні критерії включають в себе кількісні та якісні (структурні) характеристики змін професійно важливих особистісних і суб'єктивних властивостей фахівців, стандартизованих на основі професійних норм спільно з показниками їх стійкості в часі та генералізованості у відношенні безлічі професійних ситуацій, а також заходи суб'єктивної задоволеності тренінгом.

Предметні критерії характеризують зміни показників професійної діяльності фахівця, групи фахівців після проходження тренінгу, організації в цілому. Вони можуть включати показники продуктивності професійної діяльності, її якості, кількості і структури помилок, швидкості, плинності кадрів і т. ін.

У дослідженнях з вивчення ефективності тренінгу відзначаються факти зміни суб'єктивних, особистісних характеристик учасників, а також показників їх життєдіяльності. На думку Л. А. Петровської, ефект – це те, що ми отримуємо в результаті використання методу, до чого зводиться його застосування з позиції практики [25].

У проведеному авторами опитуванні ведучих тренінгу виділено десять груп можливих ефектів тренінгу з урахуванням імовірності їх виникнення, але без урахування специфіки конкретних програм і ефектів на рівні групи і підрозділу. На думку ведучих груп тренінгу, навмисні зміни можливі в особливостях перебігу психічних процесів, навичках і уміннях, установках, системах стосунків особистості, уявленнях про себе, системах цінностей і цілей, у рівні рефлексії, ефективності професійної діяльності в цілому, економічному благополуччі, стані здоров'я і тривалості життя. При цьому ведучі, використовуючи свій досвід, оцінювали ймовірність виникнення змін в кожній групі. За їх оцінками побудований графік, що відображає об'єктивне бачення ведучими ймовірності змін зазначених психологічних феноменів.

Найбільш імовірними ведучі вважають зміни навичок і умінь, ефективності професійної діяльності, уявлення про себе, стосунків особистості, установок і рівня рефлексії.

1.5 Особливості комплектування груп професійного психологічного тренінгу

Коректний підбір групи багато в чому визначає характер групової динаміки і ефективність проведення тренінгу в цілому. У кожному конкретному випадку орієнтири комплектування можуть істотно видозмінюватися, що визначається особливостями програми, рівнем і характером потреби в тренінгу, професіоналізмом ведучого або групи ведучих. Всі претенденти на включення до складу тренінгової групи повинні бути проінформовані про цілі і характер роботи, включаючи інформацію про її організацію і передбачуваний рівень навантаження, а також, що бажано, вони мають самостійно прийняти рішення про проходження тренінгу. Автори

посібника використовували різні методичні прийоми вирішення цього завдання:

- проведення індивідуальних консультацій за результатами психологічної діагностики;

- проведення співбесід з претендентами на проходження тренінгу, в ході якого обговорювалися особливості службово-бойової діяльності, сильні сторони і ситуативно конкретизовані труднощі, отримувалася інформація про індивідуальні побажання;

- письмова або усна угода з кожним учасником, відібраним для проходження тренінгу, в якій обумовлюється усвідомлений характер прийняття рішення на участь у тренінгу, йдеться про існуючі фізичні, емоційні, а в деяких випадках, і професійні ризики; можливість супроводу підготовки медичними фахівцями.

Ці принципові положення дозволяють мінімізувати відволікання групи, пов'язані з подоланням ефектів недостатньої вмотивованості до тренінгу, а також формують відчуття загальної для тренера і учасників відповідальності за його результати. Значні навантаження і підвищена емоційність деяких програм припускають не включення до складу групи осіб, які лікувалися за психіатричними показниками, а також знаходяться під наглядом лікаря.

У комплектуванні групи враховують такі критерії: чисельність, вік, статус учасників, взаємини учасників групи і їх особистісні особливості.

Чисельність групи залежить від програми, професіоналізму тренерів і стилю їх роботи. Оптимальний склад групи, що дозволяє працювати динамічно і використовувати різноманітні техніки з найбільшою ефективністю, знаходиться в межах від 8 до 12 осіб [8].

За такої чисельності завдання створення можливостей для прояву активності кожного учасника і забезпечення належної уваги з боку тренера та групи до їх проявів вирішується з високою якістю. Разом з тим, як показує досвід авторів, у програмах тренінгу формування команди і впевненості в собі кількість учасників можна збільшувати. Причинами цього в тренінгу формування команди може бути завдання відбору, коли група починає роботу в складі 18–24 осіб, які поінформовані про те, що через певний час 10–12 учасників залишать групу, і дали на це свою згоду. У тренінгу впевненості в собі оптимальний варіант роботи з поведінковими компонентами передбачає участь двох або трьох тренерів, що дає кращі результати в освоєнні навичок впевненої поведінки і значно інтенсифікує груповий процес.

У разі роботи двох ведучих у парах, трійках і малих групах, склад групи може бути збільшений для будь-якої програми до 14 або 16 учасників. Основним обмеженням для цього варіанта є працездатність тренерів. Чисельність групи 8–16 осіб пов'язана зі збереженням оптимального режиму інформаційної взаємодії, можливостями запам'ятовування інформації, збереженням цілісності групи і її цінностей, що формуються. У деяких дослідженнях обґрунтовується можливість проведення тренінгу з групами 100–200 чоловік. Проведення тренінгу з істотно більшою кількістю учасників викликає сумнів і вимагає додаткового дослідження, тому що за такої кількості

виключається доступність інформації для всіх учасників одночасно, що накладає обмеження на характеристики зворотного зв'язку і на саму можливість її подавання і сприйняття. На думку авторів, ця обставина ускладнює прояв найважливішої властивості психологічного тренінгу як цілеспрямованої системи – його самоврядування.

Вік учасників тренінгу. Практика проведення тренінгу з різними категоріями фахівців показує відсутність принципових обмежень на участь в ньому за критерієм віку. Незважаючи на деякі тенденції до зниження показників загального інтелекту, вироблення продуктивності, інтелектуальної лабільності і креативності в учасників тренінгу старше 45 років, їх включення в групу створює більше можливостей, ніж обмежень. За деякими даними [63], що підтверджується досвідом авторів, зміни, які відбуваються в тренінгу у представників цієї вікової групи, виявляються більш стійкими, ніж у більш молодих фахівців. Крім того, для професійно орієнтованих тренінгових програм існує об'єктивне обмеження для віку учасників, пов'язане з прийнятими віковими стандартами роботи за професією.

Найчастіше тренер прагне до включення в групу представників різних вікових груп, домагаючись її різноманітності за віковим критерієм.

Формальний статус учасників тренінгу. За винятком тренінгу на допрофесійній стадії, складно виключити комплектування групи учасниками, які знаходяться поза стосунків формальної залежності. На професійній стадії реалізації тренінгу можна виділити три основні типи груп за критерієм формального статусу учасників.

1. Група формується з представників організацій одного типу або професіоналів, які працюють в різних організаціях, але мають ідентичну спеціальність. Учасники не знайомі один з одним і не мають стосунків адміністративної або функціональної залежності.

2. Група складається з представників однієї організації, учасники мають приблизно рівний посадовий статус і пов'язані між собою систематичними службовими та особистими контактами (наприклад, група начальників відділів організації).

3. Група складається з представників різних організацій, компетентних у різних сферах діяльності, які займають різні робочі місця.

Стосунки адміністративної залежності значно блокують просування групи і окремих учасників, тому ведучий прагне до комплектування групи за одним з наведених типів. Заборонено включати в одну групу керівників і підлеглих, це є принциповим положенням для більшості програм. Крім ризику формування негативного ставлення до тренінгу як методу (керівник може різко змінити своє ставлення до підлеглому, аж до звільнення останнього), присутність в групі керівника, особливо вищого рівня, найчастіше стає перманентним фактором групової напруженості. Вплив статусу учасників групи проявляється і в соціометричних вимірах. Носії вищого, ніж у інших, формального статусу в групі сприймаються як люди, що значно впливають на її роботу, незважаючи на те, що це не завжди підкріплюється їх реальними діями.

Участь керівників вищого рівня в групі зі своїми підлеглими необхідна в тренінгах формування команди при реалізації алгоритмізованої сукупності тренінгових програм, адаптованих до потреб і специфіки діяльності. Тренінг формування команди, що проводиться в реальних групах, об'єктивно вимагає участі керівників вищого рівня, але при цьому просування групи за участю керівника підрозділа йде переважно в змістовній площині. Можливість проведення процедур, спрямованих на особистісні зміни, залежить від особливостей керівника і групи. При цьому модифікується характер подачі зворотного зв'язку, в якій переважне значення відіграє відеозворотний і матеріалізований зворотний зв'язок. Також можлива попередня індивідуальна підготовка керівників вищої ланки в ході консультацій з ведучим, а також у групах поза межами підрозділу.

Наступним критерієм комплектування груп є службова спрямованість (належність) учасників тренінгу. У групи найчастіше включають військовослужбовців з приблизно однаковим рівнем професійної підготовки. Відмінності в рівні підготовки призводять до відокремлення учасників з меншою фаховою підготовкою і досвідом, активізують прояви з їхнього боку психологічного захисту аж до відходу з групи, що само по собі становить суттєву проблему для ефективного проведення тренінгу.

Національна та регіональна належність. Крім груп тренінгу, орієнтованих на підготовку фахівців до роботи в міжнародних організаціях і групах [21, 53], національна і регіональна неоднорідність може неадекватно ускладнювати груповий процес, особливо за значних культурних контрастів, подолання яких в рамках тренінгу не може бути досяжною та етичною задачею.

Не рекомендується включати в групи друзів (співслужбовців, які мають позаслужбові стосунки) осіб, які змагаються між собою, а також військовослужбовців, які знаходяться в приятельських або залежних взаєминах з командуванням. Необхідно домовитися, що для тренінгу формування команди включення в групи командирів, які мають відношення до контролю та організації служби, буде виправданим, так як наявні між ними конкурентні або союзні взаємини присутні в службовій реальності і прямо впливають на перенесення в службове життя контексту результатів даних програм.

Найбільш складно враховувати при комплектуванні групи індивідуальні психологічні особливості учасників. На практиці застосування індивідуальних психологічних критеріїв комплектування передбачає орієнтацію ведучого на конкретизовану в психодіагностичних показниках сукупність значущих для конкретного професіонала якостей і властивостей. Велика кількість схем такої конкретизації, як і об'єктивні труднощі в експрес-оцінюванні особистісних властивостей, таких як відповідальність, особистісна зрілість, порядність, потребує розроблення узагальнених діагностичних орієнтирів і надійного інструментарію для їх вимірювання. При цьому сукупності цих критеріїв адаптуються до кожної конкретної програми і дозволяють приймати рішення про можливість і виправданість проведення саме даного тренінгу саме в даній групі. Досвід проведення психологічних тренінгів дозволяє стверджувати, що

не бажано включати в групи осіб зі зниженим інтелектом, глибоких невротиків і психопатів з вираженою ригідністю або надмірною лабільністю.

Для отримання такої інформації необхідні індивідуальні співбесіди з кожним учасником або попереднє психодіагностичне обстеження. За критеріями моральної зрілості, темпераменту і ознаками характеру ведучий орієнтується на різноманітність.

Ще однією істотною обставиною, що належить до комплектування груп для проходження алгоритмованих сукупностей тренінгових програм, необхідно визнати можливість створення внутрішньо-групових конвенцій, які можуть за певних умов практично повністю виключати один з найважливіших чинників змін – групову динаміку. Це явище досліджувалося авторами на феноменологічному рівні, що дозволило розробити методичні рекомендації, спрямовані на запобігання стагнації групової динаміки. До них віднесені такі.

1. Комплектування для проходження програмованого тренінгу двох і більше груп фахівців з їх подальшою ротацією.

2. Включення в групу, що проходить програмований тренінг, нових учасників на наступних етапах роботи.

3. Реалізація програми групою ведучих, які володіють різноманітними стилями роботи і мають спеціальну підготовку з індивідуалізованим способом подачі зворотного зв'язку.

1.6 Методичні особливості діяльності ведучих програм професійного психологічного тренінгу

1.6.1 Вимоги до ведучого професійного психологічного тренінгу

Рівень професійної кваліфікації, особистісної та етичної зрілості ведучого, ступінь володіння ним методичними засобами тренінгу, готовність нести відповідальність за його результати і побічні ефекти здійснюють визначальний вплив на характер, масштаб і стійкість змін, що відбуваються в тренінгу.

Ведучий групи тренінгу в більшості програм повинен бути для учасників групи реальною моделлю бажаної поведінки. Ефективність тренінгу, який проводить тренер, не здатний поводитись відповідно до того, до чого він закликає групу, малоймовірна. В силу свого специфічного статусу в групі, коли ведучий може набувати високий авторитет в очах учасників тренінгу, цілком можливе виникнення їх залежності від тренера, що суперечить усім основним вимогам до методу. Тренер повинен бути вільний від аморальних тенденцій, уміти розпізнавати і блокувати їх прояви в учасників тренінгу, так як у останніх, особливо при першому знайомстві з тренінгом, нерідко спостерігається прагнення до одержання психологічної інформації з маніпулятивними цілями, в чому автори солідарні з Ю. Н. Ємельяновим [9].

Ведучий тренінгу орієнтується на найбільш перспективну позицію, не спрямовану на жорстку модифікацію особистості професіонала. Тренінг проходить за створеним ним зразком шляхом викорінення небажаних рис і

властивостей, а для досягнення їх усвідомлення створює умови для підвищення мотивації учасників тренінгу до конструктивних змін через адекватний зворотний зв'язок, показ продуктивних особистісних і професійних проявів, апробування нових варіантів поведінки і способів професійної діяльності, формування і розвиток необхідних фахівцям навичок і умінь.

Найбільш загальною характеристикою, що виявляє сутність тренерської позиції в системі внутрішньогрупових стосунків, є відмова ведучого від "апостольської позиції", від акценту на власні директивні висловлювання та інтерпретації. Основу такої моделі тренерської поведінки становить припущення, що в середовищі групової форми тренінгу інтелектуальний, емоційний і творчий потенціали групи активізуються під впливом механізмів тренінгу та розмаїттям можливостей ведучого [24].

Крім того, породжені в процесі взаємодії власні висновки і узагальнення учасників групи легше сприймаються ними, засвоюються і згодом переносяться в практичну діяльність.

Тренер відповідає за груповий клімат і використовує широкий діапазон засобів для запобігання та позитивної трансформації неконструктивних внутрішньогрупових антагонізмів. Однак у практиці ведучих бувають різні помилки, що наостанку позначаються на сукупному ефекті тренінгу для групи в цілому і для кожного учасника.

Найбільш небажаними з них є [59]:

- прагнення ведучого використовувати групу у власних інтересах;
- тенденції до маніпулювання групою;
- орієнтація на драматичність групового процесу як критерій ефективності роботи;
- надлишок інтерпретацій того, що відбувається в групі, з боку тренера;
- неконструктивні обмеження проявів активності членів групи, постановка їх у жорсткі рамки;
- особистісна незалученість, відстороненість тренера в груповому процесі;
- жорстке дотримання однієї стратегії;
- наявність у тренера особистих проблем.

Високі вимоги, що висувають до тренера, спонукають практиків професійного тренінгу до пошуку психодіагностичних критеріїв їх відбору. Ці критерії можуть бути віднесені до інтелектуальних, регулятивних і комунікативних сфер претендента на подібний вид психологічної практики, а також до морально-етичних особливостей його особистості, досвіду в різних областях життєдіяльності.

У наш час відомі різноманітні підходи до визначення переліків якостей і вимог до ведучого. Систематизація цих вимог є складною та передбачає експериментальну перевірку. Так, В. П. Захаров і Н. Ю. Хрящева пропонують 14 характеристик, відібраних за критеріями необхідності і достатності, які повинен мати ефективний тренер.

Запропонований перелік включає низку особистісних і професійних характеристик різного ступеня визначеності. Зокрема це порядність

(моральність, людяність, духовність), що виключає маніпуляторний, формальний підхід, а також відповідальність і соціальна зрілість як наслідок життєвого досвіду. Крім того, ефективний тренер повинен мати розвинений регулятивний потенціал, що визначає його можливості до зміни і цілеспрямованої активності в тренінгу. Значна частка невизначеності і висока емоційна насиченість тренінгового процесу потребують великого самовладання, витримки, розвиненого самоконтролю. Ці якості дозволяють ведучому протистояти агресії, спрямованої на нього або на інших, невротичним і депресивним реакціям учасників групи. Бажаними для ведучого є такі якості, як терпіння, стійкість до невизначеності, послідовність і наполегливість у досягненні поставлених цілей в поєднанні з гнучкістю і креативністю. Ведучий повинен бути готовий до нестійких первинних результатів тренінгу, навіть до тимчасового їх зникнення, до необхідності неодноразового повторення доцільного впливу, але вже іншими засобами. Слід визнати необхідними для ведучого і загальний інтелект, волю, комунікативні можливості, що підтверджено проведеними психодіагностичні вимірами найбільш успішних провідних учених.

На думку В. П. Захарова і Н. Ю. Хрящової [8], фундаментальною особистісною якістю ведучого є адекватна самооцінка, що забезпечує адекватність оцінювання інших людей. На погляд авторів, ця характеристика вимагає доповнення. Адекватною може бути і негативна самооцінка, тобто ведучий може мати зафіксовану незадоволеність собою, сприймати себе як недостатньо успішного фахівця, невдачу, що може провокувати розвиток невпевненості в собі як стійкої особистісної властивості. Отже, більш коректно припускати необхідність адекватності саме високої самооцінки.

Перелік необхідних якостей тренера завершують сенситивність, гнучкість і рухливість реакцій.

Перелік також може бути доповнений наведеними у статті Г. Міккін [21] критеріями небажаності претендента до тренерської практики:

– аутичність, самодостатність, поява психічного пересичення спілкуванням і спадання мотивації до тренерської роботи;

– неадекватна самооцінка в поєднанні з емоційною незрілістю, що може призводити до зростання конфліктності, потреби в підтвердженні власної значущості;

– знижена креативність, незалежність, самостійність і стійкість до стресів, що призводять до неадекватного зростання енергетичних витрат, стомлюваності тренера.

Для провідних тренінгових програм професійної спрямованості вважається необхідним мати різноманітний життєвий досвід, спеціальну підготовку, що стосується військовослужбовців, які проходять тренінг, стійкість до конфронтації, розвинене позитивне мислення.

Деякі властивості ведучого піддаються корекції і можуть досягати свого оптимуму в результаті спрямованого навчання і практики. До них можуть бути віднесені природність поведінки і вміння вирішувати психодіагностичні завдання.

Для ведучого групової форми тренінгу характерне значне інтелектуальне, емоційне і фізичне навантаження, пов'язане з інтенсивним характером роботи і зусиллями, спрямованими на реалізацію методологічних принципів тренінгу. Насамперед, це зумовлене необхідністю постійного контролю процесів, що відбуваються в групі в цілому і з окремими учасниками, детального запам'ятовування інформації, яка відображує цілісні характеристики ситуації, поведінкові прояви та словесні висловлювання учасників групи.

У зв'язку з цим, організуючи свою роботу, ведучий, крім інших змінних, орієнтується і на оптимальний для себе рівень навантаження, узагальненою мірою якого може бути кількість груп у конкретний проміжок часу, заняття з якими можуть бути проведені без шкоди для власного здоров'я і ефективності діяльності.

Психологи, які систематично застосовують тренінг у своїй практичній діяльності, відзначають, що оптимальна для них кількість груп залежить від тривалості та складності програми, складу групи та загального стану.

Більшість практиків у сфері тренінгу (65 %) вважають оптимальним для себе проведення однієї групи в місяць. Автори пов'язують це з необхідністю відновлення після інтенсивної діяльності, обумовленої безперервною активністю протягом 10-12 (12-14 для початківців тренерів) годин на добу. Ведучий тренінгу виконує протягом 32-40 годин емоційно насичену діяльність, яка передбачає постійну напругу процесів уваги, мислення, пам'яті, волі.

Тренери-чоловіки і тренери-початківці вважають для себе можливим проведення більшої кількості груп, ніж тренери-жінки і досвідчені тренери.

Гранична кількість програм, які може провести ведучий протягом місяця без шкоди для якості роботи і рефлексії її підсумків, – 3-4 групи. При більшій інтенсивності роботи ведучого виникають численні ризики, пов'язані з можливістю професійного “вигорання”, зниження адекватності уявлень про своє професійне призначення, втратою значимої інформації.

Для запобігання цим негативним наслідкам необхідні постійні зусилля із вдосконалення професійної майстерності та особистісного зростання ведучого.

До методичних засобів професійного зростання тренера відносять:

- проведення груп психологічного тренінгу з ко-тренером зі щоденною і підсумковою рефлексією роботи і важких випадків;
- проведення тренінгу під наглядом більш досвідчених фахівців (супервізія);
- проведення тренінгу під наглядом “наївних” експертів з наступною рефлексією підсумків і вражень;
- участь ведучого в тренінгових групах [19], призначенням яких є усвідомлення професійних дефіцитів провідних груп психологічного тренінгу та збагачення їх методичного арсеналу;
- участь у програмах психологічного тренінгу у ролі члена групи;
- участь у методичних семінарах і наукових конференціях з проблем психологічного тренінгу.

1.6.2 Діяльність тренера на різних етапах проведення професійного психологічного тренінгу

Набутий нами досвід дозволяє уточнити етапи реалізації тренінгових програм. З безлічі існуючих на сьогоднішній день описів етапів групового процесу ми вважаємо найбільш адекватним підхід, запропонований К. Левіним, який застосовував для опису процесів, що відбуваються в групі, триланкову теоретичну модель: “відтавання – зміна – заморожування” [55].

На першій з позначених ним стадій відбувається зменшення стабільності керуючих проведенням і діяльністю структур, слабшає вплив колишніх установок і цінностей учасників тренінгу. Таке, на думку К. Левіна, відбувається в ситуаціях, де старі підходи виявляють свої обмеження і стають предметом критичного розгляду. Це досягається створенням ситуацій, що суперечать сформованим в учасників стереотипам. Низька ефективність засвоєних раніше моделей поведінки та діяльності викликає почуття невпевненості, тривоги і, як наслідок, готовність прийняти нові, більш адекватні способи поведінки і рішення проблем. Зміна діючих установок і пов'язаних з ними стильових особливостей, навичок та умінь, відповідно і уявлень про себе, відбувається на другому етапі. На третьому етапі відбувається стабілізація (“заморожування”) тих новоутворень, які виявилися найбільш ефективними.

Результати аналізу тренінгових програм, дозволяють виділити чотири етапи групового процесу в тренінгу будь-якої спрямованості. До них відносять:

- 1) створення працездатності;
- 2) орієнтацію;
- 3) етап змін;
- 4) завершальний етап.

На етапі створення працездатності тренер вирішує завдання створення такої атмосфери в групі, яка дозволяла б кожному учаснику подолати наявне напруження і невизначеність, уточнити цілі роботи і отримати уявлення про принципи і правила, які будуть діяти в групі. Ведучий дає групі можливість для знайомства, уявлення себе і своїх очікувань у зв'язку з майбутньою роботою. Принципи і правила приймаються всією групою, причому залежно від складу і особливостей групи можливі найрізноманітніші варіанти досягнутих групою конвенцій.

Орієнтирами для діяльності ведучого на етапі створення працездатності є такі завдання:

- а) діагностика групи в цілому і кожного її учасника;
- б) привернення уваги групи до ідей, що підвищує ймовірність створення персональних смислів для участі в роботі;
- в) акцентування професійної значущості поставлених у тренінгу цілей, їх поєднання з особистими, груповими цілями і цілями підрозділу;
- г) створення реалістичних уявлень про цілі, підрозділ, зміст службово-бойової діяльності і корекції очікувань по відношенню до її результатів;

д) створення сприятливих можливостей для симетричної активності всіх учасників групи, що пов'язано з універсальною потребою в позитивному емоційному контакті.

Вирішуючи ці завдання на етапі створення працездатності, а згодом і на всіх інших етапах, ведучий управляє своєю діяльністю, спираючись на результати постійної рефлексії, що відбувається в групі. Ця рефлексія здійснюється завдяки тому, що тренер весь час (приступаючи до проведення тренінгу, плануючи роботу на день, безпосередньо в процесі роботи) задає собі три питання.

1. Якої мети я хочу досягти?

2. Чому я хочу досягти цієї мети?

3. Якими методичними засобами я збираюся її досягти?

Відповідь на друге питання дають діагностичні дослідження, їх складовими є:

– змістовний план роботи;

– рівень розвитку і згуртованості групи, характер взаємин, що складаються між її учасниками;

– співвідношення компетентності учасників у змісті тренінгу;

– стан кожного учасника групи, його ставлення до себе, до інших, до ведучого, до тренінгу.

Специфічними для етапу створення працездатності ефектів, які позначаються на поведінці ведучого, є прояви дефектів етапу підготовки (індивідуальні та композиційні помилки комплектування групи, мотиваційні дефіцити групи в цілому і окремих учасників), прояви невиправданих очікувань учасників, за яких залишаються напруга і тривожність. Найбільш яскраво ці ефекти проявляються у роботі з групами, які комплектуються без урахування методичних особливостей тренінгу, а також за відсутності добровільного прийняття рішення на участь у тренінгу.

Етап орієнтації призначений для уточнення і конкретизації кожним учасником своїх індивідуальних цілей у тренінгу. Підхід, за якого визнавалася необхідною лабіалізація учасників щодо цілей тренінгу, визнаний авторами неадекватним, виходячи з того, що акцентована конфронтація учасників тренінгу з наявними у них обмеженнями і помилками призводить до двох характерних ефектів.

1. Активізація психологічних захистів учасників, які залежно від особливостей групи можуть набувати різноманітних форм: пояснення своєї поведінки; агресія на метод; переоформлення ситуації, що складається у тренінгу, в неприродні, нереалістичні, що не стосуються професійної реальності, гумористичні; агресія на тренера, звинувачення його в некомпетентності в конкретній професійній області; демонстрація відстороненості і незацікавленості; захист партнерів по групі, які демонструють неадекватну поведінку або не справляються з проблемою; агресія на позитивно налаштованих до тренінгу учасників. Подібні ефекти характерні і для індивідуального тренінгу, в якому на початковому етапі відбувається концентрація на помилках і неефективних способах діяльності. Наслідки

активізації психологічних захистів можуть бути різноманітними, але в будь-якому випадку вони забирають багато часу, блокують реалізацію просторово-часових факторів тренінгу і підсилюють суб'єктивну аргументацію сформованих уявлень про себе як особистість і професіонала, тим самим ускладнюючи процес змін.

2. Чітка демонстрація учасникам тренінгу наявних у них обмежень і дефіцитів інколи призводить до відчутного зниження порога критичності і готовності отримати (в даному випадку від тренера) інформацію про те, як слід поводитися, які способи професійної діяльності є найбільш ефективними, що не відповідає вимогам критерію необхідності і адекватності вольового зусилля і суперечить принциповому положенню про активну, творчу позицію учасників тренінгу. Готовність до прийняття рецептів поведінки і діяльності, позиції ведучого позбавляє учасників довільності, надає роботі репродуктивного характеру.

Крім того, це може бути першим кроком залежності учасників від ведучого. Оскільки згодом кожен з них буде позбавлений можливості контакту з ведучим, це буде приводити до пошуку людини, яка його заміщає, на думки і рекомендації якої він буде орієнтуватися, що не можна визнати бажаним результатом тренінгу. У зв'язку з цим етап лабіалізації ("відтавання", за К. Левіном) був замінений авторами на етап орієнтації. Основною відмінністю роботи ведучого на етапі орієнтації від етапу лабіалізації стає створення умов для самостійного виявлення кожним учасником областей у своїй службовій компетентності, які потребують розвитку або корекції, можливих варіантів більш ефективної діяльності. Ведучий звертає увагу групи як на сильні сторони учасників, так і на їх помилки, не висловлюючи оцінок і створюючи умови для усвідомлення сутності цілей тренінгу, визначення його суб'єктивної користі, зв'язку зі службово-бойовою діяльністю. Тренер прагне до того, щоб у кожного учасника була можливість вибору прийнятної для нього дії з метою орієнтації у предметі тренінгу і усвідомлення своїх можливостей на даний момент.

До характерних ефектів етапу орієнтації віднесені ефекти зміни мотивації (підвищення активності групи, поява пов'язаних з конкретними учасниками і тренером адекватних взаємин співробітництва і суперництва), конкретизації та індивідуалізації цілей, усвідомлення раніше не помічених особливостей поведінки і діяльності, виявлення і прийняття ідей, зв'язаних цілями програми, що завершується структуруванням групи (виділення осіб, на яких орієнтується група, оформлення стосунків).

Етап змін має на меті апробацію та засвоєння нових установок, навичок і умінь. Ведучий створює умови для послідовного засвоєння способів діяльності та вирішення проблем, орієнтуючись за принципом руху від простого до складного, послідовної інтеграції досягнутих результатів. У роботі з конкретними навичками, наприклад, навичками доцільного розподілу функцій між військовослужбовцями підрозділу, учасники тренінгу (в даному випадку тренінгу формування команди) спочатку тренуються у визначеному варіанті розподілу функцій, усвідомлюючи наявні резерви в отриманому розподілі, потім отримують можливість постановки завдання групі та її мотивування і на

завершення апробують ефективність вибраного ними варіанта практичними діями. Ведучий прагне до того, щоб набуті навички, вміння та установки були поширені на якомога більшу кількість характерних ситуацій для фахівців, які проходять тренінг.

На етапі змін ведучий орієнтується на темпи просування кожного учасника і групи в цілому до цілей програми і враховує це, регулюючи розподіл повноважень для активної участі в роботі.

Завершальний етап тренінгу спрямований на отримання кожним учасником і групою в цілому узагальненої та індивідуалізованої інформації про ефективність роботи і можливі варіанти її продовження, опрацювання варіантів застосування отриманих результатів на практиці. На завершальному етапі також обговорюються враження учасників про роботу в цілому, проводяться процедури вимірювання суб'єктивних результатів тренінгу.

1.6.3 Методичні особливості організації зворотного зв'язку при проведенні професійного психологічного тренінгу

Нами був розглянутий принцип об'єктивності, основним засобом реалізації якого є зворотний зв'язок.

У процесі тренінгу необхідне постійне співвіднесення зразків поведінки і результатів діяльності учасників з цілями тренінгу і моделями ефективною поведінки та діяльності, що створює можливості зміни механізмів регуляції професійної діяльності.

У теоретичному аналізі наукової літератури авторами виявлена низка ефектів зворотного зв'язку, що мають методичне значення і потребують постійної рефлексії тим, хто його організовує.

Також виділено чинники, що визначають специфіку організації зворотного зв'язку в ході тренінгу, до яких віднесені:

- цілі та зміст тренінгу;
- стосунки між учасниками, що складаються в групі, вплив на них взаємин, що передували тренінгу, і особливостей організації;
- особистісні та професійні особливості учасників тренінгу;
- особистісні та професійні особливості ведучого (ведучих).

Досліджуючи особливості організації зворотного зв'язку, практики в області тренінгу виявили, що більшість фахівців вважають найбільш прийнятними для себе такі варіанти:

- баланс позитивного та негативного зворотного зв'язку (48,5 %);
- дається переважно позитивний зворотний зв'язок (48,5 %);
- зворотний зв'язок створюється випадково, безсистемно (3 %);

Найбільш ефективним, на думку тренерів, є зворотний зв'язок від учасників групи і відеозворотний зв'язок. Описуючи правила організації зворотного зв'язку, ведучі вказували, що основними орієнтирами є мета тренінгу, рівень зрілості групи, індивідуальні особливості учасників, актуальний стан тренера, надання можливості подавання зворотного зв'язку кожному учаснику, готовність учасника прийняти зворотний зв'язок.

До найбільш поширених і ефективних видів зворотного зв'язку відносять відеозворотний зв'язок. Його використання певною мірою вирішує суперечність, яка полягає в тому, що професійно важливі уміння і навички, необхідні для ефективно неverbальної взаємодії, забезпечувалися винятково вербальним зворотним зв'язком. Можливості корекції невербальних проявів за допомогою вербального зворотного зв'язку обмежені, оскільки невербальна поведінка лише частково піддається адекватному опису мовними засобами [44]. Це призводить до втрати значних обсягів інформації при використанні вербального зворотного зв'язку. Як зазначає Х. Міккін [21], втрати можуть бути особливо відчутними у тренінгу осіб, які мають технічну освіту, у яких недостатньо розвинені засоби, що дозволяють виділяти специфіку емоційних проявів і міжособистісних взаємин. Тут відеозасоби подавання зворотного зв'язку мають значні переваги. Відеотехніка подає учасникам тренінгу інформацію в образній формі, доповнюючи словесний зворотний зв'язок. Крім того, відеозворотний зв'язок більш об'єктивний, тому що техніка, у разі її методично коректного використання, не вносить суб'єктивних спотворень у передану інформацію і не інтерпретує її. Отримана відеоканалом інформація не залежить від взаємин в групі, які проявляють себе тільки на етапі обговорення, причому технічні можливості дозволяють багаторазово надавати групі інформацію, не спотворюючи її (поелементний показ дії, зміна часових параметрів його перебігу засобами уповільненого або прискореного показу за допомогою технічних пристроїв).

Забезпечення зворотного зв'язку в тренінгу передбачає врахування специфіки його подавання, сприйняття і змісту. У подаванні негативного зворотного зв'язку існують суб'єктивні (пов'язані з побоюванням санкцій і страхом погіршення стосунків), соціокультурні (у вигляді конвенціональних норм), професійні та організаційні (у вигляді професійних та організаційних стереотипів) обмеження. Деякі причини можуть стримувати готовність учасників до подавання позитивного зворотного зв'язку. Зокрема це небажання здаватися слабкою людиною, побоювання перехвалити, пов'язані з існуванням стереотипів буденної свідомості. Названі обмеження пов'язані з проблемою адекватності зворотного зв'язку, забезпечення якого може розглядатися як спеціальне методичне завдання тренера.

Виділяють об'єктну і комунікативну адекватність міжособистісного зворотного зв'язку. Під об'єктною адекватністю зворотного зв'язку розуміють відповідність переданого образу реальності. Комунікативна адекватність – це неспотворена суб'єктивна інформація, хоча сам образ може не відповідати реальності. Проте виявлення подібних ситуацій має самостійну цінність, оскільки в професійній діяльності взаємодія з типовими для конкретної людини спотвореннями є вельми поширеною ситуацією.

У професійній реальності існують вкрай рідкісні можливості для обговорення подібних спотворень, особливо для командирів, у яких зворотний зв'язок, що інформує їх про існуючі помилки, відсутній, це у підсумку може призвести до втрати авторитету. Порушення адекватності зворотного зв'язку можуть спричинюватись дією відомих ефектів соціальної перцепції: ореолу,

стереотипізації, інерційності, послідовності, а також суб'єктивними перевагами та індивідуальними особливостями суб'єкта зворотного зв'язку, особливостями організаційної культури. Інформативність зворотного зв'язку визначається як методичними особливостями процесу тренінгу, так і індивідуальними характеристиками його учасників.

Основні характеристики зворотного зв'язку визначаються метою і завданнями конкретної тренінгової програми, а також етапом роботи. Вони відповідають загально-теоретичній позиції, що прийнята авторами. Вона відображує орієнтацію закономірного характеру навмисних змін у тренінгу.

Провідними методичними орієнтирами у організації зворотного зв'язку в тренінгу автори вважають її орієнтацію на властивості, які можуть бути змінені, повноту і насиченість (використання всіх форм подавання і видів зворотного зв'язку), індивідуалізацію зворотного зв'язку. Остання передбачає адаптацію варіантів подавання зворотного зв'язку до індивідуальних психологічних особливостей конкретного учасника, специфіки його позиції в групі та підрозділі. Орієнтирами для індивідуалізації зворотного зв'язку є особливості інтелектуальних і регулятивних потенціалів учасника групи.

Розглянемо методичні засоби подавання матеріалізованого зворотного зв'язку.

Насамперед до них відносять технічні пристрої, що дозволяють зафіксувати і неодноразово застосувати інформацію про діяльність і поведінку учасників тренінгу: відеозворотний зв'язок, використання звукозаписуючої апаратури, фото- і кінознімання. До засобів відео- та аудіозапису, фото- і кінознімання висувають високі вимоги. Вони не повинні спотворювати характеристики усної мови і зображення. Зазвичай знімання виконують підготовлені психологи.

До засобів матеріалізованого зворотного зв'язку також відносять малюнки і піктограми, символи, експертні оцінки, соціоматриці, графіки і схеми, створювані учасниками групи для оформлення ними своїх вражень від поведінки і діяльності окремих учасників, групи в цілому, бачення сильних і слабких сторін свого підрозділу, ефективності використовуваного прийому діяльності, свого стану.

Крім того, для подавання матеріалізованого зворотного зв'язку можуть використовуватися завдання, результати виконання яких піддаються однозначно інтерпретованому документуванню або є однозначним результатом. Таким чином, реалізація за допомогою засобів зворотного зв'язку принципу об'єктивації дозволяє вирішувати такі завдання:

- перехід від імпульсивного до усвідомленого регулювання професійної діяльності;
- глибоке освоєння нових моделей управління діяльністю завдяки матеріалізації кінцевих і проміжних результатів навчання;
- встановлення та демонстрація причинно-наслідкових зв'язків між окремими подіями в групі;

- модифікація мотивації учасників тренінгу;
- інтенсифікація процесу змін шляхом доведення до мінімуму тимчасового інтервалу між поведінковою подією і поданням його результатів, повторним і неодноразовим зверненням до найбільш важливих фрагментів;
- усвідомлення відносності власного сприйняття поведінки і інтерпретацій намірів учасників тренінгу.

1.6.4 Фактори перенесення результатів професійного психологічного тренінгу в службово-бойову діяльність

Проблема перенесення результатів тренінгу в актуальне професійне середовище належить до найбільш кардинальних прикладних проблем тренінгу як методу навмисних змін. Результативність перенесення, зокрема стійкість отриманих в ході тренінгу змін у часі і широкому діапазоні ситуацій службово-бойової діяльності, тісно пов'язана з проблемою ефективності тренінгу та узагальненими процедурами оцінювання його підсумків. Незважаючи на наявну синонімію, ефективність тренінгу не тотожна поняттю “перенесення”, яке є мірою адекватності отриманих новоутворень широкої сукупності організаційних і професійних традицій і тенденцій, а також характеристикою генералізованого ефекту тренінгу. Феномен перенесення результатів тренінгу в реальне життя можна визнати найбільш важливою характеристикою ефективності тренінгу, проведеного з метою психологічного забезпечення службово-бойової діяльності.

Проблема перенесення результатів тренінгу в професійний контекст у вітчизняній психології належним чином не досліджувалася. Нечисленні звернення до поняття “перенесення конструктивних результатів тренінгу в практику” пов'язані переважно з аналізом зарубіжних публікацій. У зв'язку з цим передбачається розглянути методичні аспекти забезпечення повноцінного перенесення результатів тренінгу в службово-бойовий контекст, основні чинники і прийнятні у тренінгу засоби.

Відразу обумовимося, що перенесення можна розглядати в широкому і вузькому сенсі. У широкому сенсі під перенесенням розуміють проходження учасником тренінгу зі сформованими в його ході стратегіями, установками, стосунками; звернення до набутих в його ході знань, навичок і умінь у всьому просторі життєдіяльності. У вузькому – як включення продуктів тренінгу в регуляцію поведінки і діяльності в чітко окреслених областях: сімейних взаємин, ситуаціях публічного виступу, взаємодії з агресивною групою і т. ін. При цьому результати тренінгу завжди виходять за рамки заявлених цілей і супроводжуються неспецифічними для тренінгу взагалі і для конкретної програми зокрема, ефектами. Все це потребує спеціального аналізу і додаткового дослідження підсумків реалізації тренінгових програм. В історії Т-груп і груп сенситивності зафіксовані ефекти, пов'язані з розчаруванням їх учасників отриманими результатами, що породжувалося несумісністю цінностей лабораторного досвіду і цінностей повсякденного життя. Для психологічного забезпечення службово-бойової діяльності істотними ознаками

адекватності підсумків тренінгу є зміни показників професійно важливих суб'єктних і особистісних властивостей фахівця, який проходив тренінг, а також їх відносини з характеристиками актуального і потенційного організаційного та професійного контексту.

Проблема перенесення стосовно практики Т-груп, тренінгу сенситивності та тренінгових програм розглянута у працях [38, 41, 43, 51, 63].

Варверг [64] наводить перелік вимог, які повинні бути дотримані для того, щоб результати тренінгу були з високою ймовірністю перенесені в професійну реальність. До переліку включено шість вимог до організації, засобів і змісту тренінгу.

1. Максимізація подібності між професійною та тренінговою ситуаціями.
2. Максимальне втілення наявного досвіду в даній галузі професійної діяльності в контекст тренінгу.
3. Виділення і акцентування найважливіших елементів завдання.
4. Досягнення розуміння учасниками тренінгу його принципів положень.
5. Навички, які тренують і передають, ідеї не повинні входити в принципові суперечності з вимогами до діяльності, прийнятими на цей час в організації.
6. Запропонована учасникам тренінгу інформація повинна формулюватися так, щоб вони без великих труднощів бачили її придатність.

З огляду на те, що передумови неефективності тренінгу можуть формуватися вже на початкових його етапах, пропонується наскрізне (стосовно етапів реалізації) формування факторів перенесення його результатів. У зв'язку з цим на етапі проєктування тренінгу передбачається системна детермінація змін професійно значущих особистісних і суб'єктних властивостей професіонала в ході проведення алгоритмізованої сукупності тренінгових програм, спрямованих на зміну інтелектуального, комунікативного та регулятивного потенціалів фахівця. Дане положення спирається на експериментально встановлені факти нестійкості результатів фрагментарного тренінгу, порівнюючи з програмованим.

До типових проявів конфлікту, пов'язаного з перенесенням результатів тренінгу в практику, відносять конфронтації організаційних "клік", які сповідують різні підходи до ключових напрямів службово-бойової діяльності підрозділу. Звичайно, можливостей тренінгу може не вистачити для вирішення всіх проблем, пов'язаних зі змінами на рівні стратегії організації, проте, без узгоджених змін на всіх рівнях організаційної ієрархії, ефективним засобом для яких є тренінг, також не обійтися.

Досвід, накопичений до нашого часу, переконує в тому, що в професійно орієнтованих програмах тренінгу необхідна теоретично і методично розвинена підструктура перенесення його результатів у реальне життя. Її відсутність знижує стійкість підсумків тренінгу і спричинює негативні ефекти післядії у його учасників.

Аналіз проведених авторами програм професійно орієнтованого тренінгу дозволив виділити дві групи факторів, що визначають характер і масштаби перенесення результатів тренінгу в професійний контекст.

А. Фактори “сили ефекту” тренінгу:

- ступінь асиміляції установок і взаємин, сформованих у ході тренінгу з “Я”-концепцією професіонала;
 - інтеграція сформованих в ході тренінгу установок і взаємин з професійно важливими вміннями і навичками;
 - достатність рівня сформованості навичок для їх збереження в напружених і конфліктних професійних ситуаціях;
 - індивідуалізація, повнота і насиченість зворотного зв’язку;
 - описовий характер зворотного зв’язку;
 - реалізація тренінгу на етапі післявузівської підготовки;
 - програма тренінгу реалізується для всіх субодиниць підрозділу, а не тільки для окремої, нехай і значущої, підсистеми, що забезпечує цілісний характер змін, інтеграцію цілей різних підсистем організації і зміщення центру активності ззовні всередину організації;
 - програма тренінгу має можливості для змін характеристик учасників, що є значущими для їх благополуччя в непрофесійній сфері;
 - формування різноманітних індивідуальних і групових уявлень про способи і форми використання ефектів тренінгу в майбутньому.
- Імовірність дії факторів “сили ефекту” підвищується з дотриманням таких методичних ідей:
- створення умов для добровільної участі в тренінгу;
 - конкурентний характер формування групи;
 - цілі і зміст тренінгу формуються з урахуванням прогнозованого опору з боку конкретних людей або групи в цілому;
 - персональні запрошення для кожного учасника із зазначенням цілей програми та очікуваних результатів;
 - актуалізація рефлексивних здібностей;
 - показ “прямого зв’язку” дій і наслідків;
 - рольові ситуації, ізоморфні професійним;
 - розгляд ситуацій, пропонованих учасниками тренінгу, що дозволяє опрацьовувати найбільш значущі, на погляд професіоналів, проблеми;
 - груповий розгляд професійних і особистісних проблем учасників тренінгу;
 - виконання учасниками тренінгу домашніх завдань, що віднесені до змісту програми, з їх подальшим обговоренням;
 - виконання домашніх завдань сумісно з членами сім’ї учасника, його знайомими або співслужбовцями;
 - дії, пов’язані з проєктуванням отриманих в ході тренінгу результатів на конкретні професійні ситуації;
 - робота в складі малих груп та групи в цілому над створенням проєктів подолання опору професійного середовища змінам, що намітилися в ході тренінгу;
 - виконання окремими учасниками і групою в цілому реальних дій у підрозділі з їх подальшою рефлексією в групі;

– документування процесу тренінгу різними засобами (ведення щоденника, розробка посібників, відеозапис, фотографування) і їх передавання кожному учаснику;

– ведення тренінгу двома (в деяких випадках трьома) ведучими;

– повідомлення учасникам тренінгу інформації про те, як професіонали, які брали участь в попередніх програмах, використовують отримані знання і вміння на практиці (без персоніфікації, якщо на опублікування цієї інформації немає згоди учасника).

Б. Фактори післядії ефекту тренінгу:

– збереження можливості контакту зі змістом тренінгу, його учасниками і ведучими після завершення роботи;

– “організація успіху” на початковому етапі включення результатів тренінгу в професійну діяльність;

– проведення спеціальних заходів з підвищення сприйнятливості і толерантності командування і військовослужбовців до змін, які очікуються в поведінці і діяльності учасників тренінгу після його завершення;

– використання відстроченого зворотного зв’язку від партнерів по групі і ведучих;

– проведення досліджень ефекту тренінгу по його завершенню, аналіз ефекту тренінгу з опорою на розвинену сукупність критеріїв, що включає самозвіт учасників, експертне оцінювання найбільш об’єктивними військовослужбовцями їх службово-бойової діяльності, психодіагностичні показники, аналіз результатів діяльності, економічні показники;

– надання звіту про підсумки тренінгу начальнику підрозділу з описом його результатів і очікуваних наслідків для організації, включення в звіт декількох варіантів рекомендацій, що стосуються оптимізації процесу перенесення;

– проведення посттренінгу через 2-4 тижні після завершення роботи.

1.7 Психодіагностичні можливості професійного психологічного тренінгу

Психодіагностичні можливості тренінгу актуальні для його застосування на всіх етапах психологічного забезпечення службово-бойової діяльності. Специфіка даного підрозділу пов’язана з тим фактом, що тренінг на етапі службово-бойової діяльності проводиться з фахівцями, які працюють в підрозділі. Тому тренінг як метод навмисних змін застосовується на основі методологічних принципів, що передбачають системну детермінацію психологічних змінних професіоналів з урахуванням особливостей, потреб і цілей підрозділу. Тренінг і його методичні засоби дозволяють реалізовувати завдання психологічного забезпечення службово-бойової діяльності: відбір і підбір особового складу; адаптацію особового складу до цінностей і цілей військового підрозділу, розвиток особового складу; розвиток філософії і стратегії військового підрозділу; формування команд та автономних робочих груп; рішення психогігієнічних і психопрофілактичних задач.

Психодіагностичні можливості тренінгу безпосередньо стосуються управління особовим складом військового підрозділу, зокрема вирішення завдань відбору і підбору кадрів, проведення атестацій, планування професійних кар'єр і визначення індивідуальних програм професійної підготовки.

Ідея діагностичної цінності практичної дії не нова і має довгу історію. Вона дозволяє уникнути втрат внаслідок некомпетентної діяльності помилково підбраного фахівця, надати претендентам шанс оцінити свої можливості в передбачуваній області діяльності або у посаді. Основою використання тренінгу чи його елементів при відборі та оцінюванні професійних і психологічних якостей претендентів на певну посаду є засоби моделювання специфічного для даної групи фахівців середовища і нормативні уявлення про особливості, властиві успішному фахівцю, а також процедури фіксування результатів діяльності претендентів у різних ситуаціях, що відображують специфіку діяльності.

Значна роль в накопиченні досвіду діагностики подібного роду належить центрам Німеччини [45]. Ситуаційне тестування отримало розвиток у США [52]. Згодом такі центри поширилися, і в них переважно методами групового моделювання професійних ситуацій вирішувалися завдання добору особового складу у військові підрозділи, підбору кандидатів на підвищення, планування професійної кар'єри. Провідне місце у вирішенні цих завдань належить методам моделювання професійного середовища в групах; об'єктивність оцінки підвищується завдяки залученню до оціночних процедур груп експертів. Стандартизовані сукупності моделей діяльності забезпечують ефективне прогнозування успішності претендентів у конкретному військовому підрозділі. Для більшості центрів характерні дві особливості діяльності.

1. Оцінювання проводиться в групах. До них включають переважно 12 чоловік, яких оцінюють одночасно. Чоловіків можуть включати для виконання певних вправ у малі групи по 3 або 6 осіб. Можливе проведення взаємного оцінювання в парах. Зауважимо, що у роботі подібного роду завжди реалізуються і розвиваючі цілі, особливо якщо оцінювання проводиться в інтересах створення кадрового резерву або планування кар'єри.

2. Оцінювання проводиться групами. Оцінювачі працюють в групах, обмінюючись інформацією і оцінюючи її. У групи можуть включати представників, особисто не знайомих з претендентами, а також психологів.

З досвіду авторів, діагностичні завдання пов'язані з такими напрямками психологічного забезпечення службово-бойової діяльності, як відбір і підбір, атестація кадрів, визначення оптимальних варіантів професійного навчання через включення в контекст тренінгових програм діагностичних модулів та при проведенні групової роботи, в якій діагностичні цілі переважали над розвиваючими або корекційними.

На погляд авторів, діагностичні можливості тренінгу дозволяють досягати такі цілі в інтересах психологічного забезпечення службово-бойової діяльності:

– відбір і підбір особового складу;

– індивідуальне та групове консультування з проблем взаємин, вирішення проблем;

– визначення напрямів і змісту індивідуальних програм професійного та особистісного зростання;

– визначення оптимальної спеціалізації персоналу з урахуванням важливості справ, формування команд, мобільних робочих груп, визначення оптимальних структур функціональної та інформаційної взаємодії;

– створення, розвиток і корекція військового підрозділу, систем контролю праці, мотивування і стимулювання, включаючи систему компенсацій.

До методичних засобів, що дозволяють вирішувати діагностичні завдання в інтересах психологічного забезпечення службово-бойової діяльності, належать модифікації методики “in basket” (“у кошику для паперів”), проведення неструктурованих дискусій (дискусій без головуючого), різноманітні рольові ситуації (виступи на нараді, прийом відвідувача, проведення уроку, проведення переговорів по телефону).

Задовільне використання діагностичних можливостей тренінгу передбачає володіння практиками в області тренінгу адекватних уявлень про особистісні якості та структуру досвіду, необхідного для успішної службово-бойової діяльності, навичками ситуативної діагностики в парі і групі на тлі тренінгових програм різної спрямованості, а також жорстке дотримання етичних вимог до використання психодіагностичної інформації.

Учасників тренінгу попереджають про діагностичні цілі тренінгу, про ступінь конфіденційності результатів діагностики, зокрема про те, що начальників не інформують про причини негативного прогнозу. Крім того, учасникам тренінгу повідомляють про можливість визначення професійних позицій, де вони мають високий ступінь професійної придатності. У деяких випадках мова не може йти про визначення непридатності, а лише про значення одержуваного прогнозу стосовно інших учасників тренінгу, проведеного, крім цілей зміни, з метою відбору.

Коли в тренінгу необхідно домогтися визначення варіантів бажаних переміщень у військовому підрозділі, учасників також повідомляють про це. Група може залучатися до процедури виділення критеріїв для цього і до експертних процедур. Якщо в тренінгу вирішуються завдання підбору, в рамках тренінгу проводять необхідні консультації і співбесіди з посадовими особами, з якими в майбутньому доведеться взаємодіяти кандидату, для того, щоб врахувати їх особистісні та професійні особливості, побажання та очікування при прийнятті рішення.

Визначення оптимальної спеціалізації особового складу за важливістю справ, формування команд та мобільних робочих груп, визначення оптимальних структур і ланок функціональної взаємодії можливі в рамках тренінгу. Значущими для успішного досягнення поставлених цілей є фактори проведення групи по актуальних у даний момент для підрозділу завданнях і коректний підбір групи, що забезпечує різноманітне структурування особового складу.

У діагностичному плані тренер, зберігаючи свою активність як діагност, зосереджується на створенні умов, в яких можливі виразні прояви наявних в групі синергічних явищ, спеціалізації та обмеження. Характерними для роботи в команді є кроки для створення установки на усвідомлення рішення, пов'язані з групуванням і усвідомленням рівня відповідальності, яку готові прийняти на себе учасники щодо певних фрагментів завдання. Так, тренер пропонує командирі визначити кількість і склад групи фахівців, які повинні розробити проєкт майбутнього нововведення у військовому підрозділі. Коли командир справляється із завданням, тренер адресує це завдання ще кільком учасникам, не оголошуючи, кому він його адресував. Потім учасники активуються до усвідомлення результатів виконання завдання. Зафіксувавши результати, ведучий звертається до груп, які виконували завдання, з питаннями: “Чому Н. назвали першим?”, “Що визначило саме таку кількість групи?”, “Хто зі складу групи буде працювати з найбільшим бажанням (відповідальністю)?” і т. ін. Тренер створює можливості групі побачити ступінь обґрунтованості прийнятих рішень, подібну ж можливість, але вже для самооцінки, отримують і автори варіантів рішень. Оскільки характерною особливістю тренінгу формування команди є його реалістичність, учаснику, який бере на себе відповідальність, надається можливість переходу на виконавську стадію роботи, визначити для себе групу учасників, а потім проаналізувати ефективність роботи.

Діагностика в інтересах індивідуального консультування проводиться на тлі всіх без винятку тренінгових програм. Її цінність полягає в додатковому рівні самоусвідомлення, що досягається кожним учасником тренінгу, створенні додаткової мотивації до саморозвитку і самокорекції, що покращує результати перенесення вироблених в ході тренінгу змін в службово-бойову реальність. У ході індивідуального консультування тренер не повідомляє учасникам інформацію про особливості, які не піддаються корекції, а також про професійно важливі якості, компенсація яких під час тренінгу малоімовірна.

Результати консультування можуть враховуватися у визначенні напрямків професійного та особистісного зростання, тому що запит на подібну інформацію є одним з найбільш поширених серед учасників професійно орієнтованих програм тренінгу.

1.8 Етичні аспекти діяльності ведучого професійного психологічного тренінгу

Через неминучу особистісну спрямованість психологічного тренінгу етичні аспекти виходять на перший план в діяльності фахівців, які застосовують тренінг.

В етичних аспектах професійної діяльності ведучого психологічний тренінг центральне місце належить проблемі відповідальності. Формалізація етичних вимог до практичної діяльності психолога в області тренінгу в Україні знаходиться на початку шляху і не має юридичних підстав.

Певну активність у створенні етичних орієнтирів дня практиків в області тренінгу виявляють професійні асоціації та спілки. Серед опублікованих вимог,

що не відповідають наведеним етичним аспектам діяльності ведучого психологічний тренінг, можна виділити дві основні групи:

– публікації, що містять узагальнені уявлення про характер і форми реалізації професійної відповідальності практикуючого психолога на підставі закордонного досвіду і суб'єктивної позиції автора;

– публікації, в яких пропонуються проекти сукупності етичних вимог (етичних кодексів), що прямо стосуються професійного застосування тренінгу [34].

Головною проблемою в застосуванні етичних стандартів є прогалини в законодавчій базі та складності контролю і виконання санкцій відносно порушників етичних стандартів в області психологічного тренінгу. Разом з тим діяльність професійних асоціацій з впровадження етичних стандартів створює здорові передумови щодо вдосконалення психологічної практики в області тренінгу.

Більшість ведучих психологічних тренінгів усвідомлюють, що тренер несе відповідальність за свій професіоналізм, компетентність, стан учасників тренінгу в ході роботи і її результати. Уявлення про те, за що конкретно відповідає ведучий, об'єднуються в три основні групи:

- 1) відповідальність за свій професіоналізм;
- 2) відповідальність за процес тренінгу;
- 3) відповідальність за результати тренінгу.

На погляд ведучих, в області власної компетентності тренер відповідає за якість наданої групі інформації, за застосування в ході тренінгу тільки особисто апробованих методичних засобів і за постійне підвищення своєї кваліфікації.

Стосовно процесу тренінгу ведучі формулюють найбільш докладно вимоги до доцільності дій тренера, вважаючи, що він відповідає за відповідність змісту роботи заявленим цілям, за відповідність цілей і вибраних для їх досягнення засобів і за надання можливості реалізації поставлених цілей кожному учаснику. Водночас етично виправданим є право ведучого відмовити в тренінгу тим людям, які не можуть бути в даний момент акцентовані ведучим або особистісні та професійні особливості яких блокують досягнення заявлених цілей програми, входячи в суперечність з наявними у ведучого методичними засобами. Ведучий, як і учасник тренінгу, має право на помилку, про що він зобов'язаний заявити учасникам або замовнику на етапі підготовки.

Крім того, ведучий відповідає за створення стану психологічної безпеки для учасників тренінгу, не заподіяння їм шкоди (психологічних травм, створення залежності від ведучого або групи), конфіденційність інформації, одержуваної в ході роботи.

Реалізація відповідальності ведучого пов'язується переважно з характеристиками стилю його діяльності (постійна діагностика стану групи і кожного учасника, рівний розподіл уваги), позицією в групі, досягнутими в ході тренінгу результатами.

Розділ 2

ПРОФЕСІЙНИЙ ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ, ЯКІ СКЛАДАЮТЬ СТРУКТУРУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ ЕКСТРЕМАЛЬНОГО ВИДУ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1 Настанова до професійного 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:

– у 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.);

– у 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. Рощин 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 протипагу 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, що 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. Оцінюючи психологічну безпеку особистості, використовують 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 [26].

Метою розбудови системи психологічної безпеки людини є створення безпечних умов її життєдіяльності та здійснення вибору, який визначатиме напрямок подальшої самореалізації особистості і 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 компонента та посттравматичного зростання / регресу.

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

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

- 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 професійного 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, активізацію професійної мотивації, здобуття навичок постановки реальних професійних цілей та їх досягнення, отримання навичок саморегуляції поведінки в екстремальних умовах;
- розвиток ціннісно-смісловій сфери у військовослужбовців;
- корекцію негативних психічних реакцій та станів, які виникають під час виконання СБЗ з припинення масових заворушень та безладдя, покращення якості сну.

У процесі складання програми професійного 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 безладдя;
- 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 2.1 наведено структуру розробленого професійного 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 безладдя. 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 2.1 – Структура професійного психологічного тренінгу “Спокій та порядок”

| 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. Малюнокова 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 2.1

| 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 style="text-align: right;">5</p> <p style="text-align: right;">10</p> <p style="text-align: right;">35</p> <p style="text-align: right;">5</p> <p style="text-align: right;">5</p> <p>60, з них:</p> <p style="text-align: right;">5</p> <p style="text-align: right;">15</p> <p style="text-align: right;">20</p> <p style="text-align: right;">10</p> <p style="text-align: right;">5</p> <p style="text-align: right;">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. Малюнкova 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>60, з них:</p> <p style="text-align: right;">5</p> <p style="text-align: right;">10</p> <p style="text-align: right;">20</p> <p style="text-align: right;">15</p> <p style="text-align: right;">5</p> <p style="text-align: right;">5</p> <p>60, з них:</p> <p style="text-align: right;">5</p> <p style="text-align: right;">10</p> <p style="text-align: right;">30</p> <p style="text-align: right;">10</p> <p style="text-align: right;">5</p> |

Продовження таблиці 2.1

| 1 | 2 | 3 |
|---|---|--|
| | <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>8.5. Рефлексія заняття. Вправа “Асоціація із зустріччю”.</p> <p>8.6. Вправа “Аплодисменти”.</p> | <p>60, з них:</p> <p style="text-align: right;">5</p> <p style="text-align: right;">10</p> <p style="text-align: right;">15</p> <p style="text-align: right;">20</p> <p style="text-align: right;">5</p> <p style="text-align: right;">5</p> |
| | <p style="text-align: center;">Заняття 9</p> <p>9.1. Ритуал привітання. Вправа “Торкнись мене”.</p> <p>9.2. Вправа “Бути нескромним”.</p> <p>9.3. Вправа “Шлях до мети”.</p> <p>9.4. Вправа “Сходинки досягнень”.</p> <p>9.5. Вправа “Стріла”.</p> <p>9.6. Рефлексія заняття.</p> <p>9.7. Ритуал прощання. Вправа “Піраміда почуттів”.</p> | <p>60, з них:</p> <p style="text-align: right;">5</p> <p style="text-align: right;">10</p> <p style="text-align: right;">15</p> <p style="text-align: right;">15</p> <p style="text-align: right;">5</p> <p style="text-align: right;">5</p> <p style="text-align: right;">5</p> |
| | <p style="text-align: center;">Заняття 10</p> <p>10.1. Ритуал привітання. Вправа “Прислухатися до себе”.</p> <p>10.2. Вправа “Моя майбутня самореалізація”.</p> <p>10.3. Вправа “Мотивація”.</p> <p>10.4. Вправа “Налаштуйся на успіх”.</p> <p>10.5. Рефлексія заняття.</p> <p>10.6. Ритуал прощання. Вправа “М’яч бажань”.</p> | <p>60, з них:</p> <p style="text-align: right;">5</p> <p style="text-align: right;">10</p> <p style="text-align: right;">30</p> <p style="text-align: right;">5</p> <p style="text-align: right;">5</p> <p style="text-align: right;">5</p> |
| | <p style="text-align: center;">Заняття 11</p> <p>11.1. Ритуал привітання. Вправа “Привітання”.</p> <p>11.2. Вправа “Тільки сидіти”.</p> <p>11.3. Вправа “Антистресова релаксація”.</p> <p>11.4. Вправа “Артсалон”.</p> <p>11.5. Рефлексія заняття.</p> <p>11.6. Ритуал прощання. Вправа “Я бажаю всім”.</p> | <p>60, з них:</p> <p style="text-align: right;">5</p> <p style="text-align: right;">5</p> <p style="text-align: right;">20</p> <p style="text-align: right;">20</p> <p style="text-align: right;">5</p> <p style="text-align: right;">5</p> |

Продовження таблиці 2.1

| 1 | 2 | 3 |
|--|--|---|
| <p><i>Модуль 3.</i> Розвиток ціннісно-сміслової сфери у військовослужбовців.</p> | <p>Заняття 12</p> <p>12.1. Ритуал привітання. Вправа “Ім’я”.</p> <p>12.2. Вправа “Кола життя”.</p> <p>12.3. Вправа “Епітафія”.</p> <p>12.4. Домашнє завдання. Вправа “Автонекролог”.</p> <p>12.5. Рефлексія заняття.</p> <p>12.6. Ритуал прощання. Вправа “Подарунок”.</p> | <p>60, з них:</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>30</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p> |
| | <p>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>5</p> <p>10</p> <p>35</p> <p>5</p> <p>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>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>5</p> <p>15</p> <p>25</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p> |
| | <p>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>15</p> <p>20</p> <p>15</p> <p>5</p> <p>5</p> |
| | <p>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>60, з них:</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>15</p> |

Кінець таблиці 2.1

| | | |
|----------------------|---|-----|
| | 16.4. Вправа “Як я себе оцінюю”. | 10 |
| | 16.5. Вправа “Внутрішній діалог”. | 10 |
| | 16.6. Рефлексія заняття. Вправа “Що я придбав?”. | 5 |
| | 16.7. Ритуал прощання. Вправа “Соняшник”. | 5 |
| Завершення тренінгу. | Тестування з використанням автоматизованого психодіагностичного комплексу “Психологічна безпека особистості”. | 300 |

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

2.2 Програма професійного психологічного тренінгу “Спокій та порядок”

Початок тренінгу. 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. Вступне слово ведучого. Ознайомлення учасників з метою, завданнями тренінгу

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.

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 або 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”

Мета: 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 аркуші паперу.

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

Мета: 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 – розподілитися 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. “Знавати” – який новий досвід, які почуття бажають відчути. 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 надати рекомендацію, щоб бути прийнятими в закритий елітний клуб.

Варіант 1. Підготувати рекомендацію на самого себе. В ній необхідно відобразити свої головні переваги, сильні сторони, подати 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).

У такий спосіб 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 зворотний 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, на ваш погляд, 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! Вишукуйтеся у трикутник! У коло! У два кола! Спасибі, поверніться, будь ласка, в коло.

Обговорення. 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”

Мета: 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, що у вас немає вух, то, мабуть, не мати мені цієї роботи.

Він 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 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, обумовлені самою людиною. Про ці внутрішні труднощі багато хто забуває. Кожен із вас самостійно запише 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 їх подолати.

О б г о в о р е н н я. 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”

М е т а: 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

М е т а: 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. Малюнкova техніка “Діалог на папері”

М е т а: розуміння учасниками особливостей ділової комунікації в різних ситуаціях управлінської, переговорної та іншої взаємодії; усвідомлення власних установок, що допомагають або заважають їм досягати свої цілі, взаємодіючи 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 це таким чином: група розділиться 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, тобто використовуючи лише малюнкові та графічні зображення. Для цього у кожного учасника будуть олівець, маркер тощо та один на двох аркуш паперу (бажано формату А3).

Олівці повинні бути однаковими за жорсткістю та протилежними за кольором, 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 взаємин.

Тренер пояснює завдання учасникам: “Розділіть аркуш на дві частини:

1) дозволяю собі, забороняючи іншим; 2) 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. 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; сформулювати позитивні стосунки в групі.

4.1. Ритуал привітання. Вправа “Знайомство”

Учасник групи називає своє ім’я та дві якості: одну, яка йому допомагає у спілкуванні, і другу, яка йому заважає. Інший 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 великі грудки 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, 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 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”.

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.

1. Постановка (виявлення) проблеми.
2. Прояснення ситуації.

3. Переведення 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 – до 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 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 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, які 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 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 зазначені притчі, потім їх обговорюють.

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 відчинити їх?” – запитав цар. Одні придворні тільки заперечливо хитали головами, інші, які вважалися мудрими, подивилися на двері ближче, але визнали, що не зможуть їх відчинити. 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 порізно спробував їх зрушити й, нарешті, різко штовхнув. О, диво, двері відкчинилися! 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 виникають труднощі, головне, не покладати рук, а долати їх, 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. Прошло 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 тільце було слабким і немічним, 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 тільце, 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 зміцніють.

– 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 черзі 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, яким пропонується за три хвилини скласти асоціативні ряди до слова “стрес”, що 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 стресу як психофізіологічного феномена; 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 нього всі говорять, але його ніхто не бачив, це ключове поняття нашого сьогоднішнього 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 можна зобразити метафору, образне художнє уявлення, своє бачення, розуміння стресу. Це також можуть бути цілком конкретні образи. Тренер каже: “Я не хочу налаштовувати вас на які-небудь ідеї – це ваш довільний малюнок. Не поспішайте, подумайте деякий час над тим, що ви зобразите, і 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 ставитеся: 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 здебільшого відмічають:

- високу суб’єктивну значущість подій;
- характеристики зовнішнього оточення (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 відбувається обговорення.

Ведучий відзначає, що конфліктні ситуації та виходи з них можуть повторюватись.

6.5. Рефлексія заняття. Вправа “Райдуга”

Учасникам пропонується уявити райдугу та виконати 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 у реагуванні на різноманітні стресори. Учасникам пропонується бланк з таблицею (табл. 2.2), в яку вони мають записати типові для них стресові ситуації, оцінити кожен стресор за п’ятибальною шкалою та відмітити свої почуття, думки, поведінку в цих ситуаціях стресу. Потім відбувається загальне обговорення.

Таблиця 2.2 – 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 фліпчарті 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.

Інструкція до другого етапу. У такт з вашим диханням ви вимовляєте формули:

- я розслабляюсь та заспокоююся;
- 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 справи.

Чи змогли Ви знайти рішення (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, і автобус не рухатиметься швидше.

Одержуючи неприємну звістку, 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”

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 “у 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 поділитися 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). Виділяють більш і менш ефективні стратегії.

Потім ведучий пропонує учасникам написати на аркуші паперу ще 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 сприяють 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 визначених 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 відчутти 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. Їм 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 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 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 відчутти напрямок руху, можна навіть поговорити з кимось з відволікаючих, потім знову продовжувати шлях (3 хв). Коли учасник досягне вершини пагорба, йому необхідно уважно подивитися на образ, що символізує його мету, відчутти 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 їх 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, 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 собі 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 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 відчуті 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, нашттовхнуло 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 – Микола, мені зараз весело, тому що...”.

Потім учасники об’єднуються у пари й кожен говорить своєму партнеру три слова (іменники), що характеризують його особистість. Наприклад: “Василь: 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 реалізовувати 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.

Кожному пропонується намалювати схему: посередині аркуша треба намалювати квадрат і вписати в нього особливості особистості, які здаються учасникам важливими для професійної діяльності. Навколо квадрата необхідно написати ті якості, які учасники не можуть використовувати у професійній діяльності, тому що, на їхню думку, вони не потрібні і, більше того, є недоречними.

Потім всі учасники по черзі презентують свої схеми. Інші 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 “Я бажаю всім”

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 продовжує 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 і 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 розплющатся, 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, 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 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-сміслової 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 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 імені (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. Керівник тренінгу коментує варіанти виконання цієї вправи, акцентуючи увагу на розмірах кіл. Молоді люди звичайно малюють кола так, що $M_n = C = M_b$ (M_n – минуле, C – сучасне, M_b – майбутнє), а літні люди по-іншому: $M_n > C, C > M_b$.

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”

Тренер розповідає: 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 смыслом робилися всі ці приписки на могильних плитах? А з яким саме смыслом?”. Смысл є у тому, що таким чином товариші оцінювали насиченість й загальну цінність життя людини.

І н с т р у к ц і я. Зараз ми загальними зусиллями складемо розповідь про деяку людину, яка у наш час (наприклад, у 2013 році) закінчила школу й прожила 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).

Тренер називає першу подію, наприклад: “Наш герой закінчив середню школу з двома трійками”. Потім учасники по черзі називають свої події. Всі вислови учасників фіксуються.

Коли останній учасник назве свою подію, вважається, що уявний герой вмирає у віці 75 років, відповідно до умов гри.

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).

Учасники, які назвали найбільшу й найменшу кількість років життя головного героя, коментують свої відповіді.

Група відповідає на питання (з подальшим обговоренням): “Які події могли б прикрасити ваше майбутнє життя?”.

Потім учасники самостійно придумують і записують 10-15 головних подій життя якогось гіпотетичного учасника вправи.

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 учасники проробляють особистісні цілі і цінності. Вона сприяє усвідомленню себе й своїх сильних сторін. Учасникам пропонується пройти всі етапи 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;
- стосунки 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 для цього оптимально організувати час.

2. Які ваші таємні бажання?

Запишіть на папері всі свої бажання, навіть найфантастичніші, все, чого вам хотілося б досягти. Включіть до списку прагнення й амбіції, що стосуються 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 б дивними або навіть маревними вони не здавалися. Нехай ваша фантазія досягає до самих зірок, навіть якщо ви на них не потрапите, ви дасте собі шанс бути до них 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 необхідно 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. Подумайте 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 звіряти 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 всупереч вашим цінностям? 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.

П р и к л а д. 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 (виконуючи 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, виконання якого дозволить досягти поставленої мети. Завдання повинно відповідати згаданим вище критеріям.

П р и к л а д. Конкретне завдання полягає в проведенні вихідного з близькою людиною у цікавій подорожі, вечера 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 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.

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, розвинення в учасників уміння проявляти позитивні емоції щодо оточуючих.

Ведучий: “Зараз ми станемо учасниками однієї дуже важливої справи. Річ у тому, що ми сьогодні аналізували себе як особистість і, можливо, навіть не замислювались, що про нас думають наші друзі. Саме зараз така хвилина, коли оточуючі будуть говорити про кожного щось позитивне: про душевне багатство, цінності, позитивні якості, які є в нас. Для цього ми сядемо в коло. Кожен по черзі скаже про 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 безладдя, 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 “Мобілізуюча 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 важчими.
Погляд спрямовано в одну точку.
Я спокійний, впевнений у своїх силах.
Емоції та воля єдині.
Розслабляються м'язи 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, у 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, основою яких є “не пережитий” стрес. Наймоднішим, а також, таким що часто ігнорують, засобом зцілення 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 є тепер шкідливим і заважає активно, конструктивно реагувати. До таких почуттів належать: страх, сором, провина, тривожність, гнів, неповноцінність, безпомічність, депресія, вразливість.

Світ об'єктивний, а наше сприйняття його й ми самі суб'єктивні. Проте наше самопочуття і 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

поводитися 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?”.

Т р е т і й е т а п (за Л. А. Пергаменщиком) тренер починає з коментаря 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 їх собі 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 уявляє рису характеру, навичку (або відсутність її), ставлення, 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”. 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 чи 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 почуттів.

Перший учасник підходить до імпровізованої піраміди (або реальної, з картону), простягає до неї руку й говорить, про що він дізнався, чого навчився за ці дні. Потім всі учасники по черзі підходять до піраміди, й поклавши свої руки на руки присутніх, розповідають, про 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. ін.

Що ми спостерігаємо? Негатив викликав протидію й по колу повернувся до автора в посиленому багатоголосному обуренні. Ланцюг замкнувся.

Чи є шанси змінити позицію ехо? Воно – 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” та ін.

Питання та короткий коментар тренера групі. 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 її 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 та 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, 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 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.

А тепер подивіться на правий пустий стовпчик та зробіть там надпис “мої бажання”. Кожен страх ховає за собою якийсь підсвідоме бажання, яке людина вважає нездійсненним, 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.

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 5 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, і наші побоювання можуть стати бажаннями, які реально можна реалізувати у нашому житті, і воно 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, промовляючи: “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 полицю 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. Інші 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. Ще інші, 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 них 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 щасливими, 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 вправи ведучій роздає учасникам своєрідну пам’ятку-рекомендацію – вірш відомого психолога Ральфа 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 піднятись.
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 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 якимось 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, яке 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.

2.3 Вправи для розвитку основних психологічних якостей, що складають структуру психологічної безпеки особистості фахівця екстремального виду діяльності

2.3.1 Вправи для розвитку морально-комунікативного компонента 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 щонайменше 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, “зворотний хід”, зміни тексту, повтори, помилки тощо. Завдання тренерської команди – зробити так, щоб кожний учасник відчув задоволення від довгої розмови з незнайомою людиною.

Вправа “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.

Тренер пропонує учасникам задати один одному питання, на які є що відповісти. 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 або стати на стілець, а всім присутнім сісти на підлогу.

Під час обговорення група найчастіше зазначає, що контакт поліпшувався, коли лунали компліменти.

Вправа “Рекомендація”

Учасникам вправи необхідно підготуватися і надати 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, подати 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, створюють 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, виконуючи цю вправу?
- 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.

Сядьте віч-на-віч із партнером і, дивлячись йому в очі, скажіть три фрази, починаючи кожна словами “я повинен”. Не надаючи вам зворотного зв’язку, партнер у відповідь висловить три фрази, починаючи кожна словами “я повинен”. Тепер поверніться до своїх фраз і замініть в них слова “я повинен” словами “я волію”, 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 замініть “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, взята з праці Дж. Келлі (1978), знімає напругу, що виникає у разі потреби вступити в розмову, і дозволяє покращити комунікативні уміння. Необхідний час – 30 хвилин.

Група ділиться 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 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 взяти 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, яке велике студентське містечко”. Через п'ять хвилин учасники діалога 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 набуватимуть все більші 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 домовляються між собою, наприклад, про те, де, коли і навіщо вони повинні зустрітися. Однак засоби спілкування в кожного обмежені. Серед трьох учасників один сидить із 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. Можливо проводити гру всіма трійками одночасно або 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. ін.) у 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 ціннішим, 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 поводиря 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 стає 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. Інші ідуть 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, 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 взаємин у

групі. В окремих учасників можуть виникнути ефекти, пов'язані зі зміною звичного ставлення до самого себе.

Також рекомендується перший рівень обговорення 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 і дає таку інструкцію: “Поділіться на пари. Встаньте друг проти 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 виконайте, 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.

В а р і а н т и. Вправу можна продовжити, ускладнивши завдання – список предметів скорочується до п'яти найменувань, а час ухвалення рішення – до 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 високий, тому група повинна мати також достатньо 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”.

О б г о в о р е н н я. 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 ведучого 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, сніговика і т. ін.);
- замінивши ліплення на малювання одним олівцем.

Д о д а т к о в і р е к о м е н д а ц і ї. 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 здебільшого знижує агресію й підсилює позитивну енергетику групи.

Вправа “Бар’єри 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: поділитися на трійки і створити образ такої людини. Треба буде зобразити його перед публікою (зіграти) і розповісти про нього найголовніше”.

Обговорення. Учасники вправи обговорюють “ідеального володаря часу”.

Завдяки чому 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.

2.3.2 Вправи для розвитку мотиваційно-вольового компонента 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 американський психолог 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 повертає увагу учасників до схеми розвитку внутрішньої мотивації (рис. 2.3).

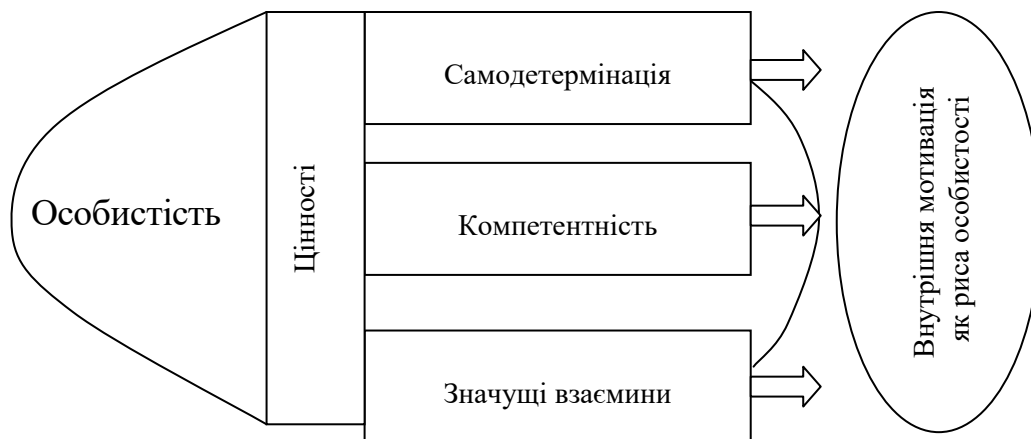


Рисунок 2.3 – Формування внутрішньої мотивації як риси особистості

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 – 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 відозмінює її таким чином, щоб вона відповідала її власній системі цінностей.

Вправа “Джерело енергії”

Тренер пропонує учасникам зручно сісти, розслабитися, уявити діяльність, до якої кожен з них 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 зігріває, 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, відчутти 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, матеріальний стан, 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 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 “Сходинки 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 сходинками. 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 указує на неї вістря стріли. Ваш лук заряджений і повністю готовий до пострілу, стріла націлена точно на мету. Відчуваєте, скільки енергії сконцентровано в стрілі. Вам треба лише відпустити її, 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 змушували 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. ін. 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 організації?

Вправа “Базові потреби”

Тренер говорить учасникам про те, що кожна з потреб можна віднести до однієї із трьох базових потреб, які виділив американський психолог Е. Л. Десі:

– потреба в самодетермінації (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 стосунках (потреба бути включеним у значимі стосунки 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).

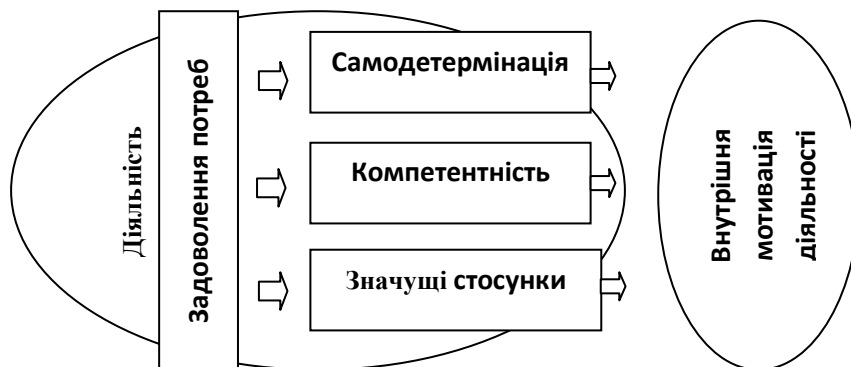


Рисунок 2.3 – Вплив задоволення потреб на розвиток внутрішньої мотивації

Після знайомства з факторами внутрішньої мотивації тренер пропонує розділитися на групи. Кожна із груп одержує по одній базовій потребі. Завдання – розробити систему 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 всіх груп відбувається теоретична презентація.

Якщо у когось в процесі роботи виникнуть зауваження чи пропозиції, то пропонується записати їх, 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 мінілекції на тему “Цілі організації й співробітників”.

Основні тези мінілекції:

- 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.

2.3.3 Вправа для розвитку ціннісно-сміслового компонента 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 він веде? Які ваші головні досягнення в минулому, теперішньому і майбутньому? Що допомагає вам крокувати життєвим шляхом, а що перешкоджає? Хто і що вас оточує? 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 втілювалося у реальність?

2.3.4 Вправи для розвитку компонента 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 відповідає на питання ствердливою 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 стосунках 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 та три гарних вчинки, що були здійснені протягом останнього тижня.

Потім кожен з учасників по черзі оголошує їх перед групою. 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), ставлення, 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. Така 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 першому заголовку протягом 1-2 хвилин. Що приходить вам у голову? Розплющіть 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 такі 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”. Давайте уявимо ситуацію, коли вам доведеться вибрати 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 жебраком і чекати на подаяння або ж підсудним і 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 “жебрак” 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 індіферентне. І в цьому сенсі будь-яке наше діяння очікує 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, яка вибрала картку жебрака, забезпечує собі право на три “подаєння”. 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 монету, а не камінь.

Людина, яка 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 важко. 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 постати перед судом – на це може просто не вистачити часу. Здобуття подаєння “жебраками” відбувається швидше, і всі вони отримують 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 бажаючих більше, то можна спочатку вибрати прокурора, адвоката і трьох суддів. Цих п’ять чоловік вибирають незалежно від того, хто вони – “жебраки” 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. Словна 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 зменшенню напруження, отже, і інтересу до гри. Хай краще не все 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, виявилось 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, 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 їх один одному. Під час підбиття підсумків ведучий задає такі питання:

- яке ваше самопочуття?
- яку нову інформацію ви для себе отримали з цієї вправи?
- чи потрібно висловлювати претензії? чим це корисно?

Вправа “Якості інших людей, які дратують”

Учасникам дають аркуші та відводять одну хвилину, аби записати якості інших людей, які дратують. 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.

2.3.5 Вправи для розвитку компонента 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. ін. 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. Після цього 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 предмет.

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”, шаблоновим, 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, почуваю себе...
8. У мене чимало недоліків. Наприклад...
9. Навіть близькі люди іноді не розуміють мене. Яюсь...
10. У товаристві осіб протилежної статі я звичайно почуваю 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 правила гри, ведучий пропонує кожному креслити уявні фігури на уявному листі. 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 рознімаючи рук. При цьому кульки не можна просто покласти на що-небудь або зажати між тілами, вони повинні постійно 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, виробляється впевнена поведінка в ситуації примусового фізичного зближення, коли необхідно 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 затиснувши 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 виконання цієї вправи?
- на які реальні життєві ситуації схожа вправа?

2.3.6 Вправи для розвитку компонента “стратегії подолання стресових ситуацій” психологічної безпеки особистості

Вправа “Безлюдний острів”

Вправа рекомендується на початкових стадіях формування групи. Їй не оголошують мету 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 група 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 тощо, 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 в п р а в и: створити ситуацію, в якій кожен учасник 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. 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 як пасивний спостерігач, якому дозволяється давати свідчення “судді”. Суддя є 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 “загиблі” 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, і така вправа буде 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.

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 кімнати 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 двох, 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 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.

2.3.7 Вправи для розвитку компонента “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 сприймали 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 кожен 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 можливість у рамках ролівої гри випробувати зустріч зі смертю. Учаснику вправи, який 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 учасника звучать сумнів у собі, нездатність встановити стосунки з іншими людьми, з'являється “святий Петро” в образі доброї пристаркуватої людини (ще одна допоміжна особа). Він 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. Вони є втіленням совісті учасника і всієї групи, оцінюють показання свідків і діляться власними почуттями з учасником, до того як виноситься вирок. Але присяжні не судять учасника. Перед тим як суд завершиться, суддя віддає свою роль учаснику, який, стоячи на самоті в просторі дії, повинен сам оголосити рішення суду і запропонувати рекомендації на майбутнє. Тут сцена завершується і учасника “повертають до життя”.

Вправа “Шахова дошка”

Ідея полягає в тому, що вміння 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. Пригадайте ситуацію з життя, коли потрібна була така підтримка. Давайте глянемо на це так. Простір дії стане шаховою дошкою, а кожний – шаховим королем. Королю потрібна допомога і підтримка з боку інших фігур. Подумайте, від кого можна чекати підтримки, і призначте цих людей слоном, королевою, конем, турою і пішаками. Зробіть розклад ідеальним або, навпаки, явно невдалим і, будь ласка, повідомте, якому з них ви віддали перевагу”.

Допоміжні особи, які виконують роль фігур, можуть пересуватися на власний розсуд або за вказівками короля на його захист чи на інші потенційно небезпечні позиції. Символічні значення ролей, відведених різним значущим особам у житті, позиції, що вони займають (або відмовляються займати), взаємодія їх з “королем” дають можливість діагностично оцінити його сімейну і соціальну систему підтримки. Тут можуть виявитися області конфліктів і труднощів, які треба вивчити в різноманітних сценах за допомогою різних технік рольових ігор.

Розділ 3

ПРОФЕСІЙНИЙ ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ, ЯКІ СКЛАДАЮТЬ СТРУКТУРУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО РИЗИКУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

3.1 Настанова до професійного психологічного тренінгу “Формування психологічної готовності до ризику військовослужбовця Національної гвардії України”

Військовослужбовцям НГУ доводиться виконувати службово-бойові завдання в умовах екстремальних ситуацій, які характеризуються дефіцитом часу; швидкоплинністю та мінливістю обстановки; загрозою для здоров'я та життя; інформаційним перевантаженням або недостатністю необхідної інформації; монотонністю і одноманітністю виконуваних дій; раптовістю виникнення екстремальної ситуації і, як наслідок, смисловою невизначеністю, що обумовлює актуальність дослідження їх психологічної готовності до ризику.

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

На сьогодні існує низка наукових досліджень, які розкривають сутність поняття “психологічна готовність до ризику”, визначають її особливості у представників ризиконебезпечних професій, серед них і у військовослужбовців НГУ. Проте відкритим залишається питання формування готовності до ризику військовослужбовця, яке є важливим для визначення його надійності, попередження розвитку у нього негативних емоційних станів, а також для попередження деструкцій у військовослужбовців, які залучаються до бойових дій.

Це змусило по-новому поглянути на проблеми службово-бойової діяльності, зокрема на проблему формування психологічної готовності до ризику у військовослужбовців НГУ.

На основі теоретико-методологічного та емпіричного досліджень проблеми психологічної готовності до ризику військовослужбовців НГУ, проведеного науково-дослідною лабораторією морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності НГУ, модель психологічної готовності до ризику у військовослужбовців НГУ має такі структурні компоненти:

- здатність до вольового зусилля (рішучість, сміливість, воля);
- військова товарицькість (довіра, толерантність, товарицькість);
- професійна ідентичність (патріотичність, законослухняність та професійна гідність);
- витримка (самовладання, організованість, дисциплінованість, обережність).

У розробленні психодіагностичного тренінгу автори поставили за мету

оптимізацію процесу розвитку компонентів психологічної готовності до ризику військовослужбовців НГУ.

Виходячи з даних проведеного дослідження (за допомогою регресійного аналізу даних психологічного обстеження), готовність до ризику у військовослужбовців НГУ має в своїй основі три складові: зосередженість на виконанні поставленого завдання; високий рівень взаємодії (можна вважати специфічним для військовослужбовців); здатність контролювати свій страх (у своїй основі має своєрідну для військовослужбовців мотивацію обов'язком).

Зазначені три складові у професійних військовослужбовців мають специфіку прояву залежно від особливостей їх професіоналізації, набуття професіоналізму.

Так, у офіцерів готовність до ризику тим вища, чим адекватніше розв'язані протиріччя, що визначають їх професійне становлення:

- повний контроль над собою і ситуацією – здатність проявляти спонтанність, діяти за ситуацією (йти за ситуацією);
- брати на себе повну відповідальність за підлеглих – делегувати відповідальність підлеглим;
- відверті – формальні стосунки з підлеглими;
- розумна обережність – сміливість.

У військовослужбовців військової служби за контрактом такими протиріччями є:

- точність виконання наказу – здатність проявляти тактичну гнучкість, виконуючи наказ;
- довіра командирів – виконавча самостійність;
- висока довіра товаришам – суворість у міжособистісних стосунках;
- напруження – спокій (як особливості саморегуляції при прогнозуванні небезпеки, вироблені на основі досвіду);
- обережність – схильність до ризикованих дій (як особливості виконавчих дій вироблених на основі досвіду).

У військовослужбовців строкової служби готовність до ризику багато в чому є похідною від особливостей їх соціалізації (а не професіоналізації), від того, як були розв'язані протиріччя, що визначають набуття статусу в військовому колективі:

- конформізм – здатність протиставити себе групі (нонконформізм);
- рефлексивність та чутливість до різних аспектів ситуації – самовпевненість;
- обережність – прагнення “показати” себе (використання ризикованих дій).

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

- формування вольової саморегуляції (рішучості, сміливості, волі);
- формування комунікативного вміння (довіри, толерантності, товариськості);
- розвинення здатності до позитивного ставлення до себе та адекватного самооцінювання, оцінювання інших людей і їх взаємин;

- формування здатності до рефлексії;
- формування і розвиток здібності прогнозувати поведінку людей і передбачати результати власної діяльності;
- розвинення особистісних рис, властивих військовослужбовцю-професіоналу;
- актуалізація наявних професійних властивостей та вмінь особистості;
- збагачення професійного і життєвого досвіду.

Програма професійного психологічного тренінгу “Формування психологічної готовності до ризику військовослужбовця НГУ” складається з чотирьох блоків по 6 год (4 дні занять по 6 год з перервою 40 хв), які спрямовані на розвинення компонентів психологічної готовності до ризику.

Вправи, що входили до складу професійного психологічного тренінгу, були розроблені або запозичені в інших дослідників [16, 17, 23, 27–31] та адаптовані відповідно до мети і завдань програми формуючої частини дослідження. Підбір вправ тренінгу психологічної готовності до ризику здійснювався диференційовано, залежно від компонента психологічної готовності до ризику, 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 (табл. 3.1).

Таблиця 3.1 – Модель професійного психологічного тренінгу психологічної готовності до ризику військовослужбовців НГУ

| Створення психолог. умов роботи тренінгової групи | Розвинення компонентів психологічної готовності | | Заняття з елементами тренінгових вправ (мінімальний час на вправу) | | |
|---|---|--|--|---|--|
| | компонент готовності | психолог. характеристики особистості | офіцери | військовослужб. строкової служби | військовослужб. військової служби за контрактом |
| Інформац. збагачене середовище; відсутність регламентації поведінки; позитивна творча атмосфера; заборона негативного оцінювання; навчання креативним способам мислення; демонстрація високих | Здатність до вольового зусилля | Рішучість, сміливість, воля | Заняття 1 Вступ, самопрезентація. «Внутрішнє виправдання». «Самопрезентація». «Сон про майбутнє». «Спільне малювання карти майбутнього». «Карта майбутнього». Оцінювання стану / експрес-діагностика. | Заняття 1 Вступ, самопрезентація. «Кулька у повітрі». «Розуміння цілей». «Пори року моєї душі». «Гірська вершина». «Людина». «Пошук найкращої альтернативи». Оцінювання стану / експрес-діагностика. | Заняття 1 Вступ, самопрезентація. «Очі в очі». «Дві шеренги». «Присідушки». «Болото». «Хороше у поганому». Оцінювання стану / експрес-діагностика. Заняття 2 «Утримати рівновагу». «Відчуття часу». |
| | Військова товариськість | Довіра, толерантність, товариськість | | | |
| | Професійна ідентичність | Патриотичність, законослухняність, професійна гідність | | | |

Кінець таблиці 3.1

| | | | | | |
|--|--------------------------------|--|--|--|---|
| <p>результатів відомих і досвідчених фахівців; встановлення соціальних професійних контактів з метою набуття позитивного досвіду; мотиваційне оточення особистості</p> | <p>Витримка (самовладання)</p> | <p>Організованість, дисциплінованість, обережність</p> | <p>Заняття 2 «Коло і трикутник». «Дванадцять». «Підніміться зі стільців». «Рухи по одному». «Дві шеренги». «Сова». Заняття 3 «Свідомий контроль». «Утримати рівновагу»; «Відчуття часу». «Вантажник». «Багатоніжка». «Ледачі вісімки». Заняття 4 Рольова гра «Самодопомога при тривозі». Вправи: «Поза кучера на дрожках». «Людина». «Я пишаюся». «Мішень». Анкетування «Ефективність тренінгу».</p> | <p>Заняття 2 «Самоаналіз. Самоконтроль». «Доведи за мене справу до кінця!». «Скажи “ні”». «Складні ситуації». «Валіза». «Свічка». Заняття 3 «Мій досвід і моменти професійної діяльності». «Премія». «Я пишаюся». «Самопрезентація». «Митниця». «Дерево професійного зростання». «П’ять кроків». «Поговоримо про день вчорашній». Заняття 4 «Привіт, індивідуальності!». «Берлінська стіна». «Впасти зі стільця». «Я так боюся...». «Що зупиняє мене?». «Упевненість в собі». Самооцінка. «Мішень». Анкетування «Ефективність тренінгу».</p> | <p>«Свідомий контроль». «Берлінська стіна». «Багатоніжка». «Ледачі вісімки». Заняття 3 «Коло і трикутник». «Дванадцять». «Підніміться зі стільців». «Лабірінт». «Рухи по одному». «Сова». Заняття 4 «Самодопомога при тривозі». «Поза кучера на дрожках». «Людина». «Ведений». «Сенс життя». «Мішень». Анкетування «Ефективність тренінгу».</p> |
|--|--------------------------------|--|--|--|---|

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

3.2 Програма професійного психологічного тренінгу “Формування психологічної готовності до ризику військовослужбовця Національної гвардії України”

Заняття з елементами тренінгових вправ для офіцерського складу

М е т а: удосконалення здатності проявляти сміливість (розумну обережність), спонтанність, відповідальність та відвертість у стосунках з підлеглими, здатності діяти за ситуацією.

Заняття 1

М е т а з а н я т т я: усвідомлення динаміки (вікового та професійного розвитку) мотиваційної сфери.

Оцінювання стану. 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.

Вправа 1.1 “Внутрішнє виправдання”

І н с т р у к ц і я: Учасникам пропонується низка завдань.

Пройтися, як ходить:

- дитина двох років;
- дуже стара людина;
- п’яний чоловік;
- 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 серію таких вправ.

Вправа оцінюється позитивно за виразність міміки і пластики, цікаві знахідки, відповідність стимулові, рухливість 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).

Вправа 1.2 “Самопрезентація”

І н с т р у к ц і я. Учасникам пропонується самопрезентувати себе як професіонала. Для цього кожному потрібно уявити якомога повніше психологічний портрет людини, з якою спілкуватиметься.

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

Всі члени групи включаються в обговорення запитань керівника: які прийоми використовувалися вами у створенні портрета партнера по спілкуванню? чому саме ці техніки були вибрані для спілкування? чи враховували ви особливості вашого темпераменту, характеру для розробки моделі спілкування? наскільки відрізняється ваша модель від звичного для вас способу поведінки?

Вправа 1.3 “Сон про майбутнє”

М е т а: усвідомити свої глибоко приховані бажання. За допомогою спрямованого уявлення учасники можуть інтуїтивно прояснити для себе свої цілі, очікування і бажання (подумки повертатися у минуле або, навпаки, заглядати у майбутнє).

І н с т р у к ц і я. Сядьте зручніше і заплющте очі. Дихайте 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 відлічувати час. 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 с).

Потім уявіть собі, що годинник поступово починає згасати, ви засинаєте. Ви знаходитеся саме там, де вам буває легко заснути. Сон переносить вас у бажане майбутнє.

У цьому сні з’являються різні образи: одні з них 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 спостерігати за стрілками. Це дозволить вам знову зосередитися. За ці кілька хвилин ви зможете пережити ті важливі події, на які сподіваєтеся у майбутньому (3-5 хв).

А тепер повертайтеся назад. Не кваплячись, розплюште очі, випряміться, потягніться.

Обговорення: Опишіть свій сон про майбутнє. При цьому ви можете доповнити його новими деталями, які спали на думку.

Вправа 1.4 “Спільне малювання карти майбутнього”

Ця вправа є логічним продовженням попередньої, але вимагає від учасників коригувань та узгодження своїх цілей із цілями 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 маніпулювання людьми, який зворотний ефект може мати “використання” людей?

Вправа 1.5 “Карта майбутнього”

Мета: усвідомлення своїх цілей, створення наочної картини свого майбутнього.

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 існують на шляху до них, які нові можливості відкриваються.

Інструкція. 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 40 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?

Рефлексія. Під час обговорення звертати увагу на те, що цінність мети може змінюватися залежно від обставин, розвитку наших особистостей. Цілі не є тим, що дається раз і назавжди, і треба вміти їх коригувати. Варто

звертати увагу на роль спільних дій у досягненні поставлених цілей, на роль життєвого плану, підводити до усвідомлення ресурсності дружби і планів на майбутнє для подолання життєвих труднощів, відчаю, можливо, й суїцидальних думок.

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. 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.

О ц і н ю в а н н я с т а н у (експрес-діагностика). Після першого дня 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.

Д о м а ш н є з а в д а н н я. Сплануйте 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 найперше 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 їх на потім створить вам непотрібні проблеми – братися за них самому і негайно.

Потім ідуть справи важливі, але не термінові. Такі завдання можна відкласти, проте, вони можуть здійснити сильний вплив у довгостроковій перспективі, 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 завдання 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 часового резерву. Їх по можливості потрібно передоручати або зменшувати їх кількість.

Логічно припустити, що не термінові і не важливі справи взагалі не мають ніякого значення і наслідків у разі їх невиконання. Такі справи можна сміливо викреслювати з вашого списку.

Заняття 2

М е т а: набуття вміння інтуїтивно розуміти наміри інших членів групи та координувати з ними свої дії, брати на себе відповідальність за дії членів команди, проявляти спонтанність і діяти за ситуацією.

Вправа 2.1 “Коло і трикутник”

М е т а: удосконалення вміння контролювати свої дії.

І н с т р у к ц і я. Беремо в кожену руку по олівцю й починаємо малювати лівою рукою коло, а правою – трикутник. Початок і кінець малювання для правої й лівої руки є одночасним. Під час малювання олівці не можна відривати від паперу. Потрібно, щоб коло було круглим, а трикутник – з трьома кутами. Процедуру повторюйте до досягнення позитивного результату. Потім міняємо руки: права малює коло, ліва – трикутник.

Вправа 2.2 “Дванадцять”

М е т а: тренування навичок впевненої поведінки у ситуаціях, коли необхідно оперативно реагувати на зміни.

І н с т р у к ц і я. Учасники групи сідають у коло. Ведучий вказує на когось з них та називає число від 2 до 12. Той, на кого вказав ведучий, демонструє на пальцях це число. Той, хто справа от нього, демонструє число на одиницю менше, наступний – ще менше, і так до 0. Хто затримається або зробить помилку, виходить з гри.

Вправа 2.3 “Підніміться зі стільців”

М е т а: тренування рішучості, вміння інтуїтивно розуміти наміри інших членів групи та координувати з ними свої дії.

І н с т р у к ц і я. Учасники групи сидять колом. Ведучий “викидає” на руках якусь кількість пальців. З учасників повинні одночасно піднятися стільки, скільки пальців продемонстрував ведучий. (Раніше домоворюватися щодо способів виконання вправи не можна).

О б г о в о р е н н я. Хто і чим керувався, коли йому вставати, а коли сидіти на місці?

Вправа 2.4 “Рухи по одному”

М е т а: тренування уміння брати на себе відповідальність в ситуаціях, коли помилка створює ризик програшу команди.

І н с т р у к ц і я. Учасникам пропонують довільно розміститися у приміщенні, після чого вони по команді ведучого починають послідовно переміщуватися в довільному напрямі, дотримуючись таких правил.

У кожен момент часу може переміщуватися тільки один учасник. Якщо почали рух двоє або більше учасників одночасно, вправа вважається невиконаною і починається спочатку. Будь-який учасник може знаходитися в русі не більше 5 секунд підряд, потім він повинен зупинитися. Одна людина може рухатися і кілька разів за раунд, але не підряд. Моменти, коли ніхто не переміщується, теж можуть бути не більше 5 секунд. Якщо за цей проміжок часу ніхто не починає рухатися, це вважається програшем і вправа починається спочатку.

Учасникам слід виконувати вправу, не порушуючи цих правил, щонайменше дві хвилини. Переговорюватися в процесі виконання вправи не можна.

Вправа 2.5 “Дві шеренги”

М е т а: розвиток спритності, впевненості в своїй реакції на обставини, що швидко змінюються.

З а б е з п е ч е н н я: м'яч.

І н с т р у к ц і я. Учасники діляться на дві команди, які шикуються в шеренги навпроти одна одної на відстані 6-7 м (для учасників з гарною фізичною підготовленістю – до 10 м), інтервал між сусідами 50-60 см.

Ведучий від кожної з команд встає у протилежну шеренгу. Той ведучий, чия команда дістала право першого ходу (це визначається жеребкуванням), кидає м'яч будь-якому члену своєї команди, який стоїть в протилежній шерензі.

Якщо учасник ловить м'яч, то він переходить разом з ним у протилежну шеренгу, кидає його іншому члену своєї команди. Якщо м'яч падає на підлогу або його ловить гравець з другої команди, право кидка переходить до неї.

З а в д а н н я: всією командою перейти в протилежну шеренгу.

Кидаючи і ловлячи м'яч, гравці не мають права залишати своє місце в шерензі.

Вправа 2.6 “Сова”

М е т а: тренування вміння діяти відповідно до мінливої ситуації.

І н с т р у к ц і я. Один з учасників – ведучий, зображує сову, яка в денний час охороняє свою здобич. Але вона птах нічний, на яскравому сонячному світлі нічого не бачить (очі ведучого закриті або зав'язані) і тому не може літати (заборонено сходити зі свого місця). Здобич, яку зображують 10-15 зім'ятих аркушів паперу, лежить у ніг ведучого. Решта учасників розташовуються навколо, зображуючи зграю денних птахів, і за сигналом ведучого намагаються вкрати у “сови” її “здобич”. Той, кого зловила “сова”, вибуває з гри. За одну спробу дозволяється потягти тільки один шматок “здобичі”. Перемагає та нагороджується аплодисментами той учасник, який добуває найбільше таких шматків.

О б г о в о р е н н я. Що ще, крім спритності, потрібно, щоб бути успішним у грі? Хто, на думку учасників, виявився найбільш результативним гравцем у кожній з команд?

Р е ф л е к с і я. Учасників по колу просять описати свої враження від проведеного тренінгового заняття, а також оцінити, наскільки воно відповідало очікуванням. Необхідно обговорити враження від усього дня тренінгу, оцінити, наскільки він відповідав очікуванням, наскільки був корисним, як набуті знання можна використовувати у подальшій професійній діяльності.

Д о м а ш н є з а в д а н н я. Продовжуйте планувати кожен день цього тижня. Варто зібратися і змусити себе зробити найперше те, що принесе

найбільшу вигоду і результат.

Важливим для планування є правило: “З’їж жабу вранці”. Що значить “з’їсти жабу”?

Стара притча говорить: якщо перед усім 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 3

М е т а з а н я т т я: розвиток вольового зусилля, здатності переведення розробленого плану у реальні дії, тренування рішучості, вміння брати на себе відповідальність навіть у разі нестачі інформації.

Вправа 3.1 “Свідомий контроль”

М е т а: вироблення навички свідомого контролю виконання рухової вправи.

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 закривають 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 вправи.

Вправа 3.2 “Утримати рівновагу”

М е т а: вдосконалення впевненості у своїх діях, розвиток рівноваги.

І н с т р у к ц і я. Про те, як людина утримує рівновагу тіла за малої площі опори, можна судити, наскільки вона внутрішньо врівноважена, впевнена у собі і самостійна у ситуаціях, коли немає на що (або на кого) опертися.

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.

О б г о в о р е н н я. 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).

Вправа 3.3 “Відчуття часу”

М е т а: розвиток швидкості прийняття рішень у складних ситуаціях.

І н с т р у к ц і я. Усі 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 ній. 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 3.4 “Вантажник”

М е т а: розвиток сили волі.

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 в кузов машини.

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 зі стільця, а сидіти у вільній позі, з нормально піднятою головою і прямою шиєю, відірвавши її від спинки стільця.

За сигналом учасники підскакують зі стільця і знову піднімають уявний тягар, повторюючи увесь цикл рухів. Ритм вправи повинен бути чітко узгоджений із ритмом дихання.

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

Вправа 3.5 “Багатоніжка”

М е т а: розвиток відповідальності в командних діях.

І н с т р у к ц і я. Учасники діляться на 2-3 команди, стають у колони. Кожен з них згинає ліву ногу, береться двома руками за зігнуту ногу учасника, який стоїть попереду (в області гомілковостопного суглоба). За командою ведучого колони в такому вигляді починають рухатися, між ними організується змагання на швидкість переміщення. Зігнуті ноги можна зв’язати мотузкою.

О б г о в о р е н н я. Учасники обмінюються своїми враженнями від гри і міркуваннями щодо того, хто зробив найбільший внесок у перемогу.

Вправа 3.6 “Ледачі вісімки”

М е т а: розвиток сили волі.

І н с т р у к ц і я. Візьміть в обидві руки по олівцю й намалюйте одночасно кожною рукою вісімку/знак нескінченності. Потім накресліть вісімки у повітрі одночасно обома руками.

О б г о в о р е н н я. Учасників по колу просять висловити, що вони очікують від тренінгового заняття, а також оцінити, наскільки вони відповідали очікуванням.

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

Р е ф л е к с і я. Учасників по колу просять описати свої враження від проведеного тренінгового заняття, а також оцінити, наскільки вони відповідали очікуванням. Необхідно обговорити враження від усього пройденого дня тренінгу, оцінити, наскільки він відповідав очікуванням, наскільки був корисним, і як набуті знання можна використовувати у подальшій професійній діяльності.

Заняття 4

М е т а: допомогти собі та іншим справлятися з переживаннями (відчуттям тривоги), показати неповторність кожної особистості, необхідність дотримання правил взаємодії людей у суспільстві, поваги прав інших.

Рольова гра “Самодопомога при тривозі”

Коли людина відчуває страх, вона боїться чогось конкретного (поранення, каліцтва, втрати товаришів під час бою та ін.), переживаючи відчуття тривоги, людина не знає, що саме є джерелом цього відчуття. Тому стан тривоги важче, ніж стан страху.

1. Перетвори тривогу на страх. Намагайся зрозуміти, що саме тебе турбує. Іноді цього буває достатньо, щоб напруга знизилася, а переживання стали не такими болісними.

2. Найболісніше переживання при тривозі – це неможливість розслабитися. Напружені м’язи, в голові крутяться одні і ті ж думки, тому корисно буває зробити декілька активних рухів, фізичних вправ, щоб зняти напругу.

3. Складні розумові операції теж допомагають знизити рівень тривоги. Спробуй рахувати: наприклад, по черзі в думці віднімати від 100 то 6, то 7; перемножувати двозначні числа; порахувати, на яке число припадав другий понеділок минулого місяця. Можна згадувати або складати вірші, придумувати рими тощо.

4. Зроби вправу “Поза кучера на джоржках”. Це допоможе тобі заспокоїтися, ефективно зняти фізичну і психічну напругу, що має величезне

значення для профілактики перевтоми, неврозів і психосоматичних захворювань, джерелом яких є стрес. Відновлення сил в аутогенному стані (у разі регулярного виконання цієї вправи) відбувається набагато швидше, ніж під час сну або простого відпочинку. Така поза застосовується найчастіше, тому що можна тренуватися практично всюди, де є стілець, табурет, ящик відповідної висоти та ін.

Критерій придатності підручних засобів для занять в позі “кучера на дрожках” – розташування сидіння і стегон того, хто займається, паралельно підлозі.

Перед заняттям слід ослабити поясний ремінь, розстібнути верхній гудзик сорочки, зняти годинник, окуляри.

Вправа 4.1 “Поза кучера на дрожках”

М е т а: зняття боязні занять у присутності інших людей.

І н с т р у к ц і я. Для того, щоб прийняти позу “кучера на дрожках”, необхідно:

- сісти на край сидіння так, щоб край стільця був на складках сидниць;
- широко розставити ноги, щоб розслабити м’язи, які зводять стегна;
- гомілки поставити перпендикулярно підлозі (якщо після цього залишається напруга в гомілках, посуňte стопи вперед на 3-4 см до зникнення напруги);
- голову опустити вперед, щоб вона висіла на зв’язках, і згорбити спину;
- погойдуючись назад-вперед, переконатися, що поза стійка завдяки рівновазі між опущеною головою і згорбленою спиною;
- покласти передпліччя на стегна так, щоб кисті м’яко огинали стегна і не торкалися одна одної; спиратися передпліччями на стегна не треба, оскільки поза стійка і без цього;
- закрити очі, дихати спокійно, як уві сні, роблячи вдих і видих через ніс.

Спочатку поза здається незручною, але у міру її освоєння виявляються її достоїнства: невибагливість і універсальність; опущена голова робить невидимим обличчя, що важливе багатьом тим, хто займається.

Поширені помилки: сідають не на край стільця, а на все сидіння, що спричинює затікання ніг; недостатньо горблять спину і не до кінця опускають голову; надмірно нахиляються вперед, що спричинює біль у шії; спираються передпліччями на стегна.

Вправа 4.2 “Людина”

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

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. Потім кожен пише 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 з вас збіглися всі позиції? У кого збіглася одна позиція? У кого збіглося декілька позицій? Чи є учасники, в яких не збіглася жодна з позицій? Про що говорять відмінності?”.

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

Потім ведучий пропонує учасникам розмістити паперові силуети на великому аркуші паперу.

Обговорення. Що нагадує вам ця картина? (клас, суспільство, в якому ми живемо). Що допомагає нам, незважаючи на наші відмінності, жити в злагоді?

Вправа 4.3 “Я пишаюся”

Мета: розвинути почуття власної значущості, рефлексію.

Інструкція.

1. Назвіть п’ять моментів свого життя, якими ви пишаєтесь.
2. Виберіть у своєму списку одне досягнення, яким ви пишаєтесь найбільше.
3. Встаньте і промовте, звертаючись до усіх: “Я не хочу хвалитися, але...”, і доповніть фразу словами про своє досягнення.
4. Невербально продемонструйте свою гордість.
5. Тричі повторіть вербально і невербально те, чим ви пишаєтесь.

Обговорення. Що ви відчували, коли ділилися своїми досягненнями? Як вам здається, у момент вашого виступу інші переживали те ж саме, що і ви? Що викликало переживання? Чи важко було виконати завдання?

Вправа 4.4 “Мішень”

Мета: підбити підсумки тренігової групи за весь період; здійснити кількісний і якісний аналіз важливих складових тренінгових вправ.

Незважаючи на те, що в кінці кожного тренінгового дня підбиваються підсумки, які дозволяють слідкувати за всіма процесами, що відбуваються у групі, обов’язковою процедурою завершення багатоденного тренінгу повинно бути підбиття підсумків і оцінювання отриманих результатів усієї групи та кожного її члена.

Процес має кульмінаційний характер, якщо супроводжується глибокою рефлексією всієї групової роботи, емоційністю, вдячністю всіх учасників, які досягли таких результатів, й гіркотою розлучення.

На цьому етапі роботи не тільки підбиваються підсумки у цілому, а також намічаються шляхи подальшої роботи над собою кожним членом групи.

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

Запропоновані вправи у блоці підсумків, як і у всіх попередніх блоках, дозволяють керівникові тренінгу вибирати ту вправу, яку він вважає доцільною в конкретній ситуації і на певному етапі тренінгу особистісного зростання.

Як стверджують представники нейролінгвістичного програмування, чим більше вибір, тим людина вільніша у своїх діях і вчинках.

І н с т р у к ц і я. Шановні учасники, в кінці заняття я прошу залишити відмітку у вигляді крапки на мішені в шести секторах. Місце вашої відмітки залежить від вашої роботи за шістьма критеріями:

- діяльність керівника;
- зміст занять;
- діяльність учасника (самооцінка);
- психологічний клімат в групі;
- особистісне зростання пов'язане: з емоційною сферою (переживаннями, почуттями тощо), пізнавальною сферою (знаннями, навичками, уміннями), поведінковою (діями, вчинками, ставленнями);
- 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. Ваші найяскравіші враження, пов'язані з тренінгом.

Анкетування “Ефективність тренінгу”

Наш тренінг “Формування психологічної готовності до ризику військовослужбовця НГУ” підійшов до фінішу. Ми з вами упродовж 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 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 ризику 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 бути для вас керівництвом до дій протягом всієї служби у Національній гвардії України.

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.

Таблиця 3.2

| № | 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 |

Заняття з елементами тренінгових вправ для військовослужбовців строкової служби

М е т а: розвиток усвідомлення у себе здатності залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених службових завдань, навчитися формулювати позитивні та реалістичні цілі й повідомляти про них у відкритій формі. Складання перспективного життєвого плану з урахуванням обставин і цілей соціального оточення.

Заняття 1

М е т а: навчання гнучкому плануванню як важливому етапу 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. Учасників також просять висловитися про свої очікування від цього тренінгового дня.

Вправа 1.1 “Кулька у повітрі”

М е т а: усвідомлення того, чи вдається нам чути інших людей, спонукання бути уважним до товаришів.

І н с т р у к ц і я. Учасники об’єднуються у команди по 3-4 чоловіки і стають в коло, тримаючись за руки. Кожна команда отримує п’ять надутих гумових кульок. Необхідно утримати їх у повітрі протягом 5 хв, не відпускаючи рук. При цьому не можна просто покласти їх на що-небудь або затиснути між тілами, вони повинні постійно 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 виконати таке завдання.

Вправа 1.2 “Розуміння цілей”

І н с т р у к ц і я. 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 запитання. Пишіть усе, що спало вам на думку, яким би загальним, абстрактним або тривіальним написане не здавалося. Ви можете записати 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 запитання, а потім ще дві хвилини на те, щоб переглянути список. Відповідь на це запитання має допомогти виявити ваші цілі більш чітко, ніж за першою спробою. Відкладіть убік і цей список.

Щоб побачити свої цілі з іншої позиції, напишіть на третьому аркуші: “Якби я знав, що мені залишилося жити шість місяців, починаючи від сьогоднішнього дня, як би я їх прожив?”. Це запитання потрібне для виявлення важливого для вас, якому ви досі навіть не приділяли уваги. Знову витратьте на відповідь 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 записаних. Порівняйте всі чотири списки.

О б г о в о р е н н я.

Чи є теми, які проходять червоною ниткою через усю різноманітність ваших бажань?

Чи не належать усі ваші цілі до однієї категорії, наприклад, соціальної чи 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 такий 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.

Вправа 1.3 “Пори року моєї душі”

І н с т р у к ц і я. Не всі свої цілі ми ставимо 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 природі. Зокрема саме у природі спостерігаємо втішну сталість змін. Усі рослини і тварини проходять через цикл 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 природа починає наступний цикл становлення, зникнення і нового народження.

Якщо ми хочемо збирати урожай, то сталість змін пір року повинна нас заспокоювати. Якщо ж ми прив'язуємося лише до мрій про цвітіння, то кругообіг 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 якесь почуття, ваша життєва філософія чи 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, що поки 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 зародження інтересу до кулінарії, або зростаюче бажання подорожувати. Намагайтеся писати якомога конкретніше, але вкластися у 15 хвилин.

А тепер виберіть із другого списку той пункт, який вам особливо цікавий. Напишіть до нього невелике пояснення. Яка його передісторія, що саме зароджується? Що допомагає, а 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, що втрачають свою значимість? Яким буде ваше життя, якщо те, що виникло, розвиватиметься далі?

Вправа 1.4 “Гірська вершина”

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 гори: Памір, Тибет, Гімалаї, Карпати. Десь на вершині гори 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. З недосяжної висоти подивіться на те, що залишилось там далеко біля підніжжя гори. Які дріб'язкові, незначні звідси ті проблеми, які вас хвилювали! Оцініть – чи варті вони ваших зусиль і 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.

Обговорення. Чи вдався вам політ? Які почуття під час польоту ви пережили? Чи змінилося ваше ставлення до власних проблем? Чи знаєте способи розв'язання власних проблем?

Вправа 1.5 “Людина”

Мета: показати неповторність кожної особистості, необхідність дотримання правил взаємодії людей у суспільстві, поваги прав інших.

Інструкція. Кожен учасник отримує аркуш кольорового паперу А4. Необхідно скласти аркуш вертикально навпіл, а потім без ножиць, тільки руками, “вирізати” силует людини. Кожен учасник пише на паперовому силуеті людини свою мрію, захоплення, назву книги, 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. Ведучий проводить обговорення: “У кого з вас збіглися всі позиції? у кого збіглася одна позиція? у кого збіглося декілька позицій? чи є учасники, в яких не збіглася жодна з позицій? про що говорять відмінності?”

Ведучий коротко коментує: “Наші відмінності свідчать про те, що всі ми різні, вони підкреслюють нашу індивідуальність. А тепер розмістіть всі паперові силуети людини на великому аркуші”.

Обговорення. Що нагадує вам ця картина? (клас, суспільство, в якому ми живемо). Що допомагає нам, незважаючи на наші відмінності, жити в злагоді? (правила).

Вправа 1.6 “Пошук найкращої альтернативи”

Інструкція. 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.

О б г о в о р е н н я. 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 звернути увагу на перспективність використання соціальної взаємодії як такого способу. Під час групового обговорення необхідно стимулювати усвідомлення використовуваних учасниками тренінгу способів пошуку альтернатив (погляд здаля, вихід з емоційно забарвленої ситуації тощо).

Домашнє завдання

Заведіть щоденник. Складіть плани на рік, місяць, тиждень і напишіть окремо план на кожен день. Їх необхідно складати аж до найбільш глобальних життєвих планів на багато десятиліть. Звичайно, жодна людина не у змозі чітко дотримуватися раз і назавжди складеного плану на все життя, однак, це не означає безглуздість 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 проєкт тощо), і закінчуючи найбільшими життєвими цілями. Для боротьби з прокрастинацією психологи пропонують поділити всі справи на чотири категорії, залежно від того, важливі вони чи ні, 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.

Заняття 2

М е т а: саморозвиток морально-вольових якостей, набуття практичного досвіду вольової саморегуляції, розвиток навичок постановки мети й здійснення вольових дій, рефлексія й розвиток вольових якостей, мобілізація волі для подолання складних ситуацій, уміння відмовити в необґрунтованому проханні.

Вправа 2.1 “Самоаналіз. Самоконтроль”

М е т а: мотивація та складання плану розвитку волі.

І н с т р у к ц і я. Зараз ми будемо тренувати волю.

Спочатку потрібно мобілізувати свою енергію – розвинути сильне бажання стати вольовою людиною, потім скласти конкретний план розвитку волі й зробити необхідне, щоб його втілити.

Важливо зрозуміти мету, якої ви хочете досягти, зміцнивши свою волю. Подумайте й запишіть: “Я хочу розвинути силу волі для того, щоб...”.

Подумайте про причини, які підштовхнули вас зміцнити свою волю.

Уявіть собі ті неприємності, що завдали вам та вашим близьким слабовілля, неорганізованість. Уявіть собі ті неприємності, що можуть через це відбутися. Напишіть список цих неприємностей. Відчуйте й запишіть почуття, що викликали у вас ці спогади (сором, невдоволення собою, прагнення уникнути подібної поведінки в майбутньому, бажання змінити себе тощо).

Уявіть собі переваги, що можуть надати вам розвиток волі і ті блага, що ви та ваші близькі від цього отримають. Запишіть кожен з цих переваг.

Знову обдумайте свою мету розвитку волі, подумайте й уточніть її.

Ви маєте скласти план і визначити конкретні кроки для досягнення мети.

Складіть список негативних звичок, із якими будете боротися. Напишіть: “Я не буду...” (гніватися, лаятися, курити тощо).

Подумайте, які корисні звички ви хочете виховати у собі. Напишіть: “Я буду...” (обмежувати себе в їжі, дотримуватися режиму дня тощо).

Подумайте й напишіть проміжні етапи досягнення мети: “Щоб просуватися до своєї мети, я повинен регулярно робити...”.

Визначіть термін досягнення кінцевого результату. Напишіть терміни виконання кожного етапу й ведіть щоденний контроль виконання. Це дасть можливість стежити за власними успіхами й просуватися до мети.

Якщо ви вирішили розвивати волю, не відкладайте це на завтра. Починайте щодня виконувати власний план. Стежте за тим, скільки витрачаєте грошей, проводите часу в інтернеті або перед телевізором. Робіть те, що ви запланували.

Проаналізуйте, як ви використовуєте власний час, наскільки продуктивно пройшов день. Як можна більш раціонально використовувати час?

Вправа 2.2 “Доведи за мене справу до кінця!”

М е т а: усвідомлення того, як важливо вміти доводити до кінця розпочату справу.

І н с т р у к ц і я. Сила волі проявляється в умінні завершити справу. Послідовно кожний розповідає про справу, яку він не закінчив. Інші задають уточнюючі питання. Потім група має вирішити, як потрібно було б завершити цю справу. Ведучий стежить за дискусією та спрямовує її у правильне русло.

Вправа 2.3 “Скажи – «ні»”

М е т а: розвиток уміння відмовляти в необґрунтованих проханнях.

І н с т р у к ц і я. Сказати “ні” на необґрунтоване прохання є важкою справою. Учасники діляться на пари. Один із пари розповідає партнеру про ситуацію, коли важко було сказати: “ні”. Це можуть бути ситуації, що виникають у навчальному закладі або вдома у спілкуванні з людьми. Через п’ять хвилин партнери міняються ролями. Потім всі сідають у коло, і проводиться обговорення. Під час рефлексії керівник звертає увагу на такі питання: які почуття виникали, коли ви слухали розповідь про ситуацію? що б ви порадили своєму партнеру? Потім автори 1-2 ситуацій розігрують їх з урахуванням отриманих порад.

Вправа 2.4 Рольова гра «“Складні ситуації”»

М е т а: мобілізація вольових ресурсів.

І н с т р у к ц і я. Учасникам пропонують складні ситуації (у транспорті, магазині, на вулиці тощо), які вони програють декілька разів, щоб визначити способи їх більш ефективного вирішення шляхом мобілізації власної волі.

Гра 1 “Важка розмова”. Учаснику необхідно розіграти важку розмову з людиною, з якою він має погані взаємини, а вирішення проблеми для нього є важливим.

Гра 2 “Прохання”. Учаснику необхідно попросити що-небудь важливе у людини, яка не схильна задовольнити його прохання.

Гра 3 “Образа”. Учасник має висловити образу іншій людині, яка вважає, що ця образа цілком заслужена.

Гра 4 “Невдоволення”. Учаснику потрібно висловити невдоволення людині, яка вважає, що зробила правильно.

Гра 5 “Подяка”. Учаснику потрібно щиро висловити вдячність ворогу, який допоміг у скрутній ситуації.

Після виконання вправи відбувається етап рефлексії власного стану у процесі спілкування в різних ситуаціях. У яких ситуаціях було легше спілкуватися? В яких було важко? Чому? Учасники висловлюють думки, почуття, які викликало у них це заняття.

Вправа 2.5 “Валіза”

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 визріли від заняття до заняття стосовно кожного учасника тренінгу. Потрібно виявити взаємну об’єктивність і зацікавленість, 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 інші починають висловлювати те, що на думку групи, допоможе йому в особистісному та службовому зростанні, усе позитивне, що група особливо цінує в ньому. Обов’язково необхідно вказати на те, що заважає людині, в чому проявляються її негативні риси, над чим їй необхідно активно працювати.

Обирають секретаря, він ділить аркуш паперу вертикальною рисою навпіл, на одній стороні ставлять “+”, на іншій “-”. Для доброї “валізи” потрібно не менше 5-7 характеристик з обох сторін. 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 нею будете робити?

Вправа 2.6 “Свічка”

М е т а: допомогти самостійно відпрацювати техніку глибокого психічного відпочинку; збагачення досвіду самоспостереження; допомогти знайти своє рішення внутрішньо суперечливої задачі; знайти свій засіб 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 установлюється свічка. Її полум’я повинно знаходитись на рівні очей. Бажано, щоб у приміщенні була напівтемрява (яскраве освітлення робить полум’я невидимим, а повна темнота – занадто яскравим). Учасники зручно розташовуються і розслаблюються із закритими очима. За командою “Почали” вони відкривають очі і починають пильно, але розслаблено розглядати свічку, цілком зосередившись на цьому, протягом 1-5 хв.

Зазвичай 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 закрити 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 пильно, очі без усяких зусиль 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.

Обговорення. Звертати увагу на те, що цінність мети може змінюватися залежно від зміни обставин, розвитку наших особистостей, цілі не є тим, що дається раз і назавжди. Треба вміти їх коригувати.

Рефлексія. 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.

Заняття 3

Мета: розвинути почуття власної значущості, розвинути рефлексію.

Вправа 3.1 “Мій досвід і моменти професійної діяльності”

Ведучий. Пригадайте якусь подію з вашого власного професійного досвіду. Яка професійна ситуація запам’яталася, стала вирішальною?

Інструктор. Проаналізуйте нетипову подію з професійної діяльності, постарайтеся 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 3.2 “Премія”

І н с т р у к ц і я. Кожному учаснику необхідно уявити ситуацію, в якій його нагороджують значною премією за успіхи у роботі. Завдання полягає в тому, щоб визначитися, 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 3.3 “Я пишаюся”

І н с т р у к ц і я.

1. Назвіть п'ять моментів свого життя, якими ви пишаєтесь.

2. Виберіть у своєму списку одне досягнення, яким ви пишаєтесь найбільше.

3. Встаньте і промовте, звертаючись до усіх: “Я не хочу хвалитися, але...”, і доповніть фразу словами про своє досягнення.

4. Невербально продемонструйте свою гордість.

5. Тричі повторіть вербально і невербально те, чим ви пишаєтесь.

О б г о в о р е н н я. Що ви відчували, коли ділилися своїми досягненнями? Як вам здається, у момент вашого виступу інші переживали те ж саме, що і ви? Що викликало переживання? Чи важко було виконати завдання?

Вправа 3.4 “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 буде проходити спілкування. Самопрезентація буде проводитися за такою схемою.

Учасники готують завдання протягом 10 хвилин. Потім починається самопрезентація і обговорення в групі. Всі члени групи включаються в обговорення запитань, які ставить керівник. Які прийоми використовувалися вами у створенні портрета партнера по спілкуванню? Чому саме ці техніки були вибрані для спілкування? Чи враховували ви особливості вашого темпераменту, характеру для розроблення моделі спілкування? Наскільки відрізняється ваша модель від звичного для вас способу поведінки?

Вправа 3.5 “Митниця”

І н с т р у к ц і я. Три-чотири добровольці беруть на себе ролі “митників”. Їх завдання – виявити серед решти учасників шляхом опитування і спостереження тих, хто транспортує заборонений предмет. Ці предмети (наприклад, сірникові коробки) даються 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, “контрабандистів” виявляють 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 щодо того, 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 3.6 “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 так: на червоних листочках ви записуєте питання, які ви ще не засвоїли, на жовтих – питання, над якими слід ще попрацювати, а на зелених – питання, які ви засвоїли гарно. Потім розмістіть їх на своєму дереві. Покажіть нам свої дерева. Зробіть невеличкий самоаналіз.

Ми можемо побачити, що, тільки-но починаючи свою діяльність, військовослужбовці мають багато питань чи проблем, про що свідчить велика кількість червоних листочків на деревах. Вже отримавши, хоч і невеликий, досвід роботи, військовослужбовці вирішують свої незрозумілі питання і проблеми – про це свідчить вже більша кількість зелених листочків. Отже, зростання майстерності очевидне. Все це обговорюється.

Таке діагностування дає змогу не лише розгорнути роботу з метою знання тих чи інших проблем, а й підтримати творчі задуми військовослужбовців, вчасно надати допомогу тим, хто її потребує.

Вправа 3.7 “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 мають назвати її головні характеристики за такими позиціями: стать, вік (бажано, аби ця людина була однолітком гравців), успішність в 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 поділяються на мікрогрупи по 3-4 учасники. Кожна мікрогрупа формулює одну життєво важливу мету, виробляє п’ятикроковий план з її досягнення і презентує його всій групі. 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 3.8 “Поговоримо про день вчорашній”

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

І н с т р у к ц і я. Група сідає у коло, 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 чоловік. В обговоренні беруть участь тільки ті, хто бажає.

Керівник інформує учасників групи про результати анкетування (див. анкету “Підсумок роботи групи за сьогодні” табл. 3.3 стор. 161).

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

Заняття 4

М е т а: формування здатності опиратися стресу, викликаному непередбачуваністю подій, формування витривалості (яка передбачає наявність розвинених вольових та інтелектуальних рис), усвідомлення (рефлексії, самооцінювання) у себе потенціалу, який надає витривалості,

дозволяє наважитися на діяльність у складних, непередбачуваних умовах.

На занятті працюють 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 якостей, які допомагають долати перешкоди, досягати позитивних результатів, перемагати самого себе на шляху самовдосконалення. У кожній людини є сильні сторони (ресурси), які допомагають у різних ситуаціях, але багато хто просто не звик думати про себе позитивно, частіше звертають увагу на свої недоліки.

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

Вправа 4.1 “Привіт, індивідуальності!”

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 позитивне і шанобливе ставлення до усіх членів групи.

Виконуючи цю вправу, потрібно звертати особливу увагу на те, якими словами кожен учасник вітає свого партнера, на його манеру встановлювати контакт.

Ведучому доцільно розібрати типові помилки, допущені учасниками, і самому продемонструвати найбільш продуктивні способи входження в контакт.

О б г о в о р е н н я. Всі члени групи включаються в обговорення питань, 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 4.2 “Берлінська стіна”

Кімнату перегороджують посередині стільцями або мотузкою. Групі пропонується перейти на інший бік перешкоди. Якщо хоч одна людина не встигає це зробити або перешкоду зачіпають, то всі учасники повертаються назад. Ускладнений варіант – учасники долають перешкоду, взявшись за руки і не відпускаючи їх ні за яких умов.

Вправа 4.3 “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, додержуючись 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 не має. 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 у 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 чим це викликано – об'єктивними сумнівами в його безпеці чи емоцією страху? Наскільки часто люди відмовляються робити щось, керуючись страхом? У яких життєвих ситуаціях це виправдано, а в яких ні?

Вправа 4.4 “Я так боюся...”

М е т а: допомогти краще розібратися з емоційним компонентом невпевненості в собі і визначити рівень соціальних страхів, часто тісно пов'язаних із проблемами у стосунках.

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 скласти для себе фрази за шаблоном “я боюся чогось, хоча цього не бояться інші”. Завдання кожного – знайти в собі щонайменше 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 і 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 і не перебиває учасника, який почав говорити, керівник починає з себе, відкрито повідомляючи про те, чого він особисто боїться. Керівник активно підкріплює висловлення кожного учасника невербально або фразами: “Так, дійсно; це буває страшно; цього

варто побоюватися” тощо. Керівник фіксує всі названі страхи, відзначаючи їх авторство.

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

Вправа 4.5 “Що зупиняє мене?”

М е т а: усвідомлення перешкод 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. Зображуючи таку модель, слід бути максимально конкретними. Якщо вам вдасться сформулювати можливі перешкоди як специфічні проблеми, ви краще усвідомите шляхи їх розв’язання.

Вправа 4.6 “Упевненість в собі. Самооцінка”

М е т а: визначити рівень впевненості в собі, самооцінку.

І н с т р у к ц і я. Продумайте запропоновані нижче твердження, вкажіть 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 співбесіду.
14. Я соромлюся повертати товари, якщо виявляю у 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 моєю 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 своєю сором’язливість.

Якщо ви набрали від 0 до 25 балів, то це означає, що ви в основному впевнені у своїх діях. Кількість балів від 26 до 45 означає середній рівень, а від 46 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 впевненість у собі. Коли ми думаємо про те, де ми себе успішно проявили, – це один із видів самоствердження, який додає впевненості у собі та дозволить нам себе добре почувати. Але в повсякденному житті, особливо коли потрібно виконати вчасно чергове завдання або вирішити 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 знову відчувати 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 питань, які ставить керівник. Як ви прокоментуєте свої результати? Чи згодні з отриманими даними? Якого висновку ви дійшли?

Вправа 4.7 “Мішень”

М е т а: підбиття підсумків тренігової групи за весь період; кількісний і якісний аналіз важливих складових тренінгових вправ.

Незважаючи на те, що в кінці тренінгового дня підбивають 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 усією групою, так і кожним її членом.

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

На цьому етапі роботи також намічаються шляхи подальшої роботи над собою кожним членом групи.

Тут учасники висловлюють своє ставлення до тренінгу як активного методу розвинення психологічної готовності до діяльності в екстремальних умовах.

Запропоновані вправи у блоці підсумків, як і у всіх попередніх блоках, дозволяють керівникові тренінгу вибирати з меню ту вправу, яку він вважає доцільною в конкретній ситуації і на певному етапі тренінгу особистісного зростання.

Як стверджують представники нейролінгвістичного програмування, чим більше вибір, тим людина вільніша у своїх діях і вчинках.

І н с т р у к ц і я. Шановні учасники, в кінці заняття я прошу залишити відмітку у вигляді точки на мішені в шести секторах. Місце вашої відмітки залежить від вашої роботи за шістьма критеріями:

- діяльність керівника;
- зміст занять;
- діяльність учасника (самооцінка);
- психологічний клімат у групі;
- особистісне зростання (пов'язане з емоційною сферою – переживаннями, почуттями тощо; пізнавальною сферою – знаннями, навичками, уміннями; поведінковою – діями, вчинками, ставленнями);
- 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, ваші зауваження і побажання, ваші найяскравіші враження, пов'язані з тренінгом.

Анкетування “Ефективність тренінгу”

Наш тренінг підійшов до фінішу. Ми з вами впродовж усієї 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, самооцінки, саморозвитку. Все це спонукало вас до найскладнішої роботи – психологічної готовності до ризику 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.

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

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.

Таблиця 3.3

| № | 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 |

Заняття з елементами тренінгових вправ для військовослужбовців військової служби за контрактом

М е т а: розвиток здатності проявляти тактичну гнучкість, виконуючи наказ, виконавчої самостійності та досвідченої обережності, формування стосунків, побудованих на взаємоповазі, взаємодопомозі.

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.

Заняття 1

М е т а: навчитися брати на себе відповідальність за дії всієї команди, навчитися тактичної гнучкості, виконуючи завдання у команді, слухати і довіряти товарищам, активізувати пошук нестандартних рішень, набуття досвіду з будь-якої ситуації, використання цього досвіду для коригування своїх планів.

Вправа 1.1 “Очі в очі”

М е т а: формування у членів групи довіри один до одного і розвиток соціальної перцепції.

Вправа допоможе зламати деструктивні бар’єри в спілкуванні, краще пізнати себе й інших членів групи.

І н с т р у к ц і я. Група ділиться на дві частини, рівні за кількістю осіб. Необхідно утворити два кола (одне в одному), довільно розподілившись парами. Взятися за руки і мовчки дивитися в очі, вивчаючи один одного (1-2 хв), замислюючись і подумки відповідаючи собі на питання: хто переді мною, яка

це людина, які почуття вона у мене викликає? За командою ведучого утворити нову пару, перемістившись колом на один крок. Вправа вважається виконаною, коли кожен з учасників попрацює з кожним.

Під час виконання вправи зверніть увагу на те, кому було легко дивитися в очі, а кому важко.

Вправа 1.2 “Дві шеренги”

М е т а: розвиток спритності, впевненості в своїй реакції на швидко мінливі обставини.

І н с т р у к ц і я. Учасники діляться на дві команди, які шикуються у шеренги навпроти один одного на відстані 6-7 м (для учасників з гарною фізичною підготовленістю – до 10 м), інтервал між сусідами 50-60 см.

Ведучий від кожної з команд встає у протилежну шеренгу. Той ведучий, чия команда дістала право першого ходу (це визначається жеребкуванням), кидає м'яч будь-якому члену своєї команди, який стоїть у протилежній шерензі.

Якщо учасник ловить м'яч, то він переходить разом з ним в протилежну шеренгу, кидає його іншому члену своєї команди і т. д. Якщо м'яч падає на підлогу або його ловить гравець з другої команди, право кидка переходить до неї.

Необхідно всією командою перейти у протилежну шеренгу.

Кидаючи і ловлячи м'яч, гравці не мають права сходити з місця.

Вправа 1.3 “Присідушки”

М е т а: на кожному з етапів вправи учасники отримують різний досвід командної взаємодії.

І н с т р у к ц і я. Вправа складається з трьох етапів. Перший етап виконується в парах, другий – у четвірках або п'ятірках, заключний – всією групою. Уважно слухайте інструкції до етапів.

Перший етап. Знайдіть собі партнера. Встаньте обличчям один до одного. Завдання таке: взявшись за руки, торкаючись носками ніг носків ніг свого партнера, необхідно одночасно сісти і одночасно встати. Ще раз: взявшись за руки, торкаючись носками ніг носків ніг свого партнера, одночасно сісти і одночасно встати.

Якщо деякі учасники не сідають на підлогу, а присідають навпочіпки, тренер може зробити таке:

– голосно повідомити всій групі, що “сісти” – означає сісти повністю, сідницями на підлогу;

– запитати в учасників, як вони розуміють слово “сісти” і в чому вони бачать різницю між “сісти” і “присісти”, і запропонувати дійти до загального розуміння і згоди;

– прийняти те, що відбувається, і не втручатися.

Перший етап вправи (в парах) для більшості учасників виявляється вправою на уважність до правил і “на довіру”: для того щоб встати самому,

треба зробити так, щоб встав твій партнер.

Другий етап. Тепер об'єднайтеся в три групи по чотири або п'ять чоловік. Завдання те саме: взявшись за руки, торкаючись носками ніг носків ніг своїх сусідів справа і зліва, одночасно сісти і одночасно встати. Ще раз: взявшись за руки, торкаючись носками ніг носків ніг своїх сусідів справа і зліва, одночасно сісти і одночасно встати.

Цей етап вправи є для учасників можливістю обмінятися досвідом. Вони достатньо швидко домовляються і отримують результат.

Третій етап. Тепер всі разом. Завдання: торкаючись носками ніг носків ніг своїх сусідів справа і зліва, одночасно сісти і одночасно встати. Ще раз: торкаючись носками ніг носків ніг своїх сусідів справа і зліва, одночасно сісти і одночасно встати.

Перше, що зазвичай роблять учасники – пробують скористатися готовим рішенням, отриманим у попередніх етапах: встають у коло, беруться за руки і сідають на “три-чотири”. Деякі групи після перших спроб розуміють, що минулий досвід тут не працює, і починають шукати нове рішення. Інші групи можуть витратити до півгодини, роблячи одне і те ж з незначними варіаціями. Найчастіше в групі виділяються кілька осіб, які починають управляти процесом (по черзі або одночасно). Способи прояву тих чи інших учасників, їх дії, стратегії та їх вибір можуть слугувати відмінним приводом для обговорення після вправи.

Пошук нових рішень найчастіше ведеться за такими напрямками: по-іншому взятися за руки, по-іншому сідати і поміняти розташування.

У більшості випадків учасники беруться за руки. Необхідно звернути увагу учасників на те, що в останній інструкції немає завдання “взятися за руки”. Ця вправа є приводом для дискусії про стереотипи поведінки, можливості команди, вміння слухати.

Вправа 1.4 “Болото”

Середній час проведення: від 10 хв до 1,5 год.

М е т а: набуття досвіду командної взаємодії, відповідальності за свої дії, взаємодопомоги один одному.

З а б е з п е ч е н н я в п р а в и. П'ять колод діаметром 15-20 см і довжиною 2,5 м, розміщені одна навпроти одної на відстані 3 м (у цілому – 12 м).

Дві жердини довжиною 3,5 м і діаметром 5-7 см.

Колишки в кількості 20 шт. (для фіксації колод до землі).

І н с т р у к ц і я. Ваш підрозділ прибув у пункт “А”, перед вами болотиста та замінована місцевість, але наші сапери добре попрацювали та визначили місця, які не заміновані – кочки, колоди. Все інше заміноване.

Весь підрозділ повинен перейти у пункт “Б” тільки по жердинах, купинах чи колодах без втрат. Виконуємо вправу у повній тиші.

Заборонено торкатись поврехні болота (землі). Кінці жердини можуть торкатись тільки купин, колод болота. Жердини можна переміщувати лише

вперед. У випадку порушень правил команда повертається на вихідне положення у пункт “А”.

Рекомендації.

Уважно слухати і чути правила та принципово, самостійно, чесно контролювати їх виконання.

Оцінювати ризик власної поведінки та ризик власної поведінки для команди і слідкувати за безпекою кожного учасника.

Сконцентрувати увагу на виконанні вправи.

Опирайтесь на членів своєї команди, якщо це потрібно для виконання завдання, не зважати на стать, фізичну силу і стереотипи.

Обговорення. Висловіть свої думки щодо виконання вправи в командній роботі. Що саме виявилось труднішим у виконанні завдання?

Вправа 1.5 “Хороше у поганому”

Мета: з’ясування способів управління своїми емоціями.

Інструкція. Учасники діляться на групи й відповідають на запитання: як ми вчиняємо з усілякими неприємностями, що 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 негативним дуже поширений. Більш того, деякі люди до такої міри концентруються на негативному, що самі починають створювати негатив навколо себе.

Але 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.

Ця вправа має два складники.

По-перше, 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?

По-друге, зіткнувшись 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 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?

Необхідно звертати увагу на те, що ситуація рідко коли буває однозначною, і зміна погляду на ситуації – це достатньо суттєвий ресурс.

Підбиття підсумків. Що лежить в основі того, що сподобалося (не сподобалося) на тренінгу? Що може бути критерієм результативності тренінгового заняття?

Заняття 2

Мета заняття: розвиток вольового зусилля, здатності переведення розробленого плану дій у реальні дії.

Вольове зусилля як компонент психологічної готовності до ризику співвідноситься зі станами і якостями, що забезпечують мобілізацію ресурсів, необхідних для виконання задуманої дії.

Вправа 1.1 “Утримати рівновагу”

Мета: виявлення та розвиток рівноваги.

Інструкція. Про те, як людина утримує рівновагу тіла за малої площі опори, можна судити, наскільки вона внутрішньо врівноважена, впевнена у собі і самостійна у ситуаціях, коли немає на що (або на кого) опертися.

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).

Вправа 2.2 “Відчуття часу”

Мета: тренування швидкості прийняття рішень у складних ситуаціях.

Інструкція. Усі 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 ній. 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 2.3 “Свідомий контроль”

І н с т р у к ц і я. Ведучий пропонує сісти учасникам 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 до 5 хвилин.

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

Вправа 2.4 “Берлінська стіна”

І н с т р у к ц і я. 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.

Учасники діляться враженнями, думками щодо виконання вправи.

Вправа 2.5 “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, який 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 в перемогу.

Вправа 2.6 “Ледачі вісімки”

М е т а: розвиток сили волі.

І н с т р у к ц і я. Візьміть в обидві руки по олівцю й намалюйте одночасно кожною рукою вісімку/знак нескінченності. Потім накресліть вісімки у повітрі одночасно обома руками.

П і д б и т т я п і д с у м к і в. Звернути увагу на труднощі, що виникли під час виконання поставленого завдання. Акцентувати увагу на ролі гумору та оптимізму в подоланні життєвих проблем. По можливості, дійти думки про те, що людина з “легким” характером може більше розраховувати на допомогу оточення.

Заняття 3

М е т а з а н я т т я: тренування рішучості, вміння брати на себе відповідальність навіть за недостатності інформації, вміння інтуїтивно розуміти наміри інших членів групи та координувати з ними свої дії, взяття на себе відповідальності за дії членів команди.

Вправа 3.1 “Коло і трикутник”

І н с т р у к ц і я. Беремо в кожену руку по олівцю й починаємо малювати лівою рукою коло, а правою – трикутник. Початок і кінець малювання для правої й лівої руки є одночасним. Під час малювання олівці не можна відривати від паперу. Потрібно, щоб коло було круглим, а трикутник – з трьома кутами. Процедуру повторюйте до досягнення позитивного результату. Потім міняємо руки: права малює коло, ліва – трикутник.

Вправа 3.2 “Дванадцять”

М е т а: тренування навичок впевненої поведінки у ситуаціях, коли необхідно оперативно реагувати на зміни.

І н с т р у к ц і я. Учасники групи сідають у коло. Ведучий вказує на когось з них та називає число від 2 до 12. Той, на кого вказав ведучий, демонструє на пальцях це число. Той, хто справа от нього, демонструє число на одиницю менше, наступний – ще менше, і так, поки не отримають “0”. Хто затримається або зробить помилку – виходить з гри.

О б г о в о р е н н я. Які вміння розвиває ця вправа?

Вправа 3.3 “Підніміться зі стільців”

М е т а: тренування рішучості, вміння інтуїтивно розуміти наміри інших членів групи та координувати з ними свої дії.

І н с т р у к ц і я. Учасники групи сідають у коло. Ведучий “викидає” на руках якусь кількість пальців. Серед учасників мають одночасно піднятися стільки, скільки пальців продемонстрував ведучий. (Раніше домоворюватися щодо способів виконання вправи не можна)

О б г о в о р е н н я. Хто і чим керувався, коли йому вставати, а коли сидіти на місці?

Вправа 3.4 “Лабіринт”

М е т а. Систематизувати і закріпити основні командні вміння: чути один одного, говорити тільки по суті, максимально зосереджуватися на результаті. Навчитися брати відповідальність за лідерство в команді, за кожне сказане слово. Зрозуміти цінність участі всіх членів команди у виконанні завдання, вміння приймати рішення, від якого залежить робота всієї команди.

З а б е з п е ч е н н я. Мотузка для позначення контурів лабіринту (липка стрічка або крейда), цвяхи (кілочки).

І н с т р у к ц і я. На землі (підлозі) лініями позначені контури лабіринту. У лабіринті є вхід і вихід – пункти А і Б відповідно. Час виконання та кількість спроб обмежені.

З а в д а н н я. Провести одного учасника через лабіринт.

П р а в и л а. Учасник, який проходить лабіринт, йде із заплющеними очима, в повному мовчанні. Він не може наступати на контури лабіринту або переступати через них. Інші учасники, які знаходяться за межами лабіринту, керують його діями в такий спосіб: кожен учасник вимовляє тільки одне слово в порядку черговості, яка залишається незмінною. Вони не можуть торкатися учасника, який проходить лабіринт.

У разі порушення правил можуть бути такі варіанти. Учасник виходить з лабіринту, і вправа починається заново. Учасник виходить з лабіринту і більше не має права ступити в нього. Учасник виходить з лабіринту і повністю вибуває з вправи до її закінчення.

Р е к о м е н д а ц і ї.

Концентрувати увагу на цілі, на одному учаснику, не відволікатися під час виконання завдання і не створювати труднощів команді.

Слухати правила і чесно контролювати їх виконання.

Оцінювати важливість кожного сказаного слова.

Відчути, що від твоєї поведінки залежить інша людина.

Повністю довіритися команді, не виконувати будь-яких дій самостійно.

Налаштовуватися на спільну ефективну роботу.

Самостійно приймати рішення, від якого залежить виконання вправи.

Довіряти один одному у виконанні командного завдання.

О б г о в о р е н н я. Звернути увагу на труднощі, що виникли під час виконання вправи. Які відчуття викликає виконання вправи? Хто чим керувався?

Вправа 3.5 “Рухи по одному”

М е т а: тренування уміння брати на себе відповідальність в ситуаціях, коли помилка створює ризик програшу команди.

І н с т р у к ц і я. Учасникам пропонують довільно розміститися у просторі. Після чого вони по команді ведучого починають послідовно переміщатися в довільному напрямі, дотримуючись таких правил.

У кожен момент часу може переміщуватися тільки один учасник. Якщо одночасно почали рух двоє або більше учасників, вправа вважається невиконаною і починається спочатку. Будь-який учасник може знаходитися в русі не більше п'яти секунд підряд, потім повинен зупинитися. Одна людина може рухатися і кілька разів, але не підряд. Моменти, коли ніхто не переміщується, теж можуть бути не більше п'яти секунд. Якщо за цей час ніхто не починає рухатися, це вважається програшем і вправа починається спочатку.

Учасникам слід пропрацювати, не порушуючи цих правил, щонайменше дві хвилини. Переговорюватися під час виконання вправи не можна.

Вправа 3.6 “Сова”

М е т а: тренування вміння діяти відповідно до мінливої ситуації.

І н с т р у к ц і я. Один з учасників – ведучий, зображує сову, яка в денний час охороняє свою здобич. Але вона птах нічний, на яскравому сонячному світлі нічого не бачить (очі ведучого заплющені або зав’язані) і тому не може літати (заборонено сходити зі свого місця). Здобич, яку позначають 10-15 зім’ятих аркушів паперу, лежить у ніг ведучого. Решта учасників розташовуються навколо, зображуючи зграю денних птахів, і за сигналом ведучого намагаються вкрати у “сови” її “здобич”. Той, кого зловила “сова”, вибуває з гри. За одну спробу дозволяється потягти тільки один шматок “здобичі”. Перемагає та нагороджується аплодисментами той учасник, який здобуде найбільше таких шматків.

О б г о в о р е н н я. Хто, на думку учасників, виявився найбільш результативним гравцем у кожній з команд? Що ще, крім спритності, потрібно, щоб бути успішним у гри?

П і д б и т т я п і д с у м к і в. Звернути увагу на труднощі, що виникли під час виконання поставлених завдань на сьогодні.

Заняття 4

М е т а: допомогти собі та іншим справлятися з переживаннями (відчуттям тривоги), показати неповторність кожної особистості, необхідність дотримання правил взаємодії людей у суспільстві, поваги прав інших.

Самодопомога при тривозі

Коли людина відчуває страх, вона боїться чогось конкретного (поранення, каліцтва, втратити товаришів під час бою тощо). Переживаючи відчуття тривоги, людина не знає, що саме є джерелом цього відчуття. Тому стан тривоги важче, ніж стан страху.

1. Перетвори тривогу на страх. Намагайся зрозуміти, що саме тебе турбує. Іноді цього буває достатньо, щоб напруга зменшилася, а переживання стали не такими болісними.

2. Найболісніше переживання при тривозі – це неможливість розслабитися. Напружені м’язи, в голові крутяться одні і ті ж думки. Тому корисно буває зробити декілька активних рухів, фізичних вправ, щоб зняти напругу.

3. Складні розумові операції теж допомагають знизити рівень тривоги. Спробуй рахувати: наприклад, по черзі подумки віднімати від 100 до 6, то 7, перемножувати двозначні числа, порахувати, на яке число припадав другий понеділок минулого місяця. Можна згадувати або складати вірші, придумувати рими тощо.

4. Зроби вправу “Поза кучера на дрожках”. Це допоможе заспокоїтися, ефективно зняти фізичну і психічну напругу, що має величезне значення для профілактики перевтоми, неврозів і психосоматичних захворювань, джерелом

яких є стрес. Відновлення сил в аутогенному стані (за умови регулярного виконання цієї вправи) йде набагато швидше, ніж під час сну або простого відпочинку.

Така поза для аутогенного тренування застосовується найчастіше, тому що її можна прийняти практично всюди, де є стілець, табурет, ящик відповідної висоти та ін.

Критерій придатності підручних засобів для занять у позі “кучера на джонках” – розташування сидіння і стегон того, хто займається, паралельно підлозі. Перед заняттям слід ослабити поясний ремінь, розстібнути верхній гудзик сорочки, зняти годинник, окуляри.

Вправа 4.1 “Поза кучера на джонках”

М е т а: зняття боязні занять у присутності інших людей, не тільки у тих, хто демонструє позу, а й у тих, хто це спостерігає

І н с т р у к ц і я. Для того, щоб прийняти позу “кучера на джонках”, необхідно:

- сісти на край сидіння так, щоб край стільця припав на складки сидниць;
- широко розставити ноги, щоб розслабити м’язи, які зводять стегна;
- гомілки поставити перпендикулярно підлозі (якщо після цього залишається напруга в гомілках, посуňte стопи вперед на 3-4 сантиметри до зникнення напруги);
- голову опустити вперед, щоб вона висіла на зв’язках, і згорбити спину;
- погойдуючись назад-вперед, переконатися, що поза стійка завдяки рівновазі між опущеною головою і згорбленою спиною;
- покласти передпліччя на стегна так, щоб кисті м’яко огинали стегна і не торкалися одна одної; спиратися передпліччями на стегна не треба, оскільки поза стійка і без цього;
- заплющити очі, дихати спокійно, як уві сні, роблячи вдих і видих через ніс.

Спочатку поза здається незручною, але у міру її освоєння виявляються її достоїнства: невибагливість і універсальність; опущена голова робить невидимим обличчя, що важливе багатьом тим, хто займається.

Поширені помилки: сідають не на край стільця, а на все сидіння, що призводить до затікання ніг; недостатньо горблять спину; не до кінця опускають голову; надмірно нахиляються вперед, що спричинює болі в шії; спираються передпліччями на стегна.

Вправа 4.2 “Людина”

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

І н с т р у к ц і я. Кожний учасник отримує аркуш кольорового паперу А4. Потрібно скласти аркуш вертикально навпіл, а потім без ножиць,

тільки руками, “вирізати” силует людини. Кожний учасник пише 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? у кого збіглася одна позиція? у кого збіглося декілька позицій? чи є учасники, в яких не збіглася жодна з позицій? про що говорять відмінності?

Ведучий коротко коментує: “Наші відмінності свідчать про те, що всі ми різні, вони підкреслюють нашу індивідуальність”. Потім він пропонує розмістити всі силуети на великому аркуші паперу.

Обговорення. Що нагадує вам ця картина (клас, суспільство, в якому ми живемо)? Що допомагає нам, незважаючи на наші відмінності, жити в злагоді?

Вправа 4.3 “Ведений”

Мета: вміння дослухатися один до одного, знаходити оригінальні способи спілкування.

Інструкція. Учасники діляться на 2-3 групи та вибирають веденого, який буде виконувати завдання. Кожна група отримує завдання довести свого веденого до вказаної цілі без вербального спілкування.

Під час обговорення виконання вправи учасники групи пропонують різні форми спілкування (жести, міміку, хлопання долонями та ін.), вибирають дієві та рекомендують до виконання свому гравцю. Виграє група, яка виконала завдання першою.

Вправа 4.4 “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 через 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 її запитати: “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 запитання. Потім 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 розплюште очі.

Обговорення. Чи отримали ви відповідь на своє 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 вправ потрібно спрямувати бесіду на визначення здатності метафори знижувати напруження, розряджати обстановку м'яким гумором, робити це, не принижуючи своєї 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) метафора припускає безліч тлумачень, отже, потенційно містить у собі альтернативи, новий погляд на проблему, стимулює творче (креативне) дивергентне мислення; 2) метафора дозволяє використати гумор, що зм'якшує неприємну гостроту ситуації; 3) метафора – це творчість, у якій власні несприятливі емоції перетворюються на важливий образний сигнал.

Вправа 4.5 “Мішень”

Мета: підбити підсумки тренінгової групи за весь період; здійснити кількісний і якісний аналіз важливих складових тренінгових вправ.

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 усією групою, так і кожним її членом.

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

На цьому етапі не тільки підбиваються підсумки у цілому, а також намічаються шляхи подальшої роботи над собою кожним членом групи. Учасники висловлюють своє ставлення до тренінгу як активного методу розвитку психологічної готовності до діяльності в екстремальних умовах.

Запропоновані вправи у блоці підсумків, як і у всіх попередніх блоках, дозволяють керівникові тренінгу вибирати з меню ту вправу, яку він вважає доцільною в конкретній ситуації і на певному етапі тренінгу особистісного зростання.

Як стверджують представники нейролінгвістичного програмування, чим більше вибір, тим людина вільніша у своїх діях і вчинках.

І н с т р у к ц і я. Шановні учасники, в кінці заняття я прошу залишити позначку у вигляді точки на мішені в шести секторах. Місце вашої позначки залежить від вашої роботи за шістьма критеріями:

- діяльність керівника;
- зміст занять;
- діяльність учасника (самооцінка);
- психологічний клімат в групі;
- особистісне зростання пов'язане з емоційною сферою (переживаннями, почуттями тощо), пізнавальною сферою (знаннями, навичками, уміннями), поведінковою (діями, вчинками, ставленням);
- 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. Ваші найяскравіші враження, пов'язані з тренінгом.

Анкетування “Ефективність тренінгу”

Наш тренінг “Психологічна готовність до ризику” підійшов до фінішу. Ми з вами упродовж 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, самооцінки, саморозвитку, які спонукали вас до найскладнішої роботи – психологічної готовності до ризику 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 протягом всієї служби у Національній гвардії України.

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.

Таблиця 3.3

| № | 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 |

Таким чином, розроблений тренінг “Формування психологічної готовності до ризику військовослужбовця НГУ” має три традиційні етапи: визначення існуючих недоліків, формування нових знань та їх закріплення. Його ефективність обумовлюється урахуванням екстремального характеру службово-бойової діяльності військовослужбовців, правильною постановкою етапів реалізації тренінгової програми, відповідністю вправ цілям тренінгу.

Даний тренінг не лише суб’єктивно сприймається як важливий і серйозний, а й формує здатність до самодетермінації, дозволяє швидко виробляти та реалізовувати план дій відповідно до мінливої ситуації, здатність приймати допомогу та довіряти товаришам, актуалізує цінності соціальної групи, зменшує залежність від обставин, активізує пошук сенсу життя.

Тренінг підвищує загальний показник психологічної готовності до ризику, посилює соціально-психологічну адаптивність поведінки, збільшує відчуття внутрішнього благополуччя у військовослужбовців.

Висновки

Автори визначають тренінг як багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів людини, групи з метою гармонізації професійного та особистісного буття людини і забезпечення ефективності службово-бойової діяльності. Тренінг переважно застосовується в практичній роботі з професіоналами різних спеціальностей на всіх етапах психологічного забезпечення службово-бойової діяльності: професійної орієнтації, адаптації до службово-бойових вимог і цінностей підрозділів Національної гвардії України, досягнення і розвитку професійної компетентності, перепідготовки та виходу з професії.

Реалізація тренінгу вимагає дотримання групи взаємопов'язаних принципів, що визначають його ефективність і масштаби перенесення результатів у службово-бойову реальність: принципів створення середовища тренінгу, принципів, що характеризують поведінку і діяльність учасників групи, етичні та організаційні засади.

Тренінг дозволяє створювати умови для навмисних змін суб'єктних та особистісних характеристик фахівця екстремального профілю діяльності. Його відмінною рисою є можливості для змін не тільки на рівні суб'єктних і особистісних властивостей конкретного професіонала, а і на рівні професійних груп і підрозділу. Найбільш імовірними змінами є зміни ефективності службово-бойової діяльності, навичок і умінь, системи установок, цінностей і цілей, рівня рефлексії.

Різні тренінгові програми мають обмеження щодо їх застосування для осіб з певними індивідуальними психологічними особливостями, а також для підрозділів, що знаходяться на певних етапах розвитку і орієнтуються на непорівнянні з цілями тренінгу цінності та місію.

Ефективність тренінгу пов'язана з його теоретичними основами, втіленням його методологічних принципів і може бути виміряна за допомогою сукупності об'єктивних і суб'єктивних критеріїв. Валідні тренінгові програми потребують застосування сукупності критеріїв ефективності, які включають в себе психологічні, предметні та економічні критерії. Психологічні критерії включають в себе кількісні та якісні (структурні) характеристики професійно значущих особистісних і суб'єктних властивостей, стандартизованих на основі популяційних і професійних норм, спільно з показниками їх стійкості в часі і генералізованості по відношенню до безлічі професійних ситуацій, а також заходи суб'єктивної задоволеності тренінгом.

До організаційних основ тренінгу віднесені особливості підготовки тренінгу: уточнення потреби в тренінгу; комплектування груп, підбір і підготовка ведучих; визначення просторового тимчасового режиму роботи і відносин із замовником (економічних і етичних); адаптація змісту програми до потреб конкретної групи; створення умов для перенесення результатів тренінгу в практику; техніки тренінгу та специфіка їх використання в різних програмах; визначення критеріїв ефективності тренінгу.

Необхідність опису методичних аспектів тренінгу, проведеного в інтересах психологічного забезпечення службово-бойової діяльності, зумовлена потребою в створенні орієнтирів для практиків у цій галузі і відсутністю на сьогоднішній день систематизованого керівництва щодо застосування сукупності професійно орієнтованих тренінгових програм.

Організація програм професійного психологічного тренінгу передбачає дотримання тісно пов'язаних між собою методичних вимог, що включають в себе визначення потреби в тренінгу, оцінювання мотивації учасників і її корекцію, урахування критеріїв комплектування груп (чисельності, віку, формального статусу, освіти і професійної належності, індивідуально-психологічних особливостей і взаємин учасників), створення умов для перенесення результатів тренінгу в професійний контекст.

До основних функцій ведучого професійний тренінг відносять пред'явлення моделей поведінки і діяльності, що відповідають меті тренінгу, полімодальне подання інформації, створення умов для апробування нових способів професійної діяльності і варіантів поведінки, організація зворотного зв'язку, адаптація змісту і методичних засобів тренінгу до специфіки діяльності фахівців, які проходять тренінг.

До ведучого професійний тренінг висувають такі особистісні та професійні вимоги: показники інтелектуального, комунікативного та регулятивного потенціалів; відповідальність і соціальна зрілість, що припускає різноманітний життєвий досвід; моральність (інтерес до людей, оптимізм, відсутність маніпулятивних тенденцій); теоретична і методична підготовка в області тренінгу; володіння методичними засобами тренінгу; компетентність по суті і змісту професійної діяльності фахівців, які проходять тренінг; володіння професійною термінологією.

У тренінгу будь-якої спрямованості виділяються чотири етапи: 1) створення працездатності (завдання: подолання напруги і невизначеності, уточнення цілей і принципів роботи); 2) орієнтація (завдання: конкретизація і індивідуалізація цілей тренінгу); 3) зміни (завдання: апробування та закріплення нових установок, знань, навичок і умінь); 4) завершальний етап (завдання: отримання кожним учасником і групою в цілому узагальненої і індивідуалізованої інформації про ефективність роботи і можливі варіанти її продовження, опрацювання варіантів застосування отриманих результатів на практиці).

Методичні особливості організації зворотного зв'язку припускають його послідовну трансформацію на різних етапах тренінгу. На етапі створення працездатності переважає міжособистісний зворотний зв'язок, модель якого пред'являється ведучим. На етапах орієнтації, змін і завершальному етапі міжособистісний зворотний зв'язок доповнюється зворотним зв'язком, опосередкованим технічними пристроями, і матеріалізованим зворотним зв'язком; витримується баланс позитивного та негативного зворотного зв'язку, який подається індивідуалізовано і в описовій формі. Провідними методичними орієнтирами в організації зворотного зв'язку є його спрямованість на індивідуальні, групові та організаційні характеристики, які можуть бути

змінені, а також зростання повноти і насиченості зворотного зв'язку і його індивідуалізація.

Психодіагностичні можливості тренінгу і його методичних засобів дозволяють вирішувати сукупність завдань психологічного забезпечення службово-бойової діяльності: відбір і підбір особового складу, визначення оптимальної спеціалізації особового складу, формування команд та автономних робочих груп, визначення оптимальних структур інформаційної та функціональної взаємодії, підготовка адаптаційних заходів та атестації особового складу, планування кар'єри, підготовка індивідуальних програм професійного розвитку, корекція систем мотивації та стимулювання особового складу.

Забезпечення перенесення результатів тренінгу в професійний контекст є принциповим методичним положенням, втілення якого забезпечується наскрізним формуванням двох груп чинників: сили ефекту тренінгу та післядії ефекту тренінгу.

Етичні аспекти професійного тренінгу регулюються чинними законодавчими і підзаконними актами, етичними кодексами і стандартами професійних асоціацій.

Ведучий групи тренінгу несе відповідальність за свій професіоналізм, конфіденційність, відповідність змісту тренінгу заявленим цілям, не нанесення шкоди учасникам тренінгу, за результати тренінгу.

Надана комплексна програма формування, підвищення і відновлення психологічної безпеки особистості враховує особливості розвитку психологічної безпеки особистості в онтогенезі, впливи професіоналізації і екстремальних умов професійної діяльності на її структуру і функціонування та етапність реалізації системи заходів психологічного забезпечення професійної діяльності військовослужбовців. Хоча ефективність більшості запропонованих заходів комплексу вже доведена досвідом психологічного забезпечення діяльності сил охорони правопорядку нашої країни та закордону, проте, її впровадження потребує вирішення низки юридичних і організаційних питань.

Дієвим способом підвищення продуктивності психологічної безпеки особистості є використання тренінгу “Спокій та порядок”. Його ефективність тим більша, чим більше ведучий здатен забезпечити наступність між модулями тренінгу, відповідність вправ не лише компонентам психологічної безпеки особистості, а й особливостям професійної (навчальної) діяльності. Здійснені тренінгом зсуви у позитивному розвитку психологічної безпеки особистості мають посилюватися іншими заходами комплексної програми.

Розроблений професійний психологічний тренінг “Формування психологічної готовності до ризику військовослужбовця НГУ” має три традиційні етапи: визначення існуючих недоліків, формування нових знань та їх закріплення. Його ефективність обумовлюється урахуванням екстремального характеру службово-бойової діяльності військовослужбовців, правильною постановкою етапів реалізації тренінгової програми, відповідністю вправ цілям тренінгу.

Даний тренінг не лише суб'єктивно сприймається як важливий і серйозний, а й формує здатність до самодетермінації, дозволяє швидко виробляти та реалізовувати план дій відповідно до мінливої ситуації, здатність приймати допомогу та довіряти товаришам, актуалізує цінності соціальної групи, зменшує залежність від обставин, активізує пошук сенсу життя. Тренінг підвищує загальний показник психологічної готовності до ризику, посилює соціально-психологічну адаптивність поведінки, збільшує відчуття внутрішнього благополуччя у військовослужбовців.

Бібліографічний список

1. Анцыферова Л. И. Принцип развития в психологии. Москва : Наука, 1970. 370 с.
2. Ахола Т. Краткосрочная позитивная психотерапия (терапия, фокусированная на решении). Санкт-Петербург : Тхоместо Пейпер, 1996. 144 с.
3. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе, контекстный подход. Москва : Высш. шк., 1991. 148 с.
4. Вооглайд Ю. Методы преподавания как общественная и культурная ценность. *Методы в деле повышения квалификации* : мат-лы науч.-практ. конф. Таллин : Варгус, 1986. С. 3–16.
5. Гидрович С. Р., Сыроежин И. М. Игровое моделирование экономических процессов. Москва : Экономика, 1976. 116 с.
6. Грабская И. А. Развитие стратегического мышления менеджера (методики деловых игр) : метод. рек. Киев : ВЗУУП, 1991. 146 с.
7. Грэм Р. Г., Грей К. Ф. Руководство по операционным играм. Москва : Сов. радио, 1977. 367 с.
8. Захаров В. П., Хряцова Н. Ю. Социально-психологический тренинг : учеб. пособие. Ленинград : ЛГУ, 1989. 56 с.
9. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение. Ленинград : Изд-во Ленингр. ун-та, 1985. 167 с.
10. Киппер Д. Клинические ролевые игры и психодрама. Москва : Класс, 1993. 222 с.
11. Ковалев Г. А. Активное социальное обучение как метод коррекции психологических характеристик субъекта общения : дис. ... канд. психол. наук. Москва, 1980. 270 с.
12. Ковалев Г. А. Три парадигмы в психологии – три стратегии психологического воздействия. *Общение и диалог в практике обучения, воспитания и психологической консультации*. Москва : Изд-во АПН СССР, 1987. С. 4–16.
13. Ковальчук М. А., Петровская Л. А. Проблема группового тренинга в зарубежной психологии. *Вопросы психологии*. 1982. № 2. С. 140–146.
14. Куликов В. Н. Прикладное исследование социально-психологического воздействия. Прикладные проблемы социальной психологии. Москва : Мысль, 1983. С. 158–171.
15. Куликов В. Н. Проблема психологического воздействия в мировой науке. Ананьевские чтения 1996. *Психология: итоги и перспективы*. Санкт-Петербург : СПбГУ, 1996. С. 29–31.
16. Кучеренко С. М. Определение психологической готовности личности к профессиональной деятельности : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Харьков : ГУМВД, 2000. 172 с.
17. Лебедев В. И. Экстремальная психология. Москва : ЮНИТИ, 2001. 431 с.
18. Лебедева Н. М., Нафтульев А. И. Игровой метод в повышении эффективности подготовки специалистов в высшей школе. *Психолого-*

педагогическое обеспечение учебного процесса в высшей школе в условиях ее перестройки. Москва : 1988. С. 509–516.

19. Лебедева Н. М., Палей А. И. Балинтовские группы для ведущих психологический тренинг. Санкт-Петербург : учеб. центр подгот. рук. СПбГТУ, 1995. 32 с.

20. Линдеман Х. Аутогенная тренировка. Москва : Физкультура и спорт, 1980. 135 с.

21. Миккин Х. Возможности видеотренинга при подготовке руководителей и специалистов к общению в международных трудовых коллективах. *Методы исследования, диагностики и развития международных трудовых коллективов.* Москва : ЮРИТ-Вестник, 1986. С. 111–127.

22. Миккин Х. Роль коммуникативных движений в межличностном общении : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Тарту, 1975. С. 12–13.

23. Мороз Л. І. Вирішення комунікативних завдань працівниками міліції. *Проблеми пенітенціарної теорії і практики* : щоріч. бюл. Київ. : КЮІ КНУВС, 2005. С. 569–576.

24. Петровская Л. А. Компетентность в общении. Москва : Изд-во МГУ, 1989. 216 с.

25. Петровская Л. А. Теоретические и методические вопросы социально-психологического тренинга. Москва : Изд-во МГУ, 1982. 168 с.

26. Приходько І. І. Засади психологічної безпеки персоналу екстремальних видів діяльності : монографія. 2-ге вид. Харків : НА НГУ, 2016. 758 с.

27. Рекешева Ф. М. Условия развития психологической готовности к профессиональной деятельности студентов-психологов : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13. Астрахань, 2007. 25 с.

28. Романова Е. С. Психодиагностика : учеб. пособие. Санкт-Петербург : Питер, 2006. 400 с.

29. Садковий В. П. Особливості прояву посттравматичних стресових розладів у працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків, 2005. 19 с.

30. Сальвенди Г. Человеческий фактор. *Профессиональный отбор операторов.* Москва : Мир, 1991. С. 237–292.

31. Санжаева Р. Д., Дондуков С. Ц. Психологическая готовность к деятельности и диспозиционное поведение личности. *Современные технологии железнодорожному транспорту и промышленности.* Хабаровск, 2003. С. 170–174.

32. Сидоренко Е. В. Психодраматический и недирективный подходы к групповой работе с людьми. Санкт-Петербург : Речь, 2001. 90 с.

33. Парыгин Б. Д. Основы социально-психологической теории. Москва : Мысль, 1971. 351 с.

34. Шмелев А. Г. Введение в экспериментальную психосемантику. Теоретико-методологические основания и психодиагностические возможности. Москва : Изд-во МГУ, 1983. 157 с.

35. Яценко Т. С., Гришин В. В., Семилет Н. В. Результативность активного социально-психологического обучения. *Вопросы психологии межличностного познания и общения*. Краснодар : Кубанский гос. ун-т, 1985. С. 176–185.
36. Agor W. H. An agenda for research on intuitive decision making. *New directions in public administration research*. 1990. P. 15–21.
37. Argyris, C. In defence of laboratory education. *Madison : Training Directors Journal*, 1963. № 17. P. 4–8.
38. Bachanan P., Reisel J. Differentiating human relation laboratories W Soc. change, 1972. V. 2. № 2. P. 1, 2, 3.
39. Basadur M., Graen G., Green S. Training in creative problem solving: Effects on ideation and problem finding and solving in an industrial research organization. *Organizational Behaviour and Human Perfomance*. 1982. № 30. P. 41–71.
40. Milton L Blum, Jack C Naylor. Inolustrial psychology; its theoretical and social foundations. New York : Harper and Row, 1968. 633 p.
41. Bradford L., Gibb J., Benne K. T-group theory and laboratory method. NY : John Willey& Jons, 1964. 262 p.
42. Braun M. Growing whole. Self-realization on an Endangered Planet. *Hazelden Book*, 1993. 246 p.
43. Cenin M. Podstawy teoretyczne stosownych metod treningu psychologicznego. *Acta Bratisl. Pr. Psychol.* 1990. № 22. P. 35–64.
44. Eysenck H. The effects of Psychotherapy. NY : International Science Press, 1966. 99 p.
45. Fiedler F., Mahar L. The effectiveness of contingency model training : A review of the validation of Leader Match. *Personnel Psychology*, 1979. № 32. P. 45–62.
46. Gibb J. Meaning of small group experience W New Perspective on Encounter Groups. San Francisco : Jossey-Bass, 1972. P. 1–12.
47. Golemal D. Meditation as psychotherapy. New York : Psychol, 1975. P. 41–54.
48. Grawe K. Psychotherapeiforschung zu Beginn der Jahre. München : Rundshau in Press, 1988. P. 37–56.
49. Havelock N., Havelock M. Training for change agents. Michigan : University of Michigan, 1973. 249 p.
50. Kirkpatrick D. Tehniques for evaluating training programs. *Journal of the American Society of Training Directors*. 1959. № 13. P. 21–26.
51. Kris E. Psychoanalysis and the study of creative imagination. *In Ruitenbeek. The creative imagination*. Chicago : Quadrangle Books, 1965. P. 23–46.
52. Lakin M. Interpersonal encounter : Theory and practice in sensitivity training. New York : McGraw-Hill, 1972. 321 p.
53. Landy F. Psychology of work behavior. Dorsey Press, 1985. 341 p.
54. Leppanen A. Projective Tecniques – What They Are? How they are used and studied. *Seminar on Qualitative Research*. Finland : University of Jyväskylä, 1995. P. 33–40.

55. Lewin K. *Resolving Social Conflict*. NY : John Wiley, 1948. 296 p.
56. Mayer N., Solem A., Mayer A. *The role play technique: A handbook for management and leadership practice*. La Jolla, University Associates, 1975. 183 p.
57. McClelland D. An achievement and entrepreneurship: a longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*. Princeton : Princeton University, 1965. P. 34–42.
58. Moreno J. *Psychodrama*. New York : Beacon House, 1964. P. 277–314.
59. Rogers C. *Clientcentered therapy*. Boston : Houghton-Mifflin, 1965. P. 19–25.
60. Rogers C., Human J. *Toward a more humanistic science of the person*. Boston : Houghton-Mifflin, 1985. P. 25–33.
61. Skinner B. *The behaviour of organisms*. New York : Englewood Cliffs, 1938. 457 p.
62. Stievater S. Bibliography of recent doctoral dissertations on creativity and problem solving. *The journal of creative behavior*. 1989. Vol. 23, № 4. P. 277–285.
63. Torrington D. *Personnel Management*. Hemel Hempstead : Prentice Hall International, 1983. P. 10–16.
64. Vorweg M. *Sozialpsychologisches Verhaltenstraining. Sociapsychologie*. Berlin : Dvw, 1980. P. 199–212.

ДЛЯ ПОДАТОК

В и р о б н и ч о - п р а к т и ч н е в и д а н н я

Колесніченко Олександр Сергійович
Мацегора Яніна Володимирівна
Приходько Ігор Іванович та ін.

ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ
ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ
З ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Практичний посібник

Редактор *Ф. М. Сирнєв*

Коректура *О. І. Тищенко*

Комп'ютерне складання і верстання *А. О. Теплової*

Формат паперу 60×84/16. Ум. друк. арк. 10,58. Тираж 30 прим. Зам. № 764.

Видавець і виготовлювач Національна академія Національної гвардії України

Свідоцтво про державну реєстрацію ДК № 4794 від 24.11.2014 р.

пл. Захисників України, 3, м. Харків, 61001