



НАЦІОНАЛЬНА ГВАРДІЯ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ
ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Практичний посібник

Харків
2021

УДК 159.98:167

О 64

А в т о р и – у к л а д а ч і:

О. С. Колесніченко, канд. психол. наук, с.н.с. (розд. 3, 4; вступ; висновки; перелік джерел посилання); *Я. В. Мацегора*, канд. психол. наук, с.н.с. (розд. 3); *І. І. Приходько*, д-р психол. наук, проф. (розд. 1); *Н. В. Юр'єва*, канд. психол. наук (розд. 2); *М. С. Байда* (розд. 1).

*Рекомендовано до видання Вченою радою Національної академії
Національної гвардії України (протокол № 10 від 04.10.2018 р.)*

Організація та проведення професійно-психологічного тренінгу
О 64 військовослужбовців Національної гвардії України : **практ. посібник** /
О. С. Колесніченко, Я. В. Мацегора, І. І. Приходько та ін. Харків :
НА НГУ, 2021. 157 с.

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

Представлено авторські програми професійно-психологічних тренінгів “Мотиваційні ресурси життєстійкості”, “Формування психологічної готовності особистості до службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України” та “Професійно-психологічний тренінг розвитку професійних комунікативних компетенцій у військовослужбовців військових частин і підрозділів з охорони громадського порядку Національної гвардії України”, спрямовані на розвиток компонентів психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності, формування у них відповідних мотиваційних структур, навичок поведінки в стресових ситуаціях та комунікативних компетенцій під час виконання службово-бойових завдань.

Для психологів, офіцерів по роботі з особовим складом, керівників структурних підрозділів служби психологічного забезпечення Національної гвардії України, а також слухачів курсів підвищення кваліфікації офіцерського складу психологічного профілю.

УДК 159.98:167

Р е ц е н з е н т и:

Л. М. Балабанова, професор кафедри психології діяльності в особливих умовах Національного університету цивільного захисту України, д-р психол. наук, професор;

В. І. Пасічник, доцент кафедри військово-соціального та психологічного забезпечення Національної академії Національної гвардії України, канд. психол. наук, доцент.

© Національна академія Національної гвардії України, 2021

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1 РОЛЬ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ В МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СЛУЖБОВО- БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ	6
1.1 Історія та розвиток професійно-психологічного тренінгу в Україні та світі	6
1.2 Основи, принципи та групові феномени професійно-психологічного тренінгу	22
1.3 Особливості психологічної підготовки військовослужбовців Національної гвардії України	33
РОЗДІЛ 2 ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ “МОТИВАЦІЙНІ РЕСУРСИ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ” ЯК ЗАСІБ ПРОФЕСІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ	42
2.1 Настанова до тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості”	42
2.2 Програма професійно-психологічного тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості”	45
РОЗДІЛ 3 ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ, ЯКІ СКЛАДАЮТЬ СТРУКТУРУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ДО СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	69
3.1 Настанова до професійно-психологічного тренінгу “Психологічна готовність особистості”	69
3.2 Програма професійно-психологічного тренінгу щодо формування психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності	74
РОЗДІЛ 4 ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНИХ КОМУНІКАТИВНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ВІЙСЬКОВИХ ЧАСТИН І ПІДРОЗДІЛІВ З ОХОРОНИ ГРОМАДСЬКОГО ПОРЯДКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ	105
4.1 Модель спеціальної психологічної підготовки військовослужбовців військових частин і підрозділів з охорони громадського порядку Національної гвардії України	105
4.2 Програма спеціальної психологічної підготовки військовослужбовців підрозділів з охорони громадського порядку Національної гвардії України	113
4.3 Практичні рекомендації щодо психологічного забезпечення, організації та ведення програми спеціальної психологічної підготовки військовослужбовців військових частин і підрозділів з охорони громадського порядку Національної гвардії України	135
ВИСНОВКИ	148
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ	151

ВСТУП

Питання, пов'язані з вивченням психічного здоров'я людини та шляхів його збереження, упродовж тривалого часу становлять інтерес дослідників. Найбільшу увагу цій проблематиці приділяли представники медичних наук (медичної психології, патопсихології, психіатрії, психотерапії), у роботах яких переважно йдеться про нервові та психічні захворювання, відхилення в особистісному розвитку людини, органічні синдроми й розлади тощо. Що стосується досліджень у сфері забезпечення психологічного здоров'я фахівців екстремального профілю, у тому числі й військовослужбовців, то цим питанням опікувалися переважно зарубіжні науковці (С. Алдвін, І. Є. Бобкова, Е. Луенда, М. І. Мягих, П. Мучинські, М. Мескон, С. Мадді, А. В. Поляков, А. Ю. Федотов, М. Свон, Р. Чарльз та ін.) [78; 92; 96; 105; 116; 117]. Українські вчені також мають свій доробок з питань збереження психологічного здоров'я фахівців екстремального профілю, зокрема, можна виокремити посібники та рекомендації таких авторів, як: О. М. Бандурка, В. О. Криволапчук, І. В. Клименко, Л. А. Кириєнко, О. С. Колесніченко, С. В. Кушнар'єв, В. О. Лефтеров, І. І. Приходько, Г. А. Литвинова, Л. І. Мороз тощо [5; 7; 17; 18; 42; 47; 48]. Автори порушували питання психогієни праці, психологічного забезпечення фахівців, упровадження сучасних психотехнологій у систему професійної підготовки, використання проєктивних діагностичних методів, формування прихильності до здорового способу життя тощо. Проте проблема психологічного здоров'я фахівців ризиконебезпечних професій і технологій його збереження нині залишається недостатньо розробленою в теоретичному й методичному аспектах.

Існуючі сучасні психологічні технології значною мірою активізують і загострюють проблему покращення професійно-психологічної підготовки військовослужбовців Національної гвардії України. Узагальнений досвід і рівень розвитку психології екстремальної діяльності нині дозволяють якісно підвищити рівень професіоналізму в службово-бойовій діяльності військовослужбовців шляхом упровадження психотренінгових технологій. Отриманий досвід виконання службово-бойових завдань в екстремальних умовах показав, що професійно-психологічна підготовленість фахівця – це не просто бажана, але й обов'язкова складова його професійної майстерності, яка органічно охоплює людину та її психіку. Справжня майстерність неможлива без військової спеціальної навченості й психологічної підготовленості правоохоронця.

У зв'язку з цим дуже важливо, щоб військовослужбовці Національної гвардії України змогли опанувати методи, які дозволяють розвинути необхідні професійно важливі якості, що забезпечують їхню психологічну готовність, яка відображає психологічну структуру вольового акту; психологічну безпеку особистості, в основі якої – система саморегуляції; стресостійкість (життєстійкість), функцією якої є не лише забезпечення фізичного виживання військовослужбовця в екстремальних умовах, але й збереження більш широкого функціонування особистості, фахівця – здатності ефективно і

професійно діяти. Тому значний інтерес представляє організування та впровадження професійно-психологічного тренінгу військовослужбовців Національної гвардії України – вельми перспективний напрям професійно-психологічної підготовки.

РОЗДІЛ 1

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

1.1 Історія та розвиток професійно-психологічного тренінгу в Україні та світі

Як самостійний метод роботи з людьми тренінг виник у ХІХ ст. спочатку в медицині. Пізніше, у ХХ ст., тренінг починають активно використовувати у професійній освіті (як форму навчання), а також у практичній психології (як методику розвитку і психокорекції людини, малих соціальних груп). Слід зазначити, що, починаючи з 30-х рр. ХХ ст., груповий рух у психотерапії і практичній психології набув такого розмаху, що не звертати на цей факт уваги академічна наука не могла. Метод психологічної допомоги людям, що реалізовується через малу групу (терапевтичну або коректувальну), виявився надзвичайно ефективним і став достатньо популярним.

Одними з перших дослідників, що здійснили вивчення групових методів, їхніх функцій і механізмів на рубежі ХІХ–ХХ ст., були Е. Дюркгейм і Г. Зіммель [33]. Власне термін “тренінг” виник не у клінічній психотерапії, а в практичній роботі зі здоровими людьми і аж до теперішнього часу застосовується багатьма психологами в поєднанні з прикметником “соціально-психологічний”.

Сучасне розуміння тренінгу включає багато традиційних методів групової психотерапії і психокорекції, що спонукає шукати його витoki в різноманітних напрямках клінічної психотерапії в групах. Більшість шкіл групової психотерапії і тренінгів виникли в руслі основних напрямів світової психологічної науки – психоаналізу, біхевіоризму, гештальт-психології, гуманістичної психології – або в результаті незвичайного поєднання різних теоретичних підходів.

Так, одна з найвідоміших дискусійних і суперечливих теорій, що сколихнула практично всі галузі знання про людину і суспільство, – концепція психоаналізу – по-своєму трактувала і використовувала феномени групової взаємодії. І хоча родоначальник психоаналізу З. Фрейд ніколи навіть не намагався проводити групову психотерапію, ціла низка його послідовників активно використовувала психоаналітичне лікування в групах [99]. Передусім потрібно назвати А. Адлера, найближчого учня З. Фрейда. Він надавав велике значення соціальному контексту розвитку особи в плані формування цінностей і життєвих цілей: саме група, на його думку, впливає на мету і цінності та допомагає їх модифікувати [23, с. 8].

Психоаналіз групи бере початок з психоаналітичних концепцій і позиціонує себе як особливу сферу їх застосування. У класичному індивідуальному психоаналізі виділяють три основоположні концепції лікування в історичному і змістовному відношеннях: 1) концепція зміни за

допомогою усвідомлення витісненого і виявлення опорів; 2) концепція зміни за допомогою аналізу перенесення і контрперенесення, а також за допомогою інсайту; 3) концепція зміни за допомогою нових інтерналізацій і корегуючого емоційного досвіду. Зазначені три концепції є розвитком психоаналітичного дослідження і теорії, яка значною мірою враховує вплив і умови первинної соціалізації, а в конкретному контексті – особливо вплив найбільш ранніх об'єктних відносин. Міжособистісні процеси у групі отримують різну оцінку в рамках класичних концепцій психоаналізу. Незважаючи на те, що в кожній з них йдеться про міжособистісні процеси і регресію як наслідки групової ситуації, в оцінці цих процесів існують значні відмінності.

Точне психоаналітичне дослідження групової психотерапії проводилося в 40-і рр. ХХ ст. перш за все У. Р. Біоном і С. Х. Фулксом. Вони узагальнили досвід роботи з групами і сформулювали дві дуже різні теорії, які на сьогодні вважаються класичними психоаналітичними концепціями групових процесів [112].

У концепціях У. Р. Біона, Х. Ецріля, Х. Аргеландера тощо групові події розуміються та інтерпретуються переважно в контексті перенесення на ведучого групи, а перенесення учасників групи один на одного розглядають як опір проти розкриття ведучим прихованих бажань групи [106; 108; 111]. Біонівська модель групи як цілого у її теоретичних засадах продовжує традицію З. Фрейда і М. Кляйн щодо психології мас, у якій вони описують схильність індивідуумів у групі до регресії, їхню тенденцію до лібідіозного поєднання і створення загального ідеалу “Я” за допомогою вибору керівника. Подібно до З. Фрейда, У. Р. Біон констатує знижену критичну здатність мислення і спонтанну регресію в групах. При цьому він постійно говорить про групу як про ціле, єдине і лікує її подібно до індивідуального пацієнта в класичній психоаналітичній ситуації. Усі інтерпретації У. Р. Біон рекомендує націлювати на всю групу, концентруючись на тривозі, що є відповідною домінуючій на цей момент базисній установці.

У. Р. Біон описує такі динамічні базисні установки, що повсюдно зустрічаються в групах: 1) залежність; 2) боротьба-втеча; 3) утворення пар. Разом з цим дослідник обґрунтовує феномен валентності, що існує на рівні групи, тобто здатність окремого учасника спонтанно приєднуватися на несвідомому рівні до будь-якої загальної фантазії. Відповідно до уявлень цієї моделі, на початку кожного засідання групи під час зондування розвивається загальна несвідома фантазія. Бесіда торкається різних тем, але продовжено буде лише ту, яка може підходити до несвідомих фантазій багатьох учасників. Згідно з У. Р. Біоном, валентність позначає “спонтанну несвідому функцію стадних якостей людської особистості” [107].

С. Х. Фулкс, М. Пайнс і деякі інші автори акцентують увагу на процесах інтеракції усередині групи, захоченні комунікації і проявах взаємного перенесення між учасниками. У цьому випадку формування перенесення на ведучого групи може розглядатися як опір обробленню відчуттів, спричинених груповими процесами [112; 118].

Концепція С. Х. Фоулкса ґрунтується на припущенні основоположної соціальності людини і визначає групу як мережеву систему. Ключовою ідеєю його теорії щодо психічної динаміки у терапевтичній групі, на відміну від У. Р. Біона, було те, що учасники формують перенесення не тільки на ведучого групи, але й один на одного. Унаслідок цього як щодо самих себе, так і щодо терапевта, вони розвивають специфічні способи поведінки. Так, у груповій ситуації виникає особлива мережева система свідомих і несвідомих відносин, в яких беруть участь усі, у тому числі й ведучий групи. С. Х. Фоулкс розширює терапевтичну функцію ведучого на всю групу і, відповідно, підкреслює значення інтерпретацій членів групи. Він розуміє груповий аналіз як “психоаналіз за допомогою групи”. На думку дослідника, група розвиває специфічну для неї культуру тлумачення, а повідомлення членів групи розуміються як асоціації, реакції та відповіді на попередню групову подію. Подібні інтеракції, що відбуваються в групі, С. Х. Фоулкс відносить до найважливіших терапевтичних чинників. При цьому величезну роль відіграє ідентифікація членів групи між собою. За допомогою поняття “матриця” автор позначив сукупність основних психічних і комунікативних структур учасників групи як індивідуальні структури, що беруть свій початок в інфантильному розвитку, а також усі наявні форми інтеракційних зв’язків. Надалі С. Х. Фоулкс спробував описати процеси, що відбуваються в цій комунікативній мережі та визначені ним як специфічні чинники групової взаємодії, які сприяли поглибленню і збагаченню комунікації. Серед згаданих чинників він назвав такі: соціалізація, феномен дзеркала, феномен конденсатора, обмін, груповий форум, групова підтримка [112].

Психотерапевтами, що застосовували психоаналіз у групі, були також Л. Уендер, П. Шильдер, Т. Барроу (останній, до речі, першим запропонував термін “груповий аналіз”), А. Вольф (який, усупереч Т. Барроу, вважав правильнішим термін “аналіз у групі” й увів альтернативні збори групи, що проводилися без психотерапевта) та інші [20; 30]. Відомий практик, груповий психотерапевт С. Славсон визначив, що функціонування груп психотерапії, в основі яких – позиції психоаналізу, можливе завдяки активності членів цих груп, тобто лікування стає ефективнішим у разі безпосередньої взаємодії учасників [123]. Керуючись цим, дослідник організував психоаналітичні групи для дітей і підлітків, які досить успішно виконували терапевтичні завдання.

Із психоаналітичної школи фактично утворився психодинамічний підхід у теорії психологічного тренінгу. До нього відносять перш за все психодраму Дж. Морено, трансактний аналіз Е. Берна і тілесно-орієнтовану терапію В. Райха.

В історії розвитку психологічних напрямів тренінгу величезне значення має психодраматичний підхід, запропонований Дж. Морено. Як вже було згадано вище, саме психодраму можна вважати першим у психологічній практиці методом групової психотерапії. Своє вчення Дж. Морено назвав “Соціономією” та містить воно три частини: 1) соціометрію; 2) психодраму; 3) соціодраму.

Слід зазначити, що соціономія Морено – це самобутнє явище, яке не можна віднести до певного класичного напрямку в психології. Сама психодрама як метод суто ігрового моделювання націлена на кардинальні психічні зміни учасників. Науковець називав психодраму “глибокою емоційною хірургією”. Суть її полягає в отриманні психотерапевтичного ефекту через глибокі емоційні переживання – аж до потрясіння. Цих переживань досягають шляхом інсценування особистого досвіду, тобто програвання на сцені перед глядачами – членами терапевтичної групи – важливих для головної дійової особи (протагоніста) проблем її життєвих ситуацій. Сценічне дійство з високим емоційним напруженням вирішується внутрішнім очищенням (катарсисом), сприяючи появі інсайту (осаяння) і через нього – переосмисленню і розв’язанню внутрішньоособистісних і міжособистісних проблем протагоніста. При цьому полегшення досягає не тільки протагоніст, але й інші учасники психодрами. Результативність гри підвищується через обговорення пережитого, обмін враженнями і відчуттями, повністю задіяний внутрішньогруповий взаємовплив [60; 61].

Дж. Морено підкреслював, що між участю в психодрамі і грою в дійсному театрі існує кардинальна відмінність, оскільки професійні актори зображують на сцені написане автором та обмежені у своїх діалогах текстом. Професійний актор повинен мати здібності перевтілюватися в того персонажа, чю роль він виконує саме в театральній виставі, а не в реальному житті. У психодраматичній дії, навпаки, акторство може зашкодити.

На думку психотерапевта, багато людей реалізує рольову поведінку в реальному житті подібно до акторів театру. У них відсутня спонтанність, вони втягнені в здійснення беззмістовних ритуалів і поводяться в межах тих ролей, які пропонують їм оточуючі. Психодрама дає можливість подолати “стійкі моделі” поведінки за сценарієм та спонукає до вивчення реальних і важливих для учасників ролей. Сценарій стає результатом роботи самого учасника.

Дж. Морено розглядав спонтанну поведінку в психодрамі як “протиотруту” збільшенню ригідності соціально-рольової поведінки. Члени психодраматичних груп розширювали рольовий репертуар, досліджували індивідуальні особливості під час вистави, віднаходили вирішення специфічних особистих проблем.

Те, що в психодрамі людина уявляє себе у безлічі ролей (наприклад, чоловік може уявити себе жінкою, молодий – старим, дорослий – дитиною тощо), значно розширює її інтерперсональний досвід, дає змогу модифікувати своє ставлення (установки), ставати пластичнішою.

Психодрама внесла до психологічного тренінгу таку важливу особливість, як рольові ігри за принципом “тут і зараз”. Терапевтичні функції психодрами Дж. Морено позначав словом “шекспірівська” психіатрія, маючи на увазі гуманітарний оздоровчий ефект, який базується на елементах дійсності, коли актори будують моделі й образи власної особи. Дослідник вважав, що психодрама створює терапевтичний ефект не тільки у глядача (“повторний катарсис”), а й у творця ролі – актора, який представляє драму і одночасно катартично розшифровує свою життєву поведінку [61, с. 16].

Дж. Франк застосовував психодраму для реабілітації, реадптації і ресоціалізації індивіда. Наприклад, розігрувалася сцена придбання товару, де один учасник має власну роль – покупця, а інший – роль торговця. Сцени відрізняються одна від одної за ступенем складності виконання, щоб в учасників залишилося задоволення від такої ролі [95].

Слід зазначити, що психодраматичний підхід дав колосальний імпульс для розвитку не тільки психотерапії, але і психологічного тренінгу. Способи реалізації психодрами поклали початок двом основним прийомам реалізації будь-якого психотренінгу – рольовій грі (у фазі дії) і груповій дискусії (у фазі інтеграції). “Саме поєднання принципу «тут і зараз» з різноманітними рольовими іграми допомагає людині зрозуміти і реалізувати себе в умовах, що допускають здійснення помилок без ризику поплатитися за них” [69, с. 28].

У межах трансактного аналізу основний шлях корекції – навчання людини розуміти суть міжособистісних взаємовідносин і завдяки цьому побачити індивідуальний запрограмований стиль життя – сценарій. Як зазначає В. Ю. Большаков, трансактний аналіз – “це психологічний метод, який допомагає людям підійти раціонально до аналізу власної і чужої поведінки, краще усвідомлювати себе і структуру власної особистості, а також суть взаємодії з іншими людьми і внутрішньо запрограмований стиль життя – сценарій” [16, с. 36]. Ю. М. Ємельянов визначає трансактний метод як “контргру”, інструмент пошуку і корекції непродуктивної ігрової поведінки людей [34].

Е. Берн у роботі “Трансактний аналіз у групі” виділяє чотири види психологічної дії, які здійснює ведучий у межах цього підходу:

1. Деконтамінація – аналіз реакцій, відчуттів і думок кожного учасника групи на предмет спотворення своїх реальних потреб і запитів.

2. Рекатегування – зсув дієвих акцентів, здійснюваний клієнтами щодо різних аспектів свого досвіду.

3. Прояснення – клієнт розуміє, що з ним відбувається і навчається керувати своїм новим станом.

4. Переорієнтація – у результаті всієї попередньої поведінки прагнення клієнта набувають узгодженості з іншими елементами особистості, та відбувається перетворення позитивного досвіду на конструктивний [13].

У концепції усвідомлення людьми прихованих психологічних ігор і сценаріїв Е. Берна основна ідея ґрунтується на тому, що “усередині кожного існує немов декілька осіб, одна з яких часом починає керувати функціонуванням нашої особистості в цілому” [13, с. 36]. Відповідно до свого життєвого сценарію люди грають у різні ігри, якими заповнено в основному життя людства. Мета навчання в групах трансактного аналізу полягає саме в тому, щоб навчитися виділяти особу “Дорослий” як у своїй власній свідомості та поведінці, так і у свідомості й поведінці інших людей, досягати спілкування на рівних “Дорослий” – “Дорослий”.

Цінність концепції дослідника – в тому, що вона ставить за мету формування чесної, доброзичливої особистості шляхом програвання ігор. Саме гра дає можливість віднайти той живий творчий початок, який є в кожній

людині. Рольові ігри, в які “грають люди”, не можна вважати, на думку Е. Берна, іграми, які тільки імітують реальність, оскільки вони – це сама реальність для їхніх учасників, які іноді й не знають, що вони грають. Це – театральність неусвідомленого перевтілення, ефект маски, що приростає до обличчя [12; 13].

В основу тілесно-орієнтованих тренінгів покладено ідею взаємовпливу фізичного (тілесного) і духовного (психологічного) компонентів особи. Один з провідних ідеологів тілесно-орієнтованої терапії В. Райх визначає сутність особистісного зростання клієнтів під впливом тренінгу як процес розсмоктування психологічного і фізичного панцира, поступове перетворення на вільнішу і відкритішу людську істоту. Психологічне втручання спрямоване на виявлення конфлікту між усвідомленим і несвідомим і “розсмоктування панцира”, тобто зняття психічних затисків і комплексів [87].

Великого значення для групової психотерапії і груп тренінгу набули ідеї школи німецько-американського психолога К. Левіна, адже саме їх покладено в основу концепції лабораторного тренінгу в США. А відома “теорія поля” дослідника визначила розвиток уявлень про групову динаміку та інші групові феномени. К. Левін виходив з положення, що основою людської активності у будь-яких її формах є потреби (квазі-потреби), що утворюються в актуальній ситуації у зв’язку з прийнятими намірами, цілями. Вони і направляють активність людини. Потреба створює в особистості систему напруження, що прагне до розрядки, в якій і полягає, за К. Левіном, задоволення потреби. Розрядка потреби відбувається в певній ситуації, яку науковець називає психологічним полем. Суб’єкти, що перебувають у межах поля, взаємопов’язані із системою об’єктів-спонукачів, які існують “тут і зараз” у суб’єктивному просторі людини. Ці об’єкти-предмети поля являють собою позитивно і негативно заряджені валентності стосовно потреби. Під час виконання наміру (розрядки) об’єкти, у яких людина більше не має потреби, втрачають спонукальну силу. Ситуації, у яких поведінка визначається об’єктами поля, називають польовою поведінкою; її нормальний варіант припускає, що об’єкт управляє поведінкою через відповідність потребі. Але можливі варіанти, коли людина підкорюється випадковим об’єктам, які просто опинилися в її оточенні [87].

Саме К. Левіну належать знаменні слова про те, що зазвичай легше змінити індивідуумів, зібраних у групі, ніж змінити кожного з них окремо. На його думку, найефективніше особа може міняти свої погляди й установки, саме перебуваючи у групі. Розроблений К. Левіном підхід до вивчення діяльності груп отримав назву “дієвого дослідження”. Так завдяки безпосередній дослідницькій і практичній діяльності науковця виникли Т-групи – перші тренінгові групи, які являли собою навчальні лабораторії.

Згодом, на матеріалі праць К. Левіна та інших авторів у США була створена національна лабораторія тренінгу, що стало важливою історичною подією у розвитку теорії та практики тренінгу. Ідеї і технічні прийоми національної лабораторії тренінгу використовувалися в соціальній психології, педагогіці, менеджменті й медицині. Концепція такої лабораторії припускала

тимчасове існування деякого співтовариства для забезпечення навчальним досвідом своїх членів. Завдяки формальним і неформальним процесам окремі учасники могли набути навичок, необхідних для продуктивної участі в групах демократичного суспільства. Тренінгові групи базисних навичок, або Т-групи, сприяли вивченню групової динаміки, аналізу реакцій, які викликають члени групи в оточуючих [86, с. 444].

У спектрі завдань, які реалізовувалися в Т-групах, були як зміни в діяльності різних соціальних структур (застосовуючи модель “дієвого дослідження”), так і зміни характеристик і поведінки конкретних осіб, що діють у групі. Для Т-груп характерна короткочасність існування – від декількох днів до тижнів, – а також відсутність попередньої структурованості, нормованості і регламентації. Основний метод у Т-групах – вільна дискусія без заздалегідь прийнятого плану, що поєднується з рольовими іграми та іншими прийомами. Обговорення вибудовуються за принципом “тут і зараз” – аналізуються події, що відбуваються безпосередньо у групі, якщо можна – без звернення до попереднього досвіду учасників.

Умовою успішної роботи Т-груп є клімат взаємної довіри, що стимулює учасників до встановлення міжособистісних відносин, на які вони зазвичай не наважуються в буденному житті, і допомагає розумінню процесів, які відбуваються в міжособистісному спілкуванні людей. Створення клімату довіри забезпечується особливою формою ведення групи тренером (ведучим). Навчання – розвиток чутливості до групових процесів – відбувається переважно через переживання учасниками багатогранного групового досвіду.

За свідченням дослідників, у Т-групах у разі достатньої кваліфікації тренера учасники набувають цінних комунікативних умінь, досвіду аналізу міжособистісних взаємин і групової динаміки, починають краще усвідомлювати власні і чужі потреби, розширюють діапазон своїх поведінкових можливостей, виробляють адекватну самооцінку і стають сприйнятливішими до відчуттів інших людей [90].

Таким чином, у межах психодинамічного підходу основною детермінантою особистісного розвитку і поведінки розглядають несвідомі психічні процеси. Психологічне втручання спрямовується на “витягування несвідомого назовні” і виявлення несвідомого у зовнішньому плані.

З іншої, не менш відомої психологічної школи біхевіоризму утворилися групи тренінгу умінь, орієнтовані на поведінкові моделі навчання. Уже з 40-х рр. ХХ ст. у практиці біхевіоральної терапії чітко визначається установка на групову форму роботи. І це не випадково, оскільки центральне місце в теорії біхевіоризму належить провідному впливові середовища (зокрема соціального) на поведінку, виражену знаменитою формулою “стимул – реакція” (S→R) [28; 104; 122].

У зв'язку з цим і суть біхевіоральної терапії полягає в тому, що весь свій досвід людина набуває за допомогою навчання і для виправлення неадекватної поведінки необхідно відучити її від неефективних реакцій і перенавчити, виробивши більш адекватні реакції.

Поведінкові терапевти розглядали неврози людини і аномалії особи як вираження виробленої в онтогенезі неадаптивної поведінки. Психотерапія пов'язана з необхідністю формування у людини, яка звернулася за допомогою, оптимальних поведінкових навичок, що реалізується застосуванням таких методів:

- позитивного і негативного підкріплення (спрямовані на розрив небажаного встановленого зв'язку між умовним подразником і реакцією та/або заміну його на новий);
- покарання (поєднання неприємної дії з ситуацією, зазвичай приємною);
- систематичної десенсибілізації (поєднання стану релаксації з появою ситуації, що викликає тривогу);
- вікарного навчання (навчання через спостереження продемонстрованих моделей оптимальної поведінки).

Слід зазначити, що психоаналітичний і біхевіоральний напрями зближують директивний стиль керівництва групами, тобто учасники групових дій розглядаються як об'єкти маніпуляції тренера-керівника. Крім того, обидва напрями методологічно звернені в минуле: психоаналіз – до дій на людину “у дитинстві”, біхевіоризм – до минулого досвіду. Це минуле підлягає виправленню: у першому випадку через його усвідомлення і переживання в полегшених умовах у кабінеті психоаналітика, а в другому – через вироблення в лабораторії тренінгу більш ефективних способів взаємодії із середовищем. Ведучий тренінгу бере на себе всю повноту влади і відповідальності за виправлення помилкових реакцій і дій, укорінених у сфері несвідомого (психоаналіз) або в поведінці (біхевіоризм). У методичному плані виправлення минулого здійснюється, як правило, шляхом зосередження клієнтів на діях у теперішньому часі і в певному місці збору групи (принцип “тут і зараз”).

Біхевіорально-орієнтовані тренінги спрямовані на вироблення не цілісних стратегій поведінки, а однієї вузької поведінкової навички, яка виявляється на рівні поведінкової реакції в певній ситуації.

Типова методика тренінгу – репетиція поведінки. Біхевіорально-поведінкові тренінги мають свою техніку проведення:

1. Репрезентація необхідного зразка поведінки.
2. Аналіз зразка.
3. Репетиція зразка.
4. Актуальні психологічні механізми ідентифікації і емпатії зразка.
5. Генералізація зразка.

Представники поведінкового підходу концентрують свою увагу на поведінці як єдиній психологічній реальності, доступній безпосередньому спостереженню. Неадекватну поведінку розглядають як результат неправильного навчання. Отже, мета психологічного втручання – це перенавчання, тобто заміна неадекватних форм поведінки адекватними (еталонними, правильними).

Гуманістичний напрям виходить з визнання унікальності й самоцінності людської особистості. Головне тут – усвідомлення цінності свого існування, ухвалення відповідальності за досконалі вчинки, вирішення проблеми

автентичності – “відповідності способу буття людини у світі внутрішній природі її особистості” [16, с. 27].

Гуманістична психотерапія ґрунтується на таких вихідних постулатах:

- лікування є зустріччю рівних людей;
- поліпшення у клієнтів настає само по собі, якщо терапевт створює правильні умови – допомагає усвідомленню, самоприйняттю і вираженню клієнтом своїх почуттів;
- якнайкращий спосіб – створення відносин безумовної підтримки прийняття;
- клієнти повністю відповідальні за вибір власного способу думок і поведінки [28; 49].

Представники гуманістичного напрямку Г. Олпорт (1937), А. Маслоу (1954) розглядали особистість як явище, що безперервно розвивається, спрямоване в майбутнє, самоцінне і самодостатнє [41; 87].

Ще один представник американської гуманістичної психології К. Роджерс відтворив свій погляд на особистість, розробивши відому “Я-концепцію”, і, що є особливо важливим для нашої теми, впровадив у психологічну практику не менш відомий метод клієнт-центрованої терапії. Сутність цього підходу – у шанобливому ставленні до особи клієнта та апеляції до його власних можливостей у вирішенні психологічних проблем [88; 119].

Засновником гуманістичного підходу в психологічному тренінгу вважають саме К. Роджерса. До цього підходу можна віднести так само широко відомі напрями в психологічному тренінгу – групи зустрічей (К. Роджерс) і тренінг сензитивності (Л. О. Петровська) [74]. Процедура групових занять у гуманістичному тренінгу характеризується максимально вільним стилем поведінки, а основним методом роботи є застосування недирективної ігротерапії.

У 60-ті рр. ХХ ст. виникає рух тренінгу соціальних і життєвих умінь (*social/life skills training*), що спирається на традиції гуманістичної психології К. Роджерса. Такі тренінги застосовувалися для професійної підготовки вчителів, консультантів, менеджерів з метою психологічної підтримки і розвитку [85, с. 9].

Слід зазначити, що ефективність гуманістичного тренінгу досягається певними умовами, серед яких виділяють такі: учасники кола постійно спонукаються тренером до фіксації, оцінки й інтерпретації поведінки інших учасників кола; у групі заохочується спонтанність, прояв почуттів; схвалюється бажання людини звернути на себе увагу оточуючих (принцип “тут і зараз”).

Відмінність гуманістичної терапії від психоаналітичної і біхевіоральної очевидні: це недирективний спосіб роботи ведучого з клієнтом, спрямованість у майбутнє, реалізація “бажання людини відчувати себе Людиною”.

Таким чином, представники гуманістичного напрямку трактують неконструктивну поведінку і невротичний внутрішній стан як наслідок неможливості самоактуалізації. Проблеми і дезадаптація виникають тоді, коли блокуються потреби вищого рівня, що пов’язано з недостатнім саморозумінням і прийняттям себе, недостатньою цілісністю “Я”. У цьому випадку метою психологічного втручання буде створення умов, у яких людина зможе пережити емоційний досвід, що сприяє усвідомленню і прийняттю.

В історії становлення групової психологічної роботи визначне місце за правом посідає Ф. Перлз із його гештальт-терапією. Експериментуючи з безліччю стилів і технік та сполучаючи їх із власними ідеями і знахідками, дослідник заснував метод гештальт-терапії. Перевагою техніки гештальта є поєднання глибинного психоаналізу, гуманістичної психології і психодрами.

“Гештальт” у перекладі з нім. – “конфігурація частин, образ, цілісність”. Гештальт – це процес усвідомлення потреби, що домінує у певний момент (фізіологічної або психологічної), та її задоволення у контакті з навколишнім середовищем. Своєрідним девізом гештальт-терапії є відомий вислів Ф. Перлза: “Я – це я, а ти – це ти; я роблю своє, а ти – своє; я прийшов у цей світ не для того, щоб відповідати твоїм очікуванням, а ти – не для того, щоб відповідати моїм; якщо наші очікування співпали, це чудово; якщо ні – цьому не можна допомогти” [73].

Основний методичний принцип гештальта – “забудь про свій розум і довірся почуттям”. Основні принципи гештальта такі:

- відмова від минулого досвіду;
- аналіз тільки досвіду ситуації, що переживається, “тут і зараз”;
- обробка цілісного образу регуляції поведінки на рівні цілісного бачення себе в конкретній ситуації;
- формування свого гештальта;
- вирішення проблеми через цілісний образ [73].

Основними поняттями гештальт-психології є “фігура і фон” та “саморегуляція”. У психокорекційній групі фігурою (гештальтом) вважається почуття, яке необхідно висловити, усе решта – фон. Як відомо, почуття й емоції визначаються потребами. Тому, обробляючи почуття, суб’єкт задовольняє власну потребу. Як тільки вона задоволена, цей гештальт завершується і поступається місцем наступному гештальту.

Резюмуючи короткий огляд історії, основних концепцій і методологічних передумов сучасного психологічного тренінгу, слід зазначити, що, незважаючи на відмінності між різноманітними психологічними напрямками і підходами, у психологічному тренінгу виявляється однакова логіка побудови групового процесу. Так, у родоначальника психодрами Дж. Морено – першовідкривача групової психотерапії, у тренінгових групах К. Левіна – засновника “груп зустрічей” і Т-груп, “клієнт-центрованої терапії” К. Роджерса, а також в інших підходах до групової психологічної роботи під час тренінгу або у ході розгляду окремих проблемних питань тем, блоків, модулів тощо, незмінно виявляються три послідовні стадії.

Перша стадія – діагностико-констатуюча. Вона характеризується оголенням проблем, що існують у певний момент, шляхом виведення із внутрішнього плану в зовнішній неконструктивних особистих уявлень, позицій, елементів і моделей поведінки. У біхевіоризмі це – демонстрація заучених навичок під впливом різних стимулів, у психоаналізі – усвідомлення несвідомих мотивів і бар’єрів, у гуманістичній психології – усвідомлення своєї неавтентичності. На цій стадії учасникам пропонується вирішувати покладені завдання так, як вони можуть робити це без стороннього втручання і

спеціального навчання. Тільки виведення проблемних областей із внутрішнього плану в зовнішній – поведінковий – створює серйозну передумову для їхньої подальшої корекції.

Друга стадія – моделюючо-еталонна – характеризується побудовою моделі ідеальної поведінки. У поведінковій психології таке моделювання здійснюють через штучне створення еталона у формі відеозапису або програвання. Психодинамічний підхід особливо виділяє етап виникнення “звільненої, очищеної” особи. У гуманістичному підході еталоном найчастіше виступає або поведінка ведучого, або тих учасників, які усвідомили цінність своєї особи і прийняли себе такими, якими вони є. Іншими словами, застосовуючи стратегії пошуку аналогів, комбінування, реконструювання, ведучий і учасники знаходять оптимальні моделі поведінки в кожній конкретній ситуації.

На третій – завершальній стадії – формуються і закріплюються навички індивідуальної і групової поведінки учасників групи з метою максимального наближення до еталона. У поведінковій психології це досягається через диференціацію підкріплення: позитивне підкріплення успішної поведінки і руйнування застарілих штампів. Психоаналітичні групи на завершальній стадії “звільняються” від тиску неефективних сценаріїв або інших конструктів несвідомого. У гуманістичній психології спеціально обговорюються і закріплюються основні принципи самоактуалізованої поведінки.

На сьогодні психотренінгові методи різноманітної спрямованості широко використовуються в межах інтегративного підходу. Під інтегративними психотехнологіями розуміють сукупність психотехнічних дій, прийомів і методів, що ґрунтуються на положеннях цілісності й використовують ресурсний потенціал особистості з метою інтегрування [103]. Спільною рисою всіх методів є розуміння людини як певної цілісності, рух у напрямі подолання фрагментарності свідомих і несвідомих компонентів. Особливістю інтегративних психотехнологій виступає універсальність їхнього використання з метою психокорекції, підвищення рівня адаптованості, психорегуляції, самоусвідомлення, саморозвитку, самоактуалізації та трансформації людини. Найвідомішими серед інтегративних методів вважаються методи тілесної й релаксаційної терапії (Ф. Александер, С. Келеман, А. Лоуен, В. Райх, І. Рольф, М. Фельденкрайз, Т. Ханн, А. Янов та ін.) [87; 90; 102; 121; 125]; танцювально-рухової терапії (Дж. Адлер, І. Бірюкова, М. Вайтхаус, О. Гіршон, Г. Роф та ін.) [44; 79; 90; 120]; релаксаційної психокорекції (Е. Джекобсон, А. Мінделл, І. Шульц та ін.) [43; 68; 86; 87; 110]; психокорекції на основі дихальних технік (С. Гроф, В. Козлов, Ф. Лаут, Дж. Ленард, Л. Опп тощо) [114] тощо.

Разом з практично незмінною логікою побудови групового процесу загальним для всіх без винятку тренінгів є наявність тією чи іншою мірою ігрового компонента. Тобто головною дією будь-якого тренінгу виступає гра. Через це окремого розгляду, на наш погляд, вимагають історичні аспекти виникнення і наукового вивчення гри, у тому числі рольової гри як одного з основних методів тренінгу, незалежно від того, у рамках якого підходу він проводиться.

У психологічній науці проблемі гри приділяють багато уваги як вітчизняні, так і зарубіжні автори: Д. Б. Ельконін (вивчення ігрових форм діяльності і рольова гра), Л. С. Виготський (сюжетна або рольова гра як “уявна ситуація”), Ф. Шіллер і Г. Спенсер (гра як естетична діяльність), В. Вундт (джерело гри – насолода) та ін. [11; 25; 94; 95; 100; 101; 126]. Вони зробили значний внесок у розроблення теорії рольових ігор.

Якщо тренінг як метод і форма навчання та розвитку виник відносно нещодавно, то походження рольових ігор можна пов’язувати з початком розвитку цивілізації. Тоді рольові ігри повинні були допомогти людині вижити серед непізаного, реалізувати потребу в контролюванні сил природи, що впливали на її життя. Антропологи виявили такі основні функції використання рольових ігор, а саме:

- полегшення почуття безнадійності і невпевненості;
- зменшення почуття жаху;
- отримання надії;
- формування відчуття власного “Я”;
- сприяння взаєморозумінню між людьми.

Д. Б. Ельконін зазначає, що історичний момент виникнення рольової гри є різний у народів залежно від умов їхнього існування і форм переходу на вищий ступінь розвитку [101].

Початок розроблення теорії гри зазвичай пов’язують з іменами таких мислителів XIX ст., як Ф. Шіллер, Г. Спенсер, В. Вундт. Розробляючи свої філософські, психологічні й, головним чином, естетичні погляди, вони в деяких положеннях торкалися і гри як одного з найпоширеніших явищ життя, пов’язуючи її походження з мистецтвом.

Для Ф. Шіллера гра є естетичною діяльністю. Надмір сил, вільних від зовнішніх потреб, є лише умовою виникнення естетичної насолоди, яку, на думку науковця, дарує гра. Запровадження Ф. Шіллером насолоди як констатуючої ознаки, загальної для естетичної діяльності та гри, здійснило вплив на подальше розроблення проблем гри [100].

Г. Спенсер також приділяє грі певне місце, хоча спеціально не опікується створенням теорії гри. Його інтерес до гри, як і у Ф. Шіллера, позначено інтересом до природи естетичної насолоди. Проте до проблеми надлишку сили, про яку говорить Ф. Шіллер, останній залучає ширший еволюційно-біологічний контекст [93; 94]. “Діяльність, що називається грою, – пише Г. Спенсер, – з’єднується з естетичною діяльністю однією загальною для них рисою, а саме тим, що ані та, ані інша не допомагають хоча б якоюсь мірою процесам, які слугують для життя” [94, с. 167].

Щонайближче до розуміння виникнення гри підійшов В. Вундт. Проте і він схильний вважати джерелом гри насолоду [86; 95; 126]. Думки, висловлені ним, також фрагментарні. “Гра – це дитя праці, – зазначав він. – Немає жодної гри, яка не мала б свого прототипу в одній із форм серйозної праці, що завжди передує їй і за часом та безпосередньо за змістом. Необхідність існування примушує людину до праці. А в ній вона поступово вчиться цінувати діяльність своїх сил як джерело насолоди... Гра, – продовжує В. Вундт, – усуває при цьому

корисну мету праці й, отже, робить метою цей найприємніший результат, який супроводжує працю” [126, с. 226].

В історії людського суспільства гра не може з’явитися раніше праці та форм навіть найбільш примітивного мистецтва. На основі етнографічних даних можна стверджувати, що в сучасному суспільстві дорослих розгорнених форм гри немає, їх витіснили і замінили, з одного боку, різні форми мистецтва, а з іншого – спорт.

Вершиною еволюції ігрової діяльності є сюжетна або рольова гра, за термінологією Л. С. Виготського, “уявна ситуація”. Невідповідність змісту ігрової дії складовим її операцій призводить до того, що дитина грає в уявній ситуації, породжуючи і стимулюючи саме цим процес уяви. Робота з образами пронизує всю ігрову діяльність, стимулює процеси мислення [25]. Обумовленість будь-якої гри соціальними умовами життя – безперечний факт, що визнається багатьма.

Таким чином, гра як основна дія і найважливіший метод психологічного тренінгу виникає у ході історичного розвитку суспільства в результаті зміни місця людини в системі суспільних відносин. Вона, як і безпосередньо тренінг, соціальна за своїм походженням, своєю природою. Її виникнення пов’язане не з дією будь-яких внутрішніх, природжених інстинктивних сил, а з цілком певними соціальними умовами життя людини в суспільстві.

Довгі роки розвиток конкретних тренінгових методів, як власне і багатьох інших напрямів вітчизняної практичної психології, відбувався менш стрімко, ніж на Заході. У той же час не можна не зазначити, що групова психологічна робота має певні традиції і в Україні. Науково обґрунтовані індивідуальні форми тренінгу з’являються тут на початку ХХ ст. як засіб подолання обмежень, що накладаються на результати вивчення теоретичних знань, і “безпечного” набуття трудових навичок. Тренування, зокрема ідеомоторне, психотехнічні вправи та ігри створювали можливості формування і зміцнення професійно важливих навичок і вмінь на основі набутих знань та перенесення їх у професійну реальність.

Елементи методів, що отримали згодом найменування тренінгових, активно використовувалися в нашій країні ще у 20–30-і рр. минулого сторіччя. Своєрідний “психотехнічний бум” перших пореволюційних десятиліть обумовив вивчення та впровадження в практику психотехнік, що сприяли професійному відбору і консультуванню, професійному навчанню, боротьбі з виробничим стомленням і нещасними випадками, створенню психологічно обґрунтованих конструкцій машин, інструментів, устаткування, військової техніки, зброї, раціоналізації режимів праці, відпочинку та багато чому іншому. У цей період створювалися спеціальні тренажери, вироблялися прийоми психологічної дії на групу, було розроблено перші ділові ігри, що стали набагато пізніше складовими багатьох тренінгів. У вітчизняній науці розвиток психотехніки пов’язаний з іменами С. Г. Геллерштейна, І. Н. Шпільрейна, К. К. Платонова та ін. [26; 27; 29; 76; 77; 104].

Особливо широко індивідуально-тренінгові форми знайшли застосування у професійній підготовці фахівців операторського профілю з використанням

тренажерів, програмованих інструкцій та індивідуальних ігор [31; 70; 72]. Тренажери сприяли оволодінню певним кінцевим набором навичок на операційному рівні та відновленню їх після тривалих перерв у роботі. Використання тренажерів ґрунтувалося на моделюванні процесів діяльності за допомогою механічних та електронних пристроїв [77].

Індивідуальні форми професійного тренінгу були спочатку спрямовані на збереження і відновлення працездатності фахівців, підготовку їхньої психіки до роботи в специфічних чи екстремальних умовах професійної діяльності. У вирішенні перелічених завдань найбільшого поширення набули різноманітні форми психічної саморегуляції. Її численні модифікації дозволяли оптимізувати узгодженість параметрів професійного середовища з психологічними особливостями суб'єкта діяльності, проводити корекцію і розвиток психічних функцій. Висока складність і екстремальний характер багатьох видів професійної праці спричиняють у операторів, керівників, представників педагогічних професій, військовослужбовців напружені стани, що межують із стресовими. У зв'язку з цим виникла необхідність підготовки професіоналів до усвідомленого довольного саморегулювання станів з метою підтримки вищих психічних функцій на необхідному рівні активності [55].

Тренінги як вид психологічної роботи почали застосовуватися в Україні з 70-х рр. минулого сторіччя. У 90-х рр. почала формуватися національна школа тренінгу, чому сприяли вчені і практики з Київського національного університету ім. Т. Г. Шевченка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка, Інституту соціальної і політичної психології та інших освітніх і науково-дослідних установ. Серед учених і практиків – аматорів сучасної психотренінгової школи в Україні – можна назвати Л. М. Балабанову, В. І. Барка, О. Ф. Бондаренко, В. П. Казмиренка, О. В. Тімченка, Ю. М. Швалба, С. І. Яковенка. З кожним роком зростає кількість психологів, які практикують у сфері тренінгу, серед них виокремлюють такі постаті, як: Є. Білоножко, Г. Бевз, А. Гірник, С. Дідковський, З. Дружинін, Ю. Живоглядів, Л. Мороз, С. Остапенко, Г. Попова, С. Проманенко, С. Хоружий тощо.

Особливого розвитку отримали тренінги у сфері бізнесу. Зростаюча складність діяльності в умовах глобалізації і конкуренції, що посилюється, практично у будь-якій галузі промисловості і сфері послуг висуває нові вимоги до сучасних організацій: відомств і компаній, установ і підприємств. У період стрімких змін на ринках підвищується попит на тренінгові послуги, які реально відкривають великі перспективи і можливості у сфері підбору і якісного навчання персоналу, системі управління людськими ресурсами, оптимізації організаційної структури і взаємодії людей, характеру і умов праці, що, у результаті, веде до значного підвищення продуктивності всієї діяльності.

На сьогодні на тренінговому ринку в усьому світі функціонує безліч тренінгових, консалтингових великих і малих компаній (фірм). Декілька десятків організацій, що спеціалізуються на наданні консалтингових і тренінгових послуг, а також сотні приватних тренерів проводять на комерційній основі тренінги різноманітної спрямованості і в Україні. Їхня діяльність має вельми широкий спектр і зорієнтована на: підвищення

ефективності управління в різних організаційних структурах; покращення взаємодії між співробітниками; формування згуртованих команд і корпоративної культури; організацію спільного дозвілля; поліпшення системи відносин з клієнтами; розроблення програм підвищення кваліфікації; створення творчої атмосфери, а також на формування активного ставлення людей до власного життя; уміння справлятися з труднощами, які виникають у професійній і особистій сферах; навчання і набуття досвіду в різноманітних галузях; особистісне зростання; оздоровлення організму тощо.

Нетривалий розвиток вітчизняного тренінгового руху відбувався в декілька етапів, під час яких кількаразово спостерігалися спалахи популярності тренінгів і небувалого попиту на них з подальшим втрачанням інтересу і навіть недовірою до тренінгових процедур. Проте розвиток сервісної тренінгової індустрії, формування цілісної інфраструктури бізнес-тренінгів набирає все більше обертів.

У зв'язку з достатньо високими цінами на тренінгові послуги, на ринку тренінгу практично не беруть участі бюджетні організації і відомства, зокрема, правоохоронні органи й інші силові структури. Це відбувається як безпосередньо через специфіку діяльності, так і через певний ступінь консервативності і прихильності до традиційних форм навчання і розвитку персоналу в цих відомствах. Водночас масове використання тренінгу, особливо у державних структурах екстремального профілю діяльності, – це справа часу. І вже на сьогодні розглядається питання щодо створення власних тренінгових підрозділів, розроблення і впровадження відомчих тренінгових продуктів і підготовки відповідних фахівців. У такому випадку існуватиме внутрішній ринок тренінгу названих відомств і організацій, який, цілком імовірно, перетинатиметься з існуючим тренінговим ринком, буде співпрацювати і навіть конкурувати з ним.

Проте незначний досвід використання психологічних тренінгів у силових структурах України все ж таки є. Першими почали використовувати тренінги військові для надання допомоги офіцерам, що звільняються в запас у період скорочення Збройних Сил України на початку 90-х рр. (фірма “Гештальт”). Тренінги застосовували в системі навчальних закладів Міністерства оборони України і, перш за все, у Київському військовому гуманітарному інституті Національної академії оборони України та ін.

Значний досвід проведення тренінгів накопичено в системі спецслужб, особливо у Службі безпеки України. Однак більшість із цих тренінгів має виражену специфічну й оперативну спрямованість та, як правило, закритий (засекречений) характер.

Останніми роками тренінги з розвитку навичок комунікації і саморегуляції, особистісного зростання і формування професійних навичок почали практикуватися в деяких відомствах Міністерства внутрішніх справ (МВС) України і підпорядкованих йому навчальних закладах (Національній академії внутрішніх справ, Національній академії Національної гвардії України, Харківському національному університеті внутрішніх справ), а також інших силових відомств (Національному університеті цивільного захисту України,

Національній академії державної податкової служби, Національній академії державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького, Національній академії оборони України тощо).

У МВС України все більш активно використовуються психологічні тренінги службою психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності, яка існує вже понад 10 років. Тренінг як форма і метод психологічної практики виділені в окремий науково-практичний напрям та його розробку, перш за все, у закладах вищої освіти МВС на зразок Харківського національного університету внутрішніх справ, Навчально-наукового інституту підготовки кадрів громадської безпеки та психологічної служби Київського національного університету внутрішніх справ тощо.

Заслуговує на увагу одне з останніх досліджень у галузі застосування психологічного тренінгу для професійного становлення працівників органів внутрішніх справ (ОВС), яке виконано Л. І. Мороз. Обґрунтовуючи методологічні та прикладні засади професійно-психологічного тренінгу правоохоронців, дослідниця досить детально проаналізувала сучасний стан і досвід використання тренінгів у системі вищої освіти МВС України, розробила модель професійно-психологічного тренінгу, запропонувала авторські тренінгові програми, а також окреслила актуальні напрямки впровадження тренінгових технологій у діяльність ОВС [62; 64; 67]. Проте, на наш погляд, недостатньо було приділено уваги вивченню особливостей і закономірностей тренінгового впливу на особистість працівника ОВС, експериментальним психодіагностичним процедурам і методам щодо перевірки ефективності психотренінгу, у тому числі у довгостроковій перспективі [15]. Не знайшли відображення концептуальні положення щодо впровадження тренінгів у роботу з персоналом, а також принципові науково-методичні питання з організації тренінгової діяльності в ОВС, проблеми створення та функціонування відомчих спеціалізованих тренінгових підрозділів (центрів) тощо.

Таким чином, звернення до досвіду минулого – невичерпного джерела знання і мудрості – за допомогою проведеного нами історико-теоретичного аналізу становлення групових форм і методів роботи та основних концепцій тренінгу дає можливість стверджувати, що на цей час у науці і практиці достатньо розроблені і широко застосовуються активні групові методи навчання, розвитку і корекції. Серед різнопланових групових методів особливо вирізняється тренінг як найбільш ефективна і популярна форма та технологія навчання і розвитку. Різноманіття тренінгових підходів, що базуються на концептуальних положеннях різних шкіл і напрямів у психології, серед яких виділяють психоаналіз, біхевіоризм, гуманістичну психологію та ін., свідчить про поширеність і розгалуженість тренінгу, його універсальність і головне – перспективність. У сучасному суспільстві зростає потреба в тренінгах, особливо у сферах, де діяльність людини пов'язана з ризиком, напруженістю, великими психічними і фізичними навантаженнями, високим рівнем відповідальності. Усе це обумовлює більш ґрунтовне вивчення феномена тренінгу, його методології, механізмів і принципів.

1.2 Основи, принципи та групові феномени професійно-психологічного тренінгу

Незважаючи на те, що психологічний тренінг має глибоке історичне і наукове коріння, а за останні 10–15 років став однією з найбільш поширених форм психологічної практики, його ще не скрізь сприймають адекватно. У таких, відносно “закритих” організаціях, як ОВС, тренінг досить часто асоціюється з психодіагностикою, експериментальними дослідженнями, іспитами та іншими таємничими маніпуляціями, які проводять психологи з людьми, що, як правило, мають якісь психічні відхилення. Цьому також сприяють існуючі суперечності й неясності у визначенні тренінгу. Численні автори одноголосно зазначають, що на сьогодні немає загальноприйнятого визначення поняттю “тренінг”. Саме ця обставина, а також відсутність загальної теорії психологічного тренінгу, запутане положення з його різновидами та їхнім місцем у загальній системі методів психології, недостатня розробленість прикладного використання тренінгу, зокрема в екстремальних видах діяльності, спонукає авторів посібника детальніше зупинитися на розкритті методологічної сутності й визначенні цього поняття.

Термін “**тренінг**” (від англ. *training*) вживається у різних значеннях, розповсюджених і обмежених, які можна цілком адекватно передати словами “підготовка” [14] і “тренування” [76]. Крім цього, слово “тренінг” означає ще й “навчання, виховання, дресирування, систему вправ, зокрема спортивних, випробування” тощо. У цих значеннях поняття “тренінг” охоплює колосальний набір різноманітних засобів освоєння досвіду.

Відповідно до багатоаспектності застосування цього поняття, різні автори надавали йому різні визначення. Так, цікавим видається тлумачення, запропоноване Ю. М. Ємельяновим: “...термін «тренінг», на нашу думку, повинен використовуватися не для позначення методів навчання, а для позначення методів розвитку здібностей до навчання або оволодіння будь-яким складним видом діяльності, зокрема спілкуванням” [34, с. 18].

Виокремлюючи межі поняття “психологічний тренінг”, І. В. Вачков зазначає таке: “...сучасне розуміння тренінгу охоплює багато традиційних методів групової психотерапії і психокорекції, що змушує шукати його витoki у різноманітних напрямках клінічної психотерапії в групах” [20, с. 7].

І. В. Вачков виділяє взагалі чотири основних мети практичної психологічної діяльності та, відповідно, чотири способи їхнього досягнення, які визначаються як мета-методи діяльності психолога: 1) інформування; 2) консультування; 3) інтервенція; 4) тренінг. На його думку, перші три мета-методи психологічної роботи є способами вирішення актуальних проблем клієнта і, зазвичай, на більше не претендують. Четвертий мета-метод – тренінг, спрямований не тільки на вирішення існуючих проблем учасників, але й на профілактику виникнення їх у майбутньому, через надану можливість навчитися вирішувати проблеми самостійно [21]. Ключовим моментом тут є те, що “під час тренінгу психологом можуть бути реалізовані й інформування, і консультування, й інтервенція” [21, с. 15].

Деякі зарубіжні автори тренінг визначають як спосіб перепрограмування моделі управління поведінкою і діяльністю людини [110]. Має місце також визначення тренінгу як “...частини планованої активності організації, спрямованої на збільшення професійних знань і вмінь, або на модифікацію аттитюдів і соціальної поведінки персоналу способами, що поєднуються з цілями організації і вимогами діяльності” [115, с. 68].

Поняття тренінгу уточнюється за допомогою зіставлення його з такими поняттями, як навчання, розвиток і освіта [4; 113]. У співвідношенні понять “навчання і тренінг” останнє розглядається всього лише як одна з форм навчання. Менш однозначне зіставлення тренінгу і розвитку. Іноді ці поняття протиставляються, проте переважає думка, що тренінг може бути суттєвою, хоч і не обов’язковою частиною або етапом формальної програми розвитку чи сприяти розвитку. Якщо розглядати тренінг і освіту, то ці поняття знаходяться в складніших відношеннях. Так, Ю. М. Жуков, О. К. Єрофеев та інші автори вважають, що тренінг як метод формальної підготовки призначений не для заміни формальної освіти, а для її доповнення. Якщо ж розуміти тренінг як тренування, то він є однією з форм освітньої активності і залучається до освітньої програми. Саме у цій якості його переважно використовують у різних системах післядипломної освіти [57, с. 98].

“Психотерапевтична енциклопедія” (за ред. Б. Д. Карвасарського) пропонує визначати тренінг як сукупність психотерапевтичних, психокорекційних і навчальних методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання і саморегуляції, спілкування і взаємодії, комунікативних і професійних умінь [87].

В. В. Нікандров наводить таке: “Психологічний тренінг – це метод ігрового моделювання психогенних ситуацій з метою розвитку психологічної компетентності та формування і вдосконалення різних психологічних якостей, вмінь і навичок у людей, долучених до цих ситуацій у ролі учасників або глядачів. Зрештою, психотренінг спрямовано на підвищення адекватності самосвідомості та поведінки людей і груп” [69, с. 6].

Оригінальним є розуміння тренінгу Т. В. Зайцевої. Спираючись на положення культурно-історичної теорії Л. С. Виготського, вона пропонує розглядати тренінг як своєрідне “культурне знаряддя”, особливу інструментальну дію, що опосередковує. Це знаряддя застосовують для засвоєння нової чи зміни старої поведінки. Оволодіння – привласнення нового – відбувається в межах “зони найближчого розвитку” кожного учасника в результаті спільної діяльності тренера і групи [37].

В ідеалі психотренінг направлений на підвищення адекватності самосвідомості та поведінки людей і груп. Головними особливостями психотренінгу, що визначають його статус серед безлічі методів психології, є:

- підвищена активність учасників;
- ігровий характер;
- навчальна або розвивальна спрямованість;
- систематична рефлексія;
- групова форма проведення;
- зв’язок із практикою життя.

Перша і третя ознаки дали привід відносити тренінг разом із діловими і рольовими іграми до групи активних методів навчання, які протиставляються групі “традиційних” методів навчання у вигляді лекцій, семінарів, співбесід тощо. У психологічній науці і практиці часто у процесі позначення цієї групи методів слово “навчання” опускається та їх іменують просто “активними методами”, виділяючи не дидактичну, а психологічну складову методу.

Майже у всіх видах психотренінгу суб’єкти тренування (група та її члени) виступають як саморегульовані системи, які самостійно виробляють під час процедури різні компоненти свого “існування” (мету, систему цінностей, норми і правила поведінки, структуру співтовариства, форми взаємодії, способи вирішення завдань тощо). Саме ця активність може вважатися головною умовою отримання навчального ефекту. Проте, на думку С. І. Макшанова, не у будь-якому вигляді психотренінгу його навчальний характер є очевидним. Іноді він замаскований під безпосередньою метою тренінгу, наприклад, під метою отримання психотерапевтичного або організаційного ефектів. Однак абсолютно ясно, що в цих випадках досягнення необхідного результату немислиме без поточного засвоєння нових знань (про себе, соціальні зв’язки, інших людей тощо), засвоєння нових для себе способів спілкування з колегами, вироблення ефективніших прийомів психологічної чи професійної взаємодії [53; 54].

У вітчизняній психологічній літературі, присвяченій аналізуванню процесів розвитку і вдосконалення компетентності у спілкуванні, міцно укорінився соціально-психологічний тренінг (СПТ), який на сьогодні представляє цілий напрям практичної психології, орієнтованої на використання активних методів групової психологічної роботи. Базові методи СПТ – групова дискусія і рольова гра в різних модифікаціях і поєднаннях, які застосовуються для організації внутрішньогрупової взаємодії для розвитку особистості та вдосконалення групових відносин. Чисельність групи – зазвичай від 7 до 15 осіб; тривалість загального циклу занять – від декількох днів до місяців. Зустрічі учасників можуть бути щоденними або рідшими (один-три рази на тиждень). Тривалість окремої зустрічі – від півтори до трьох і більше годин. Можливі так звані групи-марафони, що проводяться протягом двох-трьох днів безперервної роботи.

Загальна мета СПТ конкретизується в таких завданнях:

- 1) оволодіння психологічними знаннями;
- 2) формування вмінь і навичок у сфері спілкування;
- 3) корекція, формування і розвиток установок, потрібних для успішного спілкування;
- 4) розвиток здібностей адекватного і повного пізнання себе та інших людей;
- 5) корекція і розвиток системи відносин особистості.

Відмінність акцентів у конкретних завданнях, початкових посиланнях і методичні модифікації приводять до різноманіття приватних форм СПТ. Основний контингент учасників складають представники професій, чия діяльність передбачає інтенсивне спілкування, а також люди, що стикаються з труднощами у сфері людських контактів.

У групі СПТ особливу увагу акцентовано на створенні клімату довіри, що дозволяє реалізувати більшу порівняно з повсякденним спілкуванням

інтенсивність відкритого зворотного зв'язку. У результаті учасники отримують можливість реально побачити себе з боку і зорієнтуватися у власному наявному досвіді спілкування. Це є необхідною передумовою і складовою розвитку компетентності у спілкуванні. Створення клімату довіри істотно визначається особливою формою проведення занять, коли ведучий не є викладачем у традиційному розумінні. Його рольова позиція направлена не на протиставлення себе групі, а на інтеграцію з нею: він виступає одним з учасників групової роботи, хоч і визначає на перших етапах групові норми і моделі поведінки.

Серед вітчизняних розробників теорії і практики використання СПТ особливо виділяють дослідження Л. А. Петровської. На її думку, СПТ – це “...практика психологічної дії, заснована на активних методах групової роботи” [74]. Г. І. Марасанов вважає, що СПТ – це “активні методи практичної психології” [56, с. 7]. С. В. Петрушин визначає це поняття як “...галузь групової, практичної, орієнтованої на розвиток соціально-психологічної компетентності” [75, с. 33].

Аналіз цілей СПТ дає змогу дійти висновку про те, що одночасне виконання всіх завдань, які заявлено у списках цілей тренінгів, вкрай нелегке, якщо взагалі можливе. В. Ю. Большаков виділяє три великі блоки цілей групового тренінгу: психотерапію, навчання і збагачення особистості новим досвідом [16, с. 29]. Ю. М. Ємельянов виділяє три взаємовиключні підходи до цілей тренінгу, які він позначив як: дресуру навички; здійснення особистих реконструкцій; роботу щодо поглиблення розуміння соціальних ситуацій [34; 35].

Отже, залежно від того, яке розуміння вкладають у поняття “соціально-психологічний тренінг”, можуть реалізовуватися майже взаємовиключні підходи, здійснювані з неспов'язаними цілями. На підставі цього різні автори вносили свої корективи до термінологічної характеристики тренінгів. Ю. М. Ємельянов для визначення тих форм роботи, які націлені на вдосконалення комунікативної компетентності, використовував термін “активне соціально-психологічне навчання”, а замість поняття “група тренінгу” вважав за потрібне вживати словосполучення “навчально-тренувальна група” [34].

У 80-х роках виявилася тенденція розділяти “соціально-психологічний тренінг” і “тренінг ділового спілкування”, який, у зв'язку з прийнятою на той час практикою масового використання відеозворотного зв'язку, нерідко визначали як “відеотренінг ділового спілкування” або просто “відеотренінг”. За такого розділення цільова спрямованість і теоретико-методологічне орієнтування різних видів групового тренінгу були самоочевидними та виразнішими. Для СПТ цілями виступали збагачення особистого досвіду (особистісне зростання) і психокорекція, як спосіб роботи – саморозкриття і пошук. У відеотренінгу метою було вдосконалення вмінь, а методом – активне навчання і тренування.

Як зазначають Ю. М. Жуков та О. К. Єрофєєв, із часом тренінги зазнавали все більшого диференціювання за ознаками спеціалізації та універсалізації. Зокрема, розрізняють тренінги інструментального й екзистенціального, структурованого і неструктурованого, дидактичного й інтерактивного і, нарешті, компетенційного й експеріментального напрямів. Остання з названих

бінарних опозицій похідна від назв двох сучасних концепцій, що визначають ідейні підстави існуючих тренінгових технологій [36, с. 100]. Тобто йдеться про навчання і розвиток, що фокусується на компетенціях, і навчання, засноване на досвіді. У межах компетенціарного підходу предметом тренінгу є система компетентностей індивідів, груп і організацій, з цією метою розроблено диференційовану систему понять для опису й оцінювання того, що підлягає формуванню, вдосконаленню і розвитку. Закцентовано на методах діагностики і оцінки компетенцій, застосовуються технології традиційної освіти, доповнені методиками, які ґрунтуються на біхевіористських підходах. Експеріментальний підхід зосереджено на методах навчання, тобто на тому, як учити і вчитися. У межах цього підходу розроблено значну сукупність моделей процесу навчання та процесу набуття досвіду. Саме базове поняття – досвід – залишається недиференційованим і багато в чому непроясненим, що примушує прихильників експеріментального підходу інтенсивно оперувати досить традиційним поняттям знань [36, с. 101].

Таке різноманіття інтерпретації тренінгів, відсутність загальноприйнятого визначення поняття “тренінг” приводить до достатньо широкого його тлумачення, позначення цим терміном різних прийомів, форм, способів і методів, які використовуються в практичній діяльності. У цьому і полягає унікальність феномена тренінгу, його універсальний характер і потенціал.

Поняття і сутність тренінгу розкриваються його змістом (предметом), цілями і методами. Зміст тренінгу визначається виділенням того, що саме підлягає розвитку або вдосконаленню, тобто певні види і компоненти будь-яких компетентностей. Компонентами найчастіше називають тріаду: знання, вміння та установки (відносини). Так, К. П. Кемпбелл, крім стандартної тріади, згадує про досвід, навички, розуміння, інсайти та проникнення у суть справи [109]. Інші автори в цьому контексті виділяють ділові і психологічні якості [97]. На додаток до вищесказаного, предметом тренінгу, як правило, позначається саморефлексія людини, її соціальна перцепція, комунікативна і професійна компетенція.

Цілями називають успішне функціонування і вдосконалення в заданій галузі [109], адекватне виконання конкретного завдання і роботи [24], підвищення ефективності праці [98, с. 18], ефективність роботи в конкретній організації [40].

І. В. Вачков називає чотири підходи і, відповідно, цілі проведення тренінгу, що позначаються ним як чотири парадигми:

1. Тренінг як своєрідна форма дресури, у якій жорсткими маніпулятивними прийомами за допомогою позитивного підкріплення формуються потрібні патерни поведінки, а за допомогою негативного підкріплення “стираються” шкідливі, непотрібні, на думку ведучого.

2. Тренінг як тренування або репетиторство, в результаті якого відбувається формування і відпрацювання вмінь і навичок ефективної поведінки.

3. Тренінг як форма активного навчання або наставництва, метою якого є, перш за все, передача психологічних знань, а також розвиток деяких умінь і навичок.

4. Тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних

проблем. Цей підхід науковець ще називає розвитком суб'єктності і визначає його як найбільш гуманний і ефективний [22].

До цілей тренінгу, на наш погляд, необхідно віднести і набуття особистісно-психологічного балансу, оновленого сенсу буття й отримання могутнього життєстверджувального імпульсу.

Як методи фігурують прийоми і техніки набуття повчального досвіду [109], навчання або надання можливості набуття досвіду [4], процедури придбання знань та вмінь [40, с. 218], а найчастіше – просто “сукупність активних методів” [23, с. 21].

Таким чином, сутність, методологічний зміст і призначення психологічного тренінгу видаються вельми різноманітними, що знаходить підтвердження у працях багатьох дослідників. У той же час усі трактування і визначення тренінгу, наведені вище, мають право на існування, бо доповнюють і розширюють уявлення про таке унікальне явище і метод, форму і засіб, систему й образ поведінки та життя як тренінг. Нижче наводиться узагальнений “портрет” тренінгу – різнопланові визначення, що найбільше відображають його природу і зміст (рис. 1.1).

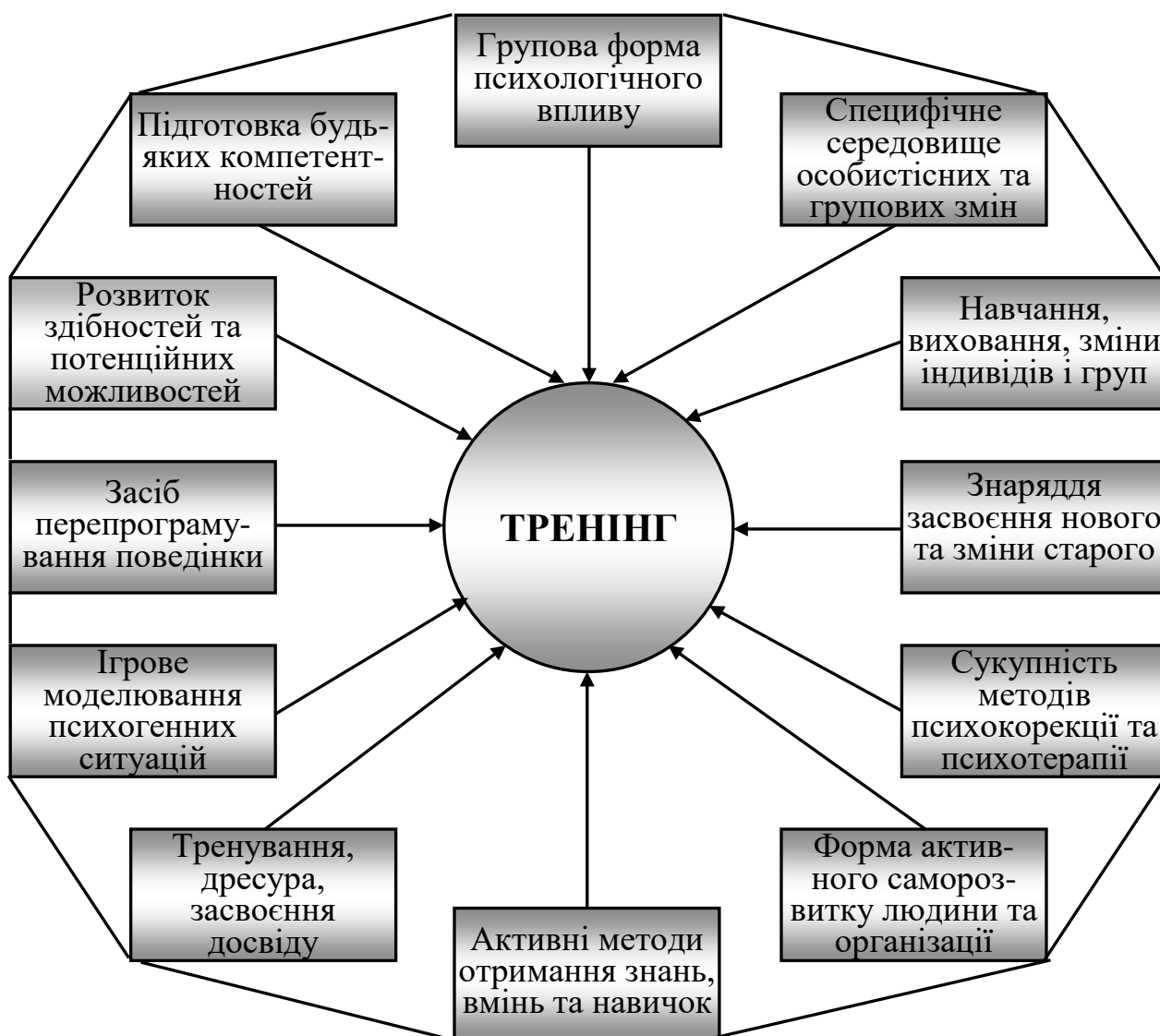


Рисунок 1.1 – Різноманітність визначень тренінгу

Як видно з рисунку, сутність і цілі психологічного тренінгу в основному сфокусовані на досягненні різноманітних змін та розвитку на рівні окремої людини як особистості та професіонала, а також групи й організації.

Що ж робить тренінг таким привабливим і ефективним? Якими є “ідеологія” тренінгу, його дух і принципова схема проведення?

Ідеологічним постулатом тренінгу може бути такий вислів: “Розкажи мені, і я це забуду. Покажи мені, і я, можливо, це буду знати. Дай мені зробити, і я буду це вміти”. Моделюючи життєві ситуації в штучних (лабораторних) умовах, а потім, проживаючи їх у тренінговій групі, учасники тренінгу отримують колосальний досвід пізнавального й емоційного плану.

Основним методичним принципом і механізмом проведення тренінгів, на думку В. О. Лефтерова, є вплив на інтелектуальну, мотиваційну і поведінкову сфери особистості учасників через їхню емоційну сферу, за допомогою створення умов для отримання чуттєво-практичного досвіду вирішення професійних і психологічних проблем (рис. 1.2).

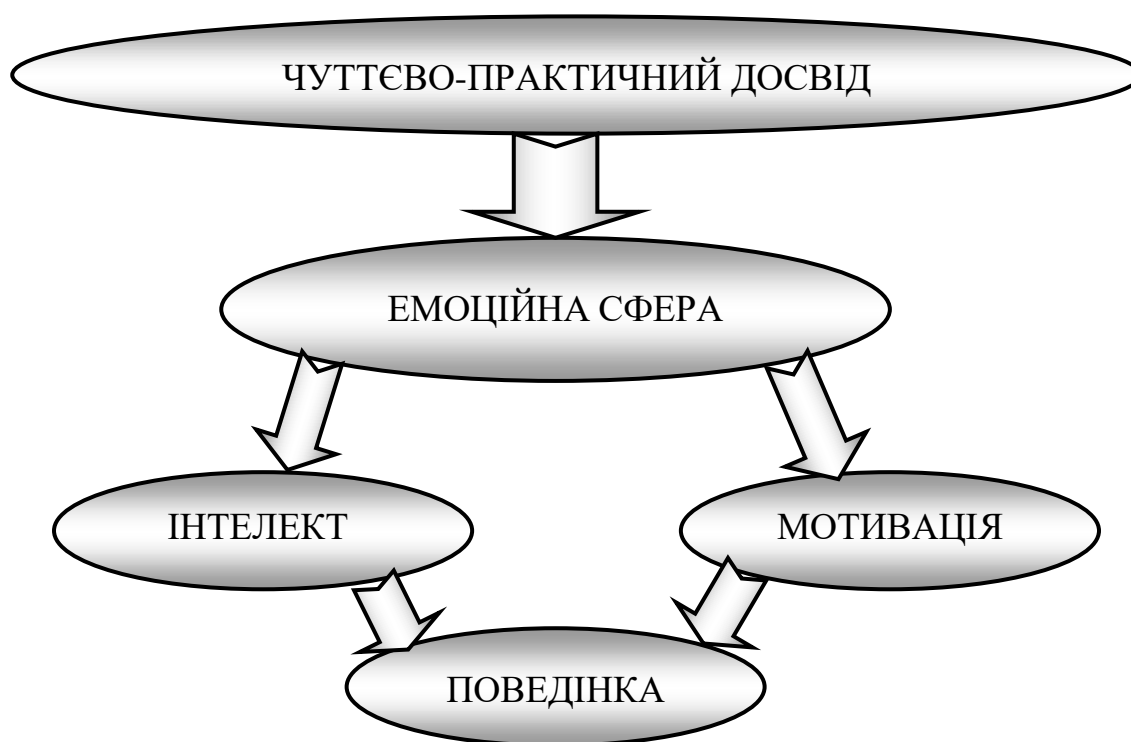


Рисунок 1.2 – Основний методичний принцип і механізм проведення тренінгу

Тренінг дозволяє людині випробувати цілу гамму переживань, які можна порівняти з переживаннями в реальному житті і діяльності. При цьому спектр і характер цих переживань найрізноманітніший: від почуттів тривоги, сум’яття, боязні, особливо на початку тренінгу, іноді – роздратування, гніву, досади до відчуттів радості, задоволеності, симпатії, прихильності, ентузіазму, колективізму, натхнення, самодостатності тощо. У тренінгу людина переживає особливо цінні й такі, що запам’ятовуються, евристичні почуття, викликані осяяннями, інсайтами, побаченим новим.

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

Узагалі тренінг вважається поліфункціональним методом, у чому і полягає його універсальність і прикладний характер. Аналізуючи численні дослідження, а також практичний досвід проведення тренінгів авторами посібника, можна виділити такі основні функції тренінгу:

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

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

- *навчальна* – полягає у придбанні знань, навичок і вмінь, формуванні будь-яких компетенцій;

- *евристична* – припускає, що в результаті участі у тренінгу людина відкриває для себе нові горизонти, переживає інсайти, особисті відкриття і осяяння, так звані “моменти істини”;

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

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

- *праксеологічна* – виходить з того, що тренінг завжди має пряму чи опосередковану спрямованість на підвищення ефективності практичної діяльності;

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

Фахівці з психологічного тренінгу [91] надають відомості про різноманітні форми тренінгової роботи за особливостями контингенту учасників, кількістю учасників, тривалістю роботи: характером “входження” в групу (“відкриті” та “закриті” групи, тобто такі, в яких працюють одні й ті само люди від початку до кінця роботи, і групи, склад яких постійно змінюється, як це властиве “групам зустрічей”). У ході класифікації тренінгових груп К. Рудестам спирається на два параметри: керівна роль ведучого у функціонуванні групи та співвідношення емоційного і раціонального начала в груповій роботі. Проте такий підхід, за умов інтенсивних змін у теорії та практиці тренінгової роботи, є дещо спрощеним. Розглянемо далі більш сучасні погляди на різновиди тренінгів [91].

Психокорегуючий тренінг – загальне визначення тренінгової роботи, спрямованої на змінювання психічної сфери людини, загальна мета якої – вдосконалення самосвідомості, поведінки або професійної діяльності людей чи груп [89].

Психотерапевтичний тренінг – різновид психокоригувальної роботи, націленої на отримання психотерапевтичного ефекту, під яким розуміють широке коло психічних змін людини (передусім самосвідомості), що сприяють вирішенню її внутрішніх конфліктів й кризових станів, налагодженню “здорових” стосунків з оточуючими [89]. Відмінності між двома вищеназваними видами тренінгу несуттєві.

Груповий психоаналіз, заснований британським психоаналітиком З. Фоулксом та його послідовниками (Л. Хирст, М. Пайнс, П. Маре та ін.), широко використовується в галузі освіти, а також у підготовці фахівців соціономічних професій. Йдеться про три основні моделі психоаналітично орієнтованої групової роботи: 1) психоаналіз у групі; 2) психоаналіз групи; 3) психоаналіз за допомогою групи [124].

Тренінг особистісного зростання – різновид психокорегувальної роботи, спрямованої на вдосконалення особистісних якостей і самосвідомості людини, що в остаточному результаті повинно сприяти оптимізації її поведінки та самореалізації. Спрямування цього тренінгу відповідає принципам гуманістичної психології. Особистісно орієнтований підхід дозволяє учасникам усвідомити психічні якості, знання та уміння, яких вони набувають як унікальні особистості.

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

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

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

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

Тренінг міжособистісних стосунків подібний до попереднього, його метою є розвиток здатності до продуктивної взаємодії людей, що перебувають у різних видах стосунків. У деяких випадках увагу може бути сконцентровано на питаннях запобігання або вирішення конфліктів під керівництвом досвідченого тренера.

Тренінг сімейних стосунків – це вид психокорекційної роботи, спрямований на прояснення і виправлення (вдосконалення) стосунків між членами сім'ї. Цей вид тренінгу поділяється на два різновиди, спрямовані на оптимізацію 1) подружніх стосунків і 2) стосунків між батьками й дітьми.

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

Методичний тренінг (або тренінг тренерів) – спосіб навчання спеціалістів з тренінгової роботи [46]. Ж. Годфруа (1992) пропонує поділити методи групового тренінгу на дві категорії: інтрапсихічні й поведінкові.

В основі *інтрапсихічного тренінгу* фокусом роботи є психологічні проблеми людини як наслідок хибної інтерпретації нею власних потреб, мотивів, почуттів, тобто неадекватної самосвідомості. Метою групової роботи є надання допомоги у кращому розумінні себе, виробленні адекватної Я-концепції та поведінки. Згідно з цією класифікацією до тренінгів інтрапсихічного спрямування можна віднести: “групи зустрічей”, гештальт-групи, групи трансактного аналізу, психоаналітичні групи, групи, що використовують психосинтез, групи арт-терапії. Ж. Годфруа зазначає: “якщо інтрапсихічна терапія передбачає вплив на сприйняття, думки і мотиви людини, то поведінкова прагне тільки змінити форми поведінки, які вважаються неадаптивними” [28].

Поведінковий тренінг базується на уявленні про те, що поведіння людини є результатом навчання, отже, тренінг пропонує зразки більш ефективної поведінки. До тренінгів, орієнтованих на поведінкові уміння, відносять Т-групи, групи тілесної та танцювальної терапії, групи тренінгу умінь, психодраматичні групи. У *тренінгу розвитку самосвідомості* досить успішно використовують прийоми тілесно орієнтованої терапії для подолання фізичної та психічної напруженості, для створення відчуття свободи, що, зі свого боку, сприяє активізації прихованих ресурсів особистісного зростання, кращому контакту з реальністю.

У *тренінгу ефективної комунікації* успішно застосовуються методи нейролінгвістичного програмування (НЛП). Як відомо, засновники НЛП Р. Бендлер і Дж. Гріндер [19] однією з головних відмінностей НЛП вважали “технологічність” опрацьованих технік, акцент на процесуальних, структурних аспектах психічної діяльності, незалежно від змісту психічних явищ, на які вони спрямовані. Досліджуючи особливості практичної роботи видатних психотерапевтів, прибічники НЛП намагалися розробляти мета-моделі впливу на психіку, “очищені” від психологічної теорії, місце якої мали посісти уявлення про нейрофізіологічні механізми взаємодії організму та довкілля,

лінгвістичні засоби програмування поведінки людини. Згідно з теорією НЛП поведінка людини залежить від суб'єктивної картини світу, репрезентованої за допомогою органів чуття та “ментальних” карт. Саме їхні особливості варто брати до уваги та обирати як мішень впливу. Групові форми професійного тренінгу мають певні переваги, пов'язані з такими обставинами. По-перше, вони призначені переважно для формування навичок і умінь, а також установок та взаємовідносин фахівців, чия професійна діяльність передбачає спілкування і керування людьми. Наскрізним завданням у діяльності працівників правоохоронних органів є цілеспрямована зміна суб'єктивних і особистісних характеристик людей, їх поведінки і станів, показників спільної й індивідуальної діяльності. Професійна взаємодія, спілкування з людьми принципово відмінні від взаємодії з технічними пристроями і матеріальними об'єктами в силу зрозумілих обставин. Одним з видів групової роботи є тренінг умінь, який базується на працях психологів поведінкового, гуманістичного та когнітивного напрямів. Окрім практичних (“технологічних”) умінь, І. В. Вачков виділяє стратегічні та диспозиційні [21]. Перші стосуються загальної орієнтації в діяльності, а другі – позиціонування людини у стосунках з оточуючими. Їх розвиток є спеціальним завданням окремих тренінгових занять, які засновані на ділових іграх й проводяться нечасто, головним чином – для керівних кадрів. Підбиваючи підсумки цього підрозділу в контексті поданих нами теоретико-методологічних підходів, вважаємо за доцільне виокремити *три головні напрямки розвитку тренінгових методів*. Це:

1. *Діяльнісно орієнтовані (поведінкові) тренінги*, спрямовані загалом на формування нових умінь та навичок, зокрема професійних. Робота здійснюється переважно в групових формах, у вигляді досить тривалих інтрапсихічних вправ і ділових ігор, в яких наявні елементи змагання. Особливе значення надається груповій динаміці як важливому джерелу розвитку кожного учасника тренінгу. Очікуваним результатом занять є формування в кожного учасника тренінгу відповідних практичних (професійних) умінь та навичок, нових, інноваційних форм поведінки, значущих професійно-психологічних якостей (професійна увага, спостережливість, пам'ять, комунікативні навички), а також досягнення згуртованості групи як команди, яка діє як єдине ціле.

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

3. *Суб'єктно-діяльнісні тренінги професійно-психологічного спрямування*. Вони є синтетичними за своєю спрямованістю і поєднують два згаданих вище види тренінгу. Базуючись на суб'єктно-діяльнісному підході, вони увібрали в себе безліч різноманітних технік та окремих методичних прийомів, що слугують меті становлення особистості фахівця й громадянина. У контексті формування професійної самосвідомості доречно виділити проблему самооцінки особистості, зокрема самооцінки нею рівня розвитку власних

професійно значущих якостей, а також рівня домагань, професійних цінностей та ідеалів, зразків для наслідування, бачення перспектив свого подальшого професійного зростання. Результатом застосування такого виду тренінгу повинно стати формування нового покоління професіоналів, які насамперед є яскравими, всебічно розвиненими особистостями, творцями, а не однобічними “функціонерами”.

Під час здійснення психологічного супроводу військовослужбовців Національної гвардії України (НГУ) застосовують професійний тренінг – психологічну й просвітницьку роботу, яка проводиться з метою розвитку їх професійно значущих психологічних якостей або підвищення ефективності спільної професійної діяльності. Як правило, така робота здійснюється досвідченими практиками, які мало цікавляться теоретичними та методичними аспектами тренінгу.

1.3 Особливості психологічної підготовки військовослужбовців Національної гвардії України

Одним з провідних напрямків вдосконалення службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ є професійно-психологічна підготовка, організування якої нині регламентується низкою керівних документів МВС України та командувача НГУ – [81; 82; 83; 84]. Професійно-психологічна підготовка особового складу здійснюється з метою психологічної просвіти особового складу щодо психофізіологічних процесів, які відбуваються в організмі людини в умовах небезпеки, загрози життю, формування навичок регуляції (саморегуляції) психоемоційного стану, порядку отримання (надання) психологічної допомоги (самодопомоги), а також психологічної стійкості до впливу характерних для службової діяльності психотравмуючих факторів, формування згуртованості військового колективу, додаткового психофізіологічного вивчення якостей військовослужбовців в умовах психічного та фізичного навантаження [84].

Службово-бойова діяльність висуває особливі вимоги до особистісних якостей військовослужбовців, передусім до професійно важливих. Особливості цієї діяльності вимагають розвитку емоційно-вольової стійкості у військовослужбовців, формування у них психологічної надійності у разі впливу стресових факторів. Основні завдання психологічної підготовки полягають у тому, щоб:

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

Психологічна підготовленість є комплексною складовою професійної майстерності військовослужбовців. Це сукупність сформованих і розвинених психологічних характеристик військовослужбовців, що відповідають

специфічним і важливим психологічним особливостям службово-бойової діяльності та виступають однією з необхідних передумов її здійснення [3; 6; 10; 32; 34; 38; 39; 45; 50; 51; 52; 58; 59; 63; 65; 66; 71; 80; 96]. Психологічна підготовленість є результатом тривалого процесу професійної підготовки, структуру якого наведено на рисунку 1.3.



Рисунок 1.3 – Структурно-логічна схема моделі психологічної підготовки

Вона складається з чотирьох груп компонентів: 1) професійно-психологічної орієнтованості і чутливості військовослужбовця (прагнення, інтерес і вміння розуміти психологічні аспекти ситуацій і людей, з якими він має справу, вміння розібратися в них); 2) підготовленості професійно-психологічної орієнтованості і чутливості військовослужбовця з психологічних аспектів ефективності професійних дій і тактики, що виявляється в розумінні психологічних умов ефективності професійних дій та умінні забезпечувати їх створення; 3) вмінню використати психологічні засоби реалізації професійних дій мовних і немовних, в умінню застосувати всього комплексу

психологічних прийомів, що забезпечують більш високу ефективність рішення службово-бойових завдань; 3) розвиненої професійної спостережливості і пам'яті військовослужбовця (охоплює вміння застосовувати психологічно обґрунтовані прийоми і правила для підвищення ефективності професійного спостереження, розвиненої професійної уважності, натренованості органів почуттів і сприймань, натренованості у швидкому, повному і точному запам'ятовуванні, хорошему збереженні в пам'яті і правильному відтворенні значущої для вирішуваних завдань інформації); 4) психологічної стійкості (виражається в здатності військовослужбовця діяти спокійно і впевнено в психологічно складних, емоційно напружених, небезпечних і відповідальних ситуаціях службово-бойової діяльності).

Психологічна підготовленість істотно підвищує професійну майстерність військовослужбовця НГУ. Наукові дані і наявний позитивний досвід свідчать про необхідність уведення спеціальних завдань, форм і методів цілеспрямованого підвищення психологічної підготовленості в системі професійного навчання. Психологічна підготовка нині – важливий вид професійної підготовки в НГУ. Ефективність виконання завдань особовим складом визначається ступенем його професіоналізму, морально-психологічним рівнем, фізичною підготовленістю і дисциплінованістю.

Отже, *професійно-психологічна підготовка військовослужбовців НГУ* – це комплекс взаємопов'язаних заходів, що здійснюються в загальній системі бойової та спеціальної (професійної) підготовки особового складу НГУ і безпосередньо в процесі службово-бойової діяльності та спрямовані на формування й розвиток психологічних і фізіологічних якостей військовослужбовців для ефективного виконання ними службово-бойових завдань з урахуванням їх специфіки та умов [84].

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

Таким чином, до *змісту психологічної підготовки військовослужбовців* можна віднести таке:

- формування психологічної готовності до службово-бойової діяльності (боротьби зі злочинністю);
- розвиток психологічної орієнтованості в різних аспектах специфічної службово-бойової діяльності;
- формування і розвиток професійно значущих пізнавальних якостей;
- вдосконалення та розвиток навичок і вмінь встановлення психологічного контакту з різними категоріями громадян;
- формування навичок рольової поведінки в різних ситуаціях службово-бойової діяльності;
- вдосконалення вмінь застосовувати психолого-педагогічні прийоми впливу в складних, конфліктних ситуаціях;
- формування психологічної стійкості у вмінні володіти собою в напружених ситуаціях службово-бойової діяльності;

- розвиток позитивних емоційно-вольових якостей особистості, навчання військовослужбовців прийомам саморегуляції і самоврядування;
- формування вольової активності та навичок вольових дій;
- підготовка до психічних перевантажень у роботі.

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

Розвиток психологічної орієнтованості в різних аспектах специфічної службово-бойової діяльності. Цей складник охоплює ознайомлення військовослужбовців з основами психології, формування у них навичок і звичок враховувати психологію людей, груп у своїй роботі. Орієнтованість у психологічних аспектах службово-бойової діяльності передбачає також знання обліку військовослужбовцями психологічних особливостей проведення і виконання службово-бойових завдань та інших дій.

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

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

Формування навичок рольової поведінки в різних ситуаціях службово-бойової діяльності. Важливим компонентом професійної майстерності військовослужбовця є навички рольової поведінки, які застосовують з метою здобуття необхідної для запобігання злочинам інформації. У зв'язку з цим, у ході психологічної підготовки військовослужбовці повинні виробляти вміння маскувати свої дійсні якості та стани тощо.

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

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

Розвиток позитивних емоційно-вольових якостей особистості, навчання військовослужбовців прийомам саморегуляції і самоврядування. Формування психологічної стійкості й уміння володіти собою в напружених ситуаціях передбачає вироблення у військовослужбовців певних емоційно-вольових якостей особистості, таких як відповідальність, стійкість до невдач, схильність і стійкість до ризику, самовладання, витримка тощо. Військовослужбовець повинен володіти прийомами самоконтролю поведінки, управляти своєю поведінкою й емоціями. У процесі занять і тренувань військовослужбовці повинні оволодіти прийомами саморегуляції, зняття нервового напруження, активізації внутрішніх ресурсів для виконання покладеного завдання.

Формування вольової активності та навичок вольових дій. У практичній діяльності військовослужбовцям НГУ доводиться стикатися з різними труднощами, перешкодами, які ускладнюють якісне виконання службово-бойового завдання, а часом і заважають досягненню визначеної мети. У цих

ситуаціях їм доводиться проявляти волюву активність, що спонукає їх на подолання подібних труднощів і перешкод. Розвитку навичок волевих дій сприяє включення в процес занять певних елементів, завдань, що перешкоджають реалізації покладеного завдання. Досвід волевої активності, накопичений у процесі таких тренувань, буде впливати на розвиток волі, волевих якостей особистості.

Підготовка до психічних перевантажень у роботі. Службово-бойова діяльність військовослужбовців НГУ характеризується також тим, що різні фактори, які впливають на неї, найчастіше мають стресовий характер, призводять до надмірних навантажень і перевантажень нервової системи. Це, зі свого боку, позначається на ефективності діяльності. Тому необхідно, щоб військовослужбовці були ознайомлені з основними закономірностями протікання цих процесів і прийомами (зокрема прийомами психорегулюючого тренування), які дозволяють у стислий час відновити працездатність і зняти зайве психічне напруження.

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

Основною спеціальною формою особистісного і професійного удосконалення особистісних якостей військовослужбовця НГУ у ході проведення психологічної підготовки є психологічні тренінги, які є методично універсальні, практично спрямовані й доступні.

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

Можливості професійного психологічного тренінгу значною мірою співпадають з наказом командувача НГУ [82] щодо вирішення прикладних проблем професійної орієнтації, адаптації до вимог професії та організації, засвоєння професійних і організаційних цінностей, опанування певної професії, систематичної перепідготовки, збереження та відновлення працездатності військовослужбовців НГУ, їхньої постпрофесійної адаптації.

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

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

Застосування психотренінгових методів під час професійної підготовки військовослужбовців НГУ сприятиме:

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

У системі професійної підготовки з військовослужбовцями НГУ доцільним є застосування тренінгових технологій шляхом залучення тренінгових процедур у заняття з фізичної, вогневої, тактико-спеціалізованої, функціональної та іншої підготовки. Крім цього, вбачається за потрібне проведення психологічних професійно та особистісно орієнтованих тренінгів, наприклад комунікативних, інтелектуальних, креативних, антистресових тощо.

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

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

– збереження психічного і фізичного здоров'я військовослужбовців, максимальне продовження їхнього професійного довголіття.

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

– створення мінімальної різниці між професійною і тренінговою ситуацією за допомогою втілення всього наявного досвіду службово-бойової діяльності у тренінговий процес;

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

– навички, які тренуються, та ідеї, що передаються, не повинні входити у принципові суперечності з існуючими вимогами, що пред'являються до службово-бойової діяльності;

– інформація, яка пропонується військовослужбовцям під час тренінгів, повинна формулюватися так, щоб вони бачили і розуміли її реальне застосування;

– досягнення розуміння військовослужбовцями принципів положень тренінгу;

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

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

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

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

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

Окремим напрямом застосування психотренінгів у професійній підготовці військовослужбовців є проведення психодіагностичних тренінгів. Необхідно зазначити, що психодіагностичні можливості тренінгу дозволяють реалізовувати низку завдань психологічного забезпечення службово-бойової діяльності: відбір, підбір і розвиток персоналу; проведення атестацій; планування професійної кар'єри; визначення індивідуальних програм професійної підготовки; визначення оптимальної спеціалізації персоналу щодо

завдань, які вирішуються; діагностику дезадаптаційних проявів і негативних емоційних станів у військовослужбовців.

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

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

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

РОЗДІЛ 2

ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ “МОТИВАЦІЙНІ РЕСУРСИ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ” ЯК ЗАСІБ ПРОФЕСІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

2.1 Настанова до тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості”

Сучасне розуміння стресостійкості передбачає зосередження не лише на функції забезпечення фізичного виживання особи в екстремальних умовах, а й на функції збереження більш широкого функціонування особистості, фахівця – здатності діяти ефективно і професійно [8]. Коли стресостійкість тлумачать як здатність до адаптації і вміння управляти власними ресурсами для збереження ефективності діяльності, застосовують термін “життєстійкість” (S. Maddi).

Згідно із сучасними положеннями психологічної науки, наявні у фахівців ризиконебезпечних професій розбіжності у здатності ефективно діяти в екстремальних умовах зумовлені компонентами стресостійкості, які детермінуються психологічною підготовленістю особистості до дій в екстремальних умовах, особистим та професійним досвідом, підтримкою соціального оточення, ефективністю опрацювання травматичного досвіду тощо. Отже, саме розвиток життєстійкості є тим потенціалом [60], який має бути реалізований у процесі професіоналізації фахівців ризиконебезпечних професій для забезпечення надійності їхньої діяльності та адаптивності психічного функціонування.

Мотиваційна сфера є основою для формування життєстійкості, яка здатна не лише долати стресові ситуації, але й зберігати цілеспрямованість, ефективність дій [2]. Для цього мотиваційна сфера військовослужбовця повинна характеризуватися такими особливостями.

1. У змістовному плані:

- активною життєвою позицією, спрямованістю на взаємодію із зовнішнім світом;
- просоціальністю;
- орієнтуванням на місію професії;
- орієнтуванням на вирішення проблемних ситуацій, а не на їх уникнення;
- орієнтуванням у професійній діяльності на вимоги суспільства, експансію соціального простору, вибір майбутнього, прагнення до самовдосконалювання;
- наявністю цілей у майбутньому, що надає життю осмисленості, спрямованості і часової перспективи; сприйняттям життя як цікавого, емоційно насиченого та наповненого смыслом; переконаністю у підконтрольності життя, здатністю приймати власні рішення і втілювати їх у життя;
- вірою у прихильність оточуючого світу, високою оцінкою себе і своєї здатності до самоконтролю.

2. У процесуальному плані:

- самостійністю у прийнятті рішень;

- відповідальністю за власні рішення;
- здатністю наділяти смислом свої дії;
- умінням різнобічно оцінювати ситуацію;
- гнучкістю планування для досягнення цілей;
- здатністю прогнозувати розвиток ситуації, баченням альтернатив її розвитку;
- ефективним зворотним зв'язком у структурі діяльності;
- здатністю до самоконтролю, уникнення імпульсивних дій і вчинків;
- орієнтуванням у плануванні й реалізації діяльності на прийнятті у суспільстві норми взаємодії (моральні норми);
- інтернальним локусом контролю (без схильності до надконтролю).

3. У структурі:

- позбуттям егоїстичних мотивів;
- розвиненою супідрядністю (ієрархічністю) мотиваційної сфери;
- мотивами-цілями – суспільно корисною працею, поліфункціональністю професійної діяльності;
- мотивами-засобами – орієнтацією на взаємодію із соціальним оточенням;
- провідною роллю смислової регуляції життєдіяльності.

Пріоритетним завданням для створення надійної мотиваційної основи життєстійкості є формування самоактуалізованого типу особистості.

Згідно з Положенням про психотренінговий комплекс в органах внутрішніх справ України, затвердженим наказом МВС України від 28.07.2004 № 842, рекомендовано використовувати тренінги для підготовки військовослужбовців НГУ, формування у них професійно важливих якостей.

У нашому випадку методологічною основою формування такого тренінгу є: теорія А. Маслоу про самоактуалізовану особистість, концепція Д. О. Леонтєва про смислову регуляцію життєдіяльності, концепція С. Мадді про життєстійкість. Науково-методичним підґрунтям створення програми тренінгу стали праці сучасних фахівців у сфері тренінгових технологій. У структурі тренінгу було виділено *три етапи*.

Перший етап – *усвідомлення мотиваційних особливостей*, які сприяють і перешкоджають утриманню цілеспрямованості діяльності у стресових умовах. Він містить вправи, орієнтовані на фокусування уваги учасників тренінгу на власній особистості, переживаннях, думках, звичних способах поведінки, власних уявленнях про самого себе. Рівень усвідомлення суттєво підвищується завдяки спостереженню, протиставленню, інтерпретації точок зору, позицій, способів і прийомів сприйняття і поведінки, обговорюваних у тренінгових групах. Завдяки збільшенню інформації учасники тренінгу починають усвідомлювати й оцінювати альтернативи небажаним способам управління власною життєдіяльністю і зростання власних професійних та особистісних можливостей у зв'язку з відмовою від звичних форм саморегуляції.

Другий етап – *ознайомлення з особливостями мотиваційної сфери*, які є ресурсом життєстійкості, та шляхами їх набуття. Особливе значення надається системі прийомів самодетермінації, оптимізації мотиваційної сфери. На цьому етапі у процесі тренінгових вправ учасники тренінгу повинні відчутти свою

незалежність і здатність змінити принципи побудови власного життя. Вибір та прийняття рішення, як по-новому керувати власним життям, – основний результат наведеного етапу.

Третій етап – *перевірка стійкості новоутворень, їх здатності до самодетермінізму*. На цьому етапі основна увага приділяється закріпленню нових способів управління своєю життєдіяльністю, відпрацюванню вмінь самоаналізу, а також способів вивільнення свого творчого потенціалу. Цей етап охоплює стадію апробації і закріплення освоєних нових способів регуляції власної життєдіяльності. Основний результат цієї стадії – заохочення самого себе до застосування нових способів самодетермінізму, саморозвитку. У процесі занять відбувається усвідомлення кожним учасником індивідуально ефективних способів управління (планування, реалізації, корегування тощо) власною життєдіяльністю.

У загальних рисах така побудова характерна не лише для всього тренінгу, а й для кожного тренінгового дня. Кожне заняття починається з метафоричного опису проблеми, потім визначається проблемна зона і починається навчання новим формам поведінки. Закріпленню матеріалу сприяє домашнє завдання, обговорення якого дозволяє здійснити плавний перехід між окремими заняттями тренінгу. Під час проведення тренінгу (завдяки наявності зворотнього зв'язку) його наповнення конкретними вправами зазнавало змін. Отже, у тренера мають бути в запасі тренінгові вправи за темою кожного тренінгового заняття.

Р е ж и м р о б о т и г р у п и. Тренінг розрахований на чотири тижні, протягом яких проводиться вісім занять по чотири години (дві пари) кожне із розрахунку два заняття на тиждень. Ефективність тренінгу підвищувалася завдяки постійному веденню психологічного щоденника (регулярно виконуваного домашнього завдання), що робило навчання у певному розумінні безперервним, спрямованим, насамперед, на розвиток рефлексії (здатності до самоаналізу, контролю ментальної сфери). Програма ґрунтується на принципі поступовості, поетапності: кожний наступний етап логічно впливає з попереднього. Завдяки цьому учасники тренінгу поступово заглиблюються у процес усвідомлювання своїх особливостей регуляції життєдіяльності, випробовують нові форми самодетермінізму. Центральна вправа кожного заняття вибудовується не просто на проблемній ситуації, а на ситуації, яка б у звичайному житті (поза тренінгом) мала б ознаки стресовості. Фінальна вправа навчає ефективним способам саморегуляції (мотивації, контролю над власними переживаннями, корегуванню цілей у разі невдачі), які залишаються такими й у стресових ситуаціях. Тренер постійно контролює стан учасників, використовуючи як вербальні звіти, так і проєктивні техніки (колірні асоціації стану), при цьому дає змогу простежити його динаміку, порівнюючи стани учасників тренінгу на початку і наприкінці кожного заняття. Такий контроль дозволяє вчасно організувати підтримку учасників тренінгу, для яких виконання завдання було суб'єктивно складним, і, за необхідності, корегувати підбірку вправ цього та наступного тренінгових днів. Отже, хоча використані мотиваційні вправи спрямовані на формування загальної здатності до самодетермінізму, реалізація програми пов'язана саме із стресовими ситуаціями.

Навряд чи можна очікувати змін у змісті мотиваційної сфери за 32 аудиторні години, тому основну увагу зосереджено на формуванні процесуального, “технологічного” складника мотиваційної сфери (навчання прийомам самомотивування), формуванні саме здатності до самодетермінізму, виробленні вектора, спрямованого на активну життєву позицію, просоціальність і професійну місію. Не останню роль у досягненні такої технологічності відіграє використання технік НЛП – напряму психології, для якого особливе значення має саме техніка формування змін. У повному обсязі програму тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості” подано нижче.

Набуті під час тренінгу знання можуть бути використані для формування рекомендацій щодо професійної психологічної підготовки військовослужбовців, які мають сприяти збереженню ефективності їхньої діяльності у стресових умовах.

2.2 Програма професійно-психологічного тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості”

Заняття 1

М е т а: усвідомлення складності мотивації вчинків людини, здійснення вчинку, вибору.

Традиційно перший день починається зі знайомства і встановлення правил взаємин під час тренінгу. Але курсанти знають один одного і в рамках лекційної частини курсу “Психологія екстремальної діяльності” ознайомлені з правилами тренінгу, тому на цьому занятті лише уточнюють, як учасники хочуть, щоб до них зверталися (можна використовувати бейджики з іменами та невелику самопрезентацію), і нагадують правила (які можуть бути роздані на картках або записані на дошці для проведення першого тренінгового заняття).

О ц і н ю в а н н я с т а н у. Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Їх також просять висловитися про свої очікування від тренінгу в цілому і першого тренінгового дня зокрема. Використання карток Люшера дозволяє тренеру стежити за динамікою станів учасників, вносити необхідні зміни у програму, організовувати надання емоційної підтримки групою учаснику, якщо того потребує його стан. У тренінгу використано вправи, які можуть викликати сильні емоції, за якими необхідно здійснювати контроль під час групового заняття.

Підготовча вправа “Бульдозер і Пеньки”

Вправу можна виконувати як у парному, так і груповому варіантах. Група розбивається на дві частини. Одна підгрупа виконує роль “Бульдозера”, що повинен викорчувати “Пеньки”, роль яких виконує інша підгрупа. “Пеньки” повинні, “укорінившись”, стояти на місці і не сходити з нього. “Бульдозер” намагається стягнути партнера з цього місця всіма способами – хапаючи за руки, штовхаючи тощо. Через якийсь час партнери міняються ролями. Вправа дає можливість скинути зайву енергію і готує учасників до основної частини тренінгу, в якій треба зробити непростий вибір, а під час аналізу зрозуміти, як обставини та особисті стосунки (наприклад, організований розподіл на групи,

протистояння, груповий фаворитизм, особиста дружба і конкуренція) могли вплинути на цей вибір.

Основна вправа “Рятувальна шлюпка”

Затонув корабель, і шлюпку, повну вцілілих людей, жбурляє в океані. Ведучий просить п'ять або сім осіб сісти посеред кімнати в уявний човен. Потім їм каже: “Ви провели у човні довгих сім днів. Ви дуже втомилися, голодні, вас обпалило сонце. Ваш запас їжі і води зовсім малий і, якщо ви не позбудетеся принаймні двох людей, то помрете всі. За весь тиждень на обрії не з'явилося жодного корабля. Я хочу, щоб ви вибрали двох людей, яких треба буде викинути в море. Але до того нехай кожен із вас переконає групу в тому, що саме до нього необхідно проявити милосердя. А ви будете вирішувати”.

Деякі групи намагаються уникнути хворобливого процесу шляхом прийняття рішення “разом у житті й у смерті”. Ведучий повинен одразу встановити, чи дозволяється приймати таке рішення.

Існує декілька варіацій теми “рятувальна шлюпка”. Їхня основна мета – зобразити людей у надзвичайних обставинах, що загрожують життю, коли їм необхідно вирішувати, хто виживе, а хто ні. Серед відомих варіацій – стрибок з літака, який падає, за обмеженої кількості парашутів; рятування з підводного човна, що затонув на великій глибині, а дихальних апаратів менше, ніж членів команди; покинуті люди в пустелі і лише один верблюд; перебування в атомному бомбосховищі із запасами їжі і води, що закінчуються, тощо.

Заклучна вправа “Неоднозначність життя”

Ваше завдання полягає в тому, щоб побачити гарне у найнеприємнішій для вас людині. Будь ласка, коротко опишіть цю людину, а потім розкажіть, що в ній є хорошого.

Розгляньте якомога більше своїх характерних рис: мова, одяг, поведінка в цілому тощо. Запитайте себе. Наслідуючи кого (друзів, ворогів), ви їх набули? Якщо ви схвалюєте у собі певну особливість, чи відчуваєте ви подяку до її джерела?

Які якості вас дратують в інших людях? Подивіться на них з іншої позиції: які ваші особисті якості сприяють тому, що вас дратує в інших людях. Наприклад: мене дратують люди, які брешуть. Моїми якостями, що сприяють цьому, є моя непроникливість, недалекоглядність, нездатність розбиратися у людях.

Згадайте, перед ким ви відчуваєте провину, до кого – образу. Якби ті ж дії зробив хтось інший, чи викликали б вони те саме почуття? Тепер згадайте свої стосунки з цією людиною у цілому. Якою мірою ви приймаєте як само собою зрозуміле те, що, можливо, вона зовсім не сприймає як таке? Чи хочете ви змінити статус-кво? Тоді замість того, щоб мучити себе відчуттями провини чи образи, пошукайте шляхи розширення зони контакту!

О б г о в о р е н н я.

Чи можна знайти щось хороше у мерзенних людях?

Що в цьому може нам завадити?

О ц і н ю в а н н я с т а н у. Після тренінгу учасники оцінюють свій стан за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань. Учасників по колу

просять описати свої враження від проведеного тренінгового заняття, а також оцінити, наскільки вони відповідали очікуванням.

Р е ф л е к с і я. Під час обговорення вправ необхідно звертати увагу на полімотивованість діяльності людини, вплив зовнішніх обставин, особисте ставлення до іншої людини, систему взаємин, в які залучено людину, що приймає рішення.

Домашнє завдання

Спробуйте протягом тижня вести щоденник. Щовечора описуйте свої дії і визначайте їх мотиви. Робіть у щоденнику кольорові позначки. Одним кольором позначайте заплановані справи, іншим – коли ви займаєтеся начебто корисною і важливою, але не запланованою справою, ще якимсь – коли ви марнуєте час.

Наприкінці тижня порівняйте кількість годин цих трьох груп. Подумайте про те, яких можна дійти висновків.

Поекспериментуйте з комфортним для вас форматом ведення щоденника. Можливо, це буде не щодня, а раз на тиждень. Підберіть найбільш комфортний формат ведення щоденника і працюйте в такому режимі. Після того як ведення щоденника стане звичкою, ви самі будете вражені своєю ефективністю.

Заняття 2

М е т а: усвідомлення ієрархії своїх цінностей, реакції на фрустрацію, досягнення виправданого ризику та набуття комфортного стану для саморозвитку.

О ц і н ю в а н н я с т а н у. Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Їх також просять висловитися про свої очікування від цього тренінгового дня.

О б г о в о р е н н я д о м а ш н ь о г о з а в д а н н я. Звернути увагу на те, які труднощі виникли під час його виконання. Необхідно сфокусуватися на тому, що за кожною діяльністю можуть перебувати кілька мотивів, звернути увагу на те, що люди у групі мають різну “ефективність”, проаналізувати, як це співвідноситься з їхньою життєвою (професійною) успішністю.

Підготовча вправа “Падіння”

Ставлення людини до фізичного падіння відображує її сприйняття життєвих падінь – невдач: наскільки вона боїться їх і наскільки важко з них виходить. Важливо зрозуміти, що травму спричинює не саме падіння, а опір йому, що обмежує природну тілесно-психологічну пристосованість людини до ситуації. Здатність бачити в “падінні” необхідні компоненти розвитку зміцнює впевненість людини в собі.

Вправа виконується в кілька етапів з поступовим ускладненням. Кожний варіант вправи виконують декілька разів. Коли освоєно більш простий варіант, можна переходити до наступного, складнішого. Для безпеки можна постелити на підлогу кілька спортивних матів.

1. Стоячи на повний зріст, кружляти на місці так, щоб розслаблені руки “відлетіли” по боках, а кисті налилися вагою. Потім різко зупинитися і впасти,

куди поведе тіло. Як правило, падіння буде із закручуванням, по спіралі. Вправа дуже схожа на те, як грають (кружляють) діти.

2. Встати на повний зріст. Повністю розслабивши тіло, впасти на підлогу м'яко, із закручуванням (так, як це виходило після кружляння в попередньому варіанті вправи).

3. Встати на повний зріст. Підстрибнути вгору і м'яко впасти на підлогу, спочатку приземлившись на ноги, а потім перекопитися на бік і спину.

4. Встати на повний зріст на опорі, що піднята над землею. Відштовхнувшись від неї, підстрибнути вгору і з висоти впасти на підлогу, спочатку м'яко приземлившись на ноги, а потім перекопитися на бік і спину.

5. Для виконання вправи знадобиться міцний стілець, бажано з м'якою спинкою. Ведучий сідає на нього, починає розгойдуватися на задніх ніжках, відхиляється назад і ... падає на спину. Добровольцям з числа учасників пропонується повторити цей трюк. Необхідно дотримуватися лише двох правил, під час виконання яких ця вправа цілком безпечна:

– не відхиляти голову назад, а падати, нахиливши її вперед, притиснувши підборіддя до грудей;

– не виставляти назад долоні або лікті; краще за все скласти руки хрест-навхрест на грудях.

Обговорюються такі питання.

Як змінився емоційний стан учасників у різні моменти: коли вони дивилися, як вправи виконують інші, самі сіли на стілець і почали готуватися впасти, уже впали, спостерігали після цього за іншими учасниками?

Якщо хтось відмовився виконувати вправу, то чим це викликано: об'єктивними сумнівами у своїй безпеці або емоцією страху?

У яких життєвих ситуаціях це виправдано, а у яких ні?

Основна вправа “Бідність, багатство і Господь Бог”

Іноді цілі усвідомлюються нами завдяки екстремальним обставинам. Часом ми несвідомо влаштовуємо собі кризи для того, щоб їх пережити і зрозуміти щось важливе. Ця вправа дає можливість учасникам віртуально пережити екстремальні ситуації та уявити собі, до чого насправді можуть призвести зміни, до яких вони несвідомо прагнуть. Навіть коли наше життя триває цілком благополучно, ми часом відчуваємо неприємне почуття. Іноді це пов'язано з тим, що ми прагнемо реалізувати давно визначені цілі й забуваємо скорегувати їх відповідно до змін, які відбуваються всередині нас. Життя змушує нас більш докладно замислюватися над тим, що відбувається, і переглядати наші цілі. Спробуйте пережити в уяві декілька незвичайних ситуацій. Уявіть собі, що ви раптово зазнали крайніх матеріальних труднощів. Що ви будете робити? Що з вашого майна ви захочете, нехай навіть ціною величезних зусиль, зберегти? Які елементи вашого життєвого укладу ви захочете залишити незмінними і якою ціною? Які нові можливості відкриє для вас бідність? У чому може полягати ваш шанс? Опишіть, як ви будете діяти в такій ситуації, як будете себе почувати, про що думати. У вас є на це 10 хвилин.

А тепер уявіть собі, що вам дісталось чимало грошей. Що це означатиме для вас? Що ви зробите насамперед? Які можливості це для вас відкриє?

Напишіть, що ви будете у цій ситуації робити, які складатимете плани? Для цього у вас є ще 10 хвилин.

І, нарешті, уявіть себе у ролі Бога. Що ви зміните, що нового створите, щоб зробити наш світ кращим. Протягом 10 хвилин записуйте будь-які ваші думки з цього приводу. Тепер замисліться про те, що вам хочеться (можливо, вже давно, а може бути, лише віднедавна) змінити у своєму житті. Які цілі ви вважаєте важливими? Як ви могли б змінити свої життєві плани? Запишіть свої міркування.

О б г о в о р е н н я. У якій ситуації було складніше за все перебувати? Чому?

Заключна вправа “Змах”

1. Визначте свою небажану реакцію (поведінку), наприклад, відчуття тривоги, серцебиття тощо на цей час.

2. З’ясуйте картину-тригер:

а) визначте, які саме стани передують небажаній реакції, наприклад, виникнення почуття тривоги або страху – що ви такого бачите (чуєте, відчуваєте), що змушує вас хвилюватися; якщо ви можете визначити тільки аудіальні або кінестетичні ключі (тригери), то зробіть накладення на візуальний ключ: якби цей звук або відчуття було б картинкою, який би вигляд вона мала;

б) створіть великий яскравий асоційований образ того, що ви бачите якраз перед початком небажаної поведінки; відкалібруйте свою зовнішню поведінку (мають проявитися небажані почуття чи поведінка), подумки відкладіть цю картинку вбік.

3. Створіть нову картину – бажаний стан. Уявіть себе – яким(ою) би ви були, якби у вас більше не було цієї проблеми. Якою іншою людиною ви б бачили себе, якби звільнилися від цієї небажаної поведінки? Переконайтеся в тому, що ви уявляєте собі дисоційовану картину себе як іншої людини – спроможнішої і такої, яка має більшу свободу вибору. Переконайтеся в тому, що картина: а) відображує вашу нову якість, а не якусь конкретну поведінку; б) дисоційована і залишається такою; в) подобається вам; г) не має вузького контексту (зробіть фон навколо образу якомога більш розмитим).

4. Проведіть екологічну перевірку. Дивлячись на це зображення самого себе, яким(ою) ви хочете бути, подумайте, чи є у вас які-небудь сумніви стосовно того, щоб стати саме такою людиною? Використовуйте будь-які можливості змінити цю картинку так, щоб повністю погодитися з новим образом себе.

5. Підготуйтеся до змаху (крок 1). Створіть великий яскравий асоційований образ тригера (крок 2) і помістіть невелику темну картинку бажаного образу себе (крок 3) всередину цього образу.

6. Зробіть змах. Уявіть, як картинка бажаного образу швидко стає більшою і яскравішою, а картина тригера водночас зменшується і стає тьмяною і не такою яскравою. Потім розплющіть очі або зітріть зображення зі свого візуального екрана, уявивши собі що завгодно інше.

7. Повторіть цю процедуру п'ять разів, щоразу прискорюючи процес. Не забудьте робити перерву після кожного змаху для того, щоб їхня послідовність була в одному напрямку.

8. Перевірте успішність вправи. Уявіть собі ту саму ситуацію (крок 1). Якщо техніка змаху вдалася, то втримати картинку тригера (крок 2) буде нелегко; природним шляхом її замінить новий бажаний образ себе (крок 3). Якщо образ (крок 2) все зберігається, то треба знову кілька разів повторити його, після чого провести ще одну перевірку.

О ц і н ю в а н н я с т а н у. Після тренінгу учасники оцінюють свій стан за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань. Їх по колу просять описати свої враження від проведеного тренінгового заняття, а також оцінити, наскільки вони відповідали очікуванням.

Р е ф л е к с і я. Під час обговорення вправ необхідно спонукати учасників до усвідомлення різної суб'єктивної значущості існуючих у людини цінностей. Усвідомлення моменту жорсткості ієрархії цінностей у разі перебування в складних життєвих обставинах.

Домашнє завдання

Продовжуйте вести щоденник. Вносьте корективи з урахуванням набутого досвіду визначення свого “марнотратства”. Ще одним завданням цього дня буде аналіз вашого минулого. Які глобальні цілі ви визначили протягом минулих 3–4 років (з часу вступу до Академії)? Фрустрація досягнення яких цілей кардинально змінила ваше життя? Як ви реагували на крах ваших сподівань? Що допомогло вам пережити труднощі, які виникли? Як набутий досвід вплинув на формулювання ваших життєвих планів тепер? Можливо, виникли якісь страхи? Ви почали уникати якихось дій або складати запасний план?

Заняття 3

М е т а: навчання гнучкому плануванню як важливому моменту досягнення цілей у складних життєвих обставинах.

О ц і н ю в а н н я с т а н у. Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Їх також просять висловитися про свої очікування від цього тренінгового дня.

О б г о в о р е н н я д о м а ш н ь о г о з а в д а н н я. Звернути увагу на те, які труднощі виникли під час виконання завдання. Фокусувати увагу на тому, що набувати досвід можна з будь-яких, у тому числі й негативних ситуацій (це один із принципів життєстійкості).

Підготовча вправа “Кульки у повітрі”

Учасники об'єднуються у команди по 3–4 особи і стають у коло, тримаючись за руки. Кожна команда отримує по п'ять надутих гумових кульок. Необхідно утримати їх у повітрі протягом п'яти хвилин, не відпускаючи рук. При цьому не можна просто покласти їх на що-небудь або затиснути між тілами, вони повинні постійно ширяти у повітрі. Кульки, що впали на підлогу, підіймати не можна. Перемагає команда, яка зможе утримати більше кульок.

Після закінчення вправи обговорюють: які якості необхідно проявляти учасникам, щоб успішно виконувати такі завдання?

Основна вправа “Розуміння цілей”

Сядьте, візьміть чотири аркуші паперу, олівець чи ручку. Напишіть угорі на першому аркуші: “Які мої цілі в житті?” Витратьте дві хвилини, щоб відповісти на це питання. Пишіть усе, що спадає вам на думку, яким би загальним, абстрактним або тривіальним написане б не здавалося. Ви можете записати сюди особисті, сімейні, кар’єрні, соціальні, громадські чи духовні цілі. Виділіть 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(ла) провести наступні три роки?” Витратьте дві хвилини, щоб відповісти на це питання, а потім ще дві хвилини на те, щоб переглянути список. Відповідь на це питання має допомогти вам виявити ваші цілі більш чітко, ніж за першою спробою. Відкладіть убік і цей список.

Щоб осмислити свої цілі з іншої точки зору, напишіть на третьому аркуші: “Якби я знав(ла), що мені залишилося жити шість місяців, починаючи від сьогоднішнього дня, як би я їх прожив(ла)?” Це питання потрібне для виявлення важливого для вас, якому ви досі не приділяли уваги. Знову витратьте на відповіді дві хвилини і ще дві хвилини на те, щоб перевірити список, і відкладіть аркуш убік.

На четвертому аркуші випишіть три цілі, які вважаєте найбільш важливими з усіх зазначених. Порівняйте всі чотири списки.

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 цей метод і не розкриває цілком не усвідомлені життєві цілі, він може допомогти вам зрозуміти співвідношення між вашими цілями і вашою повсякденною діяльністю. Варто повторювати цю вправу кожні шість місяців, щоб побачити, які зміни відбулися за цей час.

Заключна вправа “Пошук найкращої альтернативи”

Подумайте про подію, яка може трапитися у найближчому майбутньому і якої б ви не хотіли. Не варто думати про трагічні події, виберемо просто неприємні.

Розкажіть, будь ласка, про ваші побоювання в групі і запропонуйте 4–5 найкращих альтернатив неприємним почуттям, які можуть бути пов’язані з 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 значущість цілей (їхню ієрархічність), наявність альтернативності у способах їхнього досягнення (різну цінність способів, схильність до макіавеллізму). У разі можливості необхідно звернути увагу на перспективність використання соціальної взаємодії як такого способу. Під час групового обговорення стимулювати усвідомлення використовуваних учасниками тренінгу способів пошуку альтернатив (погляд здаля, вихід з емоційно забарвленої ситуації тощо).

Домашнє завдання

Продовжуйте вести щоденник. Перенесіть акцент з визначення мотивів своєї поведінки на планування своєї життєдіяльності.

При цьому плани необхідно складати на різні проміжки часу: на робочий день, тиждень, місяць, рік тощо, аж до глобальних життєвих планів на багато десятиліть. Звичайно ж, жодна людина не у змозі чітко дотримуватися раз і назавжди складеного плану на все життя, однак це не означає безглуздість такого довгострокового планування. Радше, 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 не важливі, а також термінові чи не термінові. До важливих, але не термінових справ належать ті, які спрямовані на досягнення найбільш довготривалих результатів та пов'язані із найглобальнішими життєвими цілями. Незважаючи на те, що на цю хвилину вони можуть не становити великого інтересу, їх однак необхідно враховувати під час планування та виконання більш-менш значущих завдань, завжди ставлячи собі запитання: як те, що я роблю саме зараз, допоможе мені досягти певних цілей у житті? Бажано, щоб відповідь “ніяк” виникала якомога рідше.

Складіть план на рік, місяць, тиждень і напишіть окремо план на кожен день.

Заняття 4

Мета: 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.

Обговорення домашнього завдання. Звернути увагу на те, які труднощі виникли під час виконання завдання. Зробити акцент на здійсненні зворотного зв'язку та ефективності корегувань, що вносять на основі результатів уже завершених дій, а також новонабутих досвіду та знань щодо планування дій на майбутнє.

Підготовча вправа “Внутрішнє виправдання”

Учасникам пропонується низка завдань.

Пройтися, як рухається:

- дитина двох років;
- дуже стара людина;
- п'яна людина;
- упевнена в 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 та ін.

Посміхнутися, як:

- для обкладинки журналу;
- після великого виграшу в лотерею;
- щоб дати надію товаришу, підтримати його.

Учасникам необхідно запропонувати цілу серію таких завдань.

Вправа оцінюється позитивно за виразність міміки і пластики, цікаві знахідки, відповідність стимулові, рухливості переключення нервових процесів. Вправа виявляє характер творчого уявлення, стимулює розвиток креативності і фантазії, здатність до емоційного (імпульсивного) сприйняття, імпровізації, спостережливості, розвитку почуття гумору тощо. Особливо потрібно звернути увагу на те, що якісне виконання завдання можливе лише у разі усвідомлення того, що відчуває “заданий герой”, його переживань, цінностей, досвіду тощо (у випадку певної ідентифікації з ним).

Основна вправа “Пори року моєї душі”

Не всі свої цілі ми визначаємо усвідомлено. Іноді вони формуються несвідомо, і тільки після того, як ми щось зробимо, починаємо розуміти, чого ж нам хотілося насправді.

Ми можемо багато чого навчитися у природі. Зокрема, саме у природі спостерігаємо втішну сталість змін. Усі рослини і тварини знаходяться у циклі пір року. Зима дарує всім спокій, а комусь дає можливість завершити життєвий цикл. Навесні життя знову прокидається. Влітку воно досягає свого повного розквіту, дозрівають плоди. Осінь дозволяє зібрати врожай, а потім починається наступний цикл становлення, зникнення і нового народження.

Якщо ми хочемо збирати урожай, то сталість зміни пір року повинна нас заспокоювати. Якщо ж ми прив'язуємося лише до мрій про цвітіння, то круговорот пір року буде нас засмучувати. Так само і в нашому власному житті ми можемо досягати зрілості і пожинати плоди лише в тому випадку, якщо зрозуміємо і приймемо для себе, що багато чого відбувається і змінюється, тим самим створюючи передумови виникнення нового.

Нехай ця думка стане відправною точкою для ваших роздумів. Візьміть аркуш паперу і складіть список приблизно з п'яти пунктів – перелік того, що у вашому житті відмирає, стає слабкішим, втрачає свою значущість, відступає на другий план. Можливо, закінчуються і відходять у минуле дружба, робота, шлюб. Може бути, змінюються внутрішня позиція чи якесь почуття, ваша життєва філософія або політичні погляди. Зосередьтеся на тому, що змінюється, але при цьому не зникає зовсім.

Складіть ще один список (теж приблизно з п'яти пунктів) – перелік того, що знаходиться на самому початку, у стадії становлення, але поки ще не стало повноцінною частиною вашого життя. Це може бути те, що тільки з'являється, або те, що знову повертається, стає дедалі більш важливим і бажаним. Можливо, це нова дружба або зароджується інтерес до кулінарії, або зростаюче бажання подорожувати. Намагайтеся писати якомога конкретніше, але вкластися у 15 хвилин.

А тепер виберіть із другого списку пункт, який вам особливо цікавий. Напишіть до нього невелике пояснення. Яка його передісторія, що саме зароджується? Що допомагає і що заважає його появі? Чи може це стати для вас важливою життєвою метою? Як ви можете на це налаштуватися? У вас є ще 15 хвилин на роздуми.

Обговорення.

Які почуття викликають у вас ті явища, які втрачають свою значущість?

Яким буде ваше життя, якщо те, що виникло, розвиватиметься далі?

Заключна вправа “Сон про майбутнє”

За допомогою спрямованого уявлення учасники можуть інтуїтивно прояснити для себе свої цілі, очікування і бажання.

Ми маємо дивовижну здатність по-різному сприймати час. Іноді нам здається, що рік минає, як одна секунда, а буває й так, що секунди тривають, неначе роки. Крім того, можемо подумки повертатися в минуле або, навпаки, заглядати в майбутнє. Цю вражаючу здатність можна використовувати для того, щоб усвідомити свої глибоко приховані бажання.

Сядьте зручніше і заплющте очі. Зробіть кілька глибоких вдихів, і з кожним видихом нехай вас полишають 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 просуватися вперед. Уявляйте собі у всіх деталях, як рухається секундна стрілка, що у цей час відбувається з хвилинною, як

переміщується годинна. Дивіться на них уважно і спостерігайте за всіма трьома стрілками одночасно (30 секунд).

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

У цьому сні з'являються різні образи: деякі видно цілком виразно, інші лише ледь окреслені. Дехто з вас почує звуки, шарудіння, слова... Уважно подивіться, яку картину майбутнього надало вам ваше несвідоме. Зв'яжіть посталі образи з вашими усвідомленими бажаннями.

Якщо цей сон про майбутнє раптом розтане чи перерветься, то ви можете повернутися до картинки з годинником і знову поспостерігати за стрілками. Це дозволить вам знову зосередитися. За ці кілька хвилин ви зможете пережити ті важливі події, на які сподіваєтеся в майбутньому (3–5 хвилин).

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 спадають вам на думку.

Оцінювання стану. Після тренінгу учасники оцінюють свій стан за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань. Учасників по колу просять описати свої враження від проведеного тренінгового заняття, а також оцінити, наскільки вони відповідали очікуванням.

Рефлексія. Під час обговорення звертати увагу на те, що цінність мети може змінюватися залежно від зміни обставин, розвитку наших особистостей, вони не є тим, що дається раз і назавжди, і треба вміти корегувати свої цілі.

Спрямуйте увагу учасників на те, що розвиток неможливий без криз. Криза означає, що існуючий порядок руйнується, а новий, можливо, більш досконалий, посідає його місце. У період між старим і новим порядком виникають тимчасова дезінтегрованість і переживання, біль. Але це є природний процес, тому що життя – це школа, а кризові ситуації – найбільш важливі уроки. Тому прийняття криз є найпрактичнішим способом бути вільним у важкій ситуації.

Домашнє завдання

Продовжуйте вести щоденник, роблячи акцент на плануванні. Плануйте на найближчий тиждень і кожен день цього тижня, дотримуючись закону примусової ефективності, який говорить про те, що на все часу ніколи не вистачає, але його завжди достатньо для найважливішого. Тому варто зібратися і змусити себе зробити, перш за все, те, що принесе найбільшу вигоду і результат.

Усі справи можна поділити на чотири групи: термінові і важливі; важливі, але не термінові; термінові, але не важливі; не термінові і не важливі.

Першорядні завдання – це справи термінові і важливі. Спроба відкласти такі справи на потім створить вам непотрібні проблеми.

Потім ідуть справи важливі, але не термінові. Їх можна відкласти, проте вони можуть здійснити сильний вплив у довгостроковій перспективі. Важливі,

але не термінові справи мають тенденцію ставати терміновими і важливими, якщо їх постійно відкладати. Для того щоб такого не сталося, заздалегідь передбачте для них часовий резерв.

Термінові, але не важливі справи мало позначаються на вашому успіху. Заняття терміновими, але не важливими справами не дає результату і може сильно позначитися на вашій ефективності. Такі справи забирають більшу частину вашого тимчасового резерву. Це саме ті завдання, які у разі можливості потрібно передоручати або зменшувати їхню кількість.

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

Ще одним важливим для планування правилом є таке: “З’їж жабу вранці”. Що означає “з’їсти жабу”?

Стара притча говорить: якщо насамперед з ранку ви повинні з’їсти живу жабу, втіхою може бути те, що це найгірше, що може трапитися з вами за весь день.

Жаба – це найнеприємніша і важлива справа, яку слід зробити сьогодні. Відкладаючи її, ви створюєте непотрібне емоційне напруження і викликаєте небажані наслідки. Потрібно діяти без зайвих роздумів і зволікань – просто взяти і зробити. Це надасть вам заряд бадьорості на цілий день.

Заняття 5

М е т а: навчання використанню ресурсу переоцінки ситуації, а також перерозподілу відповідальності (уникненню надконтролю у своєму житті).

О ц і н ю в а н н я с т а н у. Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Учасників також просять висловитися про свої очікування від цього тренінгового дня.

О б г о в о р е н н я д о м а ш н ь о г о з а в д а н н я. Звернути увагу на те, які труднощі виникли під час виконання поставленого завдання. Проаналізувати, як уведення правил впливає на реалізацію планування, наскільки складним є перехід від планів до дій. Чи допомагають уведені правила у здійсненні цього переходу? Які ще способи здійснення цього переходу ви використовуєте у своєму житті?

Підготовча вправа “Утримати рівновагу”

По тому, як людина утримує рівновагу тіла за малої площі опори, можна спостерігати, наскільки вона внутрішньо урівноважена, впевнена у собі і самостійна в ситуаціях, коли немає на що (або на кого) спертися. Вправа спрямована на виявлення та розвиток рівноваги. Рухайтеся повільно, плавно, без ривків і зупинок, немов “перетікаючи” з однієї пози в іншу.

Станьте вільно. Зосередьтеся на своїх внутрішніх відчуттях і відчуйте у тілі 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), заплюште очі і відчуйте, як вона спирається на землю. Розплюште очі і повторіть те саме з лівою ногою.

Вправу можна ускладнити, якщо під час її виконання стати навшпиньки.

Поміркуйте, чому із заплющеними очима вас починає “відводити” з опори? На якій нозі стояти було легше: на правій чи лівій? (Лівий бік тіла – соціальні відносини, правий – особисті стосунки з близькими людьми).

Основна вправа “Автобіографія”

Вправа складається з двох частин: перша – “Переписана біографія”, друга – “Проект біографії”.

“Переписана біографія”

У минулому багатьох учасників групи нерідко були події, у яких за всього бажання важко знайти позитив, щоб йому порадіти. Часто погляд, спрямований у минуле, затьмарює радощі дня нинішнього. Проста і для багатьох ефективна порада жити зараз, отримуючи з минулого уроки і плануючи завтрашнє щасливе життя, нерідко виявляється заскладною.

Допоможуть додержуватися цього правила вправи, спрямовані на примирення з минулим. Завдання полягає в тому, щоб перерозподілити відповідальність за минулі нещастя між собою і обставинами життя і взяти на себе відповідальність за нинішній день і своє майбутнє. При цьому, звичайно, доведеться на деякий час заглибитися в минуле. Але загальна мета під час роботи з біографічним матеріалом все ж полягає в тому, щоб виявити і реконструювати позитивні аспекти біографії, немовби переписати її заново.

За винятком рідкісних екстремальних випадків, у біографії кожної людини позначаються як труднощі і нещастя, так і удачі, радощі і щастя. Наше завдання полягає в тому, щоб розповісти власну біографію, залишивши у ній тільки позитивні моменти, тобто такі події та обставини, які вам принесли задоволення, радість або інші приємні почуття.

Будь ласка, опишіть ці почуття якомога детальніше, використовуючи відчуття різних модальностей.

Учасники по черзі розповідають підготовлені позитивні автобіографії.

Обговорення.

Як вам здалося, що у почутих біографіях було найприємнішим?

Який момент особисто для вас був найщасливішим?

“Проект біографії”

Тепер, коли ми упорядкували минуле, спробуємо пофантазувати і зазирнемо в наше позитивне майбутнє. Ми будемо повністю вільні у наших фантазіях і складемо кожен сам собі біографію на найближчі 5–10 років, долучивши до неї всі наші мрії та плани, а також події й обставини, які, напевно, принесуть задоволення і радість.

Будь ласка, опишіть ці почуття якомога детальніше, використовуючи відчуття різних модальностей.

Учасники групи по черзі розповідають підготовлені проекти біографій.

Обговорення.

Як вам здалося, що в почутих проектах біографій було найприємнішим?

Який момент особисто для вас став би найщасливішим?

Заключна вправа “Хороше у поганому”

Як ми вчиняємо з усілякими неприємностями, які неминуче бувають у нашому житті? Наші реакції можуть бути різними. Можна повністю сконцентруватися на помилках і невдачах, образливих словах, несправедливості і злості, які є в сучасному світі. Цей спосіб поводження з негативом дуже поширений. Більш того, деякі люди до такої міри концентруються на негативному, що самі починають створювати його навколо себе.

Досвід переконує, що в 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 в тому, що у трагедії або в очікуваній неприємній події ми шукаємо позитивні моменти, образно уявляємо собі цей позитив і вживаємося в нього.

Вправа має кілька складників.

1. Згадавши про одну свою невдачу (байдуже, коли вона трапилася, – нещодавно чи дуже давно), необхідно спробувати розповісти про неї групі в оптимістичній манері.

Завдання учасників групи: після завершення розповіді здійснити спробу скорегувати невдачу в бік більшого оптимізму.

Обговорення.

Що заважає нам міркувати в оптимістичному плані?

Які переваги і недоліки має оптимізм?

2. Стикаючись з неприємними подіями або припускаючи, що вони можуть відбутися, треба подумати про те, що в цих подіях може трапитися хорошого, приємного, позитивного.

Згадавши про неприємну подію, що сталася з вами в минулому чи на яку можна очікувати у майбутньому, слід подумати, що в ній може бути хорошого, і розповісти про це. Члени групи мають допомагати один одному в пошуках позитиву.

Обговорення.

Чи існують ситуації, у яких неможливо знайти позитивне в небажаних подіях?

Що заважає звертати увагу на позитивне?

Оцінювання стану. Після тренінгу учасники оцінюють свій стан за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань. Учасників по колу просять описати свої враження від проведеного тренінгового заняття та оцінити, наскільки вони відповідали очікуванням.

Рефлексія. Під час обговорення звертати увагу на те, що ситуація рідко коли буває однозначною, і зміна погляду на ситуацію – суттєвий ресурс. Крім того, набуття досвіду з будь-якої ситуації, використання його для корегування своїх планів (зворотний зв'язок у діяльності) – це важливе вміння життєстійкої людини.

Домашнє завдання

Продовжуйте вести щоденник. Плануйте і звіряйте досягнення визначених цілей. Зверніть увагу на те, які наслідки має для вас недосягнення окреслених на цьому тижні цілей.

Згадайте значущі для вас негативні події вашого минулого життя. Як вони позначилися на вашому подальшому житті? Можливо, вони допомогли вам усвідомити деякі цінності вашого життя, зрозуміти справжнє ставлення до вас оточуючих людей, змінити життєві пріоритети.

Заняття 6

М е т а: усвідомлення внутрішніх ресурсів для подолання труднощів.

О ц і н ю в а н н я с т а н у. Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Їх також просять висловитися про свої очікування від цього тренінгового дня.

О б г о в о р е н н я д о м а ш н ь о г о з а в д а н н я. Звернути увагу на те, які труднощі виникли під час виконання поставленого завдання. Проаналізувати вплив кризи на усвідомлення сенсу життя, ієрархії своєї ціннісної сфери.

Підготовча вправа “Танець ототожнення”

Порівняйте себе послідовно з чотирма стихіями: Повітрям, Вогнем, Землею і Водю. Відчуйте специфіку та енергетику кожної зі стихій, віддавайтеся їй цілком. Виконуючи цю вправу, ви також можете ототожнювати себе з лісом, небом, річкою, травою, якимись тваринами, у тому числі казковими, чотирма сторонами світу тощо. У танці ви можете ототожнюватися з чим завгодно. Це дозволяє увібрати енергію, властиву обраним стихії, тварині тощо.

Основна вправа “Неказкові проблеми”

Учасникам групи пропонується згадати про які-небудь труднощі, проблеми, з якими вони зіткнулися нещодавно. Ведучий дає таке завдання:

– Виберіть казкового персонажа, у якого могла б виникнути така само проблема. Цілком можливо, що вам захочеться придумати свого власного героя. Це ще краще. Назвіть своїх персонажів.

У разі необхідності можна попросити уточнити характеристики, зовнішній вигляд тощо обраних персонажів. Це важливо тоді, коли герой нововигаданий. Дуже часто (якщо не завжди) на образ казкового героя проєктуються риси Я-концепції.

Потім учасники повинні придумати зачин казки, у якій герой зіткнеться з питанням, схожим (можливо, лише віддалено і метафорично) на їхню реальну проблему. Зачини казок розповідають по колу. Таким чином, на цьому етапі всім стає зрозумілий (з певною мірою наближення) сенс труднощів кожного.

На дошці записують імена всіх казкових персонажів. Кожному учаснику пропонують по черзі підійти до дошки і з'єднати стрілками імена тих героїв, чий труднощі, на їхню думку, у чомусь схожі.

На наступному етапі необхідно в парах придумати продовження казки. Ведучий дає приблизно таку інструкцію:

– Ми маємо зачини казок, але, як і у великих романах, заявлені сюжетні лінії повинні якимось чином перетнутися, щоб народилося продовження обох казок, але вже в одному творі. Ваше завдання – скласти це ваше загальне продовження, в якому персонажі шукають способи вирішення складних питань, що постали перед ними.

Через 10–15 хвилин у колі звучать щойно створені казки. Розповідає хтось один з пари, другий за необхідності доповнює.

“Казкові” способи вирішення життєвих проблем на цьому етапі, звичайно, символічно повторюють ті спроби, які вже здійснили учасники в реальності й не дали результату. Або відображують знайдені способи вирішення, що були відкинуті з якихось причин як абсолютно неприйнятні. Це природно: щоб перейти до пошуку вирішення проблем в іншій площині, треба зрозуміти, що очевидні варіанти вже вичерпані. Відігравши їх у метафоричній формі, учасники постають на інший рівень щодо проблемної ситуації. Робота в парах і необхідність об’єднати зусилля у створенні казки із загальним вирішенням дозволяє наблизитися до межі цього переходу на якісно інший рівень, подивитися на ситуацію з нової, несподіваної точки зору.

Допомогти в цьому може раптова заява ведучого, що, на його думку, всі казки залишилися незавершеними і необхідно скласти їх продовження:

– Уявіть собі, що вам дістався якийсь чарівний засіб, за допомогою якого можна вирішити вашу проблему. Подумайте, що це за чарівний засіб, хто вам його дав, яку зажадав плату? У чому полягає результат, який ви отримаєте, скориставшись засобом? Знову складіть разом продовження.

Важливе значення має запитання про ціну, яку готовий заплатити герой за отриманий чарівний засіб. Провокаційні запитання ведучого спрямовані на те, щоб підкреслити абсолютну незначущість матеріальних цінностей у казковому світі та зорієнтувати учасника на усвідомлення жертв, на які він готовий піти для досягнення мети, змусити його задуматися, а чи варта мета таких жертв.

Заключна вправа “Сенс життя”

Сядьте прямо і зробіть кілька глибоких вдихів і видихів. Заплющте очі і зосередьтеся.

Уявіть собі старовинну порожню віллу, яка зараз не заселена. Огляньте цю будівлю. Пройдіть всіма кімнатами, помилуйтеся старовинними меблями, світильниками, картинами і килимами.

Потім підніміться сходами на другий поверх, пройдіть крізь спальню. Зверніть увагу на фіолетову порт'єру, яка трохи прикриває широкі дерев'яні двері. Відсуньте порт'єру убік і відчиніть двері.

Тепер ви бачите інші сходи, які всі у павутинні. Очевидно, ними дуже давно ніхто не користувався. Повільно підніміться сходами і відчиніть двері, які знаходяться нагорі.

Ви опинилися в старій бібліотеці, наповненій світлом, яке ллється з вікон і проникає крізь скляний дах. Спробуйте прочитати кілька назв книг. Раптом ви помічаєте, що в кутку кімнати сидить якийсь чоловік. Він каже спокійним,

м'яким голосом: “Я чекав на тебе”. І звідкись із глибини душі у вас з'являється відчуття, що ця людина володіє всіма знаннями світу і може відповісти на всі запитання.

Ви наважуєтеся поставити їй найважливіше питання: “Навіщо я прийшов у цей світ?” І в тиші чекаєте, що вона вам відповість. Відповідь може бути у словах, жестах, переданих телепатично думках чи образах. Ви можете поставити цій людині будь-які важливі для вас питання. А тепер подякуйте старому мудрецю і попрощайтеся з ним. Спустіться сходами вниз, знову пройдіть по всіх кімнатах. Покиньте цю віллу і повертайтеся назад. Ви відчуваєте себе оновленим після цієї зустрічі. Потягніться, випряміться і розплющте очі.

Обговорення.

Чи отримали ви відповідь на поставлене питання?

Чи готові ви поділитися цим з групою?

Оцінювання стану. Після тренінгу учасники оцінюють свій стан за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань. Учасників по колу просять описати свої враження від проведеного тренінгового заняття, а також оцінити, наскільки вони відповідали очікуванням.

Рефлексія. Під час обговорення фокусуйте увагу на тому, що ідентифікація зі значущим іншим дає додатковий ресурс у вигляді усвідомлення можливості використання нового способу дій, усвідомлення наявних, але не використовуваних раніше якостей тощо. Цей спосіб – один із перших, якому навчаються діти для подолання страху і виконання завдань, дещо складніших за ті, до яких вони звикли (можна сказати, що така ідентифікація розширює зону найближчого розвитку). Цей спосіб не втрачає своєї актуальності протягом усього життя.

Під час обговорення вправ потрібно спрямувати бесіду на визначення здатності метафори знижувати напруження, розряджати обстановку м'яким гумором, робити це, не принижуючи власної гідності та гідності партнера (наприклад, про свої слабкості можна сказати так: “Я б'юся, як метелик об стіну”). Крім того, метафора може виявитися більш ефективною для пошуку засобів вирішення проблеми, ніж пряма вербалізація плану, оскільки:

1) припускає безліч тлумачень, отже, потенційно містить у собі альтернативи, новий погляд на проблему, стимулює творче (креативне) дивергентне мислення;

2) дозволяє використати гумор, що пом'якшує неприємну гостроту ситуації;

3) метафора – це творчість, у якій власні несприятливі емоції перетворюються на важливий образний сигнал.

Домашнє завдання

Продовжуйте вести щоденник. Проте на цьому тижні спробуйте користуватися правилами ірраціонального тайм-менеджменту.

Розглянуті нами раніше принципи ефективного планування в основному придатні для раціональних людей, однак емоційність людини вимагає внесення певних коректив у систему планування.

1. Під час планування слід враховувати, що наша продуктивність не однакова, вона може залежати від настрою, особливостей фізіології тощо, тому планувати слід з урахуванням піків і провалів працездатності (для цього треба спостерігати за своєю працездатністю, визначити, як вона змінюється протягом дня, скільки піків продуктивності за день, на який час вони найчастіше припадають).

2. Зазвичай позитивні емоції підвищують працездатність. Можна, певна річ, намагатися управляти настроєм, але часом, ідучи за настроєм, ми можемо знайти нове вирішення проблеми (пам'ятаємо, що інсайт вирішення проблеми в емоційному, а не раціональному плані, за рахунок емоційних аналогій).

3. За необхідності, у разі втрати інтересу до роботи, слід змінити вид активності, переключитися (нудне сидіння за роботою не дає результату). Важливо не відмовлятися від виконання роботи, а зробити до неї кілька підходів (чим більше підходів, тим ефективніше рішення). Необхідно так планувати свою діяльність, щоб мати не стільки план як “ланцюг дій”, скільки план як “поле активності” (кілька цілей, між якими ви будете переключатися залежно від настрою, стану тощо). Однак таке планування вимагає часового запасу (приблизно 40 % часу потрібно залишати вільним, а 60 % – на планові роботи), а також системи нагадування (блокнот, дошка візуалізації) для того, щоб фіксувати важливі для досягнення кожної мети моменти і не забувати про них у разі переорієнтації на іншу справу.

Доцільно роздати у вигляді пам'яток для виконання домашнього завдання підбірку наведених нижче прийомів ірраціонального тайм-менеджменту.

1. Усе записувати і створювати численні зручні “нагадувалки”. Швидкі переключення і часті перепланування призводять до регулярних втрат деякої кількості даних. А оскільки немає жорсткої структури планів, загублене не завжди можна вчасно встановлювати логікою. На щастя, наразі є багато засобів – інтегруючі “нагадувалки” у комп'ютері, телефоні та інтернеті, які створюють єдине нагадувальне середовище.

2. Фіксувати ідеї та плани. Фіксувати ідеї особливо важливо. Їх багато, і вони забуваються. Ідеї – ринкова перевага та важливий актив ірраціонально мислячих людей.

3. Скласти список справ, які ніколи не подобаються. Такий список дозволяє усвідомити зону ризику і приділити їй належну увагу. Ці справи уводять у ступор, знижують працездатність.

4. Неприємні справи робити, коли немає настрою. Якщо неприємні справи не вдається нікому передоручити, то найбільш практичний спосіб – це зробити їх, коли немає настрою.

5. Стежити за перепадами настрою. Зміну настрою і втрату інтересу потрібно відслідковувати. І як тільки це сталося, необхідно змінити заняття. В іншому разі все, що буде зроблено після втрати інтересу, буде зроблено погано. Доведеться переробляти, і час буде змарновано.

6. Вибрати гнучкий розклад. Це означає вибирати планування за ситуацією.

7. Скласти гнучкий список справ. Оскільки під час ірраціонального планування плани можуть змінюватися, дуже важливо мати можливість у разі такого перепланування оптимізувати заповнення часу супутніми справами.

8. Здійснювати часті корегування планів. Прийняття нових рішень може змінювати створену раніше систему планів, і тому важливо знаходити час щодня, щоб у довгостроковому плані знайшли відображення сьогоднішні новини.

9. Визначити список кінцевих цілей. Важливо, щоб ці цілі не забувалися у щоденні і під час чергового перепланування зберегли свій вплив на поточний план.

10. Ставити не тільки заключний термін, але й багато проміжних термінів (для нагадування). Виконання довгих справ у ірраціональних людей відбувається за багатьох підходів. На кожен вдалу ітерацію може бути кілька невдалих ітерацій, коли немає настрою, і справа не просувається. Важливо, щоб була достатня кількість вдалих спроб.

11. Мінімізувати жорстке прив'язування за часом. З усіх можливих варіантів у процесі планування слід вибирати ті, які нададуть максимальну свободу маневру часом.

12. Скласти окремий список справ, які завжди не подобаються. Важливо відокремити ті справи, що повинні дочекатися настрою, від тих, де настрої так і не з'явиться. Для них різні правила. Приємне – за настроєм. Неприємне – у будь-який час, коли настрою немає.

13. Планувати довготривалі справи і проєкти з урахуванням піків і провалів працездатності. Необхідно мати уявлення про тривалість піка працездатності, піка апатії та продуктивності в активній фазі. Для цього можна вимірювати тривалість фаз і збирати статистику щодо реальних витрат часу на різні проєкти.

14. Посилювати запам'ятовування. Деяка забудькуватість цілком може бути компенсована якимись стандартними способами поліпшення запам'ятовування. Постійні записи ручкою на папері – один з найпростіших способів.

15. Малювати схеми для поліпшення запам'ятовування. Візуалізація за допомогою схем – непоганий спосіб посилити якість запам'ятовування.

16. Чітко прописувати етапи та їх пов'язаність у великих проєктах. Проблеми з плануванням і реалізацією великих проєктів можна частково вирішити шляхом більш якісного планування.

17. Використовувати насагу фіналу для найбільш повного і якісного завершення справи. Перспектива закінчити справу і “розлучитися” з проєктом справляє приплив енергії та емоцій. Цю позитивну енергію можна спрямувати на те, щоб придумати і реалізувати красиве завершення проєкту.

18. Брати паузу після першого піка ентузіазму для більш тверезого оцінювання справи перед прийняттям рішень.

19. Підготуватися до гри на раціональному полі. Доцільно заздалегідь визначити партнерів і справи, де доведеться підлаштовуватися до раціональних форм поведінки. Попереджений – означає озброєний!

Заняття 7

М е т а: навчання прийомам подолання власних негативних очікувань, страхів, песимізму.

О ц і н ю в а н н я с т а н у. Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Учасників також просять висловитися про свої очікування від цього тренінгового дня.

О б г о в о р е н н я д о м а ш н ь о г о з а в д а н н я. Звернути увагу на те, які труднощі виникли під час виконання поставленого завдання. Проаналізувати, наскільки складно мислити метафорично. Який вид планування дається легше – раціональний або ірраціональний?

Підготовча вправа “Мати-Земля”

Ритмічне тупання по колу під африканські ритми протягом 7–10 хвилин. При цьому рух виконується на напівзігнутих ногах, стопа ставиться на підлогу всією поверхнею, з тупанням. Важливо, щоб було відчуття щільного зіткнення стопи із землею. Ритуали древніх племен, присвячені Землі, виконувалися на відкритому твердому ґрунті. Коли виконавці танцювали, гупаючи ногами об землю, піднімався пил. З боку це виглядало так, ніби вихлюпується земна сила; танцюристи неначе купаються в ній і вбирають її. Чим сильніше удари ніг, тим вище піднімається пил, тим більше сили віддає Земля. Чим нижче присідають танцюристи, тим ближче вони до Матері-Землі, тим раніше зустрічають вони силу земну і тим сильнішими стають.

Образ Матері-Землі, яка дає сили, є і в слов'янській міфології. Пригадайте образи Землі, що дає сили, та протилежні висловлювання: “земля йде з-під ніг”. Образ Матері-Землі – це образ того, що ресурс для подолання труднощів завжди з нами. Можна подивитися на цей образ, як на існуючий у нашій ментальності “якір” (за принципом НЛП), який можна в будь-який момент використати (Земля завжди з нами). У разі можливості, кінець обговорення цієї вправи можна спрямувати на гумористичну тему, пригадавши сюжет сучасного мультфільму, у якому богатир втратив мішечок із землею. Це стане гарною основою для наступних вправ тренінгового дня.

Основна вправа “Очікування”

Учасникам надається хороша можливість поглянути не тільки на позитивні, а й на негативні припущення щодо себе та свого життя і видозмінити їх так, щоб вони стали продуктивними. Наші думки про майбутнє нерідко дуже хаотичні. Ми сповнені надій і побоювань. Іноді наші страхи нас дисциплінують, але нерідко вони підштовхують нас до дій, які сприяють втіленню у життя наших таємних побоювань.

Зосередьтеся зараз на своїх усвідомлених і не зовсім усвідомлених очікуваннях та уявленнях про майбутнє. Зверніть увагу як на позитивні, так і негативні очікування. У цьому випадку ви зможете краще відчути можливість контролю над своїми діями. Складіть список найважливіших припущень щодо свого майбутнього життя. Що ви будете робити? Що з вами відбуватиметься? Записуйте все, що спадатиме вам на думку в будь-якому порядку. У вас є 10 хвилин. А тепер зосередьте свою увагу на негативних припущеннях. Перетворіть їх на позитивні очікування, щоб вони не справдилися у своїй

негативній формі. Наприклад, припущення “я буду хворіти” ви можете замінити на “Я зможу навчитися краще стежити за своїм здоров’ям”. Запишіть ці нові позитивні очікування.

О б г о в о р е н н я. У двох-трьох реченнях висловіть думки, які виникають у вас під час звернення уваги на ці переформульовані очікування.

Що ви про них думаєте?

Що ви відчуваєте?

Заключна вправа “Сцена смертного ложа”

Найбільшим страхом у житті звичайних людей є страх смерті. Зазвичай люди уникають розмов про смерть, хоча є приклади, де смерть не така вже й страшна (наприклад, свято “Хеллоуїн”, мультсеріал “Монстр Хай”). Обговорення теми смерті може мати і свої плюси. Так, розмови про смерть можуть знижувати напруженість цієї теми в людей з актуальними суїцидальними думками. Іншим позитивним моментом є те, що сама ідея кінцевості буття робить необхідним її осмислення, виділення і розставлення пріоритетів, щоб встигнути зробити важливе у своєму житті.

Отже, почнімо вправу. Уявіть, що ви вже стара людина і підбиваєте підсумки прожитого. Ваше життя подумки проходить перед вами. Заплющте очі. Спроектуйте вашу життєву драму на уявний екран перед вами. Слідкуйте за нею із самого її початку до нинішнього моменту. Не поспішайте.

Після цього розгляньте такі питання.

Які спогади були для вас найболючішими, найприємнішими?

Які зобов’язання, переживання і досягнення надають сенс вашому життю?

Чи жалкуєте ви про що-небудь?

Якщо так, що б ви могли зробити інакше?

Що зараз ви можете зробити інакше?

Чи не хочете ви проводити з ким-небудь більше чи менше часу?

Чи усвідомлювали ви вибір сценарію вашого життя (можливо, ви просто боялися здійснити цей вибір)?

Ви знайшли те, що цінуєте?

Ваші цінності виявилися такими, якими б ви хотіли?

Чи виявили ви що-небудь, що хотіли б тепер змінити?

О ц і н ю в а н н я с т а н у. Після тренінгу учасники оцінюють свій стан за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань. Учасників по колу просять описати свої враження від проведеного тренінгового заняття, а також оцінити, наскільки вони відповідали очікуванням.

Р е ф л е к с і я. Під час обговорення вправ цього тренінгового дня необхідно звернути увагу на те, як песимізм впливає на постановку (відмову) і досягнення (пасивність) цілей, на те, який мотивуючий (стимулюючий і корегувальний) ефект має усвідомлення кінцевості життя. Під час обговорення вправ необхідно приділяти увагу пошуку у досвіді учасників способів подолання життєвого песимізму, апатії, депресії.

Домашнє завдання

Продовжуйте вести щоденник, планувати і вносити корективи, зумовлені новими поглядами на себе і свої можливості, а також використовувати той спосіб планування (раціональний чи ірраціональний), який є найбільш відповідним. Додаткове завдання цього тренінгового дня – написати “страшну-престрашну історію” (казку-страшилку), в основу якої покласти існуючі в учасника негативні очікування (їх метафори). За допомогою метафор, гумору, гіперболи та інших засобів довести ситуацію до абсурду, нейтралізувати страх. Фінал обов’язково має бути гумористичним.

Заняття 8

М е т а: складання перспективного життєвого плану з урахуванням обставин і цілей соціального оточення.

О ц і н ю в а н н я с т а н у. Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Учасників також просять висловитися про свої очікування від цього тренінгового дня.

О б г о в о р е н н я д о м а ш н ь о г о з а в д а н н я. Звернути увагу на те, які труднощі виникли під час виконання визначеного завдання. Акцентувати увагу на ірраціональності багатьох страхів, на ролі гумору та оптимізму в подоланні життєвих проблем. У разі можливості, дійти думки про те, що людина з хорошим (легким) характером може більше розраховувати на допомогу оточення.

Підготовча вправа “Берлінська стіна”

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

Основна вправа “Карта майбутнього”

Подання свого майбутнього у вигляді карти місцевості дозволить учасникам більш чітко усвідомити свої цілі. Метафоричне вираження цілей у вигляді пунктів на карті, а шляхів їх досягнення – у вигляді вулиць і доріг допомагає учасникам створити в уяві наочну картину свого майбутнього.

Після створення такої карти кожен зможе співвіднести цілі між собою і зрозуміти, наскільки вони поєднуються одна з одною, які перешкоди зустрічаються на шляху до них, які нові можливості відкриваються.

Накресліть карту свого майбутнього. Ваші глобальні цілі позначте як пункти місцевості, в яких ви хотіли б опинитися. Позначте також проміжні великі і маленькі цілі на шляху до них. Придумайте і напишіть назви для пунктів-цілей, до яких ви прагнете у своєму особистому і професійному житті. Намалуйте також вулиці і дороги, якими ви будете прямувати. Як ви будете досягати своїх цілей? Найкоротшим чи обхідним шляхом? Які перешкоди вам слід подолати? На яку допомогу ви можете розраховувати? Які місцевості вам доведеться перетнути на своєму шляху: квітучі і родючі краї, пустелі, глухі і

занедбані місця? Чи будете ви прокладати дороги і стежки на самоті або з ким-небудь? У вас є 30 хвилин.

Обговорення.

Де знаходяться найважливіші цілі?

Наскільки вони поєднуються одна з одною?

Де на вас підстерігають небезпеки?

Звідки ви будете брати сили для того, щоб досягти бажаного?

Які почуття викликає у вас ця картина?

Заклучна вправа “Спільне малювання карти майбутнього”

Вправа є логічним продовженням попередньої, але вимагає від учасників внесення корегувань та узгодження їхніх цілей із цілями своїх товаришів по службі. По суті, спільне малювання-планування – це модель поведінки у суспільстві, оскільки досягнення власних цілей людиною відбувається не у вакуумі.

Обговорення.

Наскільки цілі учасників збігаються?

Наскільки важко скорегувати свої цілі і зважати під час їхнього планування на цілі інших людей?

Наскільки необхідним і можливим є тимчасове об'єднання для досягнення цілей?

Чи є дружба ресурсом для подолання складних життєвих ситуацій?

Наскільки ефективним є використання маніпуляцій людьми; який зворотний ефект може мати “використання” людей?

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.

Необхідно обговорити враження від усього пройденого тренінгу, оцінити, наскільки він відповідав очікуванням, наскільки був корисним, як набуті знання можна використовувати у подальшій професійній діяльності.

Рефлексія. Під час обговорення вправ цього тренінгового дня варто звертати увагу на значення спільних дій у досягненні поставлених цілей, на значення життєвого плану, підводити до усвідомлення ресурсності дружби і планів на майбутнє для подолання життєвих труднощів, відчаю, можливо, й суїцидальних думок.

Домашнє завдання

Ще раз перегляньте щоденник і проаналізуйте, які зміни відбулися з вами протягом тренінгу. Визначте за цими змінами: наскільки доцільною була для вас участь у такому тренінгу; наскільки корисним було для вас ведення психологічного щоденника; наскільки можливим для вас є використання у своєму подальшому житті елементів раціонального та ірраціонального планування.

Анкета оцінювання ефективності тренінгу

Шановні учасники тренінгу!

Просимо Вас відповісти на питання анкети. Ваша думка про цей тренінг є дуже важливою для нас. Ваші оцінки допоможуть зробити нашу спільну роботу більш ефективною. Усі ваші думки будуть ураховані під час складання програми подальшого навчання.

№ з/п	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

РОЗДІЛ 3

ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ, ЯКІ СКЛАДАЮТЬ СТРУКТУРУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ДО СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1 Настанова до професійно-психологічного тренінгу “Психологічна готовність особистості”

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

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

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

Існує безліч термінів для позначення різних аспектів психологічної готовності у різних авторів: “психологічна готовність” (Т. Кабаченко, О. Лівенцева, В. Авдеев), “психологічна стійкість” (М. Матова), “емоційна стійкість” (Л. Аболін, В. Пономаренко, М. Д'яченко, Е. Носенко, О. Сіротін),

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

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

Модель психологічної готовності особистості фахівця екстремального виду діяльності охоплює взаємопов’язані та взаємообумовлені компоненти:

– здатність до ефективного самомотивування, в основу якої покладено мотивацію обов’язком – “мотивація обов’язку”;

– здатність ефективно використовувати внутрішні ресурси організму й особистості для ефективного виконання покладених завдань у напружених умовах, в основі якої витривалість – “професійна витривалість”;

– здатність залучати зовнішні ресурси для виконання покладених завдань і здійснення опору стресу, основу якої складають розвинені комунікативні навички і довіра – “професійна взаємодопомога і довіра”; усвідомлення цієї здатності створює перевагу в боротьбі мотиву обов’язку та інших мотивів, у тому числі потреби у безпеці;

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

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

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

Під час розроблення СПТ за мету нами поставлено оптимізацію процесу розвитку компонентів психологічної готовності військовослужбовців НГУ до службово-бойової діяльності в екстремальних ситуаціях.

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

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

– формування навичок і умінь ефективного спілкування;

– розвиток здатності до позитивного ставлення до себе та адекватного самооцінювання, оцінювання інших людей та їх взаємовідносин;

– формування здатності до рефлексії;

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

Науково-методичним підґрунтям створення програми тренінгу були праці сучасних фахівців у сфері тренінгових технологій.

Програма соціально-психологічного тренінгу “Психологічна готовність особистості” складається з п’яти блоків, передбачає п’ять занять по 6–8 годин кожне і спрямована на розвиток компонентів психологічної готовності (таблиця 3.1).

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

Таблиця 3.1 – Модель соціально-психологічного тренінгу психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах

Створення психологічних умов роботи тренінгової групи	Розвиток компонентів психологічної готовності		Вправи
	компонент готовності	психологічні характеристики особистості	
1	2	3	4
<ul style="list-style-type: none"> – інформаційно-збагачене середовище; – відсутність регламентації поведінки; – позитивна творча атмосфера; – заборона негативного оцінювання; – навчання креативним способам мислення; – демонстрація високих результатів відомих і досвідчених фахівців; 	мотивація обов’язку	<ul style="list-style-type: none"> – професійні нахили; – професійна спрямованість та задоволеність нею; – інтернальний локус-контроль професійної діяльності; – почуття обов’язку 	<ul style="list-style-type: none"> вправа 1 “Правила роботи групи”; вправа 2 “Дозвольте відрекомендуватися”; вправа 3 “Ритуал”; вправа 4 “Лист до себе”; вправа 5 “Життєвий і професійний кодекс військовослужбовця”; вправа 6 “Професійний девіз і символ діяльності”; вправа 7 “Прислів’я”; вправа 8 “Прогулянка у гори”; вправа 9 “Двигуни мого «Я»”; вправа 10 “Боротьба мотивів”; вправа 11 “Точка зору”;

Продовження таблиці 3.1

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

Кінець таблиці 3.1

1	2	3	4
			<p>вправа 13 “Малюємо разом”; вправа 14 “Переправа”; вправа 15 “Олівці”; анкетування “Підсумок роботи групи за сьогодні”</p>
	<p>професійна компетентність</p>	<ul style="list-style-type: none"> – інтелектуальна лабільність; – відповідальність; – спостережливість; – розважливість; – працьовитість; – вимогливість 	<p>вправа 1 “Мій досвід і моменти професійної діяльності”; вправа 2 “Премія”; вправа 3 “Рекламний ролик”; вправа 4 “Співбесіда”; вправа 5 “Самопрезентація”; вправа 6 “Митниця”; вправа 7 “Дерево професійного зростання”; вправа 8 “П’ять кроків”; анкетування “Підсумок роботи групи за сьогодні”</p>
	<p>вольове зусилля</p>	<ul style="list-style-type: none"> – вольова саморегуляція; – впевненість; – наполегливість; – рішучість 	<p>вправа 1 “Відчуття часу”; вправа 2 “Заморожені”; вправа 3 “Свідомий контроль”; вправа 4 “Тягар”; вправа 5 “Повітряна кулька”; вправа 6 “Способи саморегуляції в ситуації стресу”; вправа 7 “Усвідомлення життєвих криз”; вправа 8 “Багатоніжка”; вправа 9 “Гірська вершина”; вправа 10 “Лист до себе”; вправа 11 “Валіза”; вправа 12 “Мішень”; анкетування “Підсумок роботи групи”</p>

Вправи, що їх долучено до складу тренінгу, розроблені авторами або запозичені в інших дослідників та адаптовані відповідно до мети і завдань програми формувальної частини дослідження. Підбір вправ тренінгу психологічної готовності до службово-бойової діяльності здійснювався диференційовано, залежно від компонента психологічної готовності, який потрібно розвивати. Окремі вправи, якими починається і завершується кожне заняття, релаксаційні вправи містять психологічне навантаження і сприяють розвитку групового процесу в тренінговій групі, забезпечують групову динаміку і формують групову згуртованість.

3.2 Програма професійно-психологічного тренінгу щодо формування психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності

Заняття 1

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

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

Вправа 1. “Правила роботи групи”

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

В с т у п н е с л о в о в е д у ч о г о. Тренінги, звичайно, проводяться за відповідними правилами (принципами). Окремі керівники соціально-психологічних тренінгів їх називають нормами або правилами, але від цього їх суть не змінюється. Головне, щоб вони були в груповій роботі, оскільки без опори на них важко уявити ефективність тренінгу. Перед початком тренінгу керівник пропонує принципи (норми, правила), якими буде керуватися група впродовж занять (зустрічей). Ці принципи обговорюються групою (можуть доповнюватися або скорочуватися) і приймаються як керівництво до дії. У науково-методичній літературі щодо ведення тренінгів перелік правил їх ведення та їхній зміст найчастіше збігаються. Ми скористаємося напрацюванням К. Фопеля, який зазначав: “Я пропоную декілька принципів, які мають бути прийняті учасниками як аксіоми. Вони однаково важливі як для учасників, так і для ведучого. Дотримання цих принципів може гарантувати кожному членові групи і ведучому психологічну безпеку”.

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

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

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

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

Аксіома 2. Близькість можлива і за відсутності відвертості.

Багато учасників несправедливо вважають, що сенс інтерактивних груп – повідомлення членами групи інтимних фактів своєї особистої біографії. Насправді це зовсім необов'язково. Набагато важливіше відчуття того, що на особу звертають увагу, що її бачать і чують, що нею цікавляться, і тому людина не самотня. Більшість людей позбавляється масок, спілкуючись з тими, з ким відчують близькість.

Аксіома 3. Ведучий підтримує учасників.

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

Аксіома 4. Спочатку взаємодія, потім дія.

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

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

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

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

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

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

Правило 5. Учасники намагаються поводитися якомога природніше і невимушено.

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

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

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

Правило 9. Кожен учасник групи говорить від першої особи.

Правило 10. Учасники повинні уникати узагальнень.

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

Правило 12. Під час роботи групи заборонені сторонні розмови.

Правило 13. Праця в групі виключає вживання учасниками наркотиків, алкоголю, психостимуляторів.

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

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

З цією метою ведучий може повсякчас запитувати: “Що ти хочеш зробити зараз? Чи імпонує тобі це?”. Прийняття відмови – краща можливість пробудити в учасниках бажання експериментувати із собою.

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

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

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

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

4. Правило персоніфікації, лаконічності висловлювань і конструктивного зворотного зв’язку. Основна увага учасників має бути зосереджена на процесах самопізнання, самоаналізу й рефлексії. Навіть оцінювати поведінку іншого члена групи необхідно через висловлювання власних почуттів і переживань. Забороняється використовувати міркування: “ми вважаємо”, “у нас інша думка” тощо, що перекладають відповідальність за почуття і думки конкретної людини на аморфне “ми”. Усі висловлювання повинні будуватися з використанням

особових займенників однини: “я відчуваю”, “мені здається”. Це важливо, тому що безпосередньо пов’язане з одним із завдань тренінгу – навчитися брати відповідальність на себе і приймати себе таким, який є. Кожен говорить від свого імені, стисло і тільки по суті.

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

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

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

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

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

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

11. Правило незавдання шкоди. Його дотримання попереджує можливу шкоду з боку керівника і учасників тренінгу. Керівник відповідає за те, що відбувається на тренінгу, і під час ведення групи повинен використовувати

принцип медичних працівників “не зашкодь”, що вимагає від нього високої професійної компетентності.

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

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

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

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

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

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

Обговорення. Які є думки стосовно правил тренінгу? Які правила додати? Які правила скасувати? Чи потрібні взагалі правила тренінгу?

Вправа 2. “Дозвольте відрекомендуватися”

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

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

Обговорення. Усі члени групи і керівники можуть ставити питання, як-то: твоя головна позитивна якість? чи є у тебе недоліки (негативні якості)? чи можеш ти їх назвати? яке твоє хобі?

Вправа 3. “Ритуал”

Мета: об'єднання групи; визначення меж тренінгового процесу.

Інструкція. Учасникам тренінгу пропонується виробити єдині ритуали вітання і прощання. Форми роботи можуть бути парними, усією групою, індивідуальними або мікрогрупами. Головне, щоб ритуал довго не тривав, оскільки тоді втрачається його призначення. Основним методом роботи мікрогруп є мозкова атака. Творча сесія триває 3–5 хвилин.

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

Обговорення. Усі члени групи залучаються в обговорення запитань, які ставить керівник: ви задоволені ритуалами? чи є у вас особисті ритуали? що це за ритуали? яке значення мають ритуали для групи і тренінгу в цілому?

Вправа 4. “Лист до себе”

Мета: моделювання учасниками власного “Я-образу” після тренінгу.

Матеріали: папір формату А4.

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

Вправа 5. “Життєвий і професійний кодекс військовослужбовця”

Інструкція. Усі літери абетки поділяють між учасниками групи. Задача учасників – сформулювати життєві та професійні правила військовослужбовця НГУ, які б починалися з літери, що їм дісталася, і яких вони будуть дотримуватися протягом усього тренінгу. Після закінчення вправи всі учасники, зберігаючи порядок абетки, зачитують сформульовані ними закони.

Вправа 6. “Професійний девіз і символ діяльності”

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

Вправа 7. “Прислів’я”

М е т а: навчити військовослужбовців визначати особливості праці та її мотивацію.

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

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

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

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

Список прислів’їв.

1. Хто змолоду працює, той на старість панує.
2. Не сокира теше, а чоловік.
3. Як колесо ламається – мужик розуму набирається.
4. За чужою роботою й світу не бачить.
5. Хто не працює, того робочий люд годує.
6. Ремесло за плечима не носити: їсти не просить, а хліб дає.
7. Діло без вінця, як кобила без хвоста.
8. Сам собі зароблю, сам собі і з’їм.
9. Хто трудиться, той не журиться.
10. В умілого й долото рибу ловить.
11. Що ранком не зробиш – того увечері не доженеш.
12. Так робить, як не собі.
13. Щоб не знати злої долі – працєю у школі, вдома, у полі.
14. Як добре плече, то й тупиця січе.
15. Всяке діло починай з голови.
16. Всі пани та пані, а нікому свиней пасти.
17. Як робимо – так ходимо, як дбаємо – так маємо.
18. Де руки та охота – там скоро робота.
19. Зроблено спішно, то й вийшло смішно.
20. Призначили осла ковалем – він першим ділом себе підкував.

Ключ відповідей.

- 1 група: 4, 8, 12, 16, 20.
- 2 група: 2, 6, 10, 14, 18.
- 3 група: 3, 7, 11, 15, 19.
- 4 група: 1, 5, 9, 13, 17.

Вправа 8. “Прогулянка у гори”

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

Вправа 9. “Двигуни мого «Я»”

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

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

Список мотивів.

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

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

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

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

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

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

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

Вправа 10. “Боротьба мотивів”

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

З а б е з п е ч е н н я: бланк зі списком мотивів (слава, родинні традиції, можливість працювати зі своїми друзями, можливість служити людям, заробіток, значення для економіки країни, державне значення професії, легкість отримання роботи, перспективи роботи, виявлення здібностей, спілкування з

людьми, оволодіння знаннями, різноманітність роботи за змістом, творчий характер праці, складність професії, спокійна робота, розуміння й усвідомлення державного значення завдань, свідоме прагнення до добросовісного виконання службового обов'язку, моральна нормативність поведінки, потреба в подоланні труднощів і наполегливість у досягненні мети, інтерес до виконання службових завдань в екстремальних ситуаціях, прагнення досягти успіху та показати себе з кращого боку під час виконання обов'язків).

Вправа 11. “Точка зору”

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

З а б е з п е ч е н н я: фрагмент відеоролика із сюжетами службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ.

Вправа 12. “Оголошення”

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

Вправа 13. “Шлях до мети”

І н с т р у к ц і я. Учасникам тренінгу пропонується подумати про найважливіші цілі, що постали перед ними на цьому етапі життя, та стисло 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 хвилин).

Потім учасникам пропонується вибрати з цього списку ту мету, яка в конкретну 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 секунд).

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 наявні різні сили, які намагатимуться відхилити учасників зі шляху, заважатимуть досягнути вершини пагорба (1 хвилина).

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

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

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

Потім усі образи повинні відійти на другий план, а учасникам необхідно забрати із собою те, що виявилось для них важливим, і поступово повертатися назад. Учасники розплющують очі і записують свої роздуми про мету й ті образи, що змушують зійти з вибраного шляху.

Анкетування “Підсумок роботи групи за сьогодні”

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

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

Тренінгове ім'я учасника _____. Дата заняття _____.

1. Рівень залучення у групову роботу: 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.

2. Що заважає тобі бути більше залученим у заняття?

3. Твої основні помилки впродовж занять:

а) щодо себе _____;

б) щодо групи _____;

в) щодо ведучого _____.

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

5. Що тобі не сподобалося у тренінгу _____?

6. Твої пропозиції керівникові й учасникам тренінгу:

а) керівникові _____;

б) учасникам _____.

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

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

Заняття 2

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

К е р і в н и к у. Традиційно заняття розпочинати з аналізу анкети “Підсумок роботи групи за сьогодні”. Зверніть увагу учасників тренінгу на рівень їх залучення до роботи і, головним чином, на причини, які, на думку самих учасників, заважають їм бути активними, щирими і відвертими. Не називаючи імен учасників тренінгу, зупиніться на їхніх найбільш типових помилках, зазначте значущі для них епізоди минулого заняття.

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

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

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

Вправа 1. “Привіт, індивідуальності!”

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

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 долучитися до

продуктивної роботи, продемонструвати своє добре і шанобливе ставлення до усіх членів групи.

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

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

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

Вправа 2. “Поговоримо про день вчорашній”

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

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

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

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

Вправа 3. “Впасти зі стільця”

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

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

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

О б г о в о р е н н я. Усі члени групи беруть участь в обговоренні питань, які ставить керівник. Як змінювався емоційний стан учасників в різні моменти: коли вони дивилися, як вправу виконують інші; самі сіли на стілець і почали готуватися впасти; вже впали; спостерігали після цього за іншими учасниками?

Якщо хтось не став виконувати вправу, то з якої причини: об'єктивні сумніви в безпеці чи емоція страху? Наскільки часто люди відмовляються робити щось, керуючись страхом? У яких життєвих ситуаціях це виправдано, а в яких ні?

Вправа 4. “Я так боюся...”

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

І н с т р у к ц і я. Завдання учасників полягає в тому, щоб виявити в собі зони страху і віднайти такі речі, яких вони бояться, хоча багато з людей цього не бояться. Учасникам необхідно вибудувати стосовно себе фрази за таким шаблоном: “я боюся чогось, хоча інші цього не бояться”. Завдання кожного – відшукати в собі мінімум три страхи.

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

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

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

Вправа 5. “Свічка”

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

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

Найчастіше учасники самостійно і швидко знаходять свої засоби ненапруженого спостереження свічки. Якщо ж напруження очей зберігається навіть після багаторазових 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 пливати, роблячи повільні дрейфи в різних напрямках. Зростання сонливості може виражатися у важкості повік, непереборному бажанні заплющити очі. Якщо не піддатися у цей момент спокусі і водночас не занадто енергійно “висмикувати” себе у звичайне пильнування, то виникає своєрідний і дуже приємний стан. Завдання стає легким і простим: дивитися на свічку не важко, очі без усяких зусиль нерухомо зупиняються на ній, сторонні думки зникають. Бачення свічки стає надзвичайно чітким, яскравим, живим. Досягається якась особлива ясність свідомості.

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

Під час обговорення особливу увагу варто звернути на те, що у разі правильного виконання вправи не повинно виникати жодних неприємних відчуттів в очах. Різь, слізливість, напруження і печія – ознаки технічних помилок. Для їхнього усунення перед початком вправи пропонується гарненько розслабити м'язи очей, повік і чола. При цьому можна використовувати простий прийом: уявити себе таким(ою), що спокійно спостерігає за хмарами чи 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 виконано, вправа не викликає жодних неприємних відчуттів.

Вправа 6. “Агресор”

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

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

Розбирають також прийоми і тактику грамотної взаємодії з агресивним опонентом.

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

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

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

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

І н с т р у к ц і я. Учасникам необхідно спробувати вибудувати стосовно себе фрази за шаблоном: “я не боюся чогось, хоча цього бояться та/або не можуть багато людей”. Завдання кожного – вимовити три подібні фрази.

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

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

Керівник активно підкріплює висловлення кожного учасника невербально чи словами: “прекрасно, чудово, добре” тощо.

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

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

Вправа 8. “Валіза”

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

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

Вправа 9. “Впевнена, невпевнена та агресивна поведінка”

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

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

що ми домовилися. Ти повинен був повернути мені гроші сьогодні. Буду дуже вдячний, якщо ти зможеш зробити це не пізніше п'ятниці”.

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

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

1. Приятель підступає до вас із розмовами, а ви дуже поспішаєте і, щоб позбутися від нього, говорите: ...

2. Ви замовили в ресторані біфштекс із кров'ю, але він виявився пересмаженим. Ви кажете офіціанту: ...

3. За ремонт автомобіля ви одержали рахунок на суму, що на 25 % перевищує попередню оцінку. Ви говорите працівникові майстерні: ...

4. Ви відчуваєте на собі погляд привабливої особи протилежної статі і вважаєте, що, можливо, зацікавили її (його) собою. Ви підходите до неї (нього) і говорите: ...

5. Собака сусіда використовує Ваш газон як туалет. Ви підходите до сусіда і кажете йому: ...

6. Ваш сусід по кімнаті в гуртожитку поставив вас у неприємне становище, без вашого відома запросивши в гості незнайому вам людину. Ви кажете йому: ...

7. Ви дивитесь фільм у кінотеатрі, а позаду хтось голосно розмовляє. Ви обертаєтеся і говорите: ...

8. Ви прийшли в ресторан, але вас не влаштовує місце, що вам запропонували. І ви говорите метрдотелеві: ...

9. Ваш знайомий (знайома) запрошує вас кудись, але вам з ним (нею) не дуже цікаво. І ви говорите: ...

10. Ваш друг просить вас позичити йому вашу машину, але ви не вважаєте його гарним водієм. Ви говорите йому: ...

11. Ваш приятель ставить вас у незручне становище, розповідаючи у присутності всіх історії про вас, і ви говорите йому:

Вправа 10. “Що зупиняє мене?”

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

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

Завдання. “Упевненість в собі. Самооцінка”

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

І н с т р у к ц і я. Продумайте запропоновані твердження, зазначивши 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 припускаюся помилок.
11. Прикро, що я не вмію говорити гарно з людьми.
12. Я уникаю зачіпати почуття інших людей, навіть якщо мене образили.
13. Я вважаю за краще виконувати письмові роботи, ніж пройти через співбесіду.
14. Я соромлюся повертати товари, якщо виявляю в 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 почуваюся скутим.
27. Я впевнений, що люди переживають життєві труднощі легше, ніж я.
28. Мені здається, що зі мною повинна статися якась неприємність.
29. Мене хвилює думка про те, як люди ставляться до мене.
30. Прикро, що я не дуже товариський.
31. Мені важко відмовити людині в її проханні (сказати “ні”).

32. Я не наважуюся призначати побачення і приймати запрошення на побачення через свою сором'язливість.

Результати. Якщо ви набрали від 0 балів до 25 балів, то це означає, що ви в основному впевнені у своїх діях. Кількість від 26 балів до 45 балів означає середній рівень, а від 46 балів і вище – низький рівень самооцінки і невпевненість у собі (переживання щодо критичних зауважень на свою адресу, сумнів щодо правильності своїх дій). Зверніть увагу на сферу життєдіяльності, в якій ви переживаєте невпевненість у собі.

Ведучий. Розвивайте упевненість у собі. Коли ми думаємо про те, де ми себе успішно проявили, – це один із видів самоствердження, який додає упевненості в собі й дозволяє нам себе добре почувати.

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

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

Обговорення. Усі члени групи долучаються до обговорення питань, які ставить керівник: “Як ви прокоментуєте свої результати?”, “Чи згодні з отриманими даними?”, “Якого висновку ви дійшли?”.

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

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

Підбиття підсумків. Що є в основі того, що сподобалося (не сподобалося) на тренінгу? Чи важливо, щоб все на занятті подобалося? Що може бути критерієм результативності тренінгового заняття? Якого загального висновку можна дійти за цей тренінговий день?

Заняття 3

Мета заняття: розвиток усвідомлення у себе здатності залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених службових завдань, особливо задля подолання стресу; здатності покладатися на товаришів, на їхню допомогу; формування стосунків, підґрунтям яких є взаємоповага, взаємодопомога.

Рекомендації ведучому. Доцільно дотримуватися напрацьованої схеми проведення заняття: аналіз анкети “Підсумок роботи групи за сьогодні”; нагадування про правила і врахування думок учасників стосовно їх зміни і доповнення; психологічна розминка – етюди, що залучають учасників у активну роботу над собою; аналіз домашнього завдання; основні вправи заняття; відповідь на питання “Над чим мені ще треба працювати?”.

Вправа 1. “Ви мене впізнаєте?”

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

Іноді обставини складаються так, що призначається зустріч з абсолютно незнайомою людиною. Ви домовилися телефоном про день, час, місце зустрічі і “пароль”, за яким ви впізнаєте один одного. Це може бути червоний шарф та ін. Адаже так зазвичай і роблять люди.

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

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

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

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

Вправа 2. “Інтерв’ю”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Вправа 4. “Автопортрет”

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

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

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

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

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

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

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

Вправа 5. “Як стати своїм”

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

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

Вправа 6. “Плутанка”

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

Учасники діляться враженнями, думками щодо виконання вправи.

Вправа 7. “Підкреслення спільності”

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

однаково товариські”; “мені здається, ми обоє буваємо трохи прямолінійні”.

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

Вправа 8. “Військовослужбовець”

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

Вправа 9. “Моделювання ситуацій”

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

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

Вправа 10. “Людина”

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

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

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

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

Після виконання завдання учасники повертаються на свої місця і ведучий проводить обговорення: у кого збіглися всі позиції; одна позиція; декілька позицій; чи є учасники, в яких не збіглася жодна з позицій; про що говорять відмінності?

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

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

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

Вправа 11. “Жертва”

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

Вправа 12. “Запитання”

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

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

Наприклад: задумано слово “яблуко”.

Запитання:

– Це великий предмет чи малий?

– Його виготовляють чи він з’являється сам?

– Це їстівний предмет?

– Це фрукт чи овоч?

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

– Він росте в наших широтах?

– Має форму круглу чи якусь іншу?

Відповіді:

– середній;

– сам;

– так;

– так;

– так;

– круглу;

– це яблуко.

Після виконання вправи проводиться обмін враженнями.

Вправа 13. “Малюємо разом”

М е т а: відпрацювання навичок домовленості без слів.

І н с т р у к ц і я. Керівник пропонує учасникам поділитися на пари. У кожній парі є аркуші паперу і один олівець на двох. За командою керівника пари разом беруть свій олівець та починають малювати картинку (собачку, котика, квітку, дерево). У процесі малювання учасники не мають права розмовляти. Через 5 хвилин кожна мінікоманда презентує свої результати.

О б г о в о р е н н я. Усі члени групи залучаються до обговорення запитань, які ставить керівник: “Вам легко було малювати разом?”, “Вам сподобався ваш малюнок?”, “Що більше подобається: працювати індивідуально чи разом з колегою?”, “А що складніше?”, “Чому?”.

Вправа 14. “Переправа”

М е т а: формування згуртованості, зниження просторових бар’єрів між учасниками, тренування впевності поведінки в ситуації примусового фізичного зближення.

І н с т р у к ц і я. Учасники стають пліч-о-пліч на смузі шириною 20–25 см. Гра відбувається цікавіше, якщо ця смуга – не просто лінія на підлозі, а невелике піднесення: наприклад, гімнастична лавка, бордюрний камінь. Кожен учасник по черзі переходить з одного боку шеренги на інший. Ні йому,

ні тим, хто стоїть у шерензі, не можна триматися за будь-що поза межами тієї смуги, на якій перебувають учасники.

Під час обговорення розглядають такі питання.

Які психологічні якості учасників проявилися під час виконання цієї вправи?

Якщо в когось вправа викликала дискомфорт, то з чим конкретно він пов'язаний, як його можна було б подолати?

Вправа 15. “Олівці”

М е т а: координація спільних дій на основі невербального сприйняття один одного, координація власних дій з урахуванням дій партнерів.

І н с т р у к ц і я. Усі учасники стають у коло на відстані 50–60 см один від одного. У кожного учасника в правій руці олівець (ручка, фломастер). Усі учасники протягують руки в сторони і об'єднуються за допомогою олівців, утримуючи їх лише подушечками вказівних пальців. Так формується замкнене коло.

Група, не відпускаючи олівців, синхронно виконує команди керівника:

- підняти руки, опустити їх, повернути у попереднє положення;
- витягнути руки вперед, відвести назад;
- зробити крок вперед, два кроки назад, крок вперед (звуження і розширення кола);
- нахилитися вперед, назад, стати рівно;
- присісти, встати.

О б г о в о р е н н я.

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

На що потрібно орієнтуватися під час виконання цих дій?

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

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

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

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

Заняття 4

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

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

Вправа 1. “Мій досвід і моменти професійної діяльності”

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

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

Вправа 2. “Премія”

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

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

Вправа 3. “Рекламний ролик”

І н с т р у к ц і я. Учасникам пропонується придумати рекламу про військовослужбовців, які знаходяться у колі, відрекомендувавши їх як компетентних професіоналів. Для цього вони витягують раніше написані картки з іменами (це може бути і власне ім’я). Необхідно представити військовослужбовця як будь-який товар або послугу із виділенням найбільш важливих позитивних якостей рекламованого об’єкта. Важливо назвати категорію населення, на яку буде розрахована реклама. Тривалість ролика – одна хвилина. Група повинна відгадати, про кого йдеться в рекламі.

Вправа 4. “Співбесіда”

Рольова гра із використанням технік відкритих запитань та активного слухання.

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

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

Вправа 5. “Самопрезентація”

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

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

Усі члени групи залучаються до обговорення запитань, які ставить керівник: “Які прийоми використовувалися вами під час створення портрета партнера зі спілкування?”, “Чому саме ці техніки були обрані для спілкування?”, “Чи враховували ви особливості вашого темпераменту, характеру для розробки моделі спілкування?”, “Наскільки відрізняється ваша модель від звичного для вас способу поведінки?”.

Вправа 6. “Митниця”

І н с т р у к ц і я. 3–4 добровольці беруть на себе ролі митників. Їхнє завдання – виявити серед решти учасників шляхом опитування і спостереження тих, хто транспортує заборонений предмет. Ці предмети (ними можуть бути, наприклад, сірникові коробки) дають деяким учасникам так, аби “митники” не бачили, хто саме їх отримав. Після цього кожен учасник по черзі підходить до “митниці”, де йому можуть поставити будь-які питання для виявлення того, чи має він заборонений предмет (обшук не проводиться, “контрабандисти” виявляються лише опитуванням). Коли всі учасники пройдуть, “митники” радяться і вирішують – хто, на їхню думку, є “контрабандистом”. Після цього учасники, в яких насправді були заборонені предмети, демонструють їх, що дозволяє оцінити точність припущень “митників”.

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

Вправа 7. “Дерево професійного зростання”

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

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

Увага! Представте нам свої дерева. Зробіть невеличкий самоаналіз.

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

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

Вправа 8. “П’ять кроків”

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

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

Потім усі розділяються на мікрогрупи по 3–4 учасники. Кожна мікрогрупа формулює одну життєво важливу мету, виробляє п’ятикроковий план її досягнення і презентує її для всієї групи. Інші учасники можуть ставити уточнювальні питання. Можлива невелика дискусія.

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

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

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

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

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

Заняття 5

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

Вправа 1. “Відчуття часу”

І н с т р у к ц і я. 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 “гірською стежкою”. Але “скеля” може змінюватися: учасники, які її складають, можуть імітувати складні ділянки, змінюючи положення свого тіла або комбінуючи різні фігури, що ускладнює прохід стежкою.

Вправа демонструє швидкість прийняття рішень у складних ситуаціях.

Вправа 2. “Заморожені”

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

Керівник виходить у центр кола і намагається “розморозити” будь-кого з учасників – намагаючись своїми жестами, мімікою, висловлюваннями викликати у них якусь емоційну реакцію: міміку у відповідь чи будь-який рух тіла. Для цього можна робити все що завгодно, крім фізичних дотиків до учасників і використання на їх адресу образливих, нецензурних висловів.

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

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

Вправа 3. “Свідомий контроль”

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

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

Вправа 4. “Тягар”

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

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

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

Учасники діляться враженнями, думками щодо виконання вправи.

Вправа 5. “Повітряна кулька”

Пропонується заплющити очі, розслабитися, витягнути руки перед собою. Необхідно уявити, що до правої руки вам прив’язали повітряну кульку, яку із силою тягне до неба (усе сильніше та сильніше), а до лівої – гирю, яка тягне

руку донизу. Руки повинні самі підніматися і опускатися без вольової участі. Завдання полягає в тому, що це потрібно добре “побачити” всіма п’ятьма органами чуттів.

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

Після виконання вправи обговорюють пережиті відчуття.

Вправа 6. “Способи саморегуляції в ситуації стресу”

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

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

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

Вправа 7. “Усвідомлення життєвих криз”

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

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

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

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

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

Пам’ятайте: криза означає, що існуючий порядок руйнується, а новий, можливо більш досконалий, обіймає своє 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 – це найпрактичніший засіб бути вільним у важкій ситуації. Реактивні установки повинні змінитися на когнітивні.

Учасники діляться враженнями, думками щодо виконання вправи.

Вправа 8. “Багатоніжка”

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

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

Вправа 9. “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 величезні гори: Памір, Тибет, Гімалаї, Карпати. Десь у височині пливуть хмари. Як чудово вгорі! Вам хочеться бути там. Ви можете літати... У небі літає орел над скелями... Мить – і ви самі стаєте орлом. Розправивши свої крила, ви схоплюєте потік повітря і літаєте... Ви бачите хмари, які пливуть під вами. Вдалині на землі мініатюрні будинки, люди... Вам чути крик птахів, які пролітають повз вас. Виберіть собі зручну ділянку і спустіться туди. З недосяжної височини подивіться на те, що залишилося там далеко біля підніжжя гори. Якими дріб'язковими, незначними виглядають звідси проблеми, які вас хвилювали! Оцініть – чи варті вони зусиль і ваших переживань. Звідси, з висоти, вам легко побачити способи розв'язання проблем.

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

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

Вправа 10. “Лист до себе”

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

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

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

Вправа 11. “Валіза”

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

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

І н с т р у к ц і я. Один із членів групи виходить із кімнати, а решта починають називати те, що, на думку групи, допоможе людині в особистісному та службовому зростанні, усі позитивні характеристики, які група особливо

цінує в ньому. Але обов'язково зазначається і те, що заважає людині, у чому проявляються її негативні риси, над чим необхідно активно попрацювати.

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

Виходить наступний учасник і процедура повторюється.

Обговорення. У кого є питання щодо одержаної "валізи"? Які думки і почуття викликав вміст "валізи"? Що ви з "валізою" будете робити?

Вправа 12. "Мішень"

Мета: підбити підсумки тренінгу за весь період; здійснити кількісний і якісний аналіз важливих складових тренінгу.

Керівник. Незважаючи на те, що в кінці тренінгового дня підбиваються підсумки групової роботи, які дозволяють спостерігати за всіма процесами, що відбуваються у групі, обов'язковою процедурою завершення багатоденного тренінгу повинно стати підбиття підсумків і оцінювання отриманих результатів як усієї групи, так і кожного її учасника.

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

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

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

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

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

Інструкція. Керівник просить учасників залишити позначку у вигляді точки на мішені в шести секторах. Її місце залежатиме від роботи за шістьма критеріями.

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

Підбиття підсумків. Будь ласка, прокоментуйте ваші оцінки. Висловіть свої думки і почуття щодо тренінгу. Ваші зауваження і побажання, найяскравіші враження, пов'язані з тренінгом.

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

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

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

Ця мудрість повинна стати для вас настановою до дій під час проходження служби у НГУ.

Анкетування “Підсумок роботи групи”

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

РОЗДІЛ 4

ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНИХ КОМУНІКАТИВНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ВІЙСЬКОВИХ ЧАСТИН І ПІДРОЗДІЛІВ З ОХОРОНИ ГРОМАДСЬКОГО ПОРЯДКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

4.1 Модель спеціальної психологічної підготовки військовослужбовців військових частин і підрозділів з охорони громадського порядку Національної гвардії України

В основу розробленої моделі спеціальної психологічної підготовки військовослужбовців підрозділів з охорони громадського порядку (ОГП) НГУ покладено теоретичні положення психологічного тренінгу. Більшість використовуваних на цей час програм психологічної підготовки виявляє чіткий зв'язок з тим чи іншим теоретичним підходом, що, зі свого боку, визначає принципи, дотримання яких призводить до досягнення цілей підготовки. Спроби виявити серед теоретичних підходів єдино вірний представляються безперспективними.

Для підвищення рівня професійних комунікативних компетенцій важливим є використання психологічного тренінгу, а саме тренінгу “Професійне спілкування”, який містить у собі роботу в Т-групах. Це пов'язано з тим, що метою всіх Т-груп є зростання особистості через розширення сфери усвідомлення себе та інших, а також процесів, які відбуваються в групі. Т-група допомагає також учасникам розвивати вміння опису поведінки, комунікації почуттів. Перебудова неефективної поведінки відбувається в безпечних умовах, атмосфері підтримки і довіри. Навчання тому, як вчитися, охоплює цикл: уявлення самого себе – зворотний зв'язок – експеримент. У Т-групах приділяється велика увага перенесенню результатів групового досвіду в реальне життя.

Одним із завдань психологічного тренінгу професійного спілкування військовослужбовців підрозділів з ОГП НГУ є формування та розвиток психотехнік спілкування, і в цьому випадку можуть допомогти деякі процедури роботи в групах “тренінгу умінь”, де здійснюється “узагальнення основних ситуацій, що спричиняють труднощі у спілкуванні, виділення елементарних (простих) умінь, якими повинен володіти військовослужбовець, стимулювання (словесне, знакове) учасників тренінгу (УТ) за успішно виконану роботу, а також важливим методичним прийомом є програвання соціальних ролей за чітко заданим сценарієм з подальшим груповим аналізом поведінки УТ”.

Також важливим є те, що під час використання методів “тренінгу умінь” військовослужбовці НГУ зможуть впоратися з тими чи іншими труднощами професійного спілкування через апробування нових типів комунікативної поведінки. У зв'язку з цим позитивним досвідом тут виступає також те, що УТ отримують домашні завдання, щоб забезпечити успішне перенесення придбаних у групі навичок у реальне життя. При цьому активно застосовуються

різні методи оцінки змін, які відбуваються, що значною мірою спрощує перевірку ефективності функціонування груп.

Застосування досвіду роботи в “групах зустрічей” перш за все пов’язано із тим, що особі відводиться провідна, активна роль, оскільки весь комплекс впливів покликаний сприяти просуванню особистості до професійного самопізнання, відповідно, ведучий вибирає авторитарний стиль управління групою. Прояви негативних емоцій не гальмуються, учасники, що їх виявили, покаранню не піддаються, щоб вони усвідомили можливість відверто висловлювати будь-які почуття. Згодом досвід прояву негативних емоцій конструктивно переробляється групою, і в ній виникає атмосфера взаємної довіри та відвертості. Ведучий виступає моделлю саморозкриття особистості, розповідаючи про себе відверто, як і інші учасники.

Таким чином, під час проведення спеціальної психологічної підготовки військовослужбовців НГУ в рамках психологічного тренінгу професійного спілкування військовослужбовців з громадянами необхідно використовувати техніки і прийоми, застосовувані в Т-групах, групах “тренінгу умінь”, “групах зустрічей”.

Слід зазначити, що використання технік різних психологічних напрямків, які кардинально різняться, а часом і суперечать один одному в теоретичних основах, диктувалося прагненням збагатити програму найбільш дієвими практичними методами, що мають власну психологічну цінність незалежно від теоретичного контексту шкіл, які їх створили.

Проведений аналіз [80; 96] дозволяє вважати, що вихідними методолого-концептуальними положеннями у процесі побудови моделі спеціальної психологічної підготовки в рамках психологічного тренінгу професійного спілкування військовослужбовців НГУ з громадянами виступають такі моменти: професійна комунікативна компетенція (ПКК) може бути предметом цілеспрямованого формування і вдосконалення; важливим засобом впливу є специфічне тренінгове середовище, що враховує вимоги службово-бойової діяльності і створює інформаційне навантаження на змінювану складову ПКК; зміна компонентів ПКК відбувається через інтеріоризацію досвіду конструктивного вирішення труднощів у модельованих ситуаціях професійної комунікації (з урахуванням особливостей власне особистості і психології громадян, умов і динаміки процесу спілкування з ними); нові психологічні знання, що виникають у процесі інтеріоризації зовнішнього професійного контексту, створюваного в психологічному тренінгу, повинні активізувати професійний саморозвиток військовослужбовців НГУ і закріплюватися в подальшій службово-бойової діяльності.

На підставі зазначених положень модель програми спеціальної психологічної підготовки військовослужбовців НГУ, в основу якої покладено психологічний тренінг професійного спілкування військовослужбовців НГУ, набула стійкої структури, що складається з таких трьох взаємопов’язаних і взаємозалежних компонентів: суб’єктного ПКК конкретної категорії військовослужбовців НГУ та їхніх психологічних особливостей як УТ;

змістовного (професійно-значущі комунікативні ситуації); процесуального (принципи, комплекс процедур, тренінгових занять, етапи).

Моніторинг за суб'єктивним компонентом тренінгу повинен мати зрізи у двох площинах: по-перше, контроль за успішністю формування складових і в цілому ПКК військовослужбовця НГУ, а по-друге, оцінку і корекцію групових процесів, які є стрижнем самого тренінгу і впливають на зміст та його динаміку. На ПКК орієнтуються тренер, коли формує групу і проводить психологічний тренінг, а також його учасники.

Важливою умовою зміни ПКК у психологічному тренінгу професійного спілкування військовослужбовців НГУ є стимулювання комунікативного саморозвитку, а рушійною силою – внутрішня активність військовослужбовців НГУ з якісного перетворення себе як професіоналів у своїй службово-бойовій діяльності, спілкуванні.

Ми згодні з Ю. Н. Ємельяновим, що ключові способи підвищення комунікативної компетенції (КК) потрібно шукати не у шліфуванні поведінкових умінь і не у спробах особистісної реконструкції, а на шляхах усвідомлення індивідом природних міжособистісних ситуацій і самого себе як учасника цих ситуацій. Таким чином, формування і вдосконалення ПКК нерозривно пов'язане з подоланням труднощів, що виникають у військовослужбовців НГУ в професійно-значущих комунікативних ситуаціях.

Змістовний компонент визначає весь комплекс процедур програми спеціальної психологічної підготовки військовослужбовців НГУ, а для того, щоб результати програми були з високою ймовірністю перенесені в професійну реальність, до зазначеної програми підготовки висувалися такі вимоги: максимізація подібності між професійними та тренінговими ситуаціями; забезпечення широкого ілюстрування прикладами з практики будь-якої запропонованої для обговорення або виконання ситуації; запропонована УТ інформація повинна формулюватися так, щоб учасники без великих труднощів бачили її придатність; повідомлення УТ про те, як військовослужбовці, які брали участь у програмі підготовки, використовують отриманий досвід на практиці (без персоніфікації); проведення посттренінгу через деякий час.

Зважаючи на існуючі ситуації, які ускладнюють професійне спілкування військовослужбовців НГУ з громадянами під час виконання службово-бойових завдань, у контексті програми спеціальної психологічної підготовки включено психотехнічні ігри та вправи, які утворюють чотири базових модулі: ситуації спілкування, пов'язані з реалізацією конкретних функцій службово-бойової діяльності; ситуації спілкування з конкретною категорією громадян; ситуації спілкування, пов'язані з певними умовами; ситуації спілкування, пов'язані з моральним і емоційно-вольовим самоконтролем військовослужбовців НГУ.

Процесуальний компонент у моделі програми спеціальної психологічної підготовки забезпечується також дотриманням низки принципів його проведення. Так, в основі будь-якої програми підготовки полягають принципи роботи в групі, які досить повно розроблені Л. А. Петровською, Ю. Н. Ємельяновим, В. П. Захаровим і Н. Ю. Хрящовою та ін. Дотримуючись

точки зору С. І. Макшанова, у психологічному тренінгу професійного спілкування військовослужбовців НГУ орієнтуємося на такі групи принципів:

- організаційні принципи. Принцип постійного складу групи. Тренінгова група працює більш продуктивно і в ній виникають особливі процеси, що сприяють саморозкриттю її учасників. Якщо вона закрита, то в ній постійний склад і немає припливу нових людей. Цей принцип уводиться у зв'язку з тим, що думки і почуття кожного учасника дуже значущі для всієї групи. Відсутність будь-кого може привести до порушення внутрішньогрупових відносин, до того, що в інших не буде можливості почути вашу думку з обговорюваного питання;

- принцип занурення. Найбільший ефект досягається у процесі роботі великими часовими блоками, оскільки в цьому випадку менше часу втрачається на “розморожування” учасників, їхнє емоційне входження в групові процеси;

- принцип вільного простору. У приміщенні для занять повинна бути можливість вільного пересування учасників, їх розташування по колу;

- принципи створення “середовища тренінгу”;

- принцип психологічної події. Він фіксує положення про те, що розвиток рефлексії в спілкуванні можливий лише в ситуації міжособистісної взаємодії, зміст якого важливий і значущий для кожного учасника. Важливо спроектувати, створити ситуації, події спільного буття всіх учасників;

- принцип об'єктивації поведінки – основним засобом є зворотний зв'язок. Завдяки цьому принципу відбувається безперервне отримання учасником інформації про себе від інших учасників групи, які аналізують результати його дій. Зворотний зв'язок буде більш ефективним, якщо будуть дотримані такі аспекти: описовий характер зворотного зв'язку, під час обговорення того, що відбувається в групі, слід оцінювати не учасників, а тільки їх дії (висловлювання); не можна використовувати висловлювання типу “ти брехун”, слід говорити “ти перебільшуєш”, “твої висловлювання не відповідають дійсності”; замість оцінок іншої людини маємо говорити про свої почуття, які вона у нас викликає; невідкладність зворотного зв'язку; специфічність, а не узагальненість (описується конкретний прояв, а не поведінка в цілому); релевантність зворотного зв'язку потребам учасників; реалізація зворотного зв'язку в контексті групи; висловлювання з приводу таких властивостей, які можуть бути реально змінені; той, до кого звертаються, не повинен перебивати і виправдовуватися, пояснювати свою поведінку;

- принцип натурної матеріалізації досліджуваних соціально-психологічних феноменів. Так, багато проявів людської психіки постають не у вигляді абстрактних теоретичних конструкцій, а будучи особисто пережиті, стають надбанням практичного досвіду учасників;

- етичні принципи. Принцип партнерського спілкування – рівність психологічних позицій учасників: визнання особистості іншої людини; прийняття інтересів співрозмовника; взаємний вплив; взаємне проникнення у світ почуттів, переживань; прагнення до співучасті і співпереживання;

– принцип гуманістичного ставлення до особистості. Виражається в шанобливому ставленні один до одного, у прийнятті людей такими, якими вони є;

– принцип конфіденційності. Мається на увазі, що все, що відбувається в групі, не повинно виноситися поза її межі. Усе, про що йдеться тут, має залишитися між її учасниками. Це одна з етичних підстав роботи, не варто обговорювати чийсь проблеми з людьми, які не беруть участі в програмі підготовки;

– принцип самодіагностики. Допомагає саморозкриттю учасників, усвідомленню формулювання ними власних особистісно значущих проблем. Розкриття себе іншим сприяє встановленню близьких і довірчих відносин між учасниками групи;

– принцип активності. Цей принцип передбачає залежність ефективності групової роботи від внеску кожного її учасника та необхідність роботи не тільки для себе, для вирішення власних проблем, а й для інших, оскільки допомога іншому є способом пізнання себе;

– принцип персональної відповідальності за свою поведінку в групі. Кожен УТ повинен усвідомлювати, що результати навчання та особистісного зростання залежать перш за все від нього самого. Ведучий тренінгу повинен прийняти відповідальність за результати навчання його учасників, тільки особиста відповідальність підносить комунікативну дію до рівня вчинку. Також кожному учаснику необхідно дотримуватися таких прав та обов'язків: право отримувати підтримку, допомогу з боку групи; право на власну думку; право кожного учасника припинити обговорення його проблем; обов'язок слухати – не перебивати; обов'язок говорити за себе, від свого імені; обов'язок – не спізнюватися;

– принцип “тут і тепер” – на наш погляд, не належить до універсальних принципів психологічного тренінгу професійного спілкування військовослужбовців НГУ, оскільки ним не обмежуються дії УТ, пов'язані з рефлексією минулого професійного досвіду і з проєкціями набутих у його ході результатів у майбутнє.

У психологічному тренінгу професійного спілкування військовослужбовців НГУ важливо використовувати такі методи: метод аналізу конкретних ситуацій, метод рольової гри, метод ділової гри, метод групових дискусій, психологічний малюнок.

Базовими процедурами, які можна застосовувати на кожному етапі психологічного тренінгу, є:

– індивідуальна і групова рефлексія на початку і наприкінці заняття. Сенс її перш за все в осмисленні процесів, способів і результатів індивідуальної та спільної діяльності. Також рефлексія є одним з основних засобів, що сприяють ефективному спілкуванню, більш того, можна вважати рефлексію ключовим моментом розвитку особистості;

– психогімнастичні вправи. Завдяки психогімнастичним вправам учасники “розігріваються”, знімається напруга, втома, група гуртується і створюється доброзичлива атмосфера. Вибір кожної вправи має відповідати

кінцевим цілям підготовки;

- ведення щоденників учасниками групи;

- аналітична робота ведучого з осмислення групових процесів, змін ПКК УТ.

У психологічному тренінгу велике значення має сам процес гри, а також аналіз того, що відбувається наприкінці гри. Предметом обговорення стає ігрова взаємодія учасників, які демонструють моделі поведінки, способи вирішення проблемних ситуацій і зняття конфліктів, позиції учасників у взаємодії, їхні професійні і міжособистісні ролі.

Використання групової дискусії дозволяє об'єктивувати ситуацію взаємодії, при цьому відбувається усвідомлення власних способів поведінки та їхніх підстав, більш глибоке розуміння мотивів партнера і його ставлення до ситуації, самого себе, формування більш адекватних уявлень про себе і партнера [1]. У процесі обговорення відбувається формування особливого ставлення до спілкування, розвиток вміння рефлексивного аналізу ситуацій і колективного прийняття рішень.

У зв'язку з тим, що метою програми спеціальної психологічної підготовки військовослужбовців підрозділів з ОГП НГУ було обрано вдосконалення (корегування) всіх підструктур ПКК, то в його програму було включено насамперед такі три блоки процедур, виділених відповідно до їхнього впливу на певні компоненти ПКК: блок, спрямований на професійно-комунікативне самопізнання; інформаційний блок; практичний блок.

Проте в цій програмі психологічної підготовки слід врахувати і підвищити роль групової атмосфери, на тлі якої розгортаються тренінгові заняття, спрямовані на розвиток ПКК. Тому було виділено ще один блок процедур, спрямований на створення доброзичливої атмосфери в групі.

Основою блоку професійно-комунікативного самопізнання є стимулювання самовизначення військовослужбовців НГУ. У цьому блоці тренінгові процедури, спрямовані на вдосконалення когнітивно-прогностичного елемента ПКК, орієнтовані на те, щоб сфокусувати увагу УТ на власній особистості, на своїх переживаннях, уявленнях про самого себе в ролі військовослужбовця НГУ. У процесі таких тренінгових дій відбувається розширення уявлень свого “Я-образу” як професіонала, адекватне оцінювання своїх можливостей і потенціалу. У результаті руйнуються звичні стереотипи самосприйняття, ставляться під сумнів укорінені системи оцінок і самооцінок, відкриваються несподівані сторони себе як особистості-професіонала.

Перш за все доцільно використовувати завдання рефлексивного характеру, виконання яких допомагає визначити ставлення військовослужбовців НГУ до себе як до суб'єктів своєї службово-бойової діяльності, передбачити себе в професійно-значущих комунікативних ситуаціях. Цьому великою мірою сприяє необхідність постійної вербалізованої рефлексії власних думок і переживань, яка тут же збагачується процесами зворотного зв'язку від інших учасників групи, а також такі тренінгові заняття, як “Психологічний портрет”, “Я-професіонал”, “Валіза” тощо.

Можна виділити також тренінгові заняття, спрямовані на підвищення мотиваційного елемента ПКК. До них можна віднести дискусію типу “Роль професійного спілкування в діяльності військовослужбовця НГУ”, “Девіз”, “Лист” та ін. У цих тренінгових процедурах основний напрямок роботи полягає в усвідомленні військовослужбовцями, що від надання певної соціальної значущості своїй службово-бойовій діяльності і виявленої зацікавленості до неї та її результату, від підтримки у громадян інтересу до себе як до професіонала своєї справи залежить ефективність професійного спілкування.

Виділяють і тренінгові процедури, спрямовані на вдосконалення емоційно-вольового елемента ПКК. У ході їхнього виконання в учасників має вироблятися позитивне ставлення до себе і громадян. Учасникам пропонуються такі тренінгові заняття: “Психологічний портрет громадянина”, “Я і громадянин”, “Емоційне розвантаження ситуації” та ін.

Цей блок охоплює заповнення різних тестів-опитувальників, за допомогою яких визначають рівень окремих компонентів ПКК, що сприяє формуванню у військовослужбовців НГУ уявлення про свою ПКК на основі самооцінки. Здатність порівнювати, зіставляти власне бачення себе як професіонала з оцінками інших учасників допомагає усвідомлювати те, як він насправді сприймається і оцінюється іншими людьми, а це, безумовно, сприяє безперервному уточненню самооцінки та її руху до адекватності.

Інформаційний блок спрямований на засвоєння знань особливостей професійного спілкування військовослужбовців НГУ, механізмів, бар’єрів спілкування, рольових приписів і очікувань, процедурно-технологічних знань професійного спілкування. Основною метою зазначеного блоку має стати не просто надання знань, а сприяння осмисленню військовослужбовцями НГУ цінностей професійного спілкування, його впливу на службово-бойову діяльність у цілому.

До практичного блоку належать тренінгові процедури, спрямовані на формування та вдосконалення умінь і навичок володіння психотехніками спілкування, причому тут закладається основа для подальшого оволодіння ними в процесі безпосередньої службово-бойової діяльності. Зазначимо, що ефективне оволодіння ними стає можливим тільки на тлі теоретичних знань про професійне спілкування й рефлексивної позиції військовослужбовців НГУ. Велике значення в цьому блоці надається відпрацюванню психотехнік спілкування під час програвання різних професійних ситуацій. Для досягнення цих цілей використовують такі тренінгові заняття, як “Хочу встановити контакт”, “Вгадай”, “Невербальне спілкування”, “Уміння слухати”, також сюди можна віднести всі сюжетно-рольові ігри. У ході виконання тренінгових занять необхідно враховувати особистісні особливості військовослужбовців і, відповідно до них, допомогти знайти свій індивідуальний стиль спілкування.

Проте в програмі спеціальної психологічної підготовки важливу роль також відіграє її групова атмосфера, на тлі якої розгортаються тренінгові заняття, спрямовані на розвиток ПКК, тому виділяється ще одна група процедур, спрямована на створення доброзичливої атмосфери в групі. До подібних процедур можна віднести такі психогімнастичні вправи: “Ім’я”,

“Зняття агресивності”, “Маятник”, “Поміняйтеся місцями”, “Сліпий і поводитир”, “Разом з групою можна зробити”, “Лабіринт”, “Питання – відповідь” тощо.

Завдання тренера – створити такі умови, щоб учасники спочатку змогли зорієнтуватися в психологічному тренінгу, переосмислити свою ПКК, після цього її перетворити, потім закріпити оновлену ПКК спочатку в умовних змодельованих ситуаціях, а далі проявити її в реальних професійних ситуаціях.

Проходження психологічного тренінгу відображає логіку цього чотириетапного завдання. В основу моделі психологічної підготовки військовослужбовців НГУ в рамках психологічного тренінгу “Професійне спілкування військовослужбовців НГУ” покладено принципи поетапності розвитку групи і поступовості формування та вдосконалення ПКК. Кожен етап логічно впливає з попереднього і у змістовному плані є основою для наступного, залежно від проходження того чи іншого етапу постають певні завдання.

I етап. Орієнтація в психологічному тренінгу професійного спілкування та ПКК: орієнтація в специфіці психологічного тренінгу професійного спілкування; визначення групових цілей; прийняття принципів роботи групи; уточнення, конкретизація кожним своїх індивідуальних цілей у психологічному тренінгу; знайомство один з одним, орієнтація в учасників групи, виявлення очікувань і побоювань щодо кожного учасника; зняття напруження, створення в групі доброзичливої атмосфери, яка сприяла б самопізнанню і самовияву; орієнтація у своїй ПКК.

II етап. Переосмислення ПКК: отримання нової інформації про себе; конфронтація з ведучим, іншими учасниками і самим собою; зняття агресії, створення в групі доброзичливої атмосфери; переосмислення учасниками уявлень про себе як професіонала на основі зворотного зв'язку, аналізу того, що відбувається в групі, і рефлексії; усвідомлення кожним учасником своїх труднощів у професійному спілкуванні; переоцінка своєї ПКК і вироблення індивідуальних критеріїв ефективного професійного спілкування, визначення рівня своїх професійних досягнень; створення адекватної мотивації роботи в групі, створення мотивації до зміни ПКК.

III етап. Перетворення ПКК: підтримання довірчої, теплої атмосфери, підвищення активності, працездатності учасників у групі; збагачення професійним досвідом учасників групи; вибудовування нового типу відносин із самим собою і громадянами в процесі професійного спілкування; випробування ефективних психотехнік спілкування в контексті конкретних ситуацій професійного спілкування.

IV етап. Самоактуалізація ПКК: закріплення своєї оновленої ПКК; творче самопроєктування власних можливостей виконання професійної ролі в професійному спілкуванні; побудова концепції майбутнього і співвіднесення з досвідом минулого; обговорення вражень учасників про роботу в групі, проведення вимірювань суб'єктивних результатів тренінгу.

Наповнення програми конкретними тренінговими заняттями і вправами може змінюватися в залежності від професійної приналежності учасників, їхніх професійних проблем і рівня підготовленості до професійного спілкування,

а також особливостей групової динаміки в певній групі. У результаті психологічний тренінг професійного спілкування поєднує в собі спонтанність із систематичністю, що дозволяє структурувати отриманий досвід і застосовувати його в подальшому в службово-бойовій діяльності.

Таким чином, програма спеціальної психологічної підготовки військовослужбовців підрозділів з ОГП НГУ формується відповідно до дотримання тісно пов'язаних між собою методичних вимог: визначення потреби в психологічному тренінгу, формулювання цілей, обліку критеріїв комплектування групи, оцінки мотивації його учасників та її корекції, визначення принципів психологічного тренінгу, стадій розвитку групи, засобів і методів групової роботи, критеріїв оцінки процесу і результатів психологічного тренінгу, максимізація подібності між професійними та тренінговими ситуаціями; створення умов для перенесення результатів психологічного тренінгу в службово-бойову реальність.

4.2 Програма спеціальної психологічної підготовки військовослужбовців підрозділів з охорони громадського порядку Національної гвардії України

Програма спеціальної психологічної підготовки військовослужбовців охоплює психологічний тренінг, розрахований на три дні, кожен з яких має своє призначення, процедурне забезпечення, опис найбільш важливих моментів, на які варто звернути увагу керівнику. Програма містить у собі опис організаційного етапу тренінгу, складовими якого є такі: знайомство ведучого з можливими УТ, діагностика та підбір учасників у групу, підготовка й оснащення приміщення. В основі програми полягає принцип поетапності розвитку групи і поступовості в більш глибокому розумінні кожним учасником ПКК. Кожна зустріч логічно впливає з попередньої і у змістовному плані є основою для наступної. У цій програмі використовуються як авторські тренінгові процедури, так і запозичені в інших авторів, таких як: С. І. Макшанов і Н. Ю. Хрящева, Г. І. Марасанов, В. Ю. Большаков, М. Г. Дебольський, А. С. Прутченков.

День 1. Занурення в психологічний тренінг і переосмислення уявлень про свою ПКК.

Цілі першого дня:

- визначення групових цілей;
- прийняття принципів роботи групи;
- уточнення і конкретизація кожним своїх індивідуальних цілей у психологічному тренінгу;
- створення довірчої, теплої атмосфери, яка б сприяла самопізнанню і самовияву;
- усвідомлення кожним учасником своїх труднощів у професійному спілкуванні;
- переосмислення уявлень про свою ПКК.

Тренер починає роботу в групі з розповіді про те, що учасники психологічного тренінгу можуть отримати в результаті участі в ньому.

У програмі інформація, яку керівник тренінгу повідомляє учасникам, позначається як “інформування”.

І н ф о р м у в а н н я.

– Для того, щоб досягти успіху у своїй справі, потрібно вміти робити її легко і впевнено. Тому на нашому тренінгу будемо говорити не тільки про специфічні проблеми службово-бойової діяльності, але перш за все про вас самих, про ваше ставлення до інших людей, про ті професійні цілі, які ви перед собою ставите. Ви дізнаєтеся про свої сильні і слабкі сторони, навчитесь краще розуміти себе і розберетеся, чому ви робите саме так, а не інакше, і що ви можете зробити, щоб стати краще. Ви навчитесь думати позитивно і зрозумієте, що ефективність службово-бойової діяльності залежить від того, як ми її сприймаємо. Не чекайте від мене рецептів, як правильно себе вести в тих чи інших ситуаціях, вирішувати конфлікти. Тільки разом ми зможемо відповісти на ці та інші складні питання. У нашій групі ми будемо допомагати один одному вирішувати професійні проблеми, освоювати ефективні засоби спілкування.

Знайомство. Психогімнастична вправа “Ім’я”

П р и з н а ч е н н я: створити умови для кращого знайомства; дізнатися і запам’ятати імена всіх учасників групи; зняти емоційну напруженість, можливі труднощі у процесі звертання один до одного.

Учасники тренінгу сидять у колі. Перший називає своє ім’я, другий ім’я першого, потім своє і так доти, поки коло не замкнеться. У результаті останній у колі повторює імена всіх учасників, а потім і своє.

Вправа “Складання психологічного портрета”

Призначення: визначення особливостей особистості кожного учасника; усвідомлення кожним учасником того, яке перше враження він справляє на інших людей; пізнання себе через опис інших; порівняння своїх уявлень про учасників з їх власними.

Протягом 10 хвилин кожному учаснику пропонується скласти психологічний портрет одного з них. Потім зачитується портрет на одного з учасників, після чого виступає той учасник, якого описували, і розповідає про себе. Процедура триває до тих пір, поки всі учасники групи не пройдуть її. Потім всі учасники діляться своїми відчуттями з приводу виконаної роботи, зазначають, що вони дізналися про себе нового, описуючи іншого і отримуючи інформацію про себе.

Р е к о м е н д а ц і ї. У цій процедурі значно вищий навчальний ефект, оскільки є добра можливість проаналізувати, на що саме звернули увагу; учасники змальовують психологічні портрети, з’ясовують, чи вдалося це зробити достовірно. Така процедура дозволяє дізнатися краще про себе, описуючи іншу людину. Бажано, щоб форма обговорення була м’якою, ненав’язливою. Особливу увагу слід звернути на тих членів групи, які мають психологічні особливості, які ускладнюють спілкування в групі (підвищену чутливість до критики, загострену увагу до чужої думки, сильну невпевненість

тощо). Стосовно останніх ведучий використовує підтримуючий стиль, не квапить у висловлюванні думок.

“Обговорення принципів роботи в групі”

П р и з н а ч е н н я: встановлення принципів роботи в групі; формування індивідуальних цілей і завдань подальшої роботи групи кожним учасником.

Для вільного обговорення пропонуються основні принципи роботи в групі.

Щирість у спілкуванні. У групі не варто лицемірити і брехати. Група – це те місце, де ви можете розповісти про те, що вас дійсно хвилює і цікавить, обговорювати такі проблеми, які до моменту участі в групі з якихось причин не зачіпали. Якщо ви не готові бути щирим в обговоренні якогось питання, краще промовчати.

Обов’язкова участь у роботі групи протягом усього часу. Цей принцип уводиться у зв’язку з тим, що ваші думки і почуття дуже значущі для інших членів групи. Наша відсутність може призвести до порушення внутрішньогрупових відносин, до того, що в інших не буде можливості почути вашу думку з питання, що обговорюється.

Невинесення проблем, що обговорюються, за межі групи. Все, про що йдеться тут, має залишитися усередині групи. Це одна з етичних підстав психологічної роботи. Не варто обговорювати чийсь проблеми з людьми, які не беруть участі в тренінгу, а також з членами групи поза тренінгом. Краще це робити безпосередньо на занятті.

Право кожного члена групи сказати “стоп”, щоб припинити обговорення його проблем. Якщо ви відчуваєте, що ще не готові бути щирими в обговоренні питань, які стосуються особисто вас, або розумієте, що та чи інша вправа може завдати вам психологічної травми, – скористайтеся цим принципом.

Кожен учасник говорить за себе, від свого імені. Не варто уникати обговорення і допускати міркування типу: “Всі так думають”, “більшість так вважає”. Спробуйте побудувати свої міркування приблизно так: “Я думаю ...”, “відчуваю ...”, “мені здається ...”.

Не критикувати і визнавати право кожного на висловлення своєї думки. Будь-кого з нас досить часто критикують і оцінюють у житті. Давайте в групі вчитися розуміти одне одного, відчувати, що людина хотіла сказати, який сенс вкладала у висловлювання.

Спілкування між усіма учасниками і ведучим – на ти. Цей принцип створює в групі обстановку, відмінну від тієї, що існує за її межами. Це буде важко, тому що ми звикли до певної ієрархічності в стосунках. Якщо вам важко відразу перейти на “ти”, не кваптеся. Це може відбутися під час другої, третьої зустрічі.

Принцип об’єктивації поведінки (засобом є зворотний зв’язок). Описовий характер зворотного зв’язку показує, що у процесі обговорення того, що відбувається в групі, слід оцінювати не учасників, а тільки їх дії (висловлювання). Не можна використовувати висловлювання типу “ти брехун”, слід говорити “ти перебільшуєш, твої висловлювання не відповідають

дійсності”. Замість оцінок іншої людини ми повинні говорити про свої почуття, які вона у нас викликає:

- невідкладність зворотного зв’язку;
- специфічність, а не узагальненість (описується конкретний прояв, а не поведінка в цілому);
- релевантність зворотного зв’язку потребам: і одержує, і дає;
- реалізація зворотного зв’язку в контексті групи;
- висловлювання з приводу таких властивостей, які можуть бути реально змінені;
- той, до кого звертаються, не повинен перебивати і виправдовуватися, пояснювати свою поведінку.

Принцип партнерського спілкування – рівність психологічних позицій учасників:

- визнання особистості іншої людини;
- прийняття інтересів співрозмовника;
- взаємний вплив;
- взаємне проникнення у світ почуттів, переживань;
- прагнення до співучасті та співпереживання.

Принцип активності, відповідальності кожного за результати групи. Це правило має на увазі залежність ефективності групової роботи від внеску кожного її учасника та необхідність роботи не тільки для себе, задля вирішення власних проблем, а й для інших, оскільки допомога іншому є способом пізнання себе.

Не говорити про присутніх у третій особі.

Не спізнюватися.

Не відмовлятися від права сказати “ні”, а також від права самому вирішувати, як себе поводити, як вчинити в тій чи іншій груповій ситуації.

Мати право отримувати підтримку, допомогу з боку групи.

Р е к о м е н д а ц і ї. Необхідно створити спокійну, доброзичливу обстановку, хоча природними є деякі напруження і тривога, що виникають в учасників. Цього не треба боятися, оскільки конструктивне напруження акумулює енергію для всієї подальшої роботи. Можна навіть свідомо створити напругу на перших етапах роботи. Це досягається розповіддю про можливі важкі ситуації на тренінгу, у тому числі і зриви.

Вправа “Вихлюпування агресивності”

П р и з н а ч е н н я: зняття агресивності; створення спокійної доброзичливої обстановки.

Психогімнастичні вправи “Зганяння злості”

Учасники сидять у колі. Одному з них (агресивному) зав’язують очі, а його сусід показує на кого-небудь рукою, так щоб усі бачили, крім, природно, агресивного. Учасник, на якого показали, має замружитися. “Зігнати свою злість на цю людину!” – і той висловлює все накопичене невідомо в чію адресу. Потім йому розв’язують очі і показують, кого він так невтішно охарактеризував. Збентежений автор висловлювань вибачається перед

безневинною жертвою вербальної агресії, наприклад так: “Я зовсім не Вас мав на увазі, вибачте”.

Запропонуйте учасникам намалювати на аркушах паперу портрет людини, до якої вони виявляють агресивні наміри, або написати її ім'я кострубатими, некрасивими буквами. Коли це буде виконано, попросіть усіх одночасно розірвати і зім'яти свої аркуші і кинути в кошик для паперів.

Вправа “Поміняйтеся місцями”

П р и з н а ч е н н я: зняття емоційного напруження учасників; надання можливості краще пізнати один одного; створення атмосфери співпраці, узгодженості.

Усі сидять в колі, один ходить і говорить: “Поміняйтеся місцями ті, хто (любить запізнюватися, хто любить квіти, у кого коротке волосся тощо)”. Усі, хто потрапляє в категорію носіїв названої ознаки, повинні швидко схопитися і помінятися місцями, ведучий намагається зайняти місце, що звільнилося. Той, хто залишився без місця або на своєму старому місці, стає ведучим.

Рефлексія “Тут і тепер”

П р и з н а ч е н н я: знайомство із суттю процесу рефлексії; відпрацювання навички рефлексії; відпрацювання навички самодіагностики стану.

Ця процедура – одна з тих, яку бажано використовувати на початку і наприкінці кожної зустрічі, коли кожен учасник висловлює своє уявлення про те, що відбувається з ним і групою. Робити це можна в будь-якій формі – вербально, невербально, малюнком на аркуші паперу або на дошці.

У вербальній формі всі промовляють свої відчуття (наприклад: “Я відчуваю деяку тривогу і очікую якихось подій”, “У мене піднесений настрій і ...”, “Мені приємні люди, що мене оточують ...”).

Усі представляють свої відчуття в невербальній формі, застосовуючи міміку і жести.

Учасники висловлюють своє уявлення про все, що відбувається в групі і з ними, на аркуші паперу в будь-якій формі. На виконання відводиться 3–5 хвилин. Можна запропонувати групі побудувати на дошці або аркуші ватману інтегральне уявлення про те, що відбувається, використовуючи індивідуальні уявлення.

Р е к о м е н д а ц і ї. Тренер стимулює обговорення таких питань учасниками: “Як ти себе почуваш? Що тобі снилося?”. Якщо учасник говорить про наявність позитивних почуттів, проводиться спроба зрозуміти причину походження цих почуттів. Процедура не повинна бути розтягнута понад годину. Мовчання більше 10 секунд призводить до передачі слова наступному учаснику. Тренер аналізує свій стан з усіма. Небажано робити це першим, оскільки це може призвести до “зчитування” з нього зразка аналізу. Після того, як ця процедура виконана, тренер дає основні поняття рефлексивної роботи.

І н ф о р м у в а н н я. Одним з основних засобів, що сприяють ефективному спілкуванню, є рефлексія. Більш того, можна вважати рефлексію ключовим моментом розвитку особистості.

Можна виділити два типи рефлексії (за предметом, на який вона направлена):

– рефлексія як техніка осмислення процесу, способів і результатів розумової роботи і практичних дій. Цей тип роботи розглядається як поворот свідомості, у результаті якого з'являється можливість побачити себе, своє мислення, свою свідомість ніби “з боку”. Цей тип розумової роботи розширює поле усвідомлюваних елементів мислення і діяльності, сприяє осмисленню перешкод і труднощів у конкретній ситуації, знаходженню способів їх подолання;

– рефлексія станів. Вона спрямована на усвідомлення своїх переживань і станів у ході роботи. Людина повинна розуміти причини виникнення у себе таких станів, як роздратування, напруження, задоволення. У цьому випадку зі станом легше впоратися або, навпаки, змодельювати стан. Така рефлексія дозволяє відновити нормальну працездатність.

Вчити рефлексії важко і починати потрібно з того, що в якийсь момент часу сказати собі “стоп”, зазирнути всередину себе і запитати: “Чому це сталося?”. “Що стоїть за тою чи іншою моєю дією?”.

Умовно цей процес можна зобразити так:

– “Я” здійснюю рефлексивний вихід, тобто здійснюю такий поворот свідомості, за якого бачу себе і свою ситуацію.

– “Я” перебуваю в рефлексивній позиції, тобто обіймаю позицію спостерігача стосовно самого себе, своєї ситуації.

– “Я” здійснюю рефлексію, тобто ставлюся до себе, своєї ситуації як до цілого з рефлексивної позиції, дивлюся на себе начебто “з боку”.

Вправа “Рольова гра”

П р и з н а ч е н н я: визначення індивідуальних особливостей спілкування учасників групи; виявлення психологічних проблем, що не дозволяють учасникам групи здійснювати ефективне професійне спілкування з громадянами; відпрацювання умінь аналізувати себе, ситуації та іншого в ситуації спілкування.

Завдання 1. У вправі бере участь шість осіб, кожній визначається певне завдання.

Завдання “Перехожому 1”. Ви побачили на вулиці людину, що лежить, з ножом у спині. Побігли телефонувати в поліцію і зустріли двох співробітників поліції або військовослужбовців НГУ. Розповідаєте їм про те, що трапилося, повертаєтеся з ними на місце події. Легко вступаєте з ними в контакт і повідомляєте всю необхідну інформацію.

Завдання “Перехожому 2”. Ви проходили повз, побачили, як впала людина, помітили людину, що тікає (зі спини). Повідомляєте інформацію військовослужбовцям НГУ. Чи погоджуєтеся бути свідком, тільки за умови, якщо військовослужбовці НГУ переконують Вас у такій необхідності.

Завдання “Перехожому 3”. Ви зіткнулися з особою, яка вас мало не збила з ніг. Можете її описати. Чи не хочете контактувати з військовослужбовцями НГУ, пояснюєте, що дуже поспішаєте, не допомагають жодні вмовляння

військовослужбовців НГУ. Починаєте нервувати, голос зі спокійного стає роздратованим.

Завдання “Двом військовослужбовцям НГУ”. Несете службу, раптом підбігає громадянин і повідомляє вам інформацію.

Завдання “Роззявам”. Ви нічого не бачили, але активно вступаєте в дискусію. Лаєте військовослужбовців НГУ, кричите. Чи поводите себе нахабно і агресивно, нагнітаєте обстановку, залучаєте інших громадян.

Завдання “Очевидцю 1”. Ви стояли на тролейбусній зупинці і бачили, як дорогий “джип” обганяв автомобіль “Жигулі”, при цьому відбулося зіткнення машин. У результаті водій автомобіля “Жигулі” не впорався з керуванням і врізався у стовп. Під час опитування громадян військовослужбовцями НГУ Ви даєте свідчення. Легко йдете на контакт з ними і повідомляєте відому інформацію.

Завдання “Очевидцю 2”. Ви стояли на тролейбусній зупинці. На Ваших очах автомобіль “Жигулі” врізався у стовп, оскільки його підірвала машина темно-синього кольору “Тойота-Ланд-Крузер”. Військовослужбовці НГУ опитують оточуючих про подію. Один чоловік повідомляє інформацію про дорогий “джип”. Ви не хочете втручатися в цю справу, але не витримуєте і уточнюєте побачену Вами марку машини та її колір. Після Ваших слів військовослужбовці НГУ спробують опитати Вас як очевидця, але Ви не хочете зв'язуватися і намагаєтеся ухилитися від розмови, мотивуючи свою відмову від розмови найрізноманітнішими причинами.

Завдання “Роззявам”. Саму подію Ви не бачили, але намагаєтеся втягнути оточуючих у дискусію про події та інші важливі і цікаві, на Ваш погляд, речі, допомагаючи військовослужбовцям НГУ.

Завдання “Трьом військовослужбовцям НГУ”. Проїжджаючи на машині, ви побачили розбиту машину з людиною, а поруч з нею невелику групу людей.

Р е к о м е н д а ц і ї. Процедура може починатися з розігрування ситуацій, які не пов'язані з професійним спілкуванням, але дозволяють учасникам групи вільніше імпровізувати, налаштовуватися на новий вид роботи. Ситуації пропонують самі учасники групи. Після того, як група вільно поводить у іграх, можна приступати до програвання професійних ситуацій.

Умови подібних і наступних ситуацій даються в загальних рисах, деталі попередніх подій, глибинні мотиви учасників невідомі, їх необхідно з'ясувати у процесі виконання завдань. Такий варіант завдань дозволяє учасникам проявити свої індивідуально-психологічні особливості, виявити приховану мотивацію поведінки. Це також вимагає спостережливості, здатності точно розуміти ситуацію і співрозмовника, вміння вносити корективи у свою поведінку. УТ розігрують ці ситуації відповідно до завдань, визначених перед групою, а інші спостерігають за взаємодією партнерів.

Після програвання починається обговорення учасниками. Тренер може стимулювати таке обговорення питаннями: “Які почуття ти відчував, спілкуючись з партнерами?”, “Проаналізуй причини їх виникнення”, “Які індивідуально-психологічні особливості учасників проявилися в грі?”, “Які цілі ви ставили перед собою у процесі спілкування?”, “Чи вдалося вам досягти їх?”,

“Чому саме так ви побудували спілкування?”, “Які прийоми, засоби спілкування використовував ти, а які – інші учасники?” тощо.

Після обговорення гри її учасниками слово надається спостерігачам. Тренер може поставити такі питання: “Які індивідуально-психологічні особливості учасників проявилися в грі?”, “Які способи і прийоми спілкування вони використовували?”, “Які рольові позиції були характерні для учасників спілкування?”, “Хто з учасників досяг поставленої мети і що цьому сприяло?”, “Кому не вдалося досягти мети, і що цьому заважало?” та ін. На завершення тренер аналізує гру, хід її обговорення, особливу увагу звертають на труднощі, що виникають під час професійного спілкування з громадянами, та фактори, що впливають на його ефективність і, перш за все, на ПКК. При цьому тренер може запропонувати таку інформацію.

І н ф о р м у в а н н я. Для того, щоб професійне спілкування було ефективним, військовослужбовцям НГУ необхідно володіти розвиненою ПКК. Під ПКК розуміють здатність встановлювати і підтримувати необхідні контакти з іншими людьми.

Особистісні особливості в сукупності визначають спрямованість і особистісно-стильову своєрідність потенціалу людини в спілкуванні. Вони перш за все проявляються в:

- гуманістичній спрямованості особистості, яка базується на системі професійно-моральних цінностей та налаштуванні діалогічного професійного спілкування, що виявляється в повазі до особистості громадян, толерантності до їх психологічної своєрідності, а також наявності мотивації досягнення успіху в професійній діяльності і прагненні до професійного самовдосконалення;

- когнітивно-прогностичних здібностях особистості, які базуються на розвиненні ауторефлексії, що сприяє уточненню, конкретизації і розширенню уявлень про себе (“Я-образ”) як особистості-професіонала і прийняттю “професійної ролі військовослужбовця НГУ”, а також на уміннях критично ставитися до себе і адекватно оцінювати свої можливості;

- емоційно-вольових особливостях особистості, що обумовлюються позитивним ставленням до себе та інших і виявляються в позитивному емоційному настрої на спілкування, вольовій активності в подоланні труднощів, які існують у професійному спілкуванні з громадянами.

Теоретико-методична орієнтованість у професійному спілкуванні, яка визначається теорією і методикою побудови професійного спілкування, у тому числі заснована на знаннях про закономірності, механізми, труднощі (бар’єри) професійного спілкування, а також про процедурні аспекти побудови різних видів взаємодії і відносин, що в сукупності характеризує “репертуарний” потенціал людини в спілкуванні.

Практична складова ПКК визначається володінням психотехнології професійного спілкування у звичайних і екстремальних умовах, що в сукупності висловлює “інструментальний” потенціал людини в спілкуванні.

Практичне використання знань про закономірності і механізми спілкування пов’язане з поняттям психотехнології спілкування.

Психотехнологія спілкування – це комплекс відповідних процедур і способів спілкування, що забезпечують практичне вирішення різних завдань. Психотехнологія містить у собі психотехніку здійснення окремих комунікативних дій і методику їх застосування в цілісних ситуаціях спілкування.

Психотехніка спілкування – це основний елемент спілкування; це те, з чого взагалі складається спілкування. Психотехніка спілкування охоплює психологічні прийоми (яким способом діяти) і психологічні правила спілкування (як цей спосіб конкретно здійснити на практиці).

У психотехніках спілкування концентруються всі суб'єктивні можливості людини, співвіднесені з умовами безпосередньої практичної взаємодії з навколишнім середовищем. За їх допомоги людина реалізує свій задум, втілює його у своїй поведінці.

Психотехніка спілкування як комплекс прийомів і правил здійснення окремих комунікативних дій містить у собі безліч елементів. Виділяються два ряди технік спілкування: техніка мовлення (невербального спілкування, рольової поведінки, індивідуально-інструментальної дії) і техніки поетапного процесу спілкування (техніка орієнтування в ситуації, встановлення психологічного контакту, комунікативного впливу, управління спілкуванням).

Набір, що визначає психотехніку спілкування, великий, але з усього різноманіття можна виділити базові психотехніки професійного спілкування військовослужбовців НГУ:

- психотехніка орієнтування в ситуації спілкування, яка охоплює: з'ясування мотиваційно-цільового контексту спілкування, орієнтування в просторово-часових умовах, орієнтування в громадянах;

- психотехніка рефлексії, яка складається з уміння адекватно створити образ громадянина, вміння поставити себе на його місце, думати, міркувати з його позицій, зрозуміти, як він сприймає і розуміє вас, та на основі цього прогнозувати його поведінку і розвиток ситуації;

- психотехніка встановлення психологічного контакту з громадянами у спілкуванні, яка має у складі: самоподачу військовослужбовця НГУ, залучення громадян до спілкування, створення та використання оптимальної обстановки спілкування, мотивування громадян, емоційний вплив на громадян, налагодження взаєморозуміння між військовослужбовцям НГУ і громадянами;

- психотехніка комунікативного впливу. Найбільш важливі складові в цій психотехніці: володіння мовою, промовою, голосовими можливостями; вміння чітко висловлювати інформацію, переконувати та аргументувати, ставити питання громадянам;

- психотехніка управління спілкуванням. Окремими компонентами цієї психотехніки є: встановлення і підтримання рамок спілкування; управління ініціативою і дистанцією в процесі спілкування; позиційно-рольовий вплив;

- психотехніка протидії. Така психотехніка проявляється в умінні протистояти провокувальним факторам і, перш за все, нав'язуванню завідомо неприйнятної для людини поведінки, яка розходиться з приписами соціальних норм і здорового глузду;

– психотехніка саморегуляції полягає в здатності військовослужбовця НГУ здійснювати спілкування в ситуаціях, які можуть дезорганізувати його, в умінні усвідомлювати, управляти і контролювати власні дії, психічні процеси і стани;

– психотехніка емоційного розвантаження проявляється в умінні знижувати рівень негативних психічних станів, обумовлених взаємними симпатіями і антипатіями, негативними переживаннями, негативними почуттями, які можуть виникнути між співробітником і громадянами;

– психотехніка спілкування в публічних умовах. Психотехніка полягає в умінні здійснювати спілкування з великою групою людей, з огляду на всі психологічні особливості такого спілкування.

Психогімнастична вправа “Маятник”

П р и з н а ч е н н я: дати можливість кожному учаснику відчувати впевненість у підтримці іншими.

Один з учасників групи стає в центр кола, закриває очі і падає, всі інші стоять обличчям усередину кола, щільно притулившись один до одного і простягнувши руки долонями вперед, підтримують його, коли він падає.

Р е к о м е н д а ц і ї. У цьому тренінговому занятті легко діагностувати ступінь довіри учасників один до одного. Показовим є “падіння на довіру”. Іноді страх, що тебе не втримають, упустиють, відсутність довіри до учасників групи буквально паралізує тіло людини, і вона не може пересилити себе і змусити впасти. Проте тим, хто впав і відчув підтримку дбайливих рук інших учасників, дає відчуття радості, гордості і довіри до них. Зазначена вправа проводиться і на третьому занятті для того, щоб простежити, як змінилася впевненість у підтримці після роботи в групі.

Вправа “Опитування”

П р и з н а ч е н н я: усвідомлення своїх психологічних труднощів у процесі професійного спілкування; відпрацювання психотехнік спілкування.

Пропонується розіграти такі ситуації.

Вчинено напад на громадянина. Ви першим опинилися на місці події. Спробуйте встановити очевидців і залучити їх свідками.

Вам необхідно визначити очевидців злочину, скоєного у дворі певного будинку. Ви звертаєтесь до громадян з проханням розповісти, що сталося, але громадяни за жодних умов не хочуть з вами спілкуватися і співпрацювати, не слухають вас і постійно зводять розмову на власні проблеми, вислуховують вас і в тому, що трапилося, починають звинувачувати військовослужбовців, різко і агресивно висловлюючись на їхню адресу.

Вам необхідно отримати інформацію про вчинені або підготовлювані злочини, адміністративні правопорушення та інші події, що загрожують особистій та громадській безпеці.

Р е к о м е н д а ц і ї. Див. рекомендації тренінгового заняття 6.

Дискусія “Роль і місце професійного спілкування військовослужбовців з громадянами в службово-бойовій діяльності”

П р и з н а ч е н н я: усвідомлення кожним учасником групи важливості професійного спілкування в їх службово-бойовій діяльності; виявлення проблем службово-бойової діяльності, які можна вирішити за допомоги професійного спілкування з громадянами; відпрацювання і зміцнення навичок ведення дискусії, вироблення загальногрупової думки про важливість професійного спілкування військовослужбовців НГУ з громадянами в службово-бойовій діяльності.

Для дискусії можуть бути запропоновані такі теми: “У чому відмінність професійного спілкування військовослужбовців НГУ з громадянами від повсякденного спілкування?”, “Роль професійного спілкування військовослужбовців НГУ з громадянами в їх професійній діяльності”, “Від чого залежить ефективність службово-бойової діяльності та професійного спілкування військовослужбовців НГУ з громадянами?”.

Група розбивається на мікрогрупи, кожній пропонується тема для дискусії, яку протягом 30 хвилин обговорюють. Ведучий допомагає кожній мікрогрупі, завдання якої організувати групову роботу, не втручаючись у змістовний план обговорення. Свої пропозиції група зображує у вигляді схем, малюнків, для більш наочного сприйняття та обговорення на груповій дискусії. Після обговорення в мікрогрупах вся група збирається разом для захисту своєї роботи в груповій дискусії. Запропонований матеріал обговорюється, учасники обмінюються думками, точками зору, розвивають навички виступу перед аудиторією. Від кожної групи бере участь один або кілька учасників протягом 7–10 хвилин. Після виступу інша група ставить питання на розуміння цього матеріалу, висловлює свою згоду або незгоду (10–15 хвилин). Можна залучити елемент змагань у групову дискусію, використовуючи систему оцінок за якість виробленої схеми, змістовний план роботи і ступінь організованості групи. Після виступу всіх груп ведучий дискусії спільно з учасниками підбиває підсумки, даючи якісний аналіз всіх повідомлень, виділяючи найбільш конструктивні моменти в доповідях і виступах.

Р е к о м е н д а ц і ї. Обговорюючи процес прийняття рішень, корисно зосередитися на питаннях типу: що допомагало, заважало досягненню згоди? Наявність лідерів? Як та чи інша лідерська поведінка вплинула на хід дискусії і на позиції учасників?

Яка була активність кожного з учасників, і які, на думку групи, причини тієї чи іншої активності? Яка була емоційна атмосфера в групі під час дискусії? Як слід було б побудувати дискусію, щоб у групі в цілому зросла здатність швидко приймати рішення за мінімальної кількості незадоволених? Для отримання зворотного зв'язку можна поставити такі питання: яке ваше ставлення до проведеної роботи? Що дала вам ця робота в змістовному плані? Чи зможете ви використовувати таку форму роботи у своїй службово-бойовій діяльності?

Вправа “Відтворення інформації”

П р и з н а ч е н н я: запам’ятати і як можна точніше донести отриману інформацію; виявити труднощі, які виникають у процесі запам’ятовування і відтворення інформації.

П’ятьом учасникам пропонується взяти участь у такому тренінговому занятті. Четверо учасників виходять за двері, а одному учаснику зачитується текст, який потрібно прослухати, запам’ятати, а потім передати цю інформацію іншому. По черзі викликають інших, кожен з них слухає текст і передає наступному тощо. Останній учасник переказує всій групі отриману інформацію, яка звіряється з початковою, зачитаною тренером. Варіант тексту: “Увійшовши о 8 годині сонячного березневого ранку до свого робочого кабінету заступника командира по роботі з особовим складом, ви тут же почули телефонний дзвінок. Телефонував командир частини, який повідомив, що направляється на селекторну нараду, де, як він підозрює, йому доведуть інформацію про уведення вкотре посиленого варіанта несення служби через прийдешні президентські вибори. У зв’язку з вищевикладеними обставинами Вам доведеться провести о 9.00 оперативну нараду. Інформацію про орієнтовне введення посилення не доводьте, разом з тим орієнтуйте командирів (начальників) всіх рівнів на необхідність підвищення виконавчої дисципліни, повідомте про можливу протягом найближчого тижня видачу грошового забезпечення; про надходження на речовий склад обмундирування (яке буде видаватися упродовж цього місяця). Командир повернеться з наради приблизно об 11.00-11.30 год.

Р е к о м е н д а ц і ї. Учасникам, які не задіяні у тренінговій вправі, необхідно стежити за всією процедурою, фіксувати особливості запам’ятовування і відтворення кожним учасникам. Після виконання завдання кожен учасник висловлюється, виявляє помилки, яких було припущено. Спільно з тренером можуть бути виділені три типи помилок, характерних у процесі передачі повідомлень: втрата, спотворення, доповнення. Динамічність цього тренінгового заняття дає великий повчальний матеріал, помилки легко диференціюються учасниками і викликають жваві коментарі. А його виразні, “прозорі” результати мають значний мотивуючий ефект, покращується залучення учасників у груповий процес.

Психогімнастична вправа “Сліпий і поводитир”

П р и з н а ч е н н я: розвиток міжособистісної довіри; розвиток умінь відчувати один одного.

Група обирає ведучого – “поводиря”, задача якого протягом 5–7 хвилин водити групу із зав’язаними чи закритими очима по кімнаті. Учасники групи тримають один одного за талію або плечі.

Група розподіляється попарно. У кожній парі один із партнерів бере на себе роль веденого, а інший – ведучого. Ведений зав’яже собі очі. Після цього ведучі колективними зусиллями швидко змінюють розташування меблів (стілців, столиків та ін.), що знаходяться в кімнаті. “Поводирі” повинні провести своїх підлеглих найскладнішим маршрутом у кімнаті. Потім учасники міняються ролями, і все повторюється знову.

Р е к о м е н д а ц і ї. Після проведення гри кожен описує свої відчуття, ступінь довіри поводити. Поводир ділиться своїми почуттями, що стосуються керівництва і відповідальності за благополуччя інших.

Вправа “Ведення щоденника”

П р и з н а ч е н н я: відпрацювання навичок аналізу своєї поведінки і поведінки учасників групи; проаналізувати свої психологічні труднощі в процесі спілкування з громадянами.

Запропонуйте учасникам почати вести щоденник, в якому їм потрібно описувати те, що з ними відбувалося на тренінгу; свої почуття, переживання, думки. Для початку можна кожному дати аркуш паперу з питаннями на зразок таких:

Що було для мене головним у групі? Чи вдалося мені краще пізнати себе? Я зрозумів, що я ... Я був здивований, виявивши, що я ... Наскільки я був щирим сьогодні у вираженні своїх думок і почуттів? Я відчув сильну агресію (або роздратування), коли? Що ти ще хотів би сказати самому собі?

Тренер також звертається до учасників з проханням описати ситуації, в яких спілкування з громадянами викликає у них труднощі, проаналізувати свої психологічні труднощі, які при цьому виникають.

Р е к о м е н д а ц і ї. Щоденникові записи можуть бути використані тренером принаймні для кількох цілей: щоденник як спосіб самоаналізу, самопізнання і самодіагностики УТ, сам факт, що члени групи описують те, що відбувається з ними – важливий момент у саморозвитку; щоденникові записи як вихідний матеріал для початку розбору на наступній зустрічі, за бажанням учасників чи на розсуд ведучого, найбільш значущі фрагменти щоденника можуть зачитуватися і аналізуватися групою; щоденник може слугувати матеріалом для аналітичної роботи ведучого.

За щоденниковими записами тренер формує висновки про психологічний стан учасника, його взаємини з групою. Також це хороша можливість простежити зміни в глибині опису того, що відбувається учасником від першого до останнього дня тренінгу.

Підбиття підсумків

П р и з н а ч е н н я: відпрацювання навичок рефлексії і зворотного зв'язку; підведення підсумків роботи в групі за перший день.

Перший день участі в психологічному тренінгу добігає кінця і кожен учасник відверто висловлює свою думку про те, що відбувалося в групі.

Р е к о м е н д а ц і ї. Надайте можливість бажаючим поділитися своєю думкою, при цьому не квапте групу. Зверніть увагу на тих, хто відчуває себе ніяково, невпевнено, відчужено. Без проведення цієї процедури не можна закінчувати роботу, оскільки в учасників має бути можливість сказати те, що їх турбує або мучить.

День 2. Перетворення професійних комунікативних якостей

Цілі другого дня:

- вибудовування нового типу відносин із самим собою і громадянами в процесі професійного спілкування;
- апробування ефективних психотехнік спілкування в контексті

конкретних ситуацій професійного спілкування;

– відпрацювання індивідуальних стратегій і тактик ефективного професійного спілкування.

Психогімнастична вправа "Давай познайомимся"

П р и з н а ч е н н я: вітання одне одного; емоційний “розігрів” учасників.

Учасники утворюють два кола. Ті, хто стоїть у внутрішньому, повертаються обличчям до зовнішнього кола, і обидва кола починають рухатися в протилежну сторону. За знаком тренера учасники гри зупиняються один перед одним, називаючи своє ім'я. Після цього рух починається знову, тільки тепер, проходячи повз знайомого, йому потрібно просто помахати рукою. За знаком тренера всі знову зупиняються і продовжують знайомство.

Р е к о м е н д а ц і ї: відбувається налаштування на довірливий стиль спілкування, взаємні вітання допомагають долучитися до продуктивної роботи, продемонструвати своє добре і шанобливе ставлення до всіх членів команди.

Психогімнастична вправа "Спільна діяльність"

П р и з н а ч е н н я: створення в групі невимушеної творчої атмосфери, необхідної для вирішення наступних, більш складних завдань; згуртування групи.

Учасники сидять у колі, і кожен по черзі говорить, що можна було б виконати всією групою, що робив би він сам у цьому випадку, що робив би один з членів групи, на думку автора ідеї.

Вправа "Обговорення домашнього завдання"

Вправа "Невербальне спілкування"

П р и з н а ч е н н я: формування понятійних уявлень про невербальні засоби спілкування; розвиток соціально-перцептивної спостережливості, навичок прочитання стану іншого за невербальними проявами; формування вміння висловити свої статки невербальними засобами.

Вправа "Зрозумій і домалюй"

Пропонуються різні незакінчені малюнки (міміка, тіло, поза), необхідно зрозуміти стан і закінчити малюнки.

Вправа "Біографія за фотографією"

Пропонується фотознімок, необхідно вжитися в образ героя і зобразити його.

Вправа "Розвідник"

Один з учасників стає “розвідником”. Усі інші приймають різноманітні пози, придумують різні фігури. “Розвідник” запам'ятовує, хто в якій фігурі. Потім він виходить за двері. Усі фігури міняють свої пози чи якусь деталь у них. “Розвідник” повертається і намагається відгадати, що змінилося за час його відсутності.

Учасники добре знають міську місцевість. Один учасник називає відправну точку, а потім, використовуючи невербальні засоби, показує шлях, який потрібно подолати, щоб дістатися кінцевого пункту. Інший учасник, уважно спостерігаючи за діями, повинен визначити цей кінцевий шлях.

Вправа “Пантоміма”

Ведучий задає тему, яку учасники повинні розкрити пантомімічно. Тема може бути запропонована одній людині, парі, частині або всій групі.

Р е к о м е н д а ц і ї. Після розігрування відповідних сценوک усі узагальнюють свої почуття і діляться враженнями. Тренер може розповісти про роль невербальних засобів у спілкуванні, надати інформацію з приводу розшифрування і розуміння інших за позою, жестами, виразом обличчя.

Психогімнастична вправа “Хочу налагодити контакт”

П р и з н а ч е н н я: розвиток навичок зорового контакту.

Один учасник виходить, з інших вибирають трьох охочих налагодити контакт. Увійшовши, учасник повинен по контакту очима відгадати цих людей. Ускладнення – будь-хто з тих, хто сидить, вирішує і показує очима: хоче він чи ні налагодити контакт.

Вправа “Надання допомоги”

П р и з н а ч е н н я: формування психотехнік спілкування.

Учасникам пропонується розіграти такі ситуації:

Відбулася автокатастрофа, вам необхідно налагодити процес спілкування з постраждалими громадянами.

Вас викликали з приводу сімейно-побутового конфлікту, спробуйте вирішити цей конфлікт.

Р е к о м е н д а ц і ї. Див. рекомендації тренінгового заняття 6.

Вправа “Відгадай”

П р и з н а ч е н н я: розвиток зорової спостережливості, вміння точно ставити питання.

Тому, хто загадує, пропонується для розгляду десять фотопортретів різних людей, розкладених на столі. На власний розсуд, він вибирає одного з них, уважно вивчаючи зовнішні дані людини на фотографії. У цей час учасники групи, що відгадують, виходять з аудиторії, інші виступають у ролі спостерігачів. Обраний фотопортрет розміщується серед інших, після чого запрошується один з учасників, що розгадує. Мета учасника, що відгадує, шляхом постановки мінімального числа односкладових питань, що стосуються задуманого фотопортрета, тому, хто загадує, максимально швидко вгадати його. Кількість питань не лімітується, але в разі, якщо учасник, що відгадує, помилився у виборі, то він вибуває з подальшої гри. Після вибору, зробленого першим учасником, що відгадує, запрошується наступний учасник і процедура повторюється. З трьох учасників виграє той, хто вгадав фотопортрет за мінімальної кількості поставлених запитань.

Учасник, який виграв конкурс, виходить у фінал. У разі рівної кількості питань, заданих для визначення фотопортрета у двох чи більше учасників, усі вони проходять у фінал.

Після першої гри ведучий призначає нових учасників і процедура повторюється. Учасники – переможці кожної з трьох трійок – зустрічаються у фіналі.

Р е к о м е н д а ц і ї. Можливі протиріччя, що виникають між учасниками, вирішуються тренером тренінгу, у якого є право знімати з гри учасників (у тому

числі того, хто загадує), які недостовірно відповідають на питання або плутаються в ознаках фотопортрета (у такому випадку призначається новий учасник, який загадує, і процедура повторюється).

Психогімнастична вправа "Античас"

П р и з н а ч е н н я: створення в групі невимушеної творчої атмосфери, необхідної для вирішення наступних, більш складних завдань.

Завдання – розповісти про якусь подію навпаки, тобто від кінця до початку. Потім обговорити особливості сприйняття викладеної у такий спосіб інформації.

Вправа "Активне слухання"

П р и з н а ч е н н я: формування психотехнік активного слухання.

Група ділиться на пари, і один з пари виступає в ролі громадянина, який дає якусь інформацію. Другий учасник виступає в ролі військовослужбовця НГУ і намагається продовжити розмову, повторюючи своїми словами інформацію громадянина, щоб показати, що він його слухає. Після 5 хвилин розмови учасники міняються ролями.

Вправа "Профілактичний вплив"

П р и з н а ч е н н я: формування психотехнік впливу.

Учасникам пропонується розіграти такі ситуації:

Група підлітків порушує громадський порядок. Організуйте з ними спілкування, яке мало б більшою мірою профілактичний характер.

Вам необхідно провести профілактичну бесіду з групою громадян вашої ділянки з приводу застереження їх від учинення протиправних дій.

Р е к о м е н д а ц і ї. Див. рекомендації тренінгового заняття б.

Психогімнастична вправа "Лабіринт"

П р и з н а ч е н н я: відчутти відповідальність за іншу людину.

Лабіринт малюється на великому аркуші паперу або крейдою на столі і являє собою криву смугу руху. Уздовж цієї лінії ставляться предмети, які розташовано так, що за будь-якого зачіпання вони можуть легко впасти (наприклад, склеєні циліндри з паперу). Ведений учасник (А) закриває очі, бере в руку крейду (або ручку), а іншу руку простягає своєму партнерові (В). Керувати рухом учасника (А) потрібно за допомогою руки, показуючи йому постійно напрямок руху в лабіринті. Завдання учасників – якомога точніше пройти по накресленій лінії і бажано не збити предмети, що розташовані на шляху.

Вправа "Прихований мотив"

П р и з н а ч е н н я: розвиток умінь ставити запитання; розширення уявлень про мотиви, що спонукають людину вступати в спілкування.

Проводиться рольова гра, в якій беруть участь дві особи (військовослужбовець НГУ і громадянин). Завдання військовослужбовця – з'ясувати прихований мотив, який полягає в основі поведінки громадянина, зрозуміти, які справжні причини його звернення до військовослужбовців НГУ.

Приклади ситуації: до вас підходить громадянин і "доносить" на свого сусіда. Вам необхідно встановити його приховані мотиви. Справжньою

проблемою і прихованими мотивами можуть бути сварка, помста, заздрість тощо.

Рекомендації. Див. рекомендації тренінгового заняття 6.

Вправа “Девіз”

Призначення: виробити гуманні принципи службово-бойової діяльності; кожен отримує можливість почути професійні установки всіх учасників групи і порівняти їх зі своїми.

Кожен з учасників групи повинен сформулювати свій девіз, який відображає його професійне кредо, ставлення до себе, людей і службово-бойової діяльності. На формулювання девізу відводиться 5 хвилин. Потім кожен по черзі зачитує свої девізи, і в разі потреби, надає пояснення.

Рекомендації: під час обговорення всі мають право ставити один одному питання і коментувати свої девізи. Після обговорення індивідуальних девізів можна запропонувати учасникам сформулювати девіз групи, зафіксувавши в ньому принципи взаємовідносин і взаємодії.

Вправа “Протистояння”

Необхідно розіграти такі ситуації:

– Ви затримали громадянина за адміністративне правопорушення, у процесі спілкування з Вами він пропонує “домовитися” і не складати протокол про це правопорушення.

– Ви попереджуєте протиправні дії, а правопорушник на це відповідає Вам грубістю, принижує Вашу гідність, тим самим намагається домогтися проявів відповідної грубості з Вашого боку і використати це як привід для звинувачення Вас в упередженості, тим самим домагаючись скасування прийнятих Вами рішень.

Рекомендації. Див. рекомендації тренінгового заняття 6.

Психогімнастична вправа “Ніс – підлога – стеля”

Призначення: зняття напруги, втоми; створення доброзичливої атмосфери.

Ведучий називає ніс, або підлогу, або стелю. І сам показує пальцем на підлогу, стелю або ніс (іноді не на те, що говорить, щоб заплутати учасників гри). Учасники показують те, що називає ведучий. Ті, хто помилилися, виходять з гри.

Вправа “Переконання”

Призначення: формування психотехнік ведення дискусії, діалогу з громадянами, аргументування і переконання громадян у процесі спілкування з ними.

Необхідно розіграти такі ситуації:

– Спробуйте умовити громадянина ставитися з розумінням до Ваших вимог.

– Спробуйте аргументовано переконати громадянина, що здійснені ним дії є протиправними.

Рекомендації. Див. рекомендації тренінгового заняття 6.

Вправа “Домашнє завдання”

П р и з н а ч е н н я: відпрацювання навички рефлексії; розвиток вміння самодіагностики.

Учасникам пропонується відповісти на питання тренінгового заняття 12, а також проаналізувати свою ПКК та індивідуальний стиль спілкування з громадянами.

Р е к о м е н д а ц і ї. Див. тренінгове заняття 12.

Підбиття підсумків

П р и з н а ч е н н я: відпрацювання навичок рефлексії і зворотного зв'язку; підбиття підсумків роботи в групі.

Другий день участі в психологічному тренінгу добіг кінця і кожен учасник відверто висловлює свою думку про те, що відбувалося в групі.

Р е к о м е н д а ц і ї. Надайте можливість охочим поділитися своєю думкою, при цьому не квапте групу. Зверніть увагу на тих, хто відчуває себе ніяково, невпевнено, відчужено. Без проведення цієї процедури не можна закінчувати роботу, оскільки в учасників має бути можливість висловити те, що їх турбує або бентежить.

День 3. Злиття з потенціалом власної ПКК

Цілі третього дня:

- закріплення своєї оновленої ПКК;
- творче самопроєктування власних можливостей виконання професійної ролі в професійному спілкуванні;
- побудова концепції майбутнього і співвіднесення з досвідом минулого;
- рефлексія змін, що відбулися в учасниках і групі за час тренінгу, кожен отримує індивідуалізовану й узагальнену інформацію про себе, свою поведінку;
- обговорення вражень учасників про роботу в групі, проведення аналізу суб'єктивних результатів тренінгу.

Психогімнастична вправа “Питання – відповідь”

П р и з н а ч е н н я: створення в групі невимушеної творчої атмосфери, необхідної для вирішення наступних, більш складних завдань.

Учасники сидять у колі. У одного з них у руках м'яч. Промовляючи репліку, він одночасно кидає м'яч партнеру, той, упіймавши м'яч, повинен перекинути його іншому, але при цьому сказати власну репліку та ін. Наприклад: “Який у тебе настрій сьогодні?” – “Гарний”. – “Що ти чекаєш від цього дня?”.

Обговорення домашнього завдання

Вправа “Агресивний громадянин”

П р и з н а ч е н н я: формування психотехнік орієнтування в ситуації і громадянах, емпатії, емоційного розвантаження ситуації, емоційної саморегуляції, зміни психологічного стану і поведінки громадян у процесі спілкування.

Здійснюючи черговий рейд, ви зіткнулися з жінкою, у якої є виражені психічні відхилення, спробуйте з нею поспілкуватися.

Ви перебуваєте в агресивному, озлобленому стані, а вам потрібно терміново вирішити сімейно-побутовий конфлікт.

На вулиці сталася бійка між двома громадянами в стані алкогольного сп'яніння. Ваші дії?

Вам доводиться спілкуватися з громадянами, у яких сформувалася різко негативна оцінка дій військовослужбовців НГУ, вони звинувачують Вас в упередженості.

Спробуйте поспілкуватися з громадянами, раніше засудженими, умовно засудженими; з громадянами в стресовому або шоковому стані.

Рекомендації. Див. рекомендації тренінгового заняття 6.

Вправа “Я і громадянин у ситуації спілкування”

Призначення: за допомоги малюнка показати і краще усвідомити своє ставлення до громадян.

Кожен учасник групи на аркуші паперу зображує кольоровими олівцями малюнок “Я і громадянин у ситуації спілкування”.

Рекомендації: обговорюючи малюнки, спочатку надається слово всім учасникам для того, щоб з'ясувати: як вони сприймають конкретний малюнок? який настрій він передає? як це може охарактеризувати військовослужбовця і громадянина? Які стосунки складаються між військовослужбовцем та громадянином? Потім слово надається автору малюнка, який робить аналіз свого малюнка.

Вправа “Вплив групового настрою”

Призначення: формування психотехнік орієнтування в ситуації спілкування; визначення вміння учасників групи знаходити підтримку в будь-якій аудиторії; вироблення вільного розкутого спілкування.

Двом-трьом учасникам дається таке завдання: виголосити промову тривалістю 2–3 хвилини на будь-яку задану тему (наприклад: “Попередження правопорушень”, “Проблема злочинності серед неповнолітніх”, “Забезпечення охорони громадського порядку і безпеки громадян” тощо). Потім запропонувати ораторам вийти за двері підготуватися. У цей час ведучий домовляється з групою про реакцію на виступи. Наприклад, перша промова буде зустрічатися схвально (посмішки, доброзичливі погляди, зацікавленість на обличчях), друга – холодно (байдужі обличчя, зневажливі усмішки), третій виступ пів групи зустрічає доброзичливо, інша половина – явно негативно. Репліки не рекомендовано.

Рекомендації: після виступів “оратори” розповідають про свої відчуття і оцінюють свої виступи. Потім перед ними розкривають “змову” і всі разом обговорюють проблему “моральної підтримки”.

Вправа “Публічне спілкування”

Призначення: формування психотехнік спілкування під час проведення масових заходів.

Необхідно розіграти такі ситуації.

День міста. Оточення. Натовп людей прагне прорватися на святковий концерт, проклинаючи військовослужбовців, керівництво, загородження (список може бути продовжений на Ваш розсуд). Спробуйте вирішити конфліктну ситуацію у ході спілкування з громадянами без застосування гумових палок.

Ви розмовляєте з водієм, у процес вашого спілкування втручаються пасажери.

Група підлітків рухається по вулиці, вигукуючи антиукраїнські гасла, вживаючи ненормативну лексику. Спробуйте припинити їхні дії, за можливості уникаючи застосування фізичної сили.

Рекомендації. Див. рекомендації тренінгового заняття 6.

Психогімнастична вправа “Шишки, жолуді, горіхи”

Призначення: зняття напруги і втоми; створення доброзичливої атмосфери; створення атмосфери співпраці, узгодженості.

Учасники гри розбиваються на трійки і вибирають собі одну з ролей: шишки, жолудя або горіха. Трійки утворюють кола, але так, щоб між ними була дистанція. У центрі знаходиться ведучий і промовляє: “Міняються місцями шишки (жолуді або горіхи)”. Наприклад, якщо назвали “шишки”, то “шишки” швидко перебігають в іншу трійку, а ведучий у цей час намагається зайняти місце, що звільнилося в трійці. Хто не встиг зайняти місце в трійці, стає ведучим, і гра триває далі.

Вправа “Захищений громадянин”

Призначення: формування психотехнік орієнтування в ситуації спілкування, впливу, протидії, здійснення спілкування з громадянами в різних позиціях.

Учасникам пропонується розіграти такі ситуації.

Ви вимагаєте припинення порушень громадського порядку. На Ваші законні вимоги правопорушник не реагує і повідомляє про свої довірчі стосунки з керівниками Вашого підрозділу.

Ви затримали правопорушника, який представився колишнім (чинним) військовослужбовцем.

Ви намагаєтесь припинити порушення громадського порядку. У відповідь правопорушник загрожує Вам зверненням до добре знайомих керівників НГУ та інших впливових осіб.

Рекомендації. Див. рекомендації тренінгового заняття 6.

Психогімнастична вправа “Маятник”

Призначення: надати можливість кожному учаснику відчути впевненість у підтримці інших.

Один з учасників групи стає в центр кола, закриває очі і падає, всі інші стоять обличчям всередину кола, щільно притулившись один до одного і простягнувши руки долонями вперед, підтримують його, коли він падає.

Рекомендації. Див. рекомендації тренінгового заняття 7.

Психогімнастична вправа “Фоторобот”

Учасникам групи пропонується скласти збірний фоторобот групи. Зображення має у складі 12–15 елементів. Це (зверху вниз): голова, шия, ліва рука, права рука, тулуб, ліва нога, права нога, ліве око, праве око, ніс, рот, вуха, волосся. Фоторобот створюється в тій послідовності, в якій записані частини тіла. Тренер спочатку зачитує назви складових, а потім запитує: яка у нашого фоторобота буде голова? Учасники роблять свої пропозиції в такій формі. На закінчення вправи фотороботу придумується ім'я.

Вправа “Мої професійні плани”

П р и з н а ч е н н я: постановка подальших професійних цілей; розвиток умінь думати про себе в позитивному ключі; аналіз і осмислення перспектив професійного самовдосконалення.

Кожен учасник разом з групою має можливість поміркувати над тим, що він очікує від свого професійного життя, які його прагнення, які цінності для нього важливі.

Почати процедуру можна в такий спосіб.

Вправа “Минуле, сьогодні і майбутнє”

Кожному учаснику пропонується на аркуші паперу намалювати кольоровими олівцями три кола, що символізують професійне минуле, сьогодні і майбутнє. Розташування, розміри і колір кіл учасники вибирають самі відповідно до своїх відчуттів.

Р е к о м е н д а ц і ї. Після виконання завдання група обговорює представлені малюнки. Питання, які можуть бути представлені: Як співвідносяться між собою минуле, сьогодні і майбутнє? Який між ними зв'язок? Чим відрізняються малюнки учасників? тощо.

Вправа “Значущі професійні події в минулому і найбільш бажані в майбутньому”

Кожному учаснику пропонується представити своє професійне життя та пригадати дві події, найбільш значущі в минулому, і дві події, які найбільш бажані в майбутньому. Під час обговорення увагу акцентують на подіях, очікуваних у майбутньому.

Р е к о м е н д а ц і ї. Питання, на які слід звернути увагу: Від кого залежить можливість здійснення цих планів? В який час вони повинні відбутися? Що може завадити тобі здійснити свої плани? Якщо ці події не відбудуться, що ти будеш відчувати? тощо. Бажано, щоб кожен учасник групи взяв участь у цій процедурі.

Основна мета цього тренінгового заняття – прийняття кожним на себе відповідальності за своє найближче професійне майбутнє. Коли людина вголос формулює свою мету, вона тим самим ніби публічно бере на себе зобов'язання виконати їх. При цьому ефект буде більш високим, якщо професійні перспективи кожного учасника зафіксувати ще й на папері. Тому учасникам необхідно виконати ще одну вправу.

Вправа “Лист”

Учасникам пропонується написати листи самим собі, в яких потрібно описати, якими б вони хотіли бути через три місяці, з яких цілей і результатів хотіли б досягти в професійній діяльності за цей час.

Р е к о м е н д а ц і ї. Листи збираються тренером і зберігаються у нього до наступної зустрічі з групою, яка, щонайменше, може відбутися через три місяці. Отримавши листа через відстрочений проміжок часу, учасники мають можливість порівняти поставлені перед собою цілі з тим, що вони мають на нинішній день.

Вправа “Валіза”

П р и з н а ч е н н я: розвиток рефлексії, зворотного зв’язку; створення психологічних портретів кожного учасника групи; аналіз і усвідомлення кожним учасником якісних змін, що відбулися з ним за час тренінгу; формування більш адекватного уявлення учасників про себе та інших; отримання нових знань про себе.

Розбір може будуватися як відкрита процедура. Кожен з учасників по колу висловлюється про одного з учасників групи, називаючи як його недоліки, так і позитивні характеристики, надає поради. Процедура триває до тих пір, поки всі не висловляться про кожного учасника групи.

Р е к о м е н д а ц і ї. Це тренінгове заняття призначене для налаштування на майбутнє. Тренінг закінчується, але це не означає, що всі проблеми вирішені, тому дуже важливо кожному отримати напуття групи. Труднощі такої процедури в тому, що необхідно говорити не тільки про позитивні сторони учасників, але й негативні. Проте групу слід налаштувати на необхідність і важливість цієї процедури для подальшого життя кожного учасника.

Підбиття підсумків

П р и з н а ч е н н я: осмислення того, що сталося з групою за час тренінгу; своєрідна розрядка, яка необхідна учасникам перед тим, як закінчиться тренінг; зняття непорозумінь, що виникли, дрібних образ і можливих конфліктів.

Усі запрошуються у велике коло для проведення заключного тренінгового заняття. Проводиться глибока рефлексія групових процесів, якісних змін ПКК, що відбулися в кожного у ході роботи. Після того, як кожен висловить свою думку, можна запропонувати виробити програму дій з розвитку ПКК у професійній діяльності. Потім учасники оцінюють за 5-бальною шкалою свою задоволеність результатами тренінгу, потребу в подальшому професійному вдосконаленні.

Закінчується заняття тим, що дається можливість висловити свої враження, поставити будь-якому учаснику питання або висловити йому те, що не встиг під час занять. Від учасника до учасника передається клубок з нитками зі словами: “Мені найбільше сподобалося, як ти ...”; “Я вдячний тобі за те, що ...”; “Я радий знайомству з тобою, тому що ...” тощо.

Наприкінці тренер оголошує заняття завершеним, але просить не розходитися. Він пропонує всім вийти на вулицю, якщо дозволяє погода, або прямо в кімнаті зробити групове фото.

4.3 Практичні рекомендації щодо психологічного забезпечення, організації та ведення програми спеціальної психологічної підготовки військовослужбовців військових частин і підрозділів з охорони громадського порядку Національної гвардії України

Професійно-психологічна підготовка військовослужбовців військових частин і підрозділів з ОГП НГУ є найважливішим елементом діяльності практичних психологів військових частин НГУ. Однак у сучасних умовах практичних психологів необхідно озброювати новими ефективними методиками і цілими технологіями психологічної підготовки. Визначивши, що психологічний тренінг є одним з провідних психотехнологій професійного зростання військовослужбовців військових частин та підрозділів з ОГП НГУ, а також з огляду на важливість зростання ПКК військовослужбовців, нами пропонується оптимізувати організацію і проведення психологічної підготовки військовослужбовців за допомогою психологічного тренінгу “Професійне спілкування” в системі спеціальної та бойової підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки військовослужбовців військових частин та підрозділів з ОГП НГУ.

Розглядаючи психологічне забезпечення тренінгу професійного спілкування як систему заходів з усіх структурних складових його моделі, що спирається на психологічні закономірності та механізми індивідуального розвитку ПКК і групової динаміки, в ньому слід виділяти три основні блоки заходів: 1) з організації психологічного тренінгу; 2) з ведення психологічного тренінгу; 3) з аналізу підсумків психологічного тренінгу та моніторингу успішності їх перенесення військовослужбовцями військових частин та підрозділів з ОГП НГУ в службово-бойовій діяльності.

В організаційний блок вміщено вирішення питань, пов’язаних зі стратегіями, тактикою, технологією психологічного тренінгу, а також з безпосередньою підготовкою до психологічного тренінгу.

Опора в розробленні програми психологічного тренінгу на суб’єктно-співучасниковий підхід і використання різнопланових діагностичних засобів і психотехнічних прийомів збільшують можливості кожного учасника отримати адекватну і в прийнятній формі інформацію про свою ПКК. Оптимальною є розвивальна стратегія психологічного тренінгу, яка забезпечує актуалізацію у кожного з УТ особистісного потенціалу і, перш за все, на основі залучення в діалог, через саморозкриття в доброзичливій атмосфері групи. Технологія психологічного тренінгу ефективно впливає на підвищення ПКК учасників, якщо її техніки і прийоми, що утворюються, забезпечують регуляцію їхньої поведінки за допомогою двох взаємоопосередкованих і взаємообумовлюючих процесів – гетеро- і аутовпливу. Інтеграція цих видів впливів, що здійснюються з позиції розвивальної стратегії, забезпечує реалізацію базового прагнення людини – стати “повністю функціонуальною особистістю” (поняття введено К. Роджерсом, 1986), у тому числі в професійному спілкуванні і діяльності.

Безпосередня підготовка до проведення психологічного тренінгу полягає у визначенні просторово-часових умов його проведення і необхідного обладнання і матеріалів, а також у підборі учасників і формуванні групи.

Психологічний тренінг бажано проводити в приміщенні, що виключає сторонні шуми, що можуть відволікати учасників від роботи в групі, мати комфортні умови (зручні крісла, достатнє освітлення та ін.). Крім того, для підвищення ефективності слід використовувати відеокамеру, відеомагнітофон, магнітофон). Також вельми продуктивним може виявитися проведення психологічного тренінгу на заміській навчальній базі.

Тривалість психологічного тренінгу може варіюватися від 24 до 40 годин, причому рекомендується проводити його інтенсивно протягом трьох або п'яти днів, по 6–8 годин щодня.

Чисельність групи багато в чому визначається стилем її ведення, чим більш авторитарний стиль – тим більшою за чисельністю може бути група. Ведучому з демократичним стилем бажано працювати з групою 8–12 осіб, таким чином, кожному учаснику можна приділити достатньо часу і уваги, ніхто не випаде із загального групового процесу.

Під час підбору учасників наголошується на важливості дотримання таких взаємопов'язаних методичних вимог: визначення потреби в тренінгу, моніторинг мотивації учасників і її корекція, облік критеріїв комплектування групи.

Одним з початкових і важливих завдань тренера є психодіагностика і підбір учасників групи. Оскільки психологічний тренінг професійного спілкування має професійну спрямованість, то передусім у групу необхідно залучати військовослужбовців, у яких виникають проблеми в професійному спілкуванні з громадянами. Але слід зазначити, що незважаючи на реальні проблеми в спілкуванні, мотивація проходження такої підготовки у них може бути дуже низькою. Можливо, це пов'язано з тим, що вони через психологічний захист не хочуть усвідомлювати своїх проблем у спілкуванні з громадянами або, як і більшість дорослих людей, негативно реагують на слово “навчання”. Військовослужбовці військових частин і підрозділів з ОГП НГУ можуть заздалегідь бути налаштовані негативно, оскільки досвід навчання в їхній свідомості може міцно асоціюватися з насильством над волею.

З огляду на те, що найважливішим принципом будь-якого навчання є наявність актуалізованого пізнавального мотиву, то з військовослужбовцями, що негативно налаштовані на навчання, тренеру бажано провести окрему розмову, в якій переконати їх віднайти мотивацію працювати в групі. Тільки після цього їх можна включати до складу групи.

Бажано, щоб військовослужбовці брали участь у психологічному тренінгу із задоволенням. У зв'язку з цим дуже важливим є відбір важливої інформації, яку вони отримують, оскільки, що засвоєно і використовується, – влаштовує частково, а те, що засвоєно і не використовується, – неминуче буде забуто.

У тренінгову групу бажано також включати військовослужбовців однієї роти, але з різних взводів, для того, щоб вони були незалежні від посад, хоч і

знайомі один з одним. На наш погляд, це сприяє більш довірчій атмосфері в групі, де кожен учасник зможе вести себе більш розкуто і вільно.

У формуванні групи важливий не стільки освітній рівень учасників, скільки їхня вислуга років у НГУ, оскільки військовослужбовці з різною вислугою мають велику можливість обміну службово-бойовим досвідом, що, на наш погляд, є важливим моментом для динаміки групи і для розвитку КК для кожного учасника.

Наповнення програми конкретними тренінговими заняттями і вправами може змінюватися залежно від службово-бойової діяльності учасників, їхніх професійно-особистісних проблем і рівня ПКК.

Другий блок заходів психологічного забезпечення пов'язаний з безпосередньою психотехнологією ведення тренінгу, яка здійснюється відповідно до динаміки проходження певних етапів групи і залежить від стильових характеристик тренера та певних особливостей учасників, які проявляються в процесі їхньої взаємодії.

У психологічному тренінгу тренер є важливою фігурою в організації групового процесу, він багато в чому визначає процедуру тренінгу, результати, що досягаються. Кожен тренер має свій індивідуальний стиль управління групою, але йому необхідно завжди будувати свою поведінку відповідно до тих принципів, які створюються разом з групою, він несе відповідальність за груповий клімат.

Йому небажано створювати власний високий авторитет у групі тому, що група буде занадто залежна від нього. Також небажано використовувати термінологічні висловлювання та інтерпретації, оскільки висновки, до яких учасники доходять самостійно, легше сприймаються, засвоюються і переносяться в практичну діяльність. Усе, що відбувається в групі, – добре, бо працює на групу, її учасників, позаяк усе, що відбувається тут, – це унікальний і особистий досвід життя для кожного, тільки, на відміну від реального життя, цей досвід звужується в часі.

Тренеру необхідно так організувати групову роботу, щоб кожен учасник під час або після неї відчув і усвідомив індивідуальний шлях свого професійного розвитку, вдосконалення.

Найчастіше учасники розцінюють тренера як зовнішню небезпеку, тому одне з важливих завдань психолога полягає в тому, щоб повернути до себе увагу учасників групи. Цього можна досягти лише за умови відкритості, щирості і професіоналізму тренера. Завжди необхідна особистісна залученість тренера в груповий процес, своєю поведінкою йому необхідно дати відчути учасникам, що він зацікавлений та присвятив себе роботі в групі і ставиться до подій щиро (конгруентно – за К. Роджерсом).

Треба зауважити, що учасники групи пильно спостерігають за кожним кроком тренера, і йому необхідно вміти ненав'язливо проводити свою лінію поведінки, реалізовувати свій план, вміти використовувати сформовану ситуацію на користь розвитку групи і конкретного учасника.

Тренеру потрібно бути готовим до того, що робота в групі супроводжується значним інтелектуальним, емоційним і фізичним

навантаженням. Це пов'язано з необхідністю постійного контролю за кожним учасником, за всіма процесами, що відбуваються в групі, детального запам'ятовування, аналізу, узагальнення, виділення головного.

У психологічному тренінгу яскраво проявляються всі феномени групової динаміки: груповий тиск, переконання, навіювання, зараження, наслідування, симпатії-антипатії, лідерство. І саме у зв'язку з динамікою проходження певних етапів групи необхідна певна стратегія і тактика тренера з використанням різних технік і прийомів.

Коли група вступає на початковий план – “Орієнтування в психологічному тренінгу”, атмосфера в ній, як правило, характеризується високим рівнем напруження, який виникає у зв'язку з власними проблемами кожного учасника (розбіжність очікувань, установок) і внутрішньогруповим напруженням. Переважають такі почуття учасників, як: обережність, недовіра, а часом і агресія стосовно учасників групи, що зазвичай не сприяє ефективній працездатності. Але цього не треба боятися, оскільки конструктивне напруження акумулює енергію для всієї подальшої роботи з дослідження себе і перебудови міжособистісних відносин.

Можлива навіть конфронтація ведучого з іншими учасниками. Деякі учасники групи можуть висловлювати претензії один до одного і до тренера. У ситуаціях, коли учасники поведуться агресивно, зухвало, ведучому допоможе його контроль над собою, гнучкість, спритність. Якщо тренер відчуває в групі великий агресивний потенціал, то він може його направити на себе, інакше агресію група випустить на кого-небудь іншого. Але в жодному разі не можна доводити до конфлікту між групою і тренером. Слід зняти цей конфлікт, і зробити це простіше за все, пояснивши групі, з яких саме причин вона поводиться агресивно і до чого це може привести, або запропонувати спеціальні вправи для зняття агресивності.

У психологічному тренінгу тренером не пропонуються готові рішення, для багатьох учасників це незвично і неприйнятно, відповідно, вони починають проявляти невдоволення, іноді навіть в агресивній формі. Вони хочуть працювати під його керівництвом і при цьому отримувати від нього необхідну інформацію і знання. У такому випадку тренеру бажано пояснити, що успіх залежить не від того, що він їм розповість, а насамперед від того, як самі учасники зрозуміють проблеми і пропустять їх через свою особистість. А досягти цього можна тільки груповою роботою в діалоговій взаємодії з іншими учасниками, даючи і отримуючи зворотний зв'язок.

Проте, якщо в групі складається напружена, конфліктна ситуація, тренер може прийняти на себе відповідальність, і, резюмуючи, викласти важливу інформацію для учасників, тим самим дещо розрядивши напруженість у групі. Необхідно тільки стежити, щоб його розповідь не затягнулася, а його роздуми якоюсь мірою повинні спровокувати учасників вступити з ним в діалог. При цьому тренеру потрібно бути в постійній готовності передати естафету активності будь-кому, хто “втрутився” в його розмову, навіть у тому випадку, якщо він її не закінчив. Відчувши, що напруженість вдалося зняти, група

емоційно залучена в цю проблему, тренер може попросити групу спробувати знайти загальне, прийнятне для всіх учасників рішення.

Коли дискусія закінчується або переривається тренером, він цікавиться враженнями, що виникли в учасників дискусії. Бажано, щоб кожен учасник хоч якось висловився про те, що відбувалося з ним і довкола нього під час дискусії, як він це сприймав. Не слід натискати на тих, хто вперто відмовляється висловитися, цілком достатньо і того, що вони публічно відмовилися. Не треба забувати, що на відмову брати участь в обговоренні передусім відреагує сама група через когось із учасників.

Вступаючи на другий етап – “переосмислення ПКК”, багато учасників вважають себе успішними в професійному спілкуванні, при цьому вони заздалегідь переконані, що нового їм нічого не повідомлять, та їхній інтерес до роботи в групі невисокий, завданням ведучого є пробудження цього інтересу. Психологічна підготовка військовослужбовців військових частин та підрозділів з ОГП НГУ в процесі психологічного тренінгу ускладнюється тим, що зрілих людей необхідно не тільки навчати, але і перенавчати, тобто долати опір раніше сформованих психологічних бар’єрів і стереотипів.

Так, на етапі “переосмислення ПКК” тренеру, за допомоги учасників психологічного тренінгу, необхідно дати зрозуміти учасникам їхню некомпетентність у професійному спілкуванні. І одним з прийомів, що використовується, може бути вступний контроль знань, який полягає в тому, що учасникам на практиці показують їх невміння впоратися із запропонованими професійно значущими завданнями. Усе це ускладнюється ще й тим, що робиться все “публічно”. Результатом цього процесу є руйнування стереотипів поверхневого і легкого ставлення до інших людей і себе. Учасники змушені переглянути уявлення про достатній рівень своєї поінформованості та дещо скорегувати суб’єктивну самооцінку, таким чином, мотивація до засвоєння нових знань дещо підвищується. Ефективним виявляється контроль готовності військовослужбовця, що виявляє об’єктивні і суб’єктивні можливості для виконання покладених завдань.

Процес переосмислення ПКК проявляється в емоційному переживанні учасниками неадекватності своїх звичних форм поведінки і буває різної інтенсивності: від легкої тривоги до бажання припинити участь у тренінгу. Чим більш гостро учасник стикається зі своїми стереотипами в кожній конкретній ситуації, тим сильніший ефект переосмислення ПКК. На цьому етапі більшість учасників відчувають розчарування, засмучення. Розчарування у кожного особливе: хтось незадоволений собою, хтось іншими учасниками, групою, тренером.

У цьому випадку тренеру у процесі вибору стратегії поведінки з кожним учасником необхідно зважати на індивідуальні особливості, ступінь адекватності самооцінки. Дуже важливо враховувати, що у кожного своя реакція на те, що відбувається. У разі успішного впливу на учасників можуть відбутися будь-які зміни в їхньому уявленні. Але не кожен готовий і хоче цього, адже подібні зміни порушують його стабільність, думку про себе, інших людей, тому людина буде захищатися від впливу.

Так, учасники із заниженою самооцінкою пригнічені, чекають підтримки від групи і, якщо її знаходять, їхнє самопочуття покращується: “ще не все втрачено”. Учасники із завищеною самооцінкою починають поводити себе агресивно, намагаються перекласти свої невдачі на інших, з’являються звинувачувальні висловлювання. Це може закінчитися невтішно, якщо група не дасть висловитися, сприйме всі образи на свою адресу і завдасть “удару у відповідь”. Тут дуже важливо вміти направляти агресію в конструктивне русло, а також група повинна мати витримку і, у разі необхідності, надати підтримку всім учасникам.

У людей із завищеною самооцінкою у процесі переосмислення ПКК проявляється потужний психологічний захист, агресія, можливий відхід з групи. Отже, одне з найважливіших і найскладніших завдань тренера – це “робота” з психологічним захистом учасників. Повинна бути вірно обрана стратегія не руйнування захисних бар’єрів, а проникнення крізь бар’єри, при цьому величезна роль відводиться зворотному зв’язку. Оцінюючи одне одного і повідомляючи про свої враження, учасники можуть тверезо подивитися на себе з боку, побачити помилки, скласти уявлення про розвиток.

Важливо створити умови для того, щоб учасники самі “витягли” для себе уроки, що безпосередньо впливає на зростання критичності оцінок учасників групи. У відновленні рівня самооцінки, самоповаги допомагає робота тренера, довірча, безпечна атмосфера. Також залучаються захисні механізми: особистість сама шукає опору, виявляє для себе симпатичних чи несимпатичних учасників, аналізує оцінки.

Мотивація роботи в групі буде вищою тоді, коли усвідомлюються проблеми в професійному спілкуванні. Спочатку багато хто прагне справити хороше враження на тренера, групу, і це заважає їм розкритися, позаяк тримає їх постійно в рамках умовності, нещирість їхньої поведінки відразу відчувається іншими учасниками та у них виникає відповідна реакція стосовно цього учасника.

Проте завдяки роботі в групі учасники бачать свої недоліки, і це надає стимулюючу дію на підвищення їхньої творчої активності. При цьому вони відчувають приплив енергії, під впливом чого перебудовують свої відносини з групою. Рівень тривожності після початку спілкування в групі знижується в основному за рахунок зменшення невизначеності щодо намірів, позицій учасників, їх особистісних якостей і невпевненості в правильності обраної лінії поведінки. УТ поступово розкриваються і вже не відчувають великої необхідності працювати на свій авторитет.

Зміни, що відбулися в самооцінці ПКК учасників на етапі “переосмислення ПКК”, багато в чому визначають подальшу роботу кожного учасника і групи в цілому на етапі перетворення ПКК. На цьому етапі взаємні симпатії учасників виникають не стільки на основі зовнішньої привабливості, скільки завдяки ціннісним орієнтаціям, діловій взаємодії, та обумовлені індивідуальним внеском кожного учасника у виконання тренінгових процедур.

Найбільш продуктивна робота в групі ґрунтується на активному залученні кожного учасника у відповідне заняття. Активність зростає в тому

випадку, коли учасники отримують установку на залучення в дії, що здійснюються в групі, у будь-який момент. Створюється додаткова мотивація, підвищується активність завдяки процесам міжособистісного порівняння в системі сформованих у групі відносин між учасниками. Найбільш ефективно це відбувається, коли хтось бере участь, хтось спостерігає. Менш ефективно, якщо беруть участь усі. У зв'язку з проблемою активності виникає інша, пов'язана з поняттям "інтерес". "Інтерес" – це особливе сприйняття предмета, коли нове уявлення надає руху всьому колу наявних уявлень і перебудовує їх.

Активізація можлива за умови, якщо учасникам передається узагальнене поняття про механізми використання засвоєних психотехнік спілкування в різних ситуаціях, бачення можливостей його адекватного використання в реальній практичній діяльності, що в подальшому забезпечить можливість до формування нових технік не тільки завдяки перенесенню і пристосуванню до інших умов колишніх знань і навичок, а й завдяки відкриттю нових психотехнік спілкування.

У ході психологічного тренінгу необхідно здійснювати поступовий перехід від простих завдань і ситуацій до більш складних. Хотілося б зазначити, що, відповідно до закономірностей феномена рівня досягнень, одні учасники самі ставлять перед собою досить складні завдання, а не впоравшись з ними, знижують планку. Інші ставлять менш важкі завдання та, виконавши їх, вже не задовольняються тим, що мають, а підвищують ступінь складності завдань, що вирішуються. Тому в рамках психологічного тренінгу "активізація досягнення" виявляється важливим напрямком мобілізації військовослужбовця на виконання поставлених завдань в психологічному тренінгу. Від рівня досягнень учасників значною мірою залежить їхня активність, працездатність і успішність у психологічному тренінгу. При цьому важливо уникати формування неадекватно завищених цілей. Коли цілі помірно перевищують рівень досягнень, тобто відповідають реальним можливостям, створюється найбільш сприятлива ситуація для розгортання активності особистості. Якщо вони сильно завищені, може статися так званий зрив перспективи, коли людина більше не бачить перед собою значних цілей, заради яких треба проявляти надзусилля. Нарешті, цілі, що не виходять за межі досягнутого, також мало продуктивні. Активізація зазіхань, пов'язаних з рівнем досягнень і цілей, сприяє заохоченню, розгортанню змагань, підкресленню зрушень у ході виконання завдання, навіть невеликих тенденцій на краще. Одночасно важливо досягти об'єктивності оцінок, уникати без міри сильних негативних оцінок, здатних зірвати перспективу, посіяти сумніви в успіху. Бажано, щоб будь-які претензії учасників протягом усього психологічного тренінгу були реалістичними.

Характерною особливістю на завершальному етапі роботи групи є високе емоційне напруження, що відбувається у її учасників. Відносини переходять на більш високий рівень взаємодії, їх відрізняє щирість, довіра, емпатійний спосіб взаєморозуміння, тому групі важливо закінчити своє існування повним виконанням покладених завдань. Тоді момент майбутнього розставання учасників якоюсь мірою компенсується радістю від успіху їхньої спільної

роботи у групі. Для того, щоб після закінчення тренінгу в учасників не залишилося обтяжливого почуття, слід провести певний ритуал прощання.

Цілісна побудова роботи в групі залежить від уявлень тренера про те, як повинен відбуватися перехід від простого до складного, що багато в чому визначається логікою переходу від вправ на розминку до напруженої роботи, тренінгових занять, що супроводжуються професійним навантаженням; диктується необхідністю різноманітності тренінгових занять, форм роботи, способів подачі матеріалу і придбання нового досвіду, оскільки без різноманіття тренінг перетворюється на буденність.

Основне завдання психологічного тренінгу полягає в гармонійному розкритті комунікативного потенціалу кожного його учасника, а вдосконалення комунікативного досвіду фокусується насамперед на усвідомленні своєї поведінки в різних ситуаціях і раціональному використанні існуючих особистісних ресурсів. Психологічний тренінг буде ефективнішим, якщо, по-перше, виходити з індивідуальної ПКК кожного учасника, а, по-друге, необхідно ще на самому початку продумати питання про те, як, беручи до уваги індивідуально-психологічні особливості, домогтися від кожного з них максимального ефекту у ході психологічного тренінгу. Адже індивідуальні особливості кожного учасника можуть впливати на те, що налаштування на вироблення одного і того ж поведінкового вміння для одного буде виглядати привабливим і доречним, а для іншого – буде незначним або вульгарним, смішним.

У зв'язку з цим вибірковість впливу тренера на учасників повинна базуватися на їхній суб'єктній ієрархії смислів, цінностей, потреб.

Доцільно використовувати конспект-схему, розроблену В. М. Снетковим, в якій корегування суб'єктивного досвіду кожного учасника ведеться з урахуванням трьох аспектів: інтересів, станів і відносин (ІСВ). Таким чином, ІСВ – це здатність людини привносити суб'єктивний, індивідуальний сенс у свій внутрішній світ, свою професійну діяльність. У процесі психологічного тренінгу довіра до ведучого виникає не тільки на основі видовищності, але і на більш глибокому рівні, пов'язаному з професійним зростанням кожного учасника. Тому тренеру, якщо він прагнутиме завоювати довіру учасників, необхідно формулювати свої пропозиції і цілі таким чином, щоб для них в управлінні розвитком своєї ПКК був очевидний їхній зв'язок з ІСВ.

Індивідуалізація практичних завдань, що виконуються, передбачає уведення в завдання вправ, спрямованих на зміну окремих компонентів ПКК. Індивідуалізація дозволяє не тільки підвищити якість підготовки військовослужбовців до професійного спілкування, а й формує у них індивідуальний стиль такого спілкування, беручи до уваги його позитивні і негативні сторони, які б сприяли ефективному спілкуванню.

Основними методами психологічного тренінгу є аналіз і програвання професійно значущих ситуацій. А зусилля тренера спрямовуються на те, щоб групові ситуації задавали, моделювали цінності, які він прагне виробити в групі. Як тільки ситуація змодельована, починається робота з цією ситуацією. Усвідомлення того, у який спосіб професійне спілкування втілено в професійну

діяльність, дозволяє розглянути їх як взаємопов'язані процеси. У ході психологічного тренінгу мають місце спроби відрефлексувати, осмислити себе в ситуації професійного спілкування, що є обов'язковим для військовослужбовців НГУ.

Також надзвичайно продуктивним є застосування ігрових методів у тренінгу. Так, на першій стадії групової роботи ігри корисні як спосіб подолання скутості і напруженості учасників, як умова безболісного зняття “психологічного захисту”. Ігровий початок залучає азарт учасників, поступово дозволяє їм легше відійти, хоча б на час, від своїх звичних рольових позицій, яких вони дотримуються в службово-бойовій діяльності.

Дуже часто ігри стають інструментом діагностики і самодіагностики, що дозволяє ненав'язливо, м'яко, легко виявити наявність труднощів у спілкуванні і серйозних психологічних проблем. Гра – напевно, найефективніший метод у створенні умов для саморозкриття, виявлення творчого потенціалу людини, прояву щирості і відкритості, оскільки утворює психологічний зв'язок людини з її дитинством. Унаслідок цього гра стає потужним психотерапевтичним і психокорекційним засобом не тільки для дітей, а й для дорослих.

Разом з тим кожний з учасників усвідомлює, що гра на тренінгу проводиться не заради гри, а заради отримання ними якогось нового досвіду. Завдяки грі також інтенсифікується процес навчання, закріплюються нові поведінкові навички, набуваються такі, що раніше здавалися недоступними, способи оптимальної взаємодії з іншими людьми, тренуються і закріплюються вербальні і невербальні комунікативні вміння.

Плануючи майбутнє тренінгове заняття, тренеру завжди потрібно бути готовим до того, що якась процедура не спрацює чи не захопить учасників. Ніколи не можна передбачити заздалегідь настроїв, очікування, поведінку окремих учасників і “рух групи” в цілому. Не можна також забувати, що жорстка запрограмованість заняття гасить активність учасників.

Таким чином, тренеру необхідно відчувати групу, знати, коли група “дозріла” для здійснення відповідного кроку. Дуже важливим є своєчасно відповідати на нагальні запити групи. Тренеру бажано застосовувати компромісну форму ведення групової роботи, яка передбачає вміння імпровізувати у процесі справи, відгукуватися на запити, що спонтанно виникають у групі, наважуватися на просування в напрямку, який раніше не був запланований, але при цьому необхідно відстежувати цілі психологічного тренінгу і планомірно рухатися до цих цілей.

Також небажані постійні окрики тренером учасників, оскільки це підвищує тривожність, руйнує і без того щойно створену атмосферу в групі. Потрібно пам'ятати, особливо на початку психологічного тренінгу, що питання про те, хто бажає висловитися, часто не сприймається як дійсно серйозне, а інтерпретується учасниками як чергове питання, питання “для ввічливості і пристойності”. Також неприйнятне насильницьке витягування вражень неодмінно з кожного учасника, позаяк це змушує учасників захищатися від тренера підпорядкуванням – “добре, скажу, все, що ти чекаєш, тільки відчепися”, або агресією – “тепер вже точно нічого від мене не дочекаєшся,

відвали”. А подібні переживання виявляються тут не в контексті загальних цілей групи, тому є перешкодами, побічними діями, засмічують взаємини між учасниками. Тренеру необхідна витримка і терпіння, оскільки він часто відчуває спокусу до того, щоб самому пояснювати, коментувати, робити висновки, не чекаючи, поки це зробить група. Найкращими репліками тренера можуть бути стислі повторення висловлювань учасників [9].

Тренеру необхідно прогнозувати розвиток подій у групі, щоб керувати її роботою. Знання закономірностей рольового розподілу і послідовності стадій розвитку групи є одним з небагатьох факторів, використання якого відрізняє, наприклад, групову роботу від лекційних занять. Облік цих закономірностей і вміння застосовувати їх дозволяє підвищити ефективність занять у групах психологічного тренінгу порівняно з ефективністю традиційних форм навчання, домогтися того, щоб УТ навчилися активно використовувати на практиці ті знання, вміння, нові погляди і стратегію поведінки, якими оволоділи в ході тренінгових занять.

Труднощі ведення психологічного тренінгу можуть бути пов’язані з певною категорією учасників. Хотілося б зауважити, що є такі учасники, які приходять розважатися, не хочуть брати участі в іграх, оскільки розважатися краще, дивлячись на інших, на їхні помилки, ніж пробувати самому наражатися на ризик. Вони хочуть просто стежити за процесами, що відбуваються, накопичуючи таким чином різні враження, вчитися на помилках інших, а не на власних. Боязнь опинитися некомпетентними і утримує їх від прояву активності, хоча, можливо, це чітко і не усвідомлюється. У процесі психологічного тренінгу необхідно приділити особливу увагу саме цій категорії учасників. Для залучення в гру бажано пропонувати їм індивідуальні завдання, зважаючи на їхні психологічні особливості.

Особливу увагу слід звернути також на тих учасників групи, які мають психологічні особливості, що ускладнюють спілкування в групі (підвищену чутливість до критики, загострену увагу до чужої думки, сильну невпевненість тощо). Стосовно таких тренеру й іншим учасникам необхідно надавати підтримку, не квапити у висловлюванні думок. Сором’язливі учасники отримують важливий для себе досвід, який полягає в тому, що, зосередившись на своїй діяльності в психологічному тренінгу, вони позбавляються звички думати про те, хто і як на них дивиться, і тим самим зменшує сором’язливість. Тренеру важливо розвинути в групі такий психологічний клімат, щоб учасники повірили, що тут дійсно потребують їхнього досвіду, знань, щоб у них виникло бажання цим поділитися.

У процесі роботи може виникнути пасивно споживче, скептичне ставлення до психологічного тренінгу, і необхідно змінити таке ставлення на краще. Під час обговорення і навіть перед початком вправ у когось з учасників іноді виникають роздуми про безглуздість самої ідеї всієї цієї процедури. Заперечення зводиться до того, що в реальній службово-бойовій діяльності вони не будуть зображувати почуття, а будуть природно реагувати.

Виникають складнощі у зв’язку з пасивністю, аморфністю, позицією “спостерігача”, яку обіймають деякі учасники. Обираючи роль спостерігачів,

учасники швидко починають нудьгувати, а занудьгувавши, негативно впливають на роботу всієї групи. Іноді учасники відмовляються від участі в грі, небезпека в цьому разі полягає в тому, що це стане нормою поведінки протягом усього психологічного тренінгу.

У таких ситуаціях тренеру бажано:

- запропонувати тим, хто сумнівається, поки не брати участь, побути в ролі спостерігача, щоб у ході виконання вправи спробувати вирішити чи перевірити свої сумніви, сприймаючи те, що відбувається, з боку;

- запропонувати висловитися охочим щодо заявленої точки зору. Скоріш за все, виникнуть інші думки. При цьому дискусія, що виникне, стане самостійною вправою, яку буде корисно відрефлексувати;

- наполягти на виконанні вправи, запропонувавши обговорювати все, що пов'язано із завданням, після його виконання;

- ризикуючи перетворитися в лектора, тренер намагається переконати учасників у тому, що тренування володінням навіть загальноприйнятими виразами чуттєвих станів тісно пов'язане з компетентністю в спілкуванні;

- відмовитися від своїх намірів робити з групою цю вправу, запропонувавши кілька інших на вибір. Нехай у цьому випадку група зробить вибір самостійно, а ведучий виступить лише координатором групового обговорення. Часто виявляється так, що група через деякий час “згадає” і повертається до відхиленої вправи за власною ініціативою.

Узагалі ж, якщо група не має бажання підтримати ідею тренера зробити те, що він пропонує, можливо, це пов'язано з тим, що така пропозиція є або недоречною, або група у своєму розвитку ще не дійшла до необхідності пережити все, що пов'язано з конкретною вправою, або, навпаки, вона стала вже нецікавою; неактуальним, прожитим етапом. Щоб уникнути недоречностей, тренеру необхідно постійно шукати можливості знову і знову відчувати переважний стан групи в цілому, а не тільки психологічний стан окремого учасника.

Третім блоком психологічного забезпечення є аналіз результатів психологічного тренінгу. Упродовж усіх етапів психологічного тренінгу необхідно відстежувати його цілі і планомірно рухатися до них. Вирішенню такого завдання багато в чому допомагає проведення вимірювання протікання групових процесів шляхом порівняння результатів спостережень, проведених з певним часовим інтервалом. Це необхідно для того, щоб вправи і завдання, що виконуються учасниками тренінгу, містили, крім усього іншого, інформацію тренеру про стан справ у групі. Для відстеження протікання внутрішньогрупових процесів можуть використовуватися метод спостереження, а також різні опитувальники (САН, “Атмосфера групи”, “Рівень зазіхань” та ін.). За допомоги опитувальників можливим є отримати інформацію, на основі якої можна задавати групі певний напрям руху. Так, перегляд тренером кожен день даних опитувальника САН допомагає скорегувати подальшу роботу в групі, зважаючи на психічні стани учасників.

Відповідно до цього тренер може побудувати роботу так, щоб поліпшувалося самопочуття, настрої, активність найбільш “ізолюваних” учасників.

Аркуші опитувальників доцільно роздавати учасникам щодня на початку і наприкінці дня занять, а іноді робити це лише на закінчення психологічного тренінгу. У першому випадку інформація, що отримується у ході опитувань, може слугувати для корегування подальшого ходу занять, а в другому – надає зворотній зв'язок, що допомагає вдосконалювати програму тренінгу.

У розробленій моделі спеціальної психологічної підготовки військовослужбовців військових частин та підрозділів з ОГП НГУ і програмі психологічного тренінгу враховано як загальні моменти професійного спілкування військовослужбовців НГУ, так і відображено специфіку щодо конкретних категорій військовослужбовців військових частин та підрозділів з ОГП НГУ. У проведеному дослідженні виявлено, що професійне спілкування військовослужбовців з громадянами багато в чому обумовлюється специфікою їх службово-бойової діяльності. Слід підкреслити, що коло спілкування військовослужбовців військових частин та підрозділів з ОГП НГУ з громадянами не має чітких меж, охоплюючи всі верстви населення, і в силу умов обстановки воно може будуватися або в жорстко-репресивній формі (зокрема, у разі арешту правопорушників і злочинців) або в гуманістично-діалогічній формі (зокрема, у процесі реалізації заходів попередження, профілактики). При цьому професійне спілкування військовослужбовців військових частин та підрозділів з ОГП НГУ з громадянами може бути як індивідуальним, так і груповим, а також мати переважно пошуково-пізнавальний або впливовий характер.

Модель психологічного тренінгу професійного спілкування військовослужбовців військових частин та підрозділів з ОГП НГУ має стійку структуру, що складається з таких трьох взаємопов'язаних і взаємозалежних компонентів: суб'єктного (ПКК конкретної категорії військовослужбовців військових частин та підрозділів з ОГП НГУ та їх психологічних особливостей як учасників тренінгової групи), змістовного (професійно-значущі комунікативні ситуації) і процесуального (принципи, комплекс процедур, тренінгових занять, етапи).

До найбільш актуальних компонентів ПКК слід віднести такі:

– особистісні особливості, які проявляються в: а) гуманістичній спрямованості особистості, що базується на системі професійно-моральних цінностей та встановленні діалогічного професійного спілкування; б) когнітивно-прогностичних здібностях особистості, підґрунтям яких є розвинена ауторефлексія, яка сприяє уточненню, конкретизації і розширенню уявлень про себе (“Я-образ”) як особистості-професіонала і прийняттю “професійної ролі військовослужбовця НГУ”; в) емоційно-вольових особливостях особистості, що обумовлюються позитивним ставленням до себе та інших і виявляються в позитивному емоційному настрої на спілкування, вольовій активності в подоланні труднощів, які існують у професійному спілкуванні з громадянами;

– орієнтованість у професійному спілкуванні, яка ґрунтується на знанні закономірностей, механізмів, специфіки і труднощів спілкування, рольових приписів і очікувань щодо військовослужбовців НГУ, стратегічних і тактичних моментів у побудові професійного спілкування;

– володіння технологією професійного спілкування, що передбачає підготовленість військовослужбовців НГУ до застосування таких базових психотехнік професійного спілкування, як: психотехніка орієнтування в ситуації спілкування і особистості громадян; психотехніка рефлексії; психотехніка встановлення психологічного контакту з громадянами в спілкуванні; психотехніка комунікативного впливу, психотехніка управління спілкуванням; психотехніка протидії; психотехніка саморегуляції; психотехніка емоційного розвантаження ситуації; психотехніка спілкування в публічних умовах.

Програма спеціальної психологічної підготовки військовослужбовців військових частин та підрозділів з ОГП НГУ охоплює передусім такі три блоки процедур, виділених відповідно до їхнього впливу на певні компоненти ПКК: 1) блок, спрямований на професійно-комунікативне самопізнання, 2) інформаційний блок і 3) практичний блок.

ВИСНОВКИ

У сучасному світі психологічний тренінг як одна з найпопулярніших форм групового впливу привертає до себе підвищену увагу практиків. Водночас має місце явне відставання в теоретичному осмисленні накопиченого багатого фактичного матеріалу з цієї теми. Історії багатьох проблем, що виникають у процесі практичного застосування психологічного тренінгу, – у його слабкій методологічній базі.

Уміння розібратися в усій гамі психологічних відтінків і залежностей своєї служби характеризують рівень професійної майстерності військовослужбовця НГУ. Однак професійно-психологічна підготовка військовослужбовця до подолання психологічних труднощів не стала ще повсякденним явищем. Слабка професійно-психологічна підготовка військовослужбовця виступає хронічно болючою вадою його професійної майстерності та діяльності. Коли військовослужбовець безпорадний в аналізі та регулюванні власних вчинків (а на нього тисне тягар відповідальності за вирішення службово-бойових завдань), він потрапляє в ситуацію, що підштовхує його до застосування неправомірних силових методів. Відсутність належної професійно-психологічної підготовленості – одна з важливих причин людської глухоти та бездушності, невичерпне джерело черствості, формалізму, гіпертрофованої владності, порушень законності і серйозних професійних прорахунків.

Службово-бойова діяльність висуває особливі вимоги до особистісних якостей військовослужбовців, насамперед до професійно важливих. Особливості цієї діяльності вимагають розвитку емоційно-вольової стійкості у військовослужбовців, формування у них психологічної надійності у разі впливу стресових факторів. Основні завдання психологічної підготовки полягають у тому, щоб: а) підвищити психологічну стійкість військовослужбовців до дії стрес-факторів та їхніх поєднань, типових для НГУ; б) розвинути у військовослужбовців психологічні якості, сформувати особливі характеристики навичок і умінь, що сприяють високоефективному виконанню всіх професійних дій за будь-яких складних і небезпечних умов службово-бойової діяльності.

Запропонований 32-годинний тренінг “Мотиваційні ресурси життєстійкості” ґрунтується на принципі поступовості, поетапності: кожний наступний етап логічно випливає з попереднього. Завдяки цьому учасники тренінгу поступово заглиблюються у процес усвідомлювання особливостей регуляції своєї життєдіяльності, випробовують нові форми самодетермінізму. Кожне заняття розпочинається з метафоричного опису проблеми, далі визначається проблемна зона і починається навчання новим формам поведінки. Центральна вправа кожного заняття будується не просто на проблемній ситуації, а на ситуації, яка у звичайному житті (поза тренінгом) мала б ознаки стресовості. Фінальна вправа має навчати ефективним способам саморегуляції (мотивації, контролю над власними переживаннями, корегуванню цілей у разі невдачі), які залишаються такими й у стресових ситуаціях.

Для підвищення ефективності тренінгу учасникам рекомендовано вести психологічний щоденник, що робить навчання у певному розумінні безперервним, спрямованим, насамперед, на розвиток рефлексії (здатності до самоаналізу, контролю ментальної сфери).

Цільовою групою тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості” є курсанти вищих військових навчальних закладів як найбільш сенситивна для формування новоутворень у ціннісно-смисловій сфері категорія військовослужбовців.

Найявний досвід проведення тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості” засвідчив його позитивний вплив на успішність оволодіння курсантами професією військовослужбовця.

Запропонований професійний психологічний тренінг щодо формування психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності складається з п’яти блоків, передбачає 5 занять по 2,5–3 години кожне і спрямований на розвиток компонентів психологічної готовності.

Основна стратегія програми професійного психологічного тренінгу щодо формування психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності орієнтована на створення можливостей для розвитку здатності до такого виду діяльності, готовності до подальшого власного особистісного та професійного зростання та самовдосконалення. В основі тренінгової програми полягає принцип поетапності, який сприяє поступовому, більш глибокому розумінню кожним учасником самого себе. Кожна зустріч логічно впливає з попередньої і є змістовною основою для наступної. Обов’язковими процедурами є індивідуальна та групова рефлексія, які використовують на кожній тренінговій зустрічі.

Програма спеціальної психологічної підготовки військовослужбовців військових частин і підрозділів з ОГП НГУ містить психологічний тренінг професійного спілкування, який ґрунтується на аналізі психологічного змісту завдань, умов і труднощів їх професійного спілкування з громадянами. Метою цього тренінгу є підвищення КК військовослужбовців завдяки вирішенню таких завдань: опанування знань у галузі психології особистості, групи, спілкування; набуття вмінь і навичок спілкування; корекція, формування і розвиток установок, необхідних для успішного спілкування; розвиток здатності адекватно і повно сприймати і оцінювати себе та інших людей, а також взаємини, що складаються між людьми; корекція і розвиток системи відносин особистості.

Питанню психологічної підготовки фахівців екстремальних видів діяльності приділено значну увагу військового керівництва провідних країн світу. Система психологічної підготовки в арміях багатьох передових країн чітко визначає напрямки формування і розвитку у військовослужбовців професійно важливих якостей, позитивної мотивації до військової служби, почуття патріотизму, вірності національним цінностям, психологічної стійкості до ведення тривалих бойових дій в екстремальних умовах та виживання у полоні. Психологічна підготовка особового складу армій провідних держав характеризується таким: наявністю відповідного апарату практично в усіх

структурах організаційної побудови збройних сил; розгалуженістю і суворістю підпорядкованості різних служб та органів, які відповідають за здійснення психологічної підготовки; чіткою визначеністю ідейно-теоретичних та методологічних основ психологічної підготовки; комплексним підходом до вирішення завдань психологічної підготовки; нерозривністю поєднання у процесі психологічної підготовки навчання і виховання.

Модель програми спеціальної психологічної підготовки військовослужбовців військових частин та підрозділів з ОГП НГ, в основі якої полягає психологічний тренінг професійного спілкування військовослужбовців, має стійку структуру, що складається з таких трьох взаємопов'язаних і взаємозалежних компонентів: суб'єктного; змістовного; процесуального.

Психологічний тренінг "Професійне спілкування" дає змогу не просто розширити і поглибити особистісні знання військовослужбовців, а й набути здібності, щоб розвивати і структурувати особистісний професійний досвід, використовувати його на практиці в професійному спілкуванні.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Анцыферова Л. И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита. *Психологический журнал*. 1994. № 1. С. 3–16.
2. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности. Москва : Мысль, 1976. 158 с.
3. Багашов М. М., Лукьянова М. И. Специфика подготовки психологов к профессиональной деятельности в различных социально–производственных средах. *Психофизиологическая наука и образование*. Москва : Наука, 1998. № 2. С. 10–14.
4. Бакли Р., Кэйпл Дж. Теория и практика тренинга. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 352 с. (Серия: Эффективный тренинг).
5. Балабанова Л. М. Жизнестойкость как фактор эффективности человека в различных ситуациях служебной деятельности. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2010. Вип. 7. С. 18–28.
6. Балыков Н. П. Разработка проблем психологической подготовки войск после 60-х годов. *Пути повышения эффективности морально-политической и психологической подготовки личного состава в подразделении, части* : сборник. Москва : ВПА, 1989. С. 21–27.
7. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України : підручник. Харків : Ун-т внутр. справ, 1998. 480 с.
8. Банников В. В. Влияние социально-психологических компонентов стрессоустойчивости на эффективность деятельности персонала организации : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Москва, 2003. 18 с.
9. Баранов А. А. Стресс – толерантность педагога. Москва : Ижевск, 2002. С. 110–125.
10. Барко В. І., Ірхін Ю. Б., Підюков П. П. Психологія управління командою міліцейського підрозділу : навч. посіб. Київ : РВЦ НАВСУ; Київський юридичний інститут, 2006. 228 с.
11. Березка О. І. Почуття гумору як фактор стресостійкості та форма копінг-поведінки особистості. *Соціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного суспільства* : матеріали Всеукр. наук. конф., м. Суми, 21-22 квіт. 2014 р. Суми, 2014. С. 370–373.
12. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология взаимоотношений. Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы ; пер. с англ. А. В. Ярхо, Л. Г. Ионин ; под ред. М. С. Мацковского. [2-е изд]. Москва : Прогресс, 1988. 400 с. (Серия: Университетская книга).
13. Берн Э. Трансактный анализ в группе. Москва : Лабиринт, 1994. 74 с.
14. Богомолова Н. Н., Петровская Л. А. О методах активной социально-психологической подготовки. *Вестник Московского университета*. (Серия 14. Психология). 1971. № 1. С. 53–61.
15. Бодалев А. А., Столин В. В. Общая психодиагностика. Санкт-Петербург : Речь, 2002. 440 с.
16. Большаков В. Ю. Психотренинг: Социодинамика, игры, упражнения.

Санкт-Петербург : Социально-психологический центр, 1996. 380 с. (Серия: Библиотека практической психологии).

17. Брагина Н. В. Психологическое время и типология опыта. Развитие творческого потенциала личности и общества : материалы Междунар. конф., г. Прага, 17-18 янв. 2013 г. Прага : Vědecko vydavatelské centrum "Sociosféra-CZ", 2013. С. 8–15.

18. Браткина А. Л., Скоробогатова И. А. Чемоданчик тренера. 10 продаваемых тренингов. Москва : Генезис, 2006. 206 с.

19. Вагин И. О., Рипинская П. С. Тренинги – это классно! Стратегия проведения психологических тренингов. Москва : АСТ: Апрель : Люкс, 2005. 256 с.

20. Ван Вик Ю. Е. Действующие факторы групповой аналитической терапии ; пер с нем. В. Абашника; под ред. И. Ю. Романова. *Журнал практической психологии и психоанализа*. 2001. № 3. С. 67–81.

21. Вачков И. В. Психология тренинговой работы: содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы. Москва : Эксмо, 2007. 416 с.

22. Вачков И. В., Дерябо С. Д. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе : учеб. пособ. Санкт-Петербург : Речь, 2004. 272 с. (Серия: Мастер класс).

23. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехника : учеб. пособ. Москва : Ось-89, 2000. 224 с.

24. Вознесенская Е. Л. Арт-терапевтические технологии как инновационный тренинговый метод в правоохранительной сфере. *Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку* : матер. міжнар. наук.-практ. конф., м. Донецьк, 27-28 трав. 2005 р., у 2 ч. Донецьк : ДЮІ МВС при ДонНУ, 2005. Ч. 2. С. 174–181.

25. Выготский Л. С. Педагогическая психология : монография ; под ред. В. В. Давыдова. Москва : Педагогика, 1991. 480 с.

26. Геллерштейн С. Г. К вопросу о профессиональной типологии. *Психотехника и психофизиология труда*. 1930. Т. 3. Вып. 6. С. 489–502.

27. Геллерштейн С. Г. Проблемы психотехники на пороге II пятилетки. *Советская психотехника*. 1932. Т. 5. № 1–2. С. 19–22.

28. Годфруа. Дж. Что такое психология. В 2-х т., пер. с франц. Москва : Мир, 1992. Т. 2. 269 с.

29. Грабская И. А. Развитие стратегического мышления менеджера (методики деловых игр) : метод. рекомендации. Киев : ВЗУУП, 1991. 146 с.

30. Дидерихс-Пешке В. Групповой процесс и групповые феномены в ходе групповой аналитической работы. *Журнал практической психологии и психоанализа*. 2001. № 3. С. 114–129.

31. Добрынин В. В. Основы научного управления предприятиями и учреждениями. Ленинград : Сеятель, 1926. 336 с.

32. Думко Ф. К., Запорожцева Г. Є. Професійно-психологічна підготовка співробітників ОВС. Одеса : НДРВВ ОІВС, 2000. 47 с.

33. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Одесса : Орион, 1990. 368 с.
34. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение. Ленинград : Изд-во Ленинградского университета, 1985. 166 с.
35. Емельянов Ю. Н. Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга: учеб. пособ. / Ю. Н. Емельянов, Е. С. Кузьмин. Ленинград : ЛГУ, 1983. 103 с.
36. Жуков Ю. М., Ерофеев А. К., Липатов С. А. и др. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг : учеб. пособ. для вузов / под ред. Ю. М. Жукова. Москва : Аспект Пресс, 2004. 256 с.
37. Зайцева Т. В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. Санкт-Петербург : Речь; Москва : Смысл, 2002. 80 с.
38. Зеленков М. Морально-психологическая подготовка войск в армиях зарубежных стран. *Зарубежное военное обозрение*. 2000. № 11. С. 5–11.
39. Иванова Е. М. Психология профессиональной деятельности : учеб. пособ. Москва : ПЕР СЭ, 2006. 382 с.
40. Кларин М. В. Инновации в обучении: Метафоры и модели (Анализ зарубежного опыта). Москва : Наука, 1997. 223 с.
41. Ковальчук М. А., Петровская Л. А. Проблема группового тренинга в зарубежной психологии. *Вопросы психологии*. 1982. № 2. С. 140–146.
42. Колесніченко О. С., Мацегора Я. В., Приходько І. І. та ін. Професійно-психологічний тренінг військовослужбовців Національної гвардії України : монографія / за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків : НА НГУ, 2016. 281 с.
43. Кочюнас Р. Психологическое консультирование и групповая психотерапия : уч. пособ. для вузов. Москва : Академический проект; Трикста, 2004. 464 с.
44. Кочюнас Р. Психотерапевтические группы: теория и практика. Москва : Академический проект, 2000. 240 с.
45. Краткий психологический словарь. Москва : Политиздат, 1982. 212 с.
46. Кроль Л., Михайлова Е. Тренинг тренеров: как закалялась сталь. Москва : Независимая фирма “Класс”, 2002. 192 с.
47. Лефтеров В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ : монографія. Донецьк : ДЮІ, 2007. 242 с.
48. Лефтеров В. А. Социально-психологический тренинг “Коммуникация – Стресс – Безопасность”. *Вісник Харківського університету*. 2002. № 550. Ч. 2. С. 166–170.
49. Лефтеров В. О. Психотренінгові технології у системі професійної підготовки працівників ризиконебезпечних професій. *Проблеми екстремальної та кризової психології* (збірник наукових праць). Харків : УЦЗУ, 2007. Вип. 3. Ч. 1. С. 361–368.
50. Логачов М. Г. Психологічна підготовка особового складу спеціальних підрозділів ОВС до дій в екстремальних ситуаціях : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06. Харків, 2001. 16 с.

51. Макаревич О. П. Психологічна підготовка особистості до поведінки в складних ситуаціях : монографія. Київ : НАОУ, 2001. 183 с.
52. Максименко С. Д. Комплекс активних методів та форм психологічної підготовки підприємців до підвищення ефективності підприємницької діяльності. *Актуальні проблеми психології*. Том. I. Соціальна психологія. Організаційна психологія. Економічна психологія : зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ : Міленіум, 2005. Ч. 14. С. 3–9.
53. Макшанов С. И., Хрящева Н. Ю. Психогимнастика в тренинге. Санкт-Петербург : Каталог, 1993. Ч. 1, 2. 248 с.
54. Макшанов С. И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика : монография. Санкт-Петербург : Образование, 1997. 238 с.
55. Мансуров Р. М. Использование методики психофизиологического контура с обратной связью в сложных видах операторской деятельности. *Проблемы инженерной психологии* : матер. VII Всесоюзной конф. по инженерной психологии. Ленинград, 1990. С. 112.
56. Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг. Москва : Когито-центр, 2001. 251 с.
57. Ментс М. В. Эффективный тренинг с помощью ролевых игр; пер. с англ. А. Смирнова. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 208 с.
58. Месников В. И. Повышение эффективности процесса морально-психологической подготовки молодых воинов внутренних войск к служебно-боевой деятельности : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 19.00.09. Санкт-Петербург, 1996. 17 с.
59. Моляко В. А. Психологическая готовность к труду на современном производстве. *Трудовая подготовка учащихся в межшкольных комбинатах : психологический аспект*. Киев : Рад. школа, 1988. С. 7–13.
60. Морено Дж. Театр спонтанности; пер. с англ. С. Инкина; под. ред., авт. вступ. Б. И. Хасан. Красноярск : Фонд ментального здоровья, 1993. 474 с.
61. Морено Дж. Психодрама; пер. с англ. Г. Пимочкиной, Е. Рачковой. Москва : Апрель Пресс, ЭКСМО-Пресс, 2001. 528 с.
62. Мороз Л. І., Яковенко С. І. Використання сучасних інформаційних технологій у професійно-психологічному тренінгу. Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку: матер. міжнар. наук.-практ. конф., 27-28 трав. 2005 р., Донецьк: у 2 ч. Донецьк : ДЮІ МВС при ДонНУ, 2005. Ч. 1. С. 21–28.
63. Мороз Л. І. Основи професійно-психологічного тренінгу (у запитаннях та відповідях) : навч. посібник. Київ : Вид. ПАЛИВОДА А. В., 2004. 130 с.
64. Мороз Л. І. Професійно-психологічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС) : монографія. Івано-Франківськ : ЗАТ “Надвірнянська друкарня”, 2007. 312 с.
65. Мороз Л. І. Теоретичні засади та організація психологічного тренінгу в органах внутрішніх справ : монографія. Київ : Вид. ПАЛИВОДА А. В., 2005. 228 с.

66. Муравицкий А. Психологическая подготовка спасателей. *Гражданская защита*. Москва, 2003. № 3. С. 26–29.
67. Мюнстенберг Г. Психология и экономическая жизнь. Ленинград : Госиздат, 1924. 262 с.
68. Немчин Т. А. Пути и средства управления нервно-психическим напряжением. *Экспериментальная и прикладная психология*. 1979. № 9. С. 72–86.
69. Никандров В. В. Антитренинг, или контуры нравственных и теоретических основ психотренинга. Санкт-Петербург : Речь, 2003. 176 с.
70. Никитин Б. П. Развивающие игры. Москва : Педагогика, 1985. 120 с.
71. Никифоров Г. С. Надежность профессиональной деятельности. Санкт-Петербург : СПбУ, 1996. 316 с.
72. Никифоров Г. С., Филимонок Л. И. Исследование влияния индивидуально-психологических особенностей на эффективность тренажерной подготовки и практической деятельности. *Психофизиологические проблемы безопасности полетов в гражданской авиации*. Ленинград, 1986. С. 27–36.
73. Перлз Ф., Гудмен П., Хефферлин Р. Практикум по гештальт-терапии / Ф. Перлз ; пер. с англ. Ю. С. Уокер. Санкт-Петербург : Речь, 1995. 445 с.
74. Петровская Л. А. Теоретические и методические вопросы социально-психологического тренинга. Москва : Изд-во МГУ, 1982. 168 с.
75. Петрушин С. В. Психологический тренинг в многочисленной группе. Москва : Академический проект, 2002. 256 с.
76. Платонов К. К. Основные вопросы наземной тренировки при летном обучении. *История советской психологии труда*: тексты. Москва : Изд-во МГУ, 1983. С. 156–171.
77. Платонов К. К. Психологические вопросы теории тренажеров. *Вопросы психологии*. 1961. № 4. С. 18–32.
78. Поляков А. В. Психологическое сопровождение сотрудников полиции. *Учёные записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы*. Санкт-Петербург, 2014. № 2. Т. 22. С. 53–57.
79. Практикум по арт-терапии / под ред. А. И. Копытина. Санкт-Петербург : Питер, 2000. 448 с.
80. Приходько І. І. Психологічна безпека персоналу екстремальних видів діяльності (на прикладі військовослужбовців внутрішніх військ МВС України) : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.09. Харків, 2014. 444 с.
81. Про затвердження Інструкції з організації психологічного супроводу виконання службово-бойових завдань особовим складом Національної гвардії України : наказ командувача НГУ від 1 вер. 2017 р. № 555.
82. Про затвердження Методичних рекомендацій про засади побудови та порядок експлуатації психологічної смуги імітації екстремальних (бойових) умов службово-бойової діяльності підрозділів Національної гвардії України : наказ командувача НГУ від 4 квіт. 2016 р. № 188.
83. Про затвердження Положення з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України : наказ МВС України від 13 квіт. 2012 р. № 318.

84. Про затвердження Положення про психологічне забезпечення в Національній гвардії України : наказ МВС України від 8 груд. 2016 р. № 1285.
85. Психогимнастика в тренінге / под ред. Н. Я. Хрящевой. Санкт-Петербург : Ювента, 1999. 222 с.
86. Психологическая энциклопедия / под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха; пер. А. А. Алексеева. Санкт-Петербург : Питер, 2006. 1 096 с.
87. Психотерапевтическая энциклопедия / под. ред. Карвасарского Б. Д. Санкт-Петербург : Питер Ком, 1998. 752 с.
88. Роджерс К. Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека / пер. с англ.; под. ред. Е. И. Исениной. Москва : Издательская группа “Прогресс”; “Универс”, 1994. 480 с.
89. Рубинштейн С. Л. Принцип творческой самодеятельности. *Вопросы психологии*. 1986. № 4. С. 101–109.
90. Рудестам К. Групповая психотерапия / пер. с англ. А. Голубева. Санкт-Петербург : Питер, 1999. 384 с.
91. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика ; пер. с англ. / под общ. ред. Л. П. Петровского. Москва : Прогресс, 1993. 368 с.
92. Свон Р. Д. Эффективность правоохранительной деятельности и ее кадровое обеспечение в США и России. Санкт-Петербург : Алетейя, 2000. 296 с.
93. Спенсер Г. Личность и государство; пер. с англ.; под ред. Я. А. Рубакина. Челябинск : Социум, 2007. 207 с.
94. Спенсер Г. Основы психологии. Санкт-Петербург, 1869. 412 с.
95. Терлецкая Л. Н. Основы моделирования ролевой игры в тренинге партнерского общения. *Психолог-вкладка*. 2003. № 37. С. 2–3.
96. Федотов А. Ю. Системно-структурный подход в профессиональной подготовке сотрудников ОВД. *Психопедагогика в правоохранительных органах* 2015. № 1 (60). С. 3–6.
97. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика; пер. с нем. Поляковой М. Москва : Генезис. 2007. 267 с.
98. Форверг М. Характеристика социально-психологического тренинга поведения. *Психологический журнал*. 1984. № 4. С. 57–65.
99. Фрейд З. Психоаналитические этюды; пер. с нем. А. М. Боковой ; сост. Д. И. Донской, В. Ф. Круглянский. Минск : Беларусь, 1991. 604 с.
100. Шиллер Ф. Письма об эстетическом воспитании человека. Собр. соч.: в 7 т.; пер. с нем. Э. Радлова. Москва : Художественная литература, 1957. Т. 6. 392 с.
101. Эльконин Д. Б. Психология игры. Москва : Педагогика, 1978. 304 с.
102. Ялом И. Теория и практика групповой психотерапии. Санкт-Петербург : Питер, 2000. 576 с.
103. Ямницький В. М. Психологічні чинники розвитку життєтворчої активності особистості в дорослому віці : автореф. дис. ... докт. психол. наук : 19.00.0 “Педагогічна та вікова психологія”. Київ, 2005. 34 с.

104. Ярошевский М. Г. История психологии. От античности до середины XX века : учебн. пособ. для выпускников учебных заведений. Москва : Академия, 1997. 416 с.
105. Aldwin C. M. Stress, coping, and development, Second Edition: An Integrative Perspective. New York: Guilford, 2007. 432 p.
106. Argelander H. Gruppenprozesse. Wege zur Anwendung der Psychoanalyse in Behandlung, Lehre und Forschung. Reinbek (Rowohlt), 1972. 224 p.
107. Bion W. R. Erfahrungen in Gruppen. Stuttgart (Klett), 1971. 336 p.
108. Bion W.R. A Theory of Thinking. *Int. Journ.* 1962. P. 43, 306–310.
109. Campbell C.P. Training Course/Program Evaluation: Principles and Practices. *Journal of European Industrial Training*. 1998. Vol. 22, № 8. P. 323–344.
110. Cenin M. Podstawy teoretyczne stosownych metod treningu psychologicznego. *Acta Bratisl. Pr. Psychol.* 1990. № 22. С. 35–64.
111. Ezriel H. Ubertragung und psychoanalytische Deutung in der Einzel-und Gruppenpsychotherapie. *Psyche 14*. 1960. P. 476–523.
112. Foulkes S.H. Gruppenanalytische Psychotherapie. Kindler, Munchen, 1974. 358 p.
113. Garavan T.N. Training, Development, Education and Learning: Different or Same? *Journal of European Industrial Training*. 1997. Vol 21. № 2. P. 39–50.
114. Goldstein J.L. Training: Program development and evaluation. Monterey, Calif: Brooks /Cole, 1974. 342 p.
115. Lakin M. Interpersonal encounter: Theory and practice in sensitivity training. New-York, 1972. 482 p.
116. Luenda E. Charles et al. Shift Work and Sleep: The Buffalo Police Health Study. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*. 2007. №. 2. P. 215–227.
117. Maddi S. Hardiness training for high risk undergraduates. *Journal*. 2002. № 22. P. 450–455.
118. Pines M. Group Analzsis and Healing. *Group Analysis*. 1989. P. 417–429.
119. Rogers C. Clientcentered therapy. Boston, 1965. 476 p.
120. Rozen E. Dance in psychotherapy. New-York: Columbia University Press, 1974. 266 p.
121. Salter A. Conditioned reflex therapy. New-York, 1973. 179 p.
122. Skinner B. F. The technology of teaching. New York : Appleton-Century-Crofts, 1968. 516 p.
123. Slavson S. Personality qualifications of a group psychotherapist. *International Jornal of Group Psychotherapy*, 1962. № 12. P. 411–420.
124. Training Evaluation and Measurement Methods / Houston : Gulf Publishing Co, 1990. 424 p.
125. Tuckman B. Methoden und Theorien der Gruppenpsychotherapie in psychoanalytischer und tiefenpsychologischer Perspektive. Frommholz, Stuttgart, 1984. 319 p.
126. Wundt W.B. Elements of folk psychology: Outlines of a psychological history of the development of mankind. London : Alien & Unwin, 1916. 438 p.

ДЛЯ ПОДАТОК

ДЛЯ ПОДАТОК

Навчальне видання

Колесніченко Олександр Сергійович
Мацегора Яніна Володимирівна
Приходько Ігор Іванович
Юр'єва Наталія Вікторівна
Байда Максим Степанович

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ
ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Практичний посібник

Редактор *Т. М. Требушкова*
Коректор *О. І. Тищенко*
Комп'ютерне макетування *А. О. Теплової*

Формат паперу 60×84/16. Ум. друк. арк. 9,13. Тираж 30 прим. Зам. № 763.

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