



**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ
УКРАЇНИ**

**ПРОФЕСІЙНИЙ ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ
УКРАЇНИ**

Посібник

Рецензенти:

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 оперативного-тактичного факультету Національної академії Національної гвардії України, к.психол.н., доцент.

Професійний психологічний тренінг військовослужбовців Національної гвардії України [Текст] : посібник / О.С. Колесніченко, Я.В. Мацегора, І.І. Приходько та ін. – Х. : НАНГУ, 2018. – 206 с.

У посібнику розглянуто психологічні особливості службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України, зміст їх психологічної підготовки. При написанні першого розділу посібника «Роль професійного психологічного тренінгу у морально-психологічному забезпеченні службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України» було використано наукові праці та практичні розробки теоретиків та практиків О.М. Бандурка, В.О. Криволапчук, І.В. Клименко, Л.А. Кириєнко, С.В. Кушнарьов, В.О. Лефтеров, Г.А. Литвинова, Л.І. Мороз.

Представлені авторські програми професійно-психологічних тренінгів «Мотиваційні ресурси життєстійкості» та «Формування психологічної готовності особистості до службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України», які спрямовані на розвиток компонентів психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності, та формування у них відповідних мотиваційних структур та навичок поведінки в стресових ситуаціях.

Призначені для використання, психологів та керівників підрозділів Національної гвардії України офіцерів по роботі з особовим складом, структурних підрозділів служби психологічного забезпечення Національної гвардії України, а також слухачів курсів удосконалення кваліфікації офіцерського складу психологічного профілю.

АВТОРИ-УКЛАДАЧІ:

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

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1 РОЛЬ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ У МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ	6
1.1. Історія та розвиток професійного психологічного тренінгу в Україні та світі.....	6
1.2 Основи, принципи та групові феномени професійного психологічного тренінгу	30
1.3 Особливості психологічної підготовки військовослужбовців Національної гвардії України	48
РОЗДІЛ 2 ПРОФЕСІЙНИЙ ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ «МОТИВАЦІЙНІ РЕСУРСИ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ», ЯК ЗАСІБ ПРОФЕСІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ...	61
2.1 Цільова настанова професійного психологічного тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості”	61
2.2 Програма професійного психологічного тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості”	67
РОЗДІЛ 3 ПРОФЕСІЙНО ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ, ЯКІ СКЛАДАЮТЬ СТРУКТУРУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ДО СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	102
3.1 Цільова настанова до психологічного тренінгу щодо формування психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності	102
3.2 Програма професійного психологічного тренінгу щодо формування психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності	102
ВИСНОВКИ	155
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	158
ДОДАТКИ	171

ВСТУП

Питання, пов'язані з вивченням психічного здоров'я людини та шляхів його збереження, тривалий час викликають цікавість у дослідників. Найбільшу увагу йому приділяли представники медичних наук (медичної психології, патопсихології, психіатрії, психотерапії), у дослідженнях 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 військовослужбовців, то цим питанням приділяли увагу 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 В.О. та інші) [78; 92; 96; 105; 116; 117]. Українські вчені також проводили дослідження з питань збереження психологічного здоров'я фахівців екстремального профілю. Можна виокремити посібники та рекомендації, підготовлені такими авторами, як О.М. Бандурка, В.О. Криволапчук, І.В. Клименко, Л.А. Кирієнко, О.С. Колесніченко, С.В. Кушнар'єв, В.О. Лефтеров, Г. А. Литвинова, Л.І. Мороз та ін. [7; 42; 48]. Автори порушували питання психогігієни 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.

Сьогодні існують сучасні психологічні технології, що активізують і загострюють проблему покращення професійно-психологічної підготовки військовослужбовців Національної гвардії України. Узагальнений досвід і рівень розвитку психології екстремальної діяльності вже сьогодні дозволяють якісно підвищити рівень професіоналізму в службово-бойовій

діяльності військовослужбовців НГУ шляхом впровадження психотренінгових технологій. Отриманий досвід виконання службово-бойових завдань в екстремальних умовах показав, що професійно-психологічна підготовленість військовослужбовця – це не просто бажана частин його майстерності, але й обов'язкова складова професійної майстерності. Професійна майстерність військовослужбовця Національної гвардії України органічно включає в себе людину і його психіку, складається не тільки з військової спеціальної навченості, але і психологічної підготовленості. Якщо у нього немає такої підготовленості, немає і справжньої майстерності.

У зв'язку з цим дуже важливо, щоб військовослужбовці НГУ змогли опанувати методи, які дозволяють розвинути необхідні професійно важливі якості, що забезпечують їх психологічну готовність, яка відображає психологічну структуру вольового акту; психологічну безпеку особистості, в основі якої є система саморегуляції; стресостійкість (життестійкість), функція 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 великий інтерес представляє організація та впровадження професійно-психологічного тренінгу військовослужбовців Національної гвардії України – вельми перспективний напрям професійно-психологічної підготовки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ З ФАХІВЦЯМИ ЕКСТРЕМАЛЬНОГО ПРОФІЛЮ

1.1. Історія та розвиток професійного психологічного тренінгу в Україні та світі

Як самостійний метод роботи з людьми тренінг виник у ХІХ столітті спочатку в медицині. Пізніше, у ХХ столітті, 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 тридцятих років ХХ століття, груповий рух у психотерапії і практичній психології став набувати 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 тому набув статусу достатньо популярного.

Одними з перших дослідників, що здійснили вивчення групових методів, їх функцій і механізмів на рубежі ХІХ і ХХ століть, 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 використовується багатьма психологами у 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, які вже частково описані у першому розділі роботи – психоаналізу, біхевіоризму, гештальтпсихології, 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, цілий ряд його послідовників активно використовували психоаналітичне лікування в групах [99]. У першу чергу 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 і допомагає їх модифікувати [23, с. 8].

Психоаналіз групи виходить з психоаналітичних концепцій і усвідомлює себе як особливу сферу їх застосування. У класичному індивідуальному психоаналізі виділяється три основоположні концепції лікування в історичному і змістовному відношенні: 1) концепція зміни за допомогою усвідомлення витисненого 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 за допомогою коригуючого емоційного досвіду. Ці три концепції є розвитком психоаналітичного дослідження і теорії, яка в зростаючому ступені враховує вплив і умови первинної соціалізації, а в даному контексті, особливо, вплив найбільш ранніх об'єктних відносин. Міжособистісні процеси у групі отримують різну оцінку в рамках класичних концепцій психоаналізу. Не дивлячись на те, що в кожній з них йде мова про міжособисті процеси і регресію як наслідки групової ситуації, в оцінці цих процесів існують значні відмінності.

Точне психоаналітичне дослідження групової психотерапії проводилося в 40–і роки ХХ сторіччя, перш за все, У.Р. Біоном і С.Х. Фоулксом. Вони узагальнювали досвід роботи з групами і сформулювали дві дуже різні теорії, які сьогодні вважаються класичними психоаналітичними концепціями

групових процесів [112].

У концепціях У.Р. Біона, Х. Едріля, Х. Аргеландера і ряду інших авторів групові події розуміються та інтерпретуються переважно в контексті перенесення на ведучого групи, а перенесення учасників групи один на одного розуміються як опір проти розкриття ведучим негожих бажань групи [106; 108; 111]. Біонівська модель групи як цілого у своїх теоретичних підставах продовжує традицію З. Фрейда і М. Кляйн щодо психології мас, у якій вони описують схильність індивідуумів у групі до регресії, їх 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. Всі інтерпретації У.Р. Біон рекомендує націлювати на всю групу, концентруючись на тривозі, яка відповідає домінуючій у даний момент базисній установці.

У.Р. Біон описує наступні динамічні базисні установки, що повсюдно зустрічаються в групах: 1) залежність; 2) боротьба-втеча; 3) утворення пар. Разом з цими основоположними установками У.Р. Біон 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 продовжена буде лише та, 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. Фоулкс, М. Пайнс і деякі інші автори акцентують на процесах інтеракції усередині групи, на заохоченні комунікації і на проявах взаємного перенесення між учасниками. У цьому випадку формування перенесення на

ведучого групи може розглядатися як опір обробці відчуттів, викликаних груповими процесами [112;118].

Концепція С.Х. Фоулкса ґрунтується на припущенні основоположної соціальності людини і визначає групу як мережеву систему. Ключовою ідеєю теорії С.Х. Фоулкса щодо психічної динаміки у терапевтичній групі, на відміну від У.Р. Біона, було те, що учасники формують перенесення не тільки на ведучого групи, але і один на одного. Внаслідок цього як у відношенні один до одного, так і відносно терапевта вони розвивають свої специфічні способи поведінки. Так, у груповій ситуації виникає особлива мережева система свідомих і несвідомих відносин, в яких беруть участь всі, у тому числі і 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 його думку, група розвиває специфічну для неї культуру тлумачення, а повідомлення членів групи розуміються як асоціації, реакції і відповіді на попередню групову подію. Подібні інтеракції, що відбуваються в групі, С.Х. Фоулкс відносить до найважливіших терапевтичних чинників. При цьому величезну роль грає ідентифікація членів групи між собою. За допомогою поняття «матриця» С.Х. Фоулкс позначив сукупність основних психічних і комунікативних структур учасників групи як індивідуальні структури, що беруть свій початок в інфантильному розвитку, так і всі наявні форми інтеракційних зв'язків. Надалі С.Х. Фоулкс спробував описати процеси, що відбуваються в цій комунікативній мережі, які він визначив як специфічні чинники групового процесу, що сприяли поглибленню і збагаченню комунікації. Він назвав такі чинники: соціалізація, феномен дзеркала, феномен конденсатора, обмін, груповий форум, групова підтримка [112].

Психотерапевтами, що використовували психоаналіз у групі, були також Л. Уендер, П. Шильдер, Т. Барроу (він, до речі, першим запропонував термін «груповий аналіз»), А. Вольф (який усупереч Т. Барроу вважав

правильнішим термін «аналіз у групі»; він же ввів 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 при безпосередній взаємодії учасників [123]. Керуючись цим, С. Славсон організував психоаналітичні групи для дітей і підлітків, які досить успішно виконували терапевтичні завдання.

З 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 мав психодраматичний підхід, запропонований Дж. Морено. Як вже було вище сказано, саме психодраму можна вважати першим у психологічній практиці методом групової психотерапії. Своє вчення Дж. Морено назвав «Соціономією» і воно містить 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. Дж. Морено 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 його життєвих ситуацій. Сценічне дійство з високою емоційною напругою вирішується внутрішнім очищенням (катарсисом), сприяючи появі інсайту (освянення) і через нього переосмислення і вирішення внутрішньоособистих і

міжособистих проблем протагоніста. При цьому полегшення досягає не тільки протагоніст, але й інші учасники психодрами. Результативність гри підвищується за рахунок обговорення пережитого, обміну враженнями і відчуттями, повністю використовується внутрішньогруповий взаємовплив [60; 61].

Дж. Морено підкреслював, що між виконанням ролі в психодрамі і грою в дійсному театрі існує кардинальна відмінність, оскільки професійні актори грають те, що написав автор, і вони обмежені у своїх діалогах текстом. Професійний актор повинен мати здібності перевтілюватися в того персонажа, якого він грає, виконуючи роль, саме в театральній дії, а не в реальному житті. У психодраматичному спектаклі акторство може зашкодити.

На думку Дж. Морено, багато людей реалізує рольову поведінку в реальному житті подібно до акторів у театрі. У них відсутня спонтанність, вони втягнуті в здійснення беззмістовних ритуалів і поводяться у межах тих ролей, які пропонують їм оточуючі. Психодрама дає можливість подолати «стійкі моделі» поведінки за сценарієм, вона 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 спектаклю, знаходили рішення специфічних особистих проблем.

Те, що в психодрамі людина уявляє себе у великій кількості ролей (наприклад, чоловік може уявити себе жінкою, молодий – старим, дорослий – дитиною тощо), значно розширювало її інтерперсональний досвід, давало можливість модифікувати своє відношення (установки), стати пластичнішим.

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 і образи власної особи. Дж. Моренно вважав, що психодрама створює терапевтичний ефект не тільки у глядача («повторний катарсис»), а і у творця ролі – актора, який представляє драму, і одночасно катартично розшифровує свою життєву поведінку» [61, с.16].

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

Слід зазначити, що психодраматичний підхід дав колосальний імпульс розвитку не тільки психотерапії, але і психологічному 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 взаємодій і завдяки цьому побачити індивідуальний запрограмований стиль життя – сценарій. Як відзначає В.Ю. Большаков, трансактний аналіз – «це психологічний метод, який допомагає людям підійти раціонально до аналізу власної і чужої поведінки, краще усвідомлювати себе і структуру своєї особи, 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 4 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. Реконструктування – зсув дієвих акцентів, здійснюваний клієнтами відносно 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, і відбувається перетворення позитивного досвіду на конструктивний [13].

У концепції усвідомлення людьми прихованих психологічних ігор і сценаріїв Е. Берна основна ідея полягала в тому, що «усередині кожного існує немов декілька осіб, і одна з них 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 в тому, щоб навчитися виділяти особу «Дорослий» у своїй власній свідомості і поведінці і в свідомості і поведінці інших людей, добиватися спілкування на рівних «Дорослий» – «Дорослий».

Цінність концепції Е. Берна в тому, що вона ставить за мету формування чесної, доброзичливої особистості шляхом програвання ігор. Саме гра дає можливість знайти 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 їх учасників, які іноді і не знають, що вони грають. Це – театральність неусвідомленого перевтілення, ефект маски, що приростає до обличчя [12; 13].

В основі тілесно-орієнтованих тренінгів лежить ідея взаємовпливу фізичного (тілесного) і духовного (психологічного) компоненту особи. Один з провідних ідеологів тілесно-орієнтованої терапії В. Райх визначає суть

особистісного зростання клієнтів під впливом тренінгу як процес розсмоктування психологічного і фізичного панцира, поступове перетворення на вільнішу і відкриту людську істоту. Психологічне втручання спрямоване на виявлення конфлікту між усвідомленим і несвідомим і «розсмоктування панцира», тобто зняття психічних затисків і комплексів [87].

Велике значення для групової психотерапії і груп тренінгу мали ідеї школи германо-американського психолога К. Левіна, адже саме вони лежали в основі концепції лабораторного тренінгу в США. А відома «теорія поля» К. Левіна 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 напруги, що прагне до розрядки, в якій і полягає, за К. Левіном, задоволення потреби. Розрядка потреби здійснюється в певній ситуації, що К. Левін називає психологічним полем. Суб'єкти, що знаходяться в межах поля, взаємопов'язані з системою об'єктів-спонукачів, які існують «тут і зараз» в суб'єктивному просторі людини. Ці об'єкти-предмети поля являють собою позитивно і негативно заряджені валентності по відношенню до 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, називаються польовою поведінкою; її нормальний варіант припускає, що об'єкт управляє поведінкою через відповідність потребі. Але можливі варіанти, коли людина підкоряється 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 і установки, саме знаходячись у групі. Розроблений К. Левіном підхід до вивчення

діяльності груп отримав назву «дієвого дослідження». Так завдяки безпосередній дослідницькій і практичній діяльності К. Левіна з'явилися Т-групи – перші тренінгові групи, які являли собою навчальні лабораторії.

Згодом, на матеріалі праць К. Левіна та інших авторів в 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 і медицині. Концепція даної 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 будуються 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 на встановлення міжособистісних відносин, на які вони зазвичай не вирішуються 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, в межах психодинамічного підходу основною детермінантою особистісного розвитку і поведінки розглядаються несвідомі психічні процеси. Психологічне втручання спрямовується на «витягування несвідомого назовні» і прояв несвідомого у зовнішньому плані.

З іншої, не менш знаменитої, психологічної школи біхевіоризму народилися групи тренінгу умінь, орієнтовані на поведінкові моделі навчання. Вже з 1940-х років у практиці біхевіоральної терапії чітко визначається установка на групову форму роботи. І це не випадково, оскільки центральне місце в теорії біхевіоризму належить провідному впливу середовища (зокрема соціального) на поведінку, виражену знаменитою формулою «стимул – реакція» ($S \rightarrow R$) [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 його 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 за рахунок використання 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 десенсібілізації (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 «в 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 даному місці збору групи (принцип «тут і зараз»).

Біхевіорально-орієнтовані тренінги, направлені на вироблення не цілісних стратегій поведінки, а одного вузького поведінкового навику, який 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 і самоцінності людської особистості. Головне тут – усвідомлення цінності свого існування, ухвалення відповідальності за досконалі вчинки, вирішення проблеми автентичності – «відповідності способу буття людини в світі внутрішній природі її особистості» [16, с. 27].

Гуманістична психотерапія ґрунтується на таких вихідних постулатах:

- лікування є зустріч 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 свого способу думок і поведінки [28; 49].

Представники гуманістичного напрямку Г. Олпорт (1937), А. Маслоу (1954) бачили 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 знамениту «Я-концепцію» і, що особливо важливо для нашої теми, впровадив у психологічну практику не менш знаменитий метод клієнт-центрованої терапії. Суть 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 вважається саме К. Роджерс. До цього підходу можна віднести так само широко відомі напрями в психологічному тренінгу як 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 використання недирективної ігротерапії.

У 60-ті роки ХХ століття виникає рух тренінгу соціальних і життєвих умінь (social/life skills training), що спирається на традиції гуманістичної психології К. Роджерса. Такі тренінги застосовувались 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 наступні: учасники кола постійно спонукаються тренером до фіксації, оцінки й інтерпретації поведінки інших учасників кола; у групі заохочується спонтанність, прояв почуттів; заохочується 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 і сполучаючи їх із власними ідеями і знахідками, Ф. Перлз заснував метод гештальт-терапії. Достоїнством техніки гештальта є поєднання глибинного психоаналізу, гуманістичної психології і психодрами.

«Гештальт» з німецької мови – «конфігурація частин, образ, цілісність». Гештальт – це процес усвідомлення потреби, що домінує в даний момент (фізіологічної або психологічної), і її задоволення у контакті з навколишнім середовищем. Своєрідним девізом гештальт-терапії служить знаменитий 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 довіряйся почуттям». Основні принципи гештальта:

- 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» і «саморегуляція». У психокорекційній групі фігурою (гештальтом) вважається почуття, яке необхідно виразити, все 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

вказати, що, не дивлячись 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 в ході розгляду окремих проблемних питань тем, блоків, модулів тощо, незмінно виявляються три послідовні стадії.

Перша стадія – діагностико-констатуюча. Вона характеризується оголенням проблем, що існують в даний 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 поставлені завдання так, як вони можуть робити це без стороннього втручання і спеціального навчання. Тільки виведення проблемних областей з внутрішнього плану в зовнішній – поведінковий, створює серйозну передумову для їх подальшої корекції.

Друга стадія – моделюючо-еталонна – характеризується побудовою моделі ідеальної поведінки. У поведінковій психології це здійснюють через штучне створення еталону 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, які 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 еталону. У поведінковій психології це досягається через диференціацію підкріплення: позитивне підкріплення успішної поведінки і руйнування старих 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 інтеграції [103]. Спільною рисою всіх методів є розуміння людини як певної цілісності, рух у напрямі подолання фрагментарності свідомих і несвідомих компонентів. Особливістю інтегративних психотехнологій виступає їх універсальність 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 та ін.) [114] тощо.

Разом з практично незмінною логікою побудови групового процесу загальним для всіх без виключення тренінгів є наявність у тій або іншій мірі ігрового компоненту. Тобто головною дією будь-якого тренінгу виступає гра. Тому окремого розгляду, на наш погляд, вимагають історичні аспекти

виникнення і наукового вивчення гри, рольової гри, як одного з основних методів тренінгу, не залежно від того, в 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. [25; 94; 95; 100; 101; 126]. Вони зробили значний внесок до розробки теорії рольових ігор.

Якщо тренінг як метод і форма навчання та розвитку виник відносно недавно, то походження рольових ігор можна пов'язувати з початком розвитку цивілізації. Тоді рольові ігри повинні були допомогти людині вижити серед непізнаного, реалізувати потребу в контролі над силами природи, які впливали на її життя. Антропологи виявили основні функції використання рольових ігор:

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

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

Початок розробки теорії гри зазвичай пов'язується з іменами таких мислителів ХІХ століття, як Ф. Шіллер, Г. Спенсер, В. Вундт. Розробляючи свої філософські, психологічні і, головним чином, естетичні погляди, вони в декількох положеннях торкалися і гри як одного з найпоширеніших явищ життя, пов'язуючи походження гри з походженням мистецтва.

Для Ф. Шіллера гра є естетична діяльність. Надмір сил, вільних від зовнішніх потреб, є лише умовою виникнення естетичної насолоди, яка, за

Ф. Шіллером, приносить гра. Запровадження Ф. Шіллером насолоди як констатуючої ознаки, загальної для естетичної діяльності і гри, здійснило вплив на подальшу розробку проблем гри [100].

Г. Спенсер також приділяє грі певне місце, хоча спеціально не займається створенням теорії гри. Його інтерес до гри, як і у Ф. Шіллера, визначений інтересом до природи естетичної насолоди. Проте до проблеми надлишку сили, про яку говорить Ф. Шіллер, Г. Спенсер залучає ширший еволюційно-біологічний контекст [93; 94]. «Діяльності, що називаються іграми, – пише Г. Спенсер, – з'єднуються з естетичними діяльностями однією загальною для них рисою, а саме тим, що ні ті, ні інші 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, – писав він. – Немає жодної гри, яка не мала б собі прототипу в одній із форм серйозної праці, що завжди передує їй і за часом і 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 і, отже, робить метою цей найприємніший результат, який супроводжує працю» [126, с. 226].

В історії людського суспільства гра не може з'явитися раніше праці і раніше форм навіть найбільш примітивного мистецтва. На основі етнографічних даних можна стверджувати, що в сучасному суспільстві дорослих розгорнутих 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 операціям 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 в ході історичного розвитку суспільства в результаті зміни місця людини в системі суспільних відносин. Вона, як і безпосередньо тренінг, соціальна за своїм походженням, за 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 відмітити, що групова психологічна робота має певні традиції і в нашій країні. Науково обґрунтовані індивідуальні форми тренінгу з'являються у нас на початку ХХ століття як засіб подолання обмежень, що накладаються на результати вивчення теоретичних знань, і «безпечного» набуття трудових навичок. Тренування, зокрема ідеомоторне, психотехнічні вправи і ігри створювали можливості формування і зміцнення професійно важливих навичок і вмінь на основі набутих знань і їх перенесення у професійну реальність.

Елементи методів, що отримали згодом найменування тренінгових, активно використовувалися в нас ще в двадцяті-тридцяті роки минулого сторіччя. Своєрідний «психотехнічний бум» перших післяреволюційних десятиліть зумовив вивчення і впровадження в практику психотехнік, що сприяли професійному відбору і консультації, професійному навчанню, боротьбі з виробничим стомленням і нещасними випадками, створенню психологічно обґрунтованих конструкцій машин, інструментів, устаткування, військової техніки, зброї, раціоналізації режимів праці, відпочинку і багато чому іншому. У цей період створювалися спеціальні тренажери, вироблялися прийоми психологічної дії на групу, були розроблені перші ділові ігри, що стали набагато пізніше складовими елементами багатьох тренінгів. У

вітчизняній науці розвиток психотехніки пов'язаний з іменами С.Г. Геллерштейна, І.Н. Шпільрейна, К.К. Платонова та інших [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 і 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 їх психіки до роботи в специфічних або екстремальних умовах професійної діяльності. У вирішенні перерахованих завдань найбільшого поширення набули різноманітні форми психічної саморегуляції. Її різні 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 викликають у операторів, керівників, представників педагогічних професій, військовослужбовців напружені стани, що межують із стресовими. У зв'язку з цим виникала необхідність підготовки професіоналів до усвідомленого довільного 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 років минулого сторіччя. У 90-х роках почала формуватися національна школа тренінгу, чому сприяли вчені і практики, що працюють у Київському національному університеті ім. Т.Г. Шевченка, Інституті психології ім. Г.С. Костюка, Інституті соціальної і політичної психології й інших освітніх і науково-дослідних установах. Серед учених і практиків –

аматорів сучасної психотренінгової школи в Україні можна назвати професора Л.М. Балабанову, професора В.І. Барко, професора О.Ф. Бондаренко, професора В.П. Казмиренка, професора О.В. Тімченка, професора Ю.М. Швалба, дійсного члена АПН України Т.С. Яценко, професора С.І. Яковенка. З кожним роком зростає кількість психологів, які практикують у сфері тренінгу, серед них особливо виділяються Є. Білоножко, Г. Бевз, А. Гірник, С. Дідковський, З. Дружинін, Ю. Живоглядов, Л. Мороз, С. Остапенко, Г. Попова С. Проманенко, С. Хоружий та інші.

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 накладає нові вимоги на сучасні організації: відомства і компанії, установи і підприємства. 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 у всьому 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 орієнтованості і в Україні. Їх діяльність має вельми широкий спектр і спрямована на: підвищення ефективності управління в різних організаційних структурах, покращення взаємодії між співробітниками, створення згуртованих команд і корпоративної культури, організацію спільного дозвілля, поліпшення системи відносин з клієнтами, розробку 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 у різноманітних галузях, особистісне зростання, оздоровлення організму тощо.

Нетривалий розвиток вітчизняного тренінгового руху пройшов декілька етапів, під час яких кілька разів чергувалися спалахи популярності тренінгів і небувалою попиту на них з подальшим охолодженням і навіть недовірою до тренінгових процедур. Проте, розвиток сервісної тренінгової індустрії, формування цілої 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 у цих відомствах. У той же час, масове використання тренінгу, особливо у державних структурах екстремального профілю діяльності, – це справа часу. І вже сьогодні розглядається питання щодо створення власних тренінгових підрозділів, розробки і впровадження відомчих тренінгових продуктів і підготовки відповідних фахівців. У цьому випадку існуватиме внутрішній ринок тренінгу цих відомств і організацій, який цілком можливо 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 на початку 90-х років (фірма Гештальт). Тренінги застосовувалися в системі навчальних закладів Міністерства оборони і, перш за все, у Київському військовому гуманітарному інституті Національної академії оборони України та інших.

Значний досвід проведення тренінгів накопичений у системі спецслужб, особливо в Службі безпеки України. Проте більшість з цих

тренінгів має виражену специфічну та оперативну спрямованість і, як правило, носить закритий (засекречений) характер.

Останніми роками тренінги з розвитку навичок комунікації і саморегуляції, особистісного зростання і формування професійних навичок почали практикуватися в деяких управліннях Міністерства внутрішніх справ України і навчальних закладах цього відомства (Національній академії Національної гвардії України, Національному Університеті цивільного захисту України м. Харків), а також у інших вузах і силових відомств (Національній академії державної податкової служби, Національній академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького, Національній академії оборони України тощо).

У Міністерстві внутрішніх справ України все більш активно використовуються психологічні тренінги службою психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності, яка існує вже більше 10 років. Ця форма і метод психологічної практики виділений в окремий науково-практичний напрям і розробку, перш за все, у вищих навчальних закладах МВС на зразок Харківського національного університету внутрішніх справ, Навчально-наукового інституту підготовки кадрів громадської безпеки та психологічної служби Київського національного університету внутрішніх справ.

Заслуговує на увагу одне з останніх досліджень у галузі застосування психологічного тренінгу для професійного становлення працівників ОВС, яке виконано Л.І. Мороз. Обґрунтовуючи методологічні та прикладні засади професійно-психологічного тренінгу працівників ОВС, Л.І. Мороз 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 органів внутрішніх справ [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 в довгостроковій перспективі. 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 минулого досвіду – 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 сьогодні в 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 і технологія навчання і розвитку. Різноманіття тренінгових підходів, що базуються на концептуальних положеннях різних шкіл і напрямів у психології, серед яких психоаналіз, біхевіоризм, гуманістична психологія та інші, свідчить про поширеність і розгалуженість тренінгу, його універсальність і головне – перспективність. Сьогодні в нашому суспільстві зростає потреба в тренінгах, особливо у сферах, де діяльність людини пов'язана з ризиком, напруженістю, великими психічними і фізичними навантаженнями, високим рівнем відповідальності. Все це обумовлює більш ґрунтовне вивчення феномену тренінгу, його методології, механізмів і принципів.

1.2 Основи, принципи та групові феномени професійного психологічного тренінгу

Не дивлячись 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, тренінг ще не скрізь сприймають адекватно. У таких, відносно «закритих», організаціях як органи внутрішніх справ, тренінг ще часто асоціюється з психодіагностикою, експериментальними дослідженнями, іспитами та іншими таємничими маніпуляціями, які проводять психологи з людьми, що, як правило, мають які-небудь психічні відхилення. Цьому також сприяють існуючі суперечності і неясності у визначенні тренінгу. Численні автори одногосно відзначають, що на сьогоднішній день немає загальноприйнятого поняття «тренінг». Саме ця обставина, а також відсутність загальної теорії психологічного тренінгу, заплутане положення з його різновидами і їх місцем в загальній системі методів психології, недостатня розробленість прикладного використання тренінгу, зокрема, в екстремальних видах діяльності, спонукає нас детальніше зупинитися на розкритті методологічної сутності і визначенні цього поняття.

Термін *тренінг* в перекладі з англійської (training) вживається у різних значеннях, розповсюдженому і обмеженому, які можна цілком адекватно передавати словами підготовка [14] і тренування [76]. Крім цього тренінг означає ще й навчання, виховання, дресирування, систему вправ, зокрема, спортивних, випробування тощо. У цих значеннях поняття тренінгу охоплює колосальний набір різноманітних засобів освоєння досвіду.

Відповідно до багатоаспектності застосування тренінгів, різні автори давали їм різні визначення. Так, цікавим видається визначення тренінгу, яке дає Ю.М. Ємельянов: «...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].

Позначаючи межі поняття «психологічний тренінг», І.В. Вачков відзначає: «...сучасне розуміння тренінгу включає багато традиційних методів групової психотерапії і психокорекції, що вимушує шукати його

витоки у різноманітних напрямках клінічної психотерапії в групах» [20, с. 7].

І.В. Вачков виділяє взагалі чотири основних мети практичної психологічної діяльності і відповідно, чотири способи їх досягнення, які визначаються як мета-методи діяльності психолога: 1) інформування; 2) консультивання; 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 їх виникнення у майбутньому, за рахунок наданої можливості навчитися вирішувати проблеми самостійно [21]. Ключовим моментом тут є те, що «під час тренінгу психологом можуть бути реалізовані і інформування і консультивання і інтервенція» [21, с. 15].

Деякими зарубіжними авторами тренінг визначається як спосіб перепрограмування моделі управління поведінкою і діяльністю людини [110]. Існує 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 поняттями навчання, розвиток і освіта [4; 113]. У співвідношенні понять навчання і тренінгу останній 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 необов'язковою, частиною або етапом формальної програми розвитку або 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 включається в освітню програму. Саме у цій якості він переважно

використовується в різних системах післявузівської освіти [57, с. 98].

У психотерапевтичній енциклопедії під редакцією В.Д. Карвасарського тренінг визначається як сукупність психотерапевтичних, психокорекційних і навчаючих методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання і саморегуляції, спілкування і взаємодії, комунікативних і професійних умінь [87].

В.В. Нікандров визначає: «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, які включені до цих ситуацій у ролі учасників або глядачів. Зрештою психотренінг направлений на підвищення адекватності самосвідомості і 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», як особливу інструментальну дію, що опосередковує. Це знаряддя застосовується для засвоєння нової або 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 і 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 при позначенні цієї групи методів слово «навчання» опускається і 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 очевидний. Іноді він замаскований під безпосередньою метою тренінгу. Наприклад, під метою отримання психотерапевтичного або організаційного ефектів. Але абсолютно ясно, що в цих випадках досягнення необхідного результату немислиме без поточного засвоєння нових знань (про себе, про соціальні зв'язки, про інших людей тощо), засвоєння нових для себе способів спілкування з колегами, вироблення ефективніших прийомів психологічної або професійної взаємодії [53; 54].

У вітчизняній психологічній літературі, яка присвячена аналізу процесів розвитку і вдосконалення компетентності в 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 соціально-психологічного тренінгу – групова дискусія і рольова гра в різних модифікаціях і поєднаннях, які застосовуються для організації внутрішньогрупової взаємодії для розвитку особистості і 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 за два-три дні безперервної роботи.

Загальна мета соціально-психологічного тренінгу конкретизується у таких завданнях:

- 1) оволодіння психологічними знаннями;
- 2) формування вмій 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 посилках 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 соціально-психологічного тренінгу особливий акцент ставиться на створенні клімату довіри, що дозволяє реалізувати більшу в порівнянні з повсякденним спілкуванням інтенсивність відкритого зворотного зв'язку. В 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 задає на перших етапах групові норми і моделі поведінки.

Серед вітчизняних розробників теорії і практики використання соціально-психологічного тренінгу особливо виділяється Л. Петровська. На її

думку, СПТ – це «...практика психологічної дії, заснована на активних методах групової роботи» [74]. Г.І. Марасанов вважає, що соціально-психологічний тренінг – це «активні методи практичної психології» [56, с. 7]. С.В. Петрушин дає йому наступне визначення: «...галузь групової, практичної, орієнтованої на розвиток соціально-психологічної компетентності» [75, с. 33].

Аналіз цілей соціально-психологічного тренінгу дозволяє побачити, що одночасне виконання всіх завдань, які заявляються у списках цілей тренінгів, вкрай нелегке, якщо взагалі можливе. В.Ю. Большаков виділяє три крупні 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.].

Як бачимо, в межах того, що позначається як соціально-психологічний тренінг, можуть реалізовуватися майже взаємовиключні підходи, здійснювані з незв'язаними цілями. У зв'язку з цим, як вже наголошувалося вище, 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 краще 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 використання масованого відеозворотного зв'язку, нерідко називали «відеотренінг ділового спілкування» або просто «відеотренінг». При такому розділенні цільова спрямованість і теоретико-методологічна орієнтація різних видів групового тренінгу була самоочевидною та виразнішою. Для соціально-психологічного тренінгу в якості цілей 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 відзначають Ю.М. Жуков, О.К. Єрофеев з часом проводилося більше розділення тренінгів за ознаками спеціалізації і універсалізації. Виділялись тренінги інструментального й екзистенціального, структурованого і неструктурованого, дидактичного й інтерактивного і, нарешті, компетенціарного й експерієнтального напрямів. Остання з названих бінарних опозицій похідна від назв двох сучасних концепцій, що визначають ідейні підстави існуючих тренінгових технологій [36, с. 100]. Тобто, мова йде про навчання і розвиток, що фокусується на компетенціях, і навчання, заснованого на досвіді. В межах компетенціарного підходу предметом тренінгу є система компетентностей індивідів, груп і організацій, з цією метою розроблена диференційована система понять для опису і оцінки 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. Експерієнтальний підхід, зосереджений на методах навчання, тобто на тому, як учити і вчитися. В межах цього підходу розроблена значна сукупність моделей процесу навчання та процесу набуття досвіду. Саме базове поняття – досвід – залишається недиференційованим і багато в чому не проясненим, що примушує прихильників експерієнтального 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 феномену тренінгу, його універсальний характер і потенціал.

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

Як цілі називаються 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 перераховує 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 репетиторства, 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 І.В. Вачков ще називає як розвиток суб'єктності і визначає його як найбільш гуманним і ефективним [22].

До цілей тренінгу, на наш погляд, необхідно віднести і набуття особистісно-психологічного балансу, оновленого сенсу буття і отримання могутнього життєстверджуючого 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 видається вельми різноманітним, що знаходить підтвердження у працях багатьох дослідників. У той же час всі 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).

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 наступний 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.

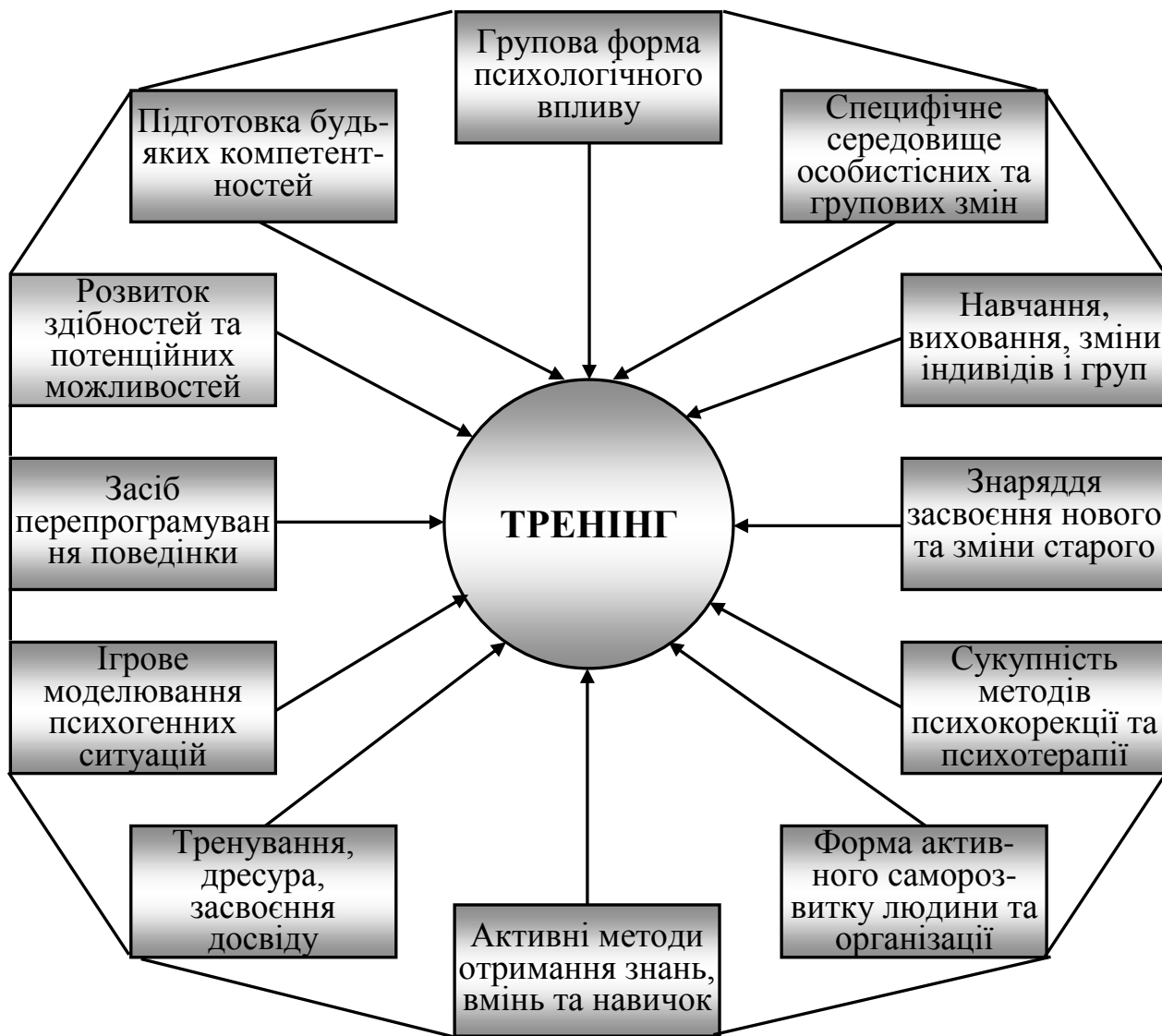


Рис. 1.1 – Різноманітність визначень тренінгу

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

Тренінг дозволяє людині випробувати цілу гамму переживань, які можна порівняти з переживаннями в реальному житті і діяльності. При чому 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 і такі, що запам'ятовуються евристичні почуття, викликані осяяннями, інсайтами, побаченням новим.

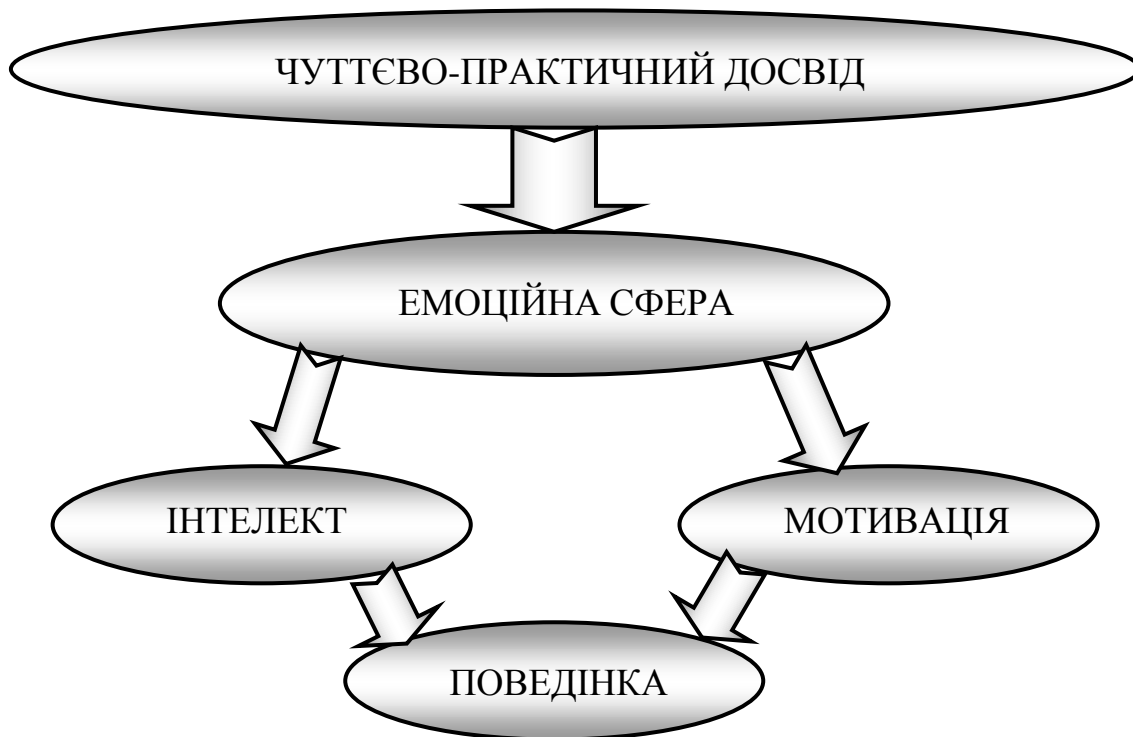


Рис. 1.2 – Основний методичний принцип і механізм проведення тренінгу

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

Взагалі тренінг вважається поліфункціональним методом, у цьому полягає його універсальність і прикладний характер. Аналізуючи численні дослідження, а також наш практичний досвід проведення тренінгів, можна виділити наступні основні функції тренінгу:

– *діагностична* – полягає в можливості явного або прихованого спостереження і 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 прямо чи опосередковано має спрямованість на підвищення ефективності практичної діяльності;

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

Фахівці з психологічного тренінгу [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 ж самі люди від початку до кінця роботи. й групи, склад яких постійно змінюється, як це властиве „групам зустрічей”). При 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].

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

Психотерапевтичний тренінг – різновид психокоригувальної роботи, націленої на отримання психотерапевтичного ефекту, під яким розуміють широке коло психічних змін людини (в першу чергу 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 психокоригувальної роботи, спрямованої на вдосконалення особистісних якостей і самосвідомості людини, що в остаточному результаті повинно сприяти оптимізації її поведінки та самореалізації. Спрямування цього тренінгу відповідає принципам гуманістичної психології. Особистісно орієнтований підхід дозволяє учасникам усвідомити психічні якості, знання та уміння, які вони набувають, як унікальні особистості.

Індивідуальний тренінг – психологічне тренування однієї людини, форма індивідуальної роботи з нею. Основний напрям коригуючого впливу – по вертикалі, тобто від спеціаліста (психолога, тренера) до клієнта. Індивідуальні форми тренінгу широко застосовуються у професійній

підготовці. Тренування (зокрема, ідеомоторне й ідеаторне), психотехнічні вправи й рольові ігри створюють можливості для формування і зміцнення професійно важливих навичок і умінь на ґрунті нових знань та їх перенесення у професійну реальність. Груповий тренінг – тренування декількох людей одночасно. Ця робота базується, як і в індивідуальному варіанті, на вертикальних зв'язках: ведучий – учасник. Горизонтальні зв'язки, тобто вплив членів групи один на одного, не є домінуючими, хоча взаємовплив є важливим елементом роботи. Далі ми розглянемо найбільш поширені види групового тренінгу. Групи зустрічей – різновид тренінгу, що об'єднує людей з однорідними проблемами й може носити „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, яка здійснюється людьми, які прагнуть визначених психологічних змін своєї особистості і поведінки. Сюди можна віднести самокеровані групи анонімних алкоголіків, варіанти груп-аналізу із повним самоусуненням ведучого. Тренінг міжособистісних стосунків подібний до попереднього, його метою є розвиток здатності до продуктивної взаємодії людей, що знаходяться у різних видах стосунків. У деяких випадках увага може концентруватися 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, спрямованих на оптимізацію 1) подружніх стосунків і 2) стосунки між батьками й дітьми. Організаційний тренінг спрямований на вдосконалення спільної діяльності групи і отримання організаційного ефекту, під яким розуміється спектр прогресивних зрушень у функціонуванні організації, представники якої брали участь у відповідному тренінгу. Методичний тренінг (або тренінг

тренерів) – спосіб навчання спеціалістів з тренінгової роботи [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 поведінка людини є результатом навчання, отже тренінг пропонує зразки більш ефективної поведінки. До тренінгів, орієнтованих на поведінкові уміння, відносяться 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, в свою чергу, 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 и 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 зайняти уявлення про нейрофізіологічні механізми взаємодії організму та довкілля, лінгвістичні засоби програмування поведінки людини. Згідно теорії НЛП поведінка людини залежить від суб'єктивної картини світу, репрезентованої за допомогою органів чуття та „ментальних” карт. Саме їх особливості варто брати до уваги та 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 взаємостосунків 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 не часто, головним чином для керівних кадрів. Підводячи підсумки цього підрозділу в контексті наших теоретико-методологічних підходів, вважаємо доцільним 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 присутні 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”.

При здійсненні психологічного супроводу військовослужбовців Національної гвардії України застосовують професійний тренінг–психологічна й просвітницька робота, яка проводиться з метою розвитку їх професійно значущих психологічних якостей або підвищення ефективності спільної професійної діяльності. Як правило, проводиться 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 Національної гвардії України є професійно-психологічна підготовка. Організація професійно-психологічної підготовки військовослужбовців Національній Гвардії України 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 (надаання) психологічної допомоги (самодопомоги), а також психологічної стійкості 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, в першу чергу до професійно важливих. Особливості цієї діяльності вимагають розвитку емоційно-вольової стійкості у військовослужбовців, формування у них психологічної надійності при впливі стресових факторів. Основні завдання психологічної підготовки полягають у тому, щоб:

- підвищити психологічну стійкість військовослужбовців до дії стрес-факторів і їх поєднань, типових для Національної гвардії України;
- розвинути у військовослужбовців психологічні якості, сформувані особливі характеристики навичок і умінь, що сприяють високоефективному

виконання всіх професійних дій в будь-яких складних і небезпечних умовах службово-бойової діяльності.

Психологічна підготовленість є комплексною складовою професійної майстерності військовослужбовців. Ця сукупність сформованих і розвинених психологічних характеристик військовослужбовців, що відповідають специфічним і важливим психологічним особливостям службово-бойової діяльності та виступаючих однією з необхідних передумов її здійснення [3; 6; 32; 34; 38; 39; 45; 50; 51; 52; 58; 59; 66; 71]. Психологічна підготовленість є результатом тривалого процесу професійної підготовки, яка наведена на рисунку 1.3.



Рисунок 1.3 – Структурно-логічна схема моделі психологічної підготовки

Вона складається з чотирьох груп компонентів: - професійно-психологічної орієнтованості і чутливості військовослужбовця (прагнення, інтерес і вміння розуміти психологічні аспекти ситуацій і людей, з якими він має справу, вміння розібратися в них); - підготовленості професійно-психологічної орієнтованості і чутливості військовослужбовця з психологічних аспектів ефективності професійних дій і тактики, що виявляється в розумінні психологічних умов ефективності професійних дій і умінні забезпечувати їх створення; вмілому використанні психологічних засобів реалізації професійних дій мовних і немовних, в умілому застосуванні всього комплексу психологічних прийомів, що забезпечують більш високу ефективність рішення службово-бойових завдань; - розвиненою професійною спостережливості і пам'яті військовослужбовця (включає вміння застосовувати психологічно обгрунтовані прийоми і правила для підвищення ефективності професійного спостереження, розвиненою професійною уважності, натренованості органів почуттів і сприймань, натренованості в швидкому, повному і точному запам'ятовуванні, хорошому збереженні в пам'яті і правильному відтворенні значущою для вирішуваних завдань інформації); - психологічної стійкості (виражається в здатності військовослужбовця діяти спокійно і впевнено в психологічно складних, емоційно напружених, небезпечних і відповідальних ситуаціях службово-бойової діяльності).

Психологічна підготовленість істотно підвищує професійну майстерність військовослужбовця Національної гвардії України. Наукові дані і наявний позитивний досвід вказують на необхідність введення спеціальних завдань, форм і методів цілеспрямованого підвищення психологічної підготовленості в системі професійного навчання. Психологічна підготовка нині – важливий вид професійної підготовки в Національній гвардії України“. Ефективність виконання завдань особовим складом визначається

ступенем його професіоналізму, морально-психологічним рівнем, фізичною підготовленістю і дисциплінованістю”.

Психологічна підготовленість істотно підвищує професійну майстерність військовослужбовця Національної гвардії України. Наукові дані і наявний позитивний досвід вказують на необхідність введення спеціальних завдань, форм і методів цілеспрямованого підвищення психологічної підготовленості в системі професійного навчання. Психологічна підготовка нині – важливий вид професійної підготовки в Національній гвардії України“. Ефективність виконання завдань особовим складом визначається ступенем його професіоналізму, морально-психологічним рівнем, фізичною підготовленістю і дисциплінованістю”.

Професійно-психологічна підготовка військовослужбовців Національної гвардії – це комплекс взаємопов’язаних заходів, що здійснюються у загальній системі бойової та спеціальної (професійної) підготовки особового складу НГУ і безпосередньо в процесі службово-бойової діяльності та спрямовані на формування й розвиток психологічних та 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.

До змісту психологічної підготовки військовослужбовців можна віднести наступне:

- формування психологічної готовності до службово-бойової діяльності (боротьби зі злочинністю);
- розвиток психологічної орієнтованості в різних аспектах специфічної службово-бойової діяльності;
- формування і розвиток професійно значущих пізнавальних якостей;
- вдосконалення та розвиток навичок і вмінь встановлення

психологічного контакту з різними категоріями громадян;

- формування навичок рольової поведінки в різних ситуаціях службово-бойової діяльності;
- вдосконалення вмінь застосовувати психолого-педагогічні прийоми впливу в складних, конфліктних ситуаціях;
- формування психологічної стійкості вміння володіти собою в напружених ситуаціях службово-бойової діяльності;
- розвиток позитивних емоційно-вольових якостей особистості, навчання військовослужбовців прийомам саморегуляції і самоврядування
- формування вольової активності та навичок вольових дій;
- підготовка до психічних перевантажень в роботі.

Формування психологічної готовності до службово-бойової діяльності (боротьби зі злочинністю). По всій видимості, це є найважливішим в 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, стійкою звички беззастережного виконання правових норм, загостреного почуття правди, справедливості і законності.

Розвиток психологічної орієнтованості в різних аспектах специфічної службово-бойової діяльності. Це передбачає ознайомлення військовослужбовців з основами психології, формування у них навичок і звичок враховувати психологію людей, груп у своїй роботі. Орієнтованість в психологічних аспектах службово-бойової діяльності передбачає знання обліку військовослужбовцями психологічних особливостей проведених при виконанні 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, увага. 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 значимої інформації, розвитку логічного мислення і творчої уяви. Проведені дослідження (Столяренко А.М., Волков А.А., Сапарін О.Е., наші власні) показують, що цілеспрямований розвиток перерахованих якостей за допомогою практичних занять та спеціальних тренувань дозволяє поліпшити показники їх розвитку в 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 в свою чергу впливає на успішність діяльності в цілому. В ході психологічної підготовки військовослужбовці повинні опанувати систему методів і прийомів встановлення психологічного контакту. У них повинні бути сформовані вміння швидко встановлювати контакт з незнайомими людьми і розташовувати їх до себе, вміння вислуховувати людей, вміння долати психологічні бар'єри в процесі спілкування. Психологічна підготовка передбачає засвоєння військовослужбовцями певних правил, які дозволяють полегшити процес встановлення психологічного контакту.

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

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 Національної гвардії України. Тому дуже важливим є формування в військовослужбовців вміння нейтралізувати конфліктну ситуацію, навчання їх способам вирішення конфліктів. Ефективність діяльності військовослужбовців багато в чому залежить і від вміння використати 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 конфліктних ситуацій в службових цілях.

Формування психологічної стійкості вміння володіти собою в напружених ситуаціях службово-бойової діяльності. У повсякденній практичній роботі військовослужбовці піддаються впливу багатьох несприятливих психологічних обставин, які можуть впливати на якість виконання професійних дій. Психологічна стійкість розглядається як один з найважливіших показників психологічної підготовленості, яка проявляється в здатності військовослужбовців не піддаватися впливу негативних обставин. Тут важливо формування знань і умінь передбачити ці труднощі при вирішенні 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 і т.д. Військовослужбовець повинен володіти прийому ми самоконтролю

поведінки, управляти своєю поведінкою і емоціями. В процесі занять і тренувань військовослужбовці повинні оволодіти прийомами саморегуляції, зняття нервової напруги, активізації внутрішніх ресурсів на виконання поставленого завдання.

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

Підготовка до психічних перевантажень в роботі. Службово-бойова діяльність військовослужбовців Національної гвардії України характеризується також тим, що впливають на них різні фактори, найчастіше носять стресовий характер, призводять до надмірних навантажень і перевантажень нервової системи. Це в свою чергу позначається на ефективності своєї діяльності. Тому необхідно, щоб військовослужбовці були ознайомлені з основними закономірностями протікання цих процесів і прийомами (зокрема, прийомами психорегулюючий тренування), які дозволяють в короткий 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 при проведенні психологічної підготовки є психологічні тренінги, які, є методично універсальні, практично спрямовані і доступні.

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

Можливості професійного психологічного тренінгу значною мірою співпадають з наказом Командувача НГУ “ Про затвердження Методичних рекомендацій про засади побудови та порядок експлуатації психологічної смуги імітації екстремальних (бойових) умов службово-бойової діяльності підрозділів Національної гвардії України” від 04.04. 2016 р. № 188 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 Національної гвардії України, їх постпрофесійної адаптації.

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

Оскільки тренінг є груповим видом навчальних занять, він дає можливість працівникові навчитися бачити себе так, як 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 Національної гвардії України сприятиме:

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

У системі професійної підготовки з військовослужбовцями Національної гвардії України доцільним є застосування тренінгових технологій шляхом включення тренінгових процедур у заняття з фізичної, вогневої, тактикоспеціальної, функціональної та іншої підготовки. Крім цього доцільне проведення психологічних професійно та особистісно-орієнтованих тренінгів, наприклад, комунікативних, інтелектуальних, креативних, антистресових тощо.

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

- формування у військовослужбовців професійно-психологічної готовності до виконання службово-бойових завдань;
- розвиток професійних значущих пізнавальних якостей і психологічної орієнтованості в різних аспектах службово-бойової діяльності;

- вдосконалення комунікативних навичок і вмінь для встановлення психологічного контакту з різними категоріями громадян, попередження і вирішення конфліктів;

- формування навичок рольової поведінки в різних ситуаціях службово-бойової діяльності;

- формування психологічної стійкості у складних і екстремальних ситуаціях, навчання працівників прийомам саморегуляції;

- навчання працівників тактики, методам і прийомам забезпечення особистої безпеки в специфічних умовах професійної діяльності і в повсякденному житті;

- попередження і профілактика плинності кадрів, порушень дисципліни і законності, інших негативних проявів професійно-психологічної деформації;

- збереження психічного і фізичного здоров'я військовослужбовців, максимальне продовження їх професійного довголіття.

Тренінги у системі професійної підготовки військовослужбовців Національної гвардії України повинні бути безпосередньо пов'язані з службово-бойовою реальністю. Тому для того, щоб результати тренінгів, які використовуються у професійній підготовці, з високою вірогідністю могли бути перенесені у практику і застосовані у ній, такі тренінги мають відповідати наступним вимогам з організації, засобів і змісту:

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

- широка ілюстрація 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 принципів 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 принципових 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, що 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 відзначити, що психодіагностичні можливості тренінгу дозволяють реалізовувати ряд завдань психологічного забезпечення службово-бойової діяльності: відбір, підбір і розвиток персоналу; проведення атестацій; планування професійних кар'єр; визначення індивідуальних програм професійної підготовки; визначення оптимальної спеціалізації персоналу щодо завдань, які вирішуються; діагностика дезадаптаційних проявів і негативних емоційних станів у військовослужбовців.

Основою використання тренінгу або його елементів під час відбору і оцінки професійних і психологічних якостей кандидатів на заміщення певних

посад є засоби моделювання специфічного для даної групи фахівців середовища і нормативні уявлення відносно особливостей, які властиві успішному фахівцеві, а також процедури фіксації результатів діяльності претендентів у різних ситуаціях, що відображають специфіку діяльності.

Спеціалізація персоналу за завданнями, які планується 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 повинен бути гармонійно включений до програм професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації фахівців екстремальних видів діяльності. Психотренінгові методи у системі професійної підготовки є сполучною ланкою між теорією і практикою психологічного забезпечення діяльності Національної гвардії України. Завдяки феноменам тренінгу можливо значно поліпшити якість професійної підготовки персоналу, продовжити його професійне довголіття. Помітний результат від тренінгових технологій, на наш погляд, можливий лише за умови їх системного впровадження у діяльність. Це, звичайно, потребує створення декількох потужних тренінгових центрів у регіонах, відповідного матеріально-технічного забезпечення, внесення змін до низки нормативних документів, які регламентують проходження служби та підвищення кваліфікації військовослужбовців Національної гвардії України.

РОЗДІЛ 2

ПРОФЕСІЙНИЙ ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ «МОТИВАЦІЙНІ РЕСУРСИ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ», ЯК ЗАСІБ ПРОФЕСІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

2.1 Цільова настанова професійного психологічного тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості”

Мотиваційна сфера є необхідною основою для формування життєстійкості – здатності не лише долати стресові ситуації, але й зберігати цілеспрямованість, ефективність дій. Для цього мотиваційна сфера військовослужбовця повинна характеризуватися такими особливостями:

- 1) у змістовному плані:
 - активною життєвою позицією, спрямованістю на взаємодію із зовнішнім світом;
 - просоціальністю;
 - орієнтацією на місію професії;
 - орієнтацією на вирішення проблемних ситуацій, а не на їх уникнення;
 - орієнтацією у професійній діяльності на вимоги суспільства, експансію соціального простору, вибір “майбутнього”, прагнення до самовдосконалювання;
 - наявністю цілей у майбутньому, що надає життю осмисленості, спрямованості і часової перспективи, сприйняттям життя як цікавого, емоційно насиченого та наповненого смыслом, переконаністю у підконтрольності життя, здатністю приймати власні рішення і втілювати їх у життя;

– вірою у прихильність оточуючого світу, високою оцінкою себе і своєї здатності до самоконтролю;

2) у процесуальному плані:

– самостійністю у прийнятті рішень;

– відповідальністю за власні рішення;

– здатністю наділяти 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;

– орієнтацією у плануванні і реалізації діяльності на прийнятті у суспільстві норми взаємодії (моральні норми);

– інтернальним локусом контролю (без схильності до надконтролю);

3) у структурі:

– зживанням егоїстичних мотивів;

– розвиненою супідрядністю (ієрархічністю) мотиваційної сфери;

– мотивами-цілями – суспільно корисною працею, поліфункціональністю професійної діяльності;

– мотивами-засобами – орієнтацією на взаємодію із соціальним оточенням;

– провідною роллю смислової регуляції життєдіяльності.

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

Методологічною основою для формування тренінгу є теорія А. Маслоу про самоактуалізовану особистість, концепція Д. О. Леонтьєва про смислову регуляцію життєдіяльності, концепція С. Мадді про життєстійкість.

Науково-методичним підґрунтям створення програми тренінгу стали праці сучасних фахівців у сфері тренінгових технологій [1; 2; 5; 8; 9; 11; 15;

17; 18].

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 те, щоб сфокусувати увагу учасників тренінгу на власній особистості, на своїх переживаннях, думках, звичних способах поведінки, на своїх уявленнях про самого себе. Рівень усвідомлення суттєво підвищується завдяки спостереженню, протиставленню, інтерпретації точок зору, позицій, способів і прийомів сприйняття і поведінки, обговорюваних у тренінгових групах. Завдяки збільшенню інформації учасники тренінгу починають усвідомлювати й оцінювати альтернативи небажаним способам керування 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 відчувати 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 керування своєю життєдіяльністю, відпрацюванню вмінь самоаналізу, а також способів вивільнення свого творчого потенціалу. Цей етап включає стадію апробації і закріплення освоєних нових способів регуляції своєї життєдіяльності. Основний результат цієї стадії – заохочення самого себе до використання нових способів самодетермінізму, саморозвитку. У процесі занять відбувається усвідомлення кожним

учасником індивідуально ефективних способів керування (планування, реалізації, коригування тощо) власною життєдіяльністю.

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

Режим роботи групи. Тривалість тренінгу 32 години. Рекомендовано проводити тренінг в рамках факультативу з психології з частотою 2 заняття на тиждень (всього 4 тижня), кожне тривалістю 4 години (2 пари).

Для підвищення ефективності тренінгу рекомендовано протягом усього періоду участі в ньому вести психологічний щоденник (регулярно виконувати, так зване, “домашнє завдання”), що робить навчання у певному розумінні безперервним, спрямованим, насамперед, на розвиток рефлексії (здатності до самоаналізу, контролю ментальної сфери).

Програма тренінгу ґрунтується на принципі поступовості, поетапності: кожний наступний етап логічно впливає з попереднього. Завдяки цьому учасники тренінгу мають поступово заглиблюватися у процес усвідомлювання своїх особливостей регуляції життєдіяльності, випробувати нові форми самодетермінізму. Центральна вправа кожного заняття будується не просто на проблемній ситуації, а на ситуації, яка б у звичайному житті (поза тренінгом) мала б ознаки стресовості. Фінальна вправа має навчати ефективним способам саморегуляції (мотивації, контролю над власними переживаннями, коригуванню цілей у разі невдачі), які залишаються такими й у стресових ситуаціях. Тренер має постійно контролював стан учасників, використовуючи як вербальні звіти, так і проєктивні техніки (колірні

асоціації стану), при цьому він має 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 може бути суб'єктивно складним, і за необхідності коригувати підбірку вправ цього та наступного тренінгових днів. Отже, хоча використані мотиваційні вправи спрямовані на формування загальної здатності до самодетермінізму, її реалізація “прив’язана” саме до стресових ситуацій.

Зрозуміло, що навряд чи можна очікувати змін у змісті мотиваційної сфери за 32 аудиторні години, і тому основна увага тренінгу сконцентрована на формуванні процесуального, “технологічного” складника мотиваційної сфери (навчання прийомам самомотивування), формуванні самої здатності до самодетермінізму, виробленні вектора, спрямованого на активну життєву позицію, просоціальність і професійну місію. Не останню роль у досягненні цієї “технологічності” відіграло використання технік нейро-лінгвістичного програмування (НЛП) – напряму психології, в якому особливе значення має саме техніка формування змін.

Тренінг розрахований на курсантів вищих військових навчальних закладів.

Вибір цієї категорії військовослужбовців продиктований наступним:

– сприйнятливостю курсантів до нових форм навчання – тренінгу (офіцери і військовослужбовці військової служби за контрактом досить часто упереджено ставляться до психологічних тренінгів, сприймають їх як гру, крім того, досить складно у їх професійній психологічній підготовці виділити достатньо часу для проведення тренінгу);

– сприйнятливостю юнацького віку до формування новоутворень у ціннісно-смісловій сфері. Крім того, С. Маді вказував, що період професіоналізації особистості є другим сенситивним періодом для формування життєстійкості (перший – підлітковий вік);

– поширенням ефекту – по-перше, можливістю використання курсантами набутих знань про самодетермінованість власної життєдіяльності для подальшого освоєння професії військовослужбовця; по-друге, можливістю поширення цих знань у майбутньому при виконанні функцій офіцера серед підлеглих під час організації їх роботи, здійснення управління, загального виховного впливу тощо (як уже вказувалось, у військовослужбовців військової служби за контрактом не передбачені окремі заняття з психологічної підготовки; вони є частиною загальної професійної підготовки).

Крім того, в дослідженнях науково-дослідної лабораторії морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності доведено, що життєстійкість є фактором успішності навчання курсанта у вищому військовому навчальному закладі.

2.2 Програма професійного психологічного тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості”

Заняття 1

Мета: усвідомлення складності мотивації вчинків людини, здійснення вчинку, вибору.

Традиційно перший день починається зі знайомства і встановлення правил відносин 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).

Оцінка стану. Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Учасників також просять висловитися про свої очікування від тренінгу в цілому і від першого тренінгового дня зокрема. (Використання карток Люшера дозволяє тренеру стежити за динамікою станів учасників, вносити необхідні коригування у програму, організовувати надання емоційної підтримки групою учаснику, якщо того вимагає його стан. У тренінгу використано вправи, які можуть викликати сильні емоції, контроль за якими є необхідний під час групового заняття).

Підготовча вправа “Бульдозер і Пеньки”

Цю вправу можна виконувати як у парному, так і груповому варіантах. Група розбивається на 2 частини. Одна частина учасників виконує роль Бульдозерів, що повинні викорчувати Пеньки, роль яких виконує інша частина групи. Той, хто є Пенька, повинен, “закоренившись”, стояти на місці і не сходити з нього. Той, хто грає роль Бульдозером, намагається стягнути партнера з цього місця всіма способами – хапаючи за руки, штовхаючи тощо.

Через якийсь час партнери міняються ролями. Ця вправа дає можливість скинути зайву енергію і готує учасників до основної частини тренінгу, в якій треба зробити непростий вибір, а під час подальшого аналізу зрозуміти, як обставини та особисті відносини (наприклад, організований розподіл на групи, протистояння, груповий фаворитизм, особиста дружба і конкуренція) могли вплинути на цей вибір.

Основна вправа “Рятувальна шлюпка”

Затонув корабель, і шлюпку, повну вцілілих людей, носить по океану. Ведучий просить п’ять або сім осіб сісти посеред кімнати в уявний човен. Потім їм каже: “Ви провели у човні довгих сім днів. Ви дуже втомилися, голодні, вас обпалило сонце. Ваш запас їжі і води зовсім малий і, якщо ви не позбудетеся принаймні двох людей, то ви помрете всі. За весь тиждень на обрії не з’явилося жодного корабля. Я хочу, щоб ви вибрали двох людей, яких треба буде викинути в море. Але до того нехай кожен із вас переконає групу в тому, що саме до нього треба змилосердиться. А ви будете вирішувати”. Деякі групи намагаються позбутися від хворобливого процесу шляхом прийняття рішення “разом у житті й у смерті”. Ведучий повинен одразу встановити, чи – дозволяється приймати таке рішення.

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

Заключна вправа “Неоднозначність життя”

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

2. Розгляньте якомога більше своїх характерних рис: мова, одяг, поведінка у цілому тощо. Задайте собі запитання: наслідуючи кого ви їх набули? Друзів? Ворогів? Якщо ви схвалюєте у собі певну особливість, чи відчуваєте ви подяку до її джерела?

3. Які якості вас дратують в інших людях? Подивіться на них з іншої позиції. З точки зору того, 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, є недалекоглядність, нездатність розбиратися у людях.

4. Згадайте, у відношенні до кого ви відчуваєте провину чи образу. Якби ті ж дії зробив хтось інший, чи викликали б вони те ж 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 само собою зрозуміле? Чи хочете ви змінити статус-кво? Тоді замість того, щоб мучити себе відчуттями провини чи образи, пошукайте шляхи розширення області контакту!

Обговорення:

– Чи можна знайти щось хороше у мерзенних людях?

– Що в цьому може нам завадити?

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

Рефлексія. Під час обговорення вправ необхідно звертати увагу на полімотивованість діяльності людини, вплив зовнішніх обставин, особисте ставлення до іншої людини, систему відносин, в які включена людина, що приймає рішення.

Домашнє завдання

Спробуйте протягом тижня вести щоденник.

Упродовж тижня щовечора описуйте свої дії і визначайте їх мотиви. Робіть у щоденнику кольорові позначки. Одним кольором позначайте заплановані справи, другим – коли ви займаєтесь начебто корисною і важливою, але не запланованою справою, третім – коли ви марнуєте час.

Наприкінці тижня порівняйте кількість годин, яку отримали у цих трьох групах. Подумайте про те, які можна зробити висновки.

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

Заняття 2

Мета: усвідомлення ієрархії своїх цінностей, реакції на фрустрацію, досягнення їх виправданості ризику та набуття комфортного стану для саморозвитку.

Оцінка 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 поставленого завдання. Необхідно сфокусуватися на тому, що за кожною діяльністю можуть стояти кілька мотивів, звернути увагу на те, що люди у групі мають різну “ефективність”, проаналізувати, як це співвідноситься з їх життєвою (професійною) успішністю.

Підготовча вправа “Падіння”

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

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

1. Стоячи на повний зріст, кружляти на місці так, щоб розслаблені руки “відлетіли” по боках, а кисті налилися вагою. Потім різко зупинитися і впасти, куди “поведе тіло”. Як правило, падіння буде із закручуванням, по спіралі. Вправа дуже схожа на те, як грають (кружляють) діти.

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

3. Встати на повний зріст. Підстрибнути вгору і м’яко впасти на підлогу, приземлившись на ноги з наступним перекатом на бік і спину.

4. Встати на повний зріст на опорі, підняти над землею. Відштовхнувшись від неї, підстрибнути вгору і з висоти впасти на підлогу, м’яко приземлившись на ноги з наступним перекатом 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:

1. 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?

2. Якщо хтось не став виконувати вправу, то чим це викликано – об'єктивними сумнівами у його безпеці або емоцією страху?

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

Основна вправа “Бідність, багатство і Господь Бог”

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

А тепер уявіть собі, що вам дісталось чимало грошей. Що це означатиме для вас? Що ви зробите насамперед? Які можливості це для вас відкриє? Напишіть, що ви будете у цій ситуації робити, які будете будувати плани. Для цього у вас є ще 10 хвилин.

І, нарешті, уявіть себе у ролі Бога. Що ви зміните, що нового створите, щоб зробити цей світ кращим. Протягом 10 хвилин записуйте всі будь-які ваші думки з цього приводу. Тепер замисліться на час 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.

Обговорення:

– 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!) І подумки відкладіть цю картинку в бік.

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

4. Проведіть екологічну перевірку. Дивлячись на це зображення самого себе як такого, яким ви хочете бути, подумайте, чи є у вас які-небудь сумніви стосовно того, щоб стати саме такою людиною? Використовуйте будь-які

можливості змінити цю картинку так, щоб повністю погодитися з новим образом себе.

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

6. Зробіть змах. Уявіть, як картинка бажаного образу швидко стає більшою і яскравішою, а картина тригера водночас зменшується у розмірах і стає тьмяною і не такою яскравою. Потім розплющте 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 послідовність змахів була в одному напрямку.

8. Перевірте успішність вправи. Уявіть собі ту саму ситуацію. Якщо техніка “змаху” вдалася, то втримати картинку тригера (крок 2) буде нелегко; природним шляхом її замінить новий бажаний образ себе (крок 3). Якщо образ (крок 2) все зберігається, то треба знову кілька разів повторити крок 6, після чого провести ще одну перевірку.

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

Рефлексія. Під час обговорення вправ необхідно спонукати учасників до усвідомлення різної суб’єктивної значущості існуючих у людини цінностей. Усвідомлення моменту жорсткості ієрархії цінностей у разі перебування у складних життєвих обставинах.

Домашнє завдання

Продовжуйте вести щоденник. Вносьте корективи з урахуванням набутого досвіду визначення свого “марнотратства”. Ще одним завданням

цього дня буде аналіз свого минулого. Які глобальні цілі ви ставили протягом минулих 3-4 років (з часу вступу до Академії)? Фрустрація досягнення яких цілей кардинально змінила ваше життя, як ви реагували на крах ваших сподівань. Що допомогло вам пережити труднощі які виникли? Як набутий досвід вплинув на формулювання ваших життєвих планів тепер? Можливо, виникли якісь страхи? Ви почали уникати якихось дій або складати запасний план?

Заняття 3

Мета: навчання гнучкому плануванню як важливому моменту досягнення цілей у складних життєвих обставинах.

Оцінка 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 поставленого 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 людини і стають в коло, тримаючись за руки. Кожна команда отримує по 5 надутих гумових кульок. Необхідно утримати їх у повітрі протягом 5 хв. не відпускаючи рук. При цьому не можна просто покласти їх на що-небудь або затиснути між тілами, вони повинні постійно саме літати у повітрі. Кульки, що впали на підлогу, підіймати не можна. Перемагає команда, яка зможе утримати більше кульок.

По закінченні вправи обговорюється: які якості необхідно проявляти учасникам, щоб успішно виконувати такі завдання?

Основна вправа “Розуміння цілей”

Сядьте, візьміть 4 аркуші паперу, олівець чи ручку. Напишіть угорі на першому аркуші: “Які мої цілі у житті?” Витратьте 2 хвилини, щоб відповісти

на це запитання. Пишіть усе, що приходить вам у голову, яким би загальним, абстрактним або тривіальним написане не здавалося. Ви можете записати сюди особисті, сімейні, кар'єрні, соціальні, громадські чи духовні цілі. Надайте собі ще 2 хвилини, щоб переглянути весь список і зробити доповнення та виправлення. Відкладіть перший аркуш убік.

Візьміть другий аркуш і напишіть угорі: “Як би я хотів провести наступні три роки?” Витратьте 2 хвилини, щоб відповісти на це запитання, а потім – ще 2 хвилини на те, щоб переглянути список. Відповідь на це запитання має допомогти вам виявити ваші цілі більш чітко, ніж за першою спробою. Відкладіть убік і цей список.

Щоб побачити свої цілі з іншої точки зору, напишіть на третьому аркуші: “Якби я знав, що мені залишилося жити 6 місяців, починаючи від сьогоднішнього дня, як би я їх прожив?” Це запитання потрібне, для виявлення важливого для вас, але цьому ви досі навіть не приділяли уваги. Знову витратьте на відповіді 2 хвилини і ще 2 хвилини на те, щоб перевірити список, і відкладіть аркуш убік.

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

Обговорення:

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

– Чи не належать усі ваші цілі до однієї категорії, наприклад соціальної чи особистої?

– Чи з'являються якісь цілі у всіх трьох перших списках?

– Чи не відрізняються цілі, які ви вибрали як найважливіші, від інших перерахованих 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 6 місяців, щоб побачити, які зміни відбулися за цей час.

Заключна вправа “Пошук найкращої альтернативи”

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

Розкажіть, будь ласка, про ваші побоювання групі і запропонуйте 4-5 найкращих альтернатив неприємним почуттям, які можуть бути пов'язані із цією подією.

Членів групи я попрошу допомагати один одному в пошуку найкращих альтернатив.

Обговорення:

- Що ви відчували, обдумуючи найкращі альтернативи?

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

Рефлексія. Під час проведення вправ цього тренінгового дня необхідно продовжувати звертати увагу на неоднакову значимість цілей (їх ієрархічність), на наявність альтернативності у способах їх досягнення (різну цінність способів, схильність до макіавеллізму). У разі можливості звернути увагу на перспективність використання соціальної взаємодії як такого способу. Під час групового обговорення необхідно стимулювати усвідомлення використовуваних учасниками тренінгу способів пошуку альтернатив (погляд здаля, вихід з емоційно забарвленої ситуації тощо).

Домашнє завдання

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

При цьому плани необхідно складати на різні проміжки часу: плани на робочий день, на тиждень, місяць, рік і т. д., аж до найбільш 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. Швидше, тут діє принцип зворотного зв'язку і постійних коректувань, що вносяться на основі результатів уже завершених дій, а також новонабутих досвіду та знань щодо планування дій на майбутнє.

У зв'язку з цим важливу роль відіграє побудова ієрархії цілей, знову ж таки, починаючи з невеликих, яких можна досягти протягом одного або кількох днів (наприклад, виконати конкретні завдання керівництва, завершити невеликий проект тощо), і закінчуючи найбільшими життєвими цілями. Для боротьби з прокрастинацією психологи пропонують поділити всі справи на чотири категорії, залежно від того, важливі вони чи не важливі, а також термінові чи не термінові. До важливих, але не термінових справ відносять ті, які спрямовані на досягнення найбільш довготривалих результатів і які пов'язані із найглобальнішими життєвими цілями. Незважаючи на те, що на цю хвилину вони можуть не становити великого інтересу, їх, однак, необхідно враховувати під час планування та виконання більш менш значущих завдань, завжди ставлячи собі запитання: як те, що я роблю саме зараз, допоможе мені досягти певних цілей у житті? Бажано, щоб відповідь “ніяк” виникала якомога рідше.

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

Заняття 4

Мета: усвідомлення динаміки (вікового та професійного розвитку) мотиваційної сфери.

Оцінка 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 поставленого завдання. Зробити акцент на

здійсненні зворотного зв'язку та ефективності корегувань, що вносяться 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 ходять:

- дитина двох років;
- дуже стара людина;
- п'яний чоловік;
- упевнена у собі людина;
- закохана людина;
- артистка балету.

Сидіти на стільці, як:

- касир на робочому місці;
- наречений на весіллі;
- наїзник на коні;
- вагітна жінка;
- стомлена людина;
- підсудний і т.ін.

Посміхнутися, як:

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

Учасникам необхідно запропонувати цілу серію таких вправ.

Вправа оцінюється позитивно за виразність міміки і пластики, цікаві знахідки, відповідність стимулові, рухливості переключення нервових процесів. Ця 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 ставимо усвідомлено. Іноді наші цілі формуються несвідомо, і тільки після того, як ми щось зробимо, починаємо розуміти, чого ж нам хотілося насправді.

Ми можемо багато чого навчатися у природи. Зокрема, саме у природі спостерігаємо втішну сталість змін. Усі рослини і тварини проходять через цикл пір року. Зима дарує всім спокій, а комусь дає можливість померти. Навесні життя знову прокидається. Влітку воно досягає свого повного розквіту, дозрівають плоди. Осінь дозволяє зібрати врожай, а потім природа бере наступний цикл становлення, зникнення і нового народження.

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

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

Складіть ще один список (теж приблизно з п’яти пунктів) – перелік того, що знаходиться на самому початку, в стадії становлення, що поки 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 той пункт, який вам особливо цікавий. Напишіть до нього невелике пояснення. Яка його передісторія, що саме зароджується? Що допомагає і що заважає його появи? 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 значимість?

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

Заключна вправа “Сон про майбутнє”

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

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

Сядьте зручніше і заплющте очі. Кілька разів удихайте глибше, і з кожним видихом нехай вас залишають всі турботи, думки, все накопичене напруження.

Тепер уявіть собі годинник – будь-який годинник з циферблатом і трьома стрілками: годинною, хвилинною та секундною. Тримайте їх перед своїм внутрішнім поглядом, і нехай вони показують який-небудь час. Спостерігайте за тим, як годинник починає йти вперед. Уявляйте собі у всіх деталях, як рухається секундна стрілка, що у цей час відбувається з хвилинною, як переміщується годинна. Дивіться на них уважно і спостерігайте за всіма трьома стрілками одночасно (30 секунд).

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

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

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

А тепер повертайтеся назад. Не кваплячись, розплющте очі, випрямтеся, потягніться.

Обговорення:

– Опишіть свій сон про майбутнє. При цьому ви можете доповнити його новими деталями, які прийдуть вам у голову.

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

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

Спрямуйте увагу учасників на те, що розвиток не можливий без криз. Криза означає, що існуючий порядок руйнується, а новий, можливо, більш досконалий, займає своє 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 і 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 в першу чергу те, що принесе найбільшу вигоду і результат.

Усі справи можна поділити на 4 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 – за них самому і нехайно.

Далі йдуть справи важливі, але не термінові. Такі завдання можна відкласти, проте, вони можуть здійснити сильний вплив у довгостроковій перспективі. Не термінові і важливі 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 завдання мало позначаються на вашому успіху. Заняття терміновими, але не важливими справами не дає результату і може сильно позначитися на вашій ефективності. Такі справи забирають більшу частину вашого тимчасового резерву. Це саме ті завдання, які по можливості потрібно передоручати або зменшувати їх кількість.

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

Ще одним важливим для планування правилом є правило “З’їж жабу вранці”. Що значить “з’їсти жабу”?

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

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

Заняття 5

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

Оцінка 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 поставленого завдання. Проаналізувати, як введення правил впливає на реалізацію планування, наскільки складним є перехід від планів до дій. Чи допомагають введені правила у здійсненні цього переходу? Які способи здійснення цього переходу ви ще використовуєте у своєму житті?

Підготовча вправа “Утримати рівновагу”

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

Станьте вільно. Зосередьтеся на своїх внутрішніх відчуттях і відчуйте у тілі свою внутрішню опору, центр ваги (на рівні пупка); відчуйте себе, як птахом, що літає над землею і спирається розгорнутими крилами на повітряний потік.

Після цього підніміть зігнуту в коліні праву ногу (стегно паралельно підлозі), заплющте очі і відчуйте, як вона спирається на землю. Розплющте очі і повторіть те ж з лівою ногою.

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

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

Основна вправа “Автобіографія”

Ця вправа складається з двох частин: перша частина – “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 радості дня сьогоднішнього. Простою і для багатьох ефективною порадою є жити зараз, отримуючи з минулого уроки і плануючи завтрашнє щасливе життя, нерідко виявляється заскладною.

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

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

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

Учасники групи по черзі розповідають підготовлені позитивні автобіографії.

Обговорення:

– Як вам здалося, що у почутих нами біографіях було найприємнішим?

– Який момент особисто для вас був найщасливішим?

“Проект біографії”

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

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

Учасники групи по черзі розповідають підготовлені “проекти” біографій.

Обговорення:

– Як вам здалося, що у почутих нами “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 зустрічаються у нашому житті? Наші реакції можуть бути різними. Можна повністю сконцентруватися на помилках і невдачах, образливих словах, несправедливості і злості, які, безумовно, є у сучасному світі. Цей спосіб поводження з негативним дуже поширений. Більш того, деякі люди до такої міри концентруються на негативному, що самі починають створювати негатив навколо себе.

Але досвід переконує, що у будь-якій негативній події або явищі завжди є щось позитивне. Залишивши без уваги банальний “наполовину порожній – наполовину повний стакан”, сконцентруємося на простому прийомі, який не дозволяє псувати нам задоволення від минулих і майбутніх неприємностей.

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

Ця вправа має кілька складників.

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

Завдання учасників групи – після завершення розповіді зробити спробу скоригувати невдачу у бік більшого оптимізму.

Обговорення:

– Що заважає нам міркувати в оптимістичному стилі?

– Які переваги і які недоліки має оптимізм?

2. Зіткнувшись з неприємними подіями або припускаючи, що вони можуть відбутися, треба подумати про те, що у цих подіях може бути хорошого, приємного, позитивного.

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

Обговорення:

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

– Що заважає звертати увагу на позитивне?

Оцінка 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 ситуація рідко коли буває однозначною, і зміна погляду на ситуації – це досить суттєвий ресурс. Крім того, набуття досвіду з будь-якої ситуації, використання цього досвіду для коригування своїх планів (зворотний зв'язок у діяльності) – це важливе вміння життєстійкої людини.

Домашнє завдання

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

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

Заняття 6

Мета: усвідомлення внутрішніх ресурсів для подолання труднощів.

Оцінка 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 поставленого завдання. Проаналізувати вплив кризи на усвідомлення сенсу життя, ієрархії своєї ціннісної сфери.

Підготовча вправа “Танець ототожнення”

Порівнюйте себе послідовно з чотирма стихіями: Повітрям, Вогнем, Землею і Водою. Відчуйте специфіку та енергетику кожної зі стихій, віддавайтеся їй цілком. Виконуючи цю вправу, ви також можете ототожнюватися з лісом, небом, річкою, травою, якимись тваринами, у тому числі казковими, чотирма сторонами світу тощо. У танці ви можете

ототожнюватися з чим завгодно. Це дозволяє користуватися енергією, властивою вибраним стихії, тварині тощо.

Основна вправа “Неказкові проблеми”

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

“Виберіть казкового персонажа, який міг би натрапити на таку ж проблему. Цілком можливо, що вам захочеться придумати свого власного героя. Це ще краще. Назвіть своїх персонажів”.

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

Потім учасники повинні придумати зачин казки, у якій герой зіткнеться з проблемою, схожою (можливо, лише віддалено і метафорично) на їх реальну проблему. Ці зачини казок розповідаються по колу. Таким чином, на цьому етапі всім стає зрозумілий (певною мірою наближення) сенс труднощів кожного.

На дошці записують імена всіх казкових персонажів. Кожному учаснику пропонують за чергою підійти до дошки і з’єднати стрілками імена тих героїв, чий труднощі, на їх думку, у чомусь схожі.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ви опинилися в старій бібліотеці, наповненій світлом, яке летіє з вікон і проникає крізь скляний дах. Спробуйте прочитати кілька назв книг. Раптом ви помічаєте, що в кутку кімнати сидить якийсь чоловік. Він каже спокійним, м'яким голосом: “Я чекав на тебе”. І звідкись із глибини душі до вас приходить відчуття, що ця людина володіє всіма знаннями світу і може відповісти на всі запитання.

Ви наважуєтеся поставити їй найважливіше запитання: “Навіщо я прийшов у цей світ?” І в тиші чекаєте, що вона вам відповість. Відповідь може прийти у словах, жестах, у переданих телепатично думках або образах. Ви можете задати цій людині будь-які важливі для вас запитання. 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, випрямтеся і розплющте очі.

Обговорення:

– Чи отримали ви відповідь на поставлене запитання?

– Чи готові ви поділитися цим з групою?

Оцінка 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, що дещо складніші 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) метафора припускає безліч тлумачень і, отже, потенційно містить у собі альтернативи, новий кут погляду на проблему, стимулює творче (креативне) дивергентне мислення; 2) метафора дозволяє використати гумор, що зм'якшує неприємну гостроту ситуації; 3) метафора – це творчість, у якій власні несприятливі емоції перетворюються у важливий образний сигнал.

Домашнє завдання

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

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

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

2. Зазвичай позитивні емоції підвищують працездатність. Можна, звичайно ж, намагатися управляти настроєм, але часом, йдучи за настроєм, ми

можемо знайти нове рішення проблеми (пам'ятаємо, що інсайт вирішення проблеми в емоційному, а не раціональному плані, за рахунок емоційних аналогій).

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Складати гнучкий список справ. Оскільки під час ірраціонального планування плани можуть змінюватися, дуже важливо мати можливість при цьому переплануванні оптимізувати заповнення часу супутніми справами.

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

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

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

11. Мінімізувати жорсткі прив'язки за часом. З усіх можливих варіантів у процесі планування слід вибирати ті, які дадуть максимальну свободу маневру за часом.

12. Скласти окремий список справ, які завжди не подобаються. Важливо відокремити ті справи, що повинні дочекатися настрою, від тих, де настрої так

і не з'явиться. Для них різні правила. Приємне – за настроєм. Неприємне – у будь-який час, коли настрою немає.

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

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

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

16. Чітко прописувати етапи та їх зв'язаність у великих проектах. Проблеми з плануванням і реалізацією великих проектів можна частково вирішити за рахунок більш якісного планування.

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

18. Брати паузу після першого піку ентузіазму для більш тверезої оцінки 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

Мета: навчання прийомам подолання власних негативних очікувань, страхів, песимізму.

Оцінка 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 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 крок виконується на напівзігнутих ногах, стопа ставиться на підлогу всією поверхнею, з тупанням. Важливо, щоб було відчуття щільного зіткнення стопи із землею. Ритуали древніх племен, присвячені Землі, виконувалися на відкритому твердому ґрунті. Коли виконавці танцювали, гупаючи ногами об землю, піднімався пил. З боку це виглядало так, ніби вихлюпується земна сила; танцюристи неначе купаються у ній і вбирають її. Чим сильніше удари ніг об землю, тим вище піднімається пил, тим більше сили віддає земля. Чим нижче присідають танцюристи, тим ближче вони до Матері-землі, тим раніше зустрічають вони силу земну і тим сильнішими стають.

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

Основна вправа “Очікування”

Учасникам надається хороша можливість поглянути не тільки на позитивні, але 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 таких дій, які сприяють втіленню у життя наших таємних побоювань.

Зосередьтеся зараз на своїх усвідомлених і не зовсім усвідомлених очікуваннях та уявленнях про майбутнє. Зверніть увагу як на позитивні, так і негативні очікування. У цьому випадку ви зможете краще відчутти можливість контролю над своїми діями. Складіть список найважливіших припущень щодо свого майбутнього життя. Що ви будете робити? Що буде з вами відбуватися? Записуйте все, що буде приходити вам у голову в будь-якому порядку. У вас є 10 хвилин. А тепер зосередьте свою увагу на негативних припущеннях. Перетворіть їх у позитивні очікування, щоб вони не збулися у своїй негативній формі. Наприклад, припущення “Я буду хворіти” ви можете замінити на “Я зможу навчитися краще стежити за своїм здоров'ям”. Запишіть ці нові позитивні очікування.

Обговорення:

– У двох-трьох реченнях висловіть ті думки, які виникають у вас при погляді 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 культури, де смерть не така вже й страшна (наприклад, свято “Хеллоуїн”, мультсеріал “Монстр Хай”). Обговорення теми смерті може мати і свої плюси. Так, розмови про смерть можуть знижувати напруженість цієї теми у людей з актуальними суїцидальними думками. Іншим позитивним моментом є те, що сама ідея

“кінцевості” життя робить необхідним її осмислення, виділення і розставлення пріоритетів, щоб встигнути зробити важливе у своєму житті.

Отже, почнемо вправу. Уявіть, що ви вже стара людина і підбиваєте підсумки прожитого. Ваше життя подумки проходить перед вами. Заплющі 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 сенсу вашому життю?
- Чи жалкуєте ви про що-небудь?
- Якщо так, що б ви могли зробити інакше?
- Що зараз ви можете зробити інакше?
- Чи не хочете ви проводити з ким-небудь більше або менше часу?
- Чи усвідомлювали ви вибір сценарію вашого життя (можливо, ви просто боялися зробити цей вибір)?
- Ви знайшли те, що цінуєте?
- Ваші цінності виявилися такими, якими б ви хотіли?
- Чи виявили ви що-небудь, що хотіли б тепер змінити?

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

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

Домашнє завдання

Продовжуйте вести щоденник, планувати і вносити корективи, зумовлені новими поглядами на себе і свої можливості, а також використовувати той спосіб планування (раціональний або ірраціональний), який найбільш підходить. Додаткове завдання цього тренінгового дня – написати “страшну пристрашнюючу 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

Мета: складання перспективного життєвого плану з урахуванням обставин і цілей соціального оточення.

Оцінка 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 поставленого завдання. Акцентувати увагу на ірраціональності багатьох страхів, на ролі гумору та оптимізму в подоланні життєвих проблем. По можливості, дійти думки про те, що людина з “хорошим” (“легким”) характером може більше розраховувати на допомогу оточення.

Підготовча вправа “Берлінська стіна”

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

Основна вправа “Карта майбутнього”

Подання свого майбутнього у вигляді карти місцевості дозволить учасникам більш чітко усвідомити свої цілі. Метафоричне вираження цілей у

вигляді пунктів на карті, а шляхів їх досягнення – у вигляді вулиць і доріг допомагає учасникам створити в уяві наочну картину свого майбутнього.

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

Накресліть карту свого майбутнього. Ваші глобальні цілі позначте як пункти місцевості, в яких ви хотіли б опинитися. Позначте також проміжні великі і маленькі цілі на шляху до них. Придумайте і напишіть назви для “пунктів-цілей”, до яких ви прагнете у своєму особистому і професійному житті. Намалюйте також вулиці і дороги, якими ви будете йти. Як ви будете досягати своїх цілей? Найкоротшим або обхідним шляхом? Які перешкоди вам треба подолати? На яку допомогу ви можете розраховувати? Які місцевості вам доведеться перетнути на своєму шляху: квітучі і родючі краї, пустелі, глухі і занедбані місця? Чи будете ви прокладати дороги і стежки на самоті або з ким-небудь? У вас є 30 хвилин.

Обговорення:

- Де знаходяться найважливіші цілі?
- Наскільки вони поєднуються одна з одною?
- Де на вас підстерігають небезпеки?
- Звідки ви будете набирати сили для того, щоб досягти бажаного?
- Які почуття викликає у вас ця картина?

Заключна вправа “Спільне малювання карти майбутнього”

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

Обговорення:

- Наскільки цілі учасників збігаються?

– Наскільки важко скоригувати свої цілі і враховувати під час їх планування цілі інших людей?

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

– Чи є дружба ресурсом для подолання складних життєвих ситуацій?

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

Оцінка 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 і як набуті знання можна використовувати у подальшій професійній діяльності.

Рефлексія. Під час обговорення вправ цього тренінгового дня варто звертати увагу на роль спільних дій у досягненні поставлених цілей, на роль життєвого плану, підводити до усвідомлення ресурсності дружби і планів на майбутнє для подолання життєвих труднощів, відчаю, а 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 і ірраціонального планування.

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 професійного психологічного тренінгу щодо психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності

Останнім часом завдання, які виконують військовослужбовці Національної гвардії України, відрізняються особливою новизною, причому, ступінь небезпеки, екстремальність різко зростає. У сучасних умовах до основних службово-бойової завдань військовослужбовців Національної гвардії України слід віднести не тільки несення патрульно-постової служби у містах і населених пунктах, забезпечення громадської безпеки під час проведення масових заходів, а й участь їх 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; охорона дипломатичних представництв, консульських установ іноземних держав, представництв міжнародних організацій в Україні; захист конституційного ладу України, цілісності її території від спроб зміни їх насильницьким шляхом; участь у здійсненні заходів, пов'язаних з припиненням збройних конфліктів та інших провокацій на державному кордоні, а також заходів щодо недопущення масового переходу державного кордону з території суміжних держав; участь у спеціальних операціях із знешкодження озброєних злочинців, припиненні діяльності не передбачених законом воєнізованих або збройних формувань (груп), організованих груп та злочинних організацій на території України, а

також у заходах, пов'язаних із припиненням терористичної діяльності; участь у відновленні конституційного правопорядку у разі здійснення спроб захоплення державної влади чи зміни конституційного ладу шляхом насильства, у відновленні діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування; участь у ліквідації наслідків надзвичайних або кризових ситуацій на об'єктах, що нею охороняються; участь у здійсненні заходів правового режиму воєнного стану; виконання завдань територіальної оборони.

Іншими словами – службово-бойова діяльність військовослужбовців Національної гвардії України зазвичай проходить в екстремальних умовах, пов'язаних з ризиком для життя.

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

Враховуючи те що існує безліч термінів для позначення різних аспектів “психологічної готовності”, вживання яких найчастіше не збігається у різних авторів: “психологічна готовність” (Т. Кабаченко, О. Лівенцева, В. Авдєєв), “психологічна стійкість” (М. Матова), “емоціональна 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. Зубарев, Г. Нікіфоров, Л. Філіппов) та ін. за результатами власних досліджень «психологічну готовність» військовослужбовців до службово-бойової діяльності в екстремальних ситуаціях ми розуміємо як систему потенціалів (здатностей) особистості, що у формі специфічного вольового акту забезпечує ефективну реалізацію

поставлених завдань в несприятливих (небезпечних, напружених, стресових) умовах професійної діяльності.

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

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

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

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

- здатність виділяти у ситуації діяльності професійно важливі маркери і на їх основі і врахування наявних ресурсів здійснювати оперативне планування, розгортати набуті алгоритми професійних дій, в основі якої лежить професійна компетентність – “професійна компетентність”;

- здатність до самообілізації, переводу розробленого плану дій в реальні дії, в основі якої лежить вольове зусилля – “вольове зусилля”.

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

При розробці соціально-психологічного тренінгу за мету нами поставлено – оптимізація процесу розвитку компонентів психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності в екстремальних ситуаціях.

Реалізації мети в межах розробленої тренінгової програми

підпорядковане виконання низки завдань:

- формування мотивації до майбутньої службово-бойової діяльності та відкритості до нового когнітивного досвіду;
- формування навиків і умінь ефективного спілкування;
- розвиток здатності до позитивного самовідношення та адекватної самооцінки, оцінки інших людей і їх взаємовідносин;
- формування здатності до рефлексії;
- формування і розвиток здібності прогнозувати поведінку людей і передбачати результати власної діяльності;
- розвиток особистісних рис, властивих військовослужбовцю-професіоналу;
- актуалізація наявних професійних властивостей та вмінь особистості;
- збагачення професійного і життєвого досвіду.

Програма соціально-психологічного тренінгу “Психологічна готовність особистості” складається з п’яти блоків, передбачає 5 занять по 6-8 годин кожне і спрямована на розвиток компонентів психологічної готовності (див. табл.1).

Таблиця 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	
<ul style="list-style-type: none"> – інформаційно-збагачене середовище; – відсутність регламентації поведінки; – позитивна творча атмосфера; – заборона негативного оцінювання; – 		Професійні нахили Професійна спрямованість та задоволеність нею Інтернальний локус контроль професійної діяльності Почуття обов’язку	Вправа 1 “Правила роботи групи” Вправа 2 “Дозвольте відрекомендуватись” Вправа 3 “Ритуал” Вправа 4 “Лист до себе” Вправа 5 “Життєвий і професійний кодекс військовослужбовця” Вправа 6 Вправа “Професійний девіз і символ діяльності”

Продовження таблиці 1

<p>– навчання креативним способам мислення; – демонстрація високих результатів відомих і досвідчених фахівців; – встановлення соціальних професійних контактів з метою набуття позитивного досвіду; – мотиваційне оточення особистості.</p>	<p>“Мотивація обов’язку”</p>		<p>Вправа 7 “Прислів’я” Вправа 8 “Прогулянка у гори” Вправа 9 “Двигуни мого “Я” Вправа 10 “Боротьба мотивів” Вправа 11 “Точка зору” Вправа 12 “Об’ява” Вправа 13 “Об’ява” Анкетування “Підсумок роботи групи за сьогодні”</p>
	<p>“Професійна витривалість”</p>	<p>Позитивний психічний стан та самопочуття Самоконтроль Самовладання Обережність</p>	<p>Вправа 1 “Привіт, індивідуальності!” Вправа 2 “Поговоримо про день вчорашній” Вправа 3 “Впасти зі стільця” Вправа 4 “Я так боюся...” Вправа 5 “Свічка” Вправа 6 “Агресор” Вправа 7 “Я не боюся, багато хто боїться” Вправа 8 “Валіза” Вправа 9 “Впевнена, невпевнена та агресивна поведінка” Вправа 10 “Що зупиняє мене?” Завдання 11. “Упевненість в собі. Самооцінка” Анкетування “Підсумок роботи групи за сьогодні”</p>
	<p>“Взаємодопомога та довіра”</p>	<p>Комунікативні вміння Терплячість Професійна етика Товариськість</p>	<p>Вправа 1 “Ви мене впізнаєте?” Вправа 2 “Інтерв’ю” Вправа 3 “Хто готовий першим дати інтерв’ю?” Вправа 4 “Автопортрет” Вправа 5 “Як стати своїм” Вправа 6 “Путанка” Вправа 7 “Підкреслення спільності” Вправа 8 “Військовослужбовець” Вправа 9 “Моделювання ситуацій” Вправа 10 “Людина”</p>

Закінчення таблиці 1

		<p>Вправа 12 “Запитання” Вправа 13 “Малюємо разом” Вправа 14 “Переправа” Вправа 15 “Олівці” Анкетування “Підсумок роботи групи за сьогодні”</p>
“Професійна компетентність”	<p>Інтелектуальна лабільність Відповідальність Спостережливість Розважливність Працьовитість Вимогливість</p>	<p>Вправа 1 “Мій досвід і моменти професійної діяльності” Вправа 2 “Премія” Вправа 3 “Рекламний ролик” Вправа 4 Вправа “Співбесіда” Вправа 5 Вправа “Самопрезентація” Вправа 6 “Митниця” Вправа 7 “Дерево професійного зростання” Вправа 8 “П’ять кроків” Анкетування “Підсумок роботи групи за сьогодні”</p>
“Вольове зусилля”	<p>Вольова саморегуляція Впевненість Наполегливість Рішучість</p>	<p>Вправа 1 “Відчуття часу” Вправа 2 “Заморожені” Вправа 3 “Свідомий контроль” Вправа 4 “Тягар” Вправа 5 “Повітряна кулька” Вправа 6 “Способи саморегуляції в ситуації стресу” Вправа 7 “Усвідомлення життєвих криз” Вправа 8 “Багатоніжка” Вправа 9 “Гірська вершина” Вправа 10 “Лист до себе” Вправа 11 “Валіза” Вправа 12 “Мішень” Анкетування “Підсумок роботи групи”</p>

В основі тренінгової програми лежить принцип поетапності, який сприяє поступовому, більш глибокому розумінню кожним учасником самого

себе. Кожна зустріч логічно витікає із попередньої і є змістовною основою для наступної. Обов'язковими процедурами є індивідуальна та групова рефлексія, які використовуються на кожній тренінговій зустрічі.

Вправи, що входили до складу тренінгу, були розроблені автором або запозичені в інших дослідників [42] 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 розпочинається 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 професійного психологічного тренінгу щодо формування психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності

Заняття 1

Мета заняття: формування мотиваційної готовності військовослужбовця, як побудника активності, який ґрунтується на усвідомленні суспільної значимості виконуваної діяльності, характеризується здатністю піднятися над проблемною ситуацією (і над своїми егоїстичними потребами, які в ній фруструються) і орієнтуватися при реалізації діяльності на доцільність дії для досягнення її цілей, особистою відповідальністю за її результат.

Матеріали і устаткування: фліпчарт або дошка; ручки або олівці; музичний центр, записи інструментальної музики; засоби для малювання: фломастери, олівці, фарби; кольоровий папір, клей, пензлики, скотч, ножиці, лінійки, та ін.; багато паперу формату А4; бланки для окремих вправ для кожного; м'яч або будь-який інший предмет, що може замінити його; аркуш

A1; аромолампа з відповідними аромомаслами та все, що необхідне для чаювання.

Вправа 1 “Правила роботи групи”

Мета: формування уявлень про правила і методи роботи в груп; акцентування уваги учасників тренінгу на значущості дотримання правил.

Вступне слово ведучого. Тренінги, як правило, проводяться за відповідними правилами (принципами). Окремі керівники СПТ 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 періоду 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 ведення тренінгів і їх зміст у переважній більшості збігаються. Ми скористаємося напрацюванням К. Фопеля, який пише: “Я пропоную декілька принципів, які мають бути прийняті учасниками як аксіоми. Вони однаково важливі як для учасників, так і для ведучого. Дотримання цих принципів може гарантувати кожному членові групи і ведучому психологічну безпеку” [81].

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

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

Аксіома 1

Кожен відповідає за себе і залежить від інших учасників.

Ця аксіома означає, що кожен учасник повинен усвідомлювати факт своєї автономії й неповторності або прагнути до його усвідомлення... Кожен вирішує сам, і 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 мене звертають увагу, що мене бачать і чують, що мною цікавляться і тому я не самотній. Більшість людей позбавляються 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 даний момент часу. Можливо, якийсь учасник хоче щось сказати, а йому не дають, інший, можливо, хоче помовчати і відійти в тінь, а від нього вимагають активності, третій може відчувати ігнорування і не дозволяє собі бути самим собою і тощо.

Аксіома 4

Спочатку взаємодія, потім дія. В основі цього принципу лежить 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 цього правила дозволить зрости творчому потенціалу групи.

Крім принципів (аксіом) пропонує правила психологічних груп (подамо їх скорочено), які важливо виконувати:

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

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

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

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

Правило 5. Учасники намагаються поводитися якомога природніше і невимушено.

Правило 6. Усе, що 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 сьогоднішній, зосередившись на тому, що відбувається “тут і тепер”.

Правило 9. Кожен учасник групи говорить від першої особи.

Правило 10. Учасники повинні уникати узагальнень.

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

Правило 12. Під час роботи групи заборонені сторонні розмови.

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

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

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

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

Проте таке зведення правил занадто громіздке. Його нелегко запам'ятати і досить важко контролювати. Тому після обговорення правил, доцільно їх укрупнити до 8-11, наприклад:

1. Правило добровільності. У тренінгу беруть участь тільки ті, хто хоче. Учасник повинен мати свою внутрішню зацікавленість у зміні своєї особи.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Правило відповідності заявлених цілей тренінгу його змісту. Відповідно до цього правила керівник повинен бути послідовним у реалізації цілей, які заявлені на початку тренінгу.

11. Правило не нанесення шкоди. Дотримання цього правила попереджує можливу шкоду з боку керівника і учасників тренінгу. Керівник відповідає за те, що відбувається на тренінгу, і під час ведення групи повинен керуватися принципом медичних працівників “не нашкодь”, що вимагає від нього високої професійної компетентності.

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

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

Окрім вказаних норм, 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 дружну і вільну обстановку в групі, хоча звертатися на “ти” досить важко на початку через звичку і певну ієрархічність стосунків.

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

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

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

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

Вправа 2 “Дозвольте відрекомендуватись”

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

Інструкція. Кожному учаснику пропонується відрекомендуватись. Для цього необхідно назвати своє ім'я або ж ту форму імені, яка йому найбільше до вподоби і він хотів, щоб саме так його називали у цій групі. Окрім того, пропонується назвати будь-яку асоціацію на себе, це може бути колір, пора року, рослина, тварина тощо. Знайомство проводиться по колу, але кожний наступний учасник повинен назвати ім'я тих людей, які перед цим тримали слово.

Обговорення. Всі члени групи і керівники можуть задавати запитання, як-то: твоє головне достоїнство? чи є у тебе недоліки (негативні якості)? чи можеш ти їх назвати? 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.

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

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

Вправа 4 “Лист до себе” [14].

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

Матеріали: папір А4.

Інструкція: “На окремому аркуші паперу напишіть листя самому собі, якими ви бачите себе наприкінці тренінгу. Опишіть свої очікування від

занять, власні цілі, наскільки, в чому, як ви змінитесь. Також запишіть, як ви зараз думаете, в результаті якої події ви могли б стати більш особистісно зрілим. Це буде ваш лип 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 діляться між учасниками групи. Задача учасників – сформулювати життєві та професійні правила військовослужбовця Національної гвардії України, які б розпочиналися з літери, що їм досталась, і яких вони будуть дотримуватись протягом всього тренінгу. По закінченні вправи всі учасники, зберігаючи порядок абетки, зачитують сформульовані ними закони.

Вправа 6 Вправа “Професійний девіз і символ діяльності”

Керівник. “Уявіть, що вас об’єднує загальна мета професійної діяльності, яка виражає зміст подальшої діяльності у внутрішніх військах. Грунтуючись на цих переконаннях, придумайте головний девіз, який би підкріплював ваші погляди, необхідні для розвитку як в особистісній, так і професійної сфері. Зупинятися на одному девізі не варто, пропонуйте допоміжні гасла до основного. Для більш чіткої картини професійного девізу придумайте символіку вашої діяльності і спробуйте пояснити основні елементи цього символу”.

Вправа 7 “Прислів’я”

Мета: навчити військовослужбовців визначати особливості праці та їх мотивації.

Інструкція. Учасникам пропонується ряд прислів’їв, зміст яких вони повинні усвідомити та пояснити. Процес пояснення полягає в тому, що прислів’я необхідно зараховувати до однієї з чотирьох груп:

- прислів’я, в яких йдеться про спрямованість праці (собі або іншим);
- в яких підкреслюється роль засобів праці, у тому числі й залежність

успіху праці від самої людини, її здібностей, вмінь і навичок;

- прислів'я, які стосуються дисципліни праці;
- прислів'я, які характеризують значення праці для людей та суспільства.

Група ділиться на 4 мікрогрупи жеребкуванням, кожна з яких отримує свою тему й починає шукати відповідні прислів'я.

Після завершення завдання кожна з груп 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.

Обговорення результатів.

Список прислів'їв:

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

Інструкція. 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). Далі учасники розповідають один одному про події, згадуючи всі деталі, почуття, за шаблоном: “коли я робив те-то, те-то..., я відчував те-то і те-то”, “коли зі мною відбувалося те-то і те-то..., я відчував те-то і те-то”.

Вправа 9 “Двигуни мого “Я”

Мета: усвідомлення вибору професії та ціннісних пріоритетів.

Інструкція. Починається із загального запитання для всіх: “Що спонукає людину до діяльності?”. Після декількох відповідей ведучий пропонує кожному учасникові попрацювати з певними мотивами власної діяльності. В основі мотиву лежать наші потреби, інтереси, нахили, бажання. Необхідно проранжувати для себе мотиви вибору професії (бажані її аспекти) та написати кілька слів, розкриваючи для себе їх сутність.

Список мотивів:

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

Моя професія цінується іншими...

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

3. пізнавальні мотиви (прагнення розширювати світогляд, розвивати здібності, вдосконалюватись, розв'язувати нові, нестандартні проблеми й питання) – мій найбільший інтерес, коли я працюю, полягає в тому, що...;

4. творчі мотиви (прагнення бути оригінальним, особливим, виразити 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, кар'єри, авторитету та популярності) – найбільшим досягненням у моїй професії може стати...;

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

Вправа 10 “Боротьба мотивів”

Інструкція. Учасники отримують списки професійних мотивів службово-бойової діяльності, спільними зусиллями доповнюють його та самостійно обирають найбільш значимий і обґрунтовують своє рішення.

Обладнання: бланк зі списком мотивів (слава, родинні традиції, можливість працювати зі своїми друзями, можливість служити людям, зарібок, значення для економіки країни, державне значення професії, легкість отримання роботи, перспективи роботи, проявити здібності, спілкування з людьми, оволодіння знаннями, різноманітність роботи за змістом, творчий характер праці, складність професії, спокійна робота, розуміння й усвідомлення державного значення завдань, свідоме прагнення до добросовісного виконання службового обов'язку, моральна нормативність поведінки, потреба в подоланні труднощів і наполегливість у досягненні мети, прояв інтересу до виконання службових завдань в екстремальних

ситуаціях, прагнення добитися успіху та показати себе з кращого боку під час виконання обов'язків).

Вправа 11 “Точка зору”

Інструкція. Група обирає актуальну тему для розмови, наприклад, “військовослужбовець Національної гвардії України – найпрестижніша професія!”, “для того щоб стати військовослужбовцем-професіоналом, потрібен лише досвід?”. Після визначення теми група ділиться на дві підгрупи: прихильники цього погляду та їх опоненти. Потім кожен учасник вибирає собі напарника із протилежної команди. Задача кожного учасника – переконати партнера у своїй точці зору. Основні вимоги: необхідно поважати думку іншої людини, ніколи не говорити прямо, що людина помиляється. Учасникам пропонується розбити розмову на декілька етапів, по кожному з яких співбесідник повинен сказати “так”, не слід давати можливості говорити “ні”. Переможцем буде той, хто зможе схилити партнера до своєї точки зору.

Обладнання: фрагмент відеоролику з сюжетами службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України.

Вправа 12 “Об’ява”

Інструкція. Кожен з учасників має скласти рекламу про запрошення на роботу в газету безкоштовних об’яв. В об’яві не обмежується кількість слів, форма, вимоги. Головне – привернути увагу потенційного претендента на посаду. Через деякий час всі об’яви вивішуються на стіну і учасники по черзі підходять до реклами, читають об’яву і ставлять на об’яві хрестик, якщо вони нею зацікавилися. Далі учасники знімають свої реклами і підраховують кількість хрестиків, кожен озвучує загальну кількість.

Вправа 13 “Шлях до мети”

Інструкція. Учасникам тренінгу пропонується подумати про найважливіші цілі, що стоять перед ними на цьому етапі життя, та коротко описати їх декількома ключовими словами. Спектр цих цілей може бути дуже широким: це можуть бути абстрактні і конкретні цілі, важкодоступні і легкі, далекі і близькі. Вирішальне значення має те, що мета важлива для

учасника, і він дійсно бажає її досягнути (на виконання цього завдання відводиться 5 хв.).

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

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

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

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

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

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

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

повертатися назад. Учасники відкривають очі і записують свої роздуми про мету й ті образи, що змушують зійти з обраного шляху.

Вправа 14 Анкетування “Підсумок роботи групи за сьогодні”

Мета: провести аналіз і підсумувати роботу групи; внести, за необхідності, корективи в роботу групи.

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

Тренінгове ім'я учасника _____. Дата заняття _____..

1. Рівень долучення до групової роботи: 0123456789 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, справи, ситуації, під час яких вдалося зробити певний “прорив”, щось краще зрозуміти в собі, переосмислити, пережити, переоцінити, переглянути, змінити своє ставлення до себе і оточуючих, у чомусь розібратися _____ •
5. Що тобі не сподобалося у тренінгу _____?
6. Твої пропозиції керівникові й учасникам тренінгу:
 - а) керівникові _____;
 - б) учасникам _____;

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

Підбиття підсумків. 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? Який загальний висновок можна зробити за перший тренінговий день?

Заняття 2

Мета заняття: формування здатності опиратися стресу, викликаному

непередбачуваністю подій, витривалості (яка передбачає наявність розвинених волевих і інтелектуальних рис), усвідомлення (рефлексія, самооцінка) у себе потенціалу, який надає витривалості, дозволяє наважитися на діяльність у складних, непередбачуваних умовах.

Керівнику. Традиційно заняття розпочинати з аналізу анкети “Підсумок роботи групи за сьогодні”. Зверніть увагу учасників тренінгу на рівень їх залучення до роботи і, основне, на причини, які, на думку самих учасників, заважають їм бути активними, щирими і відвертими. Не називаючи імен учасників тренінгу, зупиніться на їхніх найбільш типових помилках, відмітьте значущі для них епізоди минулого заняття.

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

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

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

Вправа 1 “Привіт, індивідуальності!” [66]

Мета: зняти напруження; сприяти розвитку інтересу до членів групи; розвивати вміння входження в контакт; мотивувати учасників до спільної роботи; допомогти активно включитися в продуктивну роботу.

Інструкція. Учасники сідають великим колом і по черзі вітають один одного, обов'язково підкреслюючи індивідуальність партнера. При цьому вони можуть звертатися безпосередньо до всіх відразу або до конкретної людини, наприклад, до партнера, що сидить праворуч.

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

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

Ведучий. Доцільно розібрати типові помилки, допущені учасниками, і самому продемонструвати найбільш продуктивні способи входження в контакт - вітання людини.

Обговорення. Всі члени групи включаються в обговорення запитань, які ставить керівник: що нового ви дізналися про себе?; що легше було: 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”

Мета:здійснити шерінг минулого заняття; внести корективи у друге заняття.

Інструкція. 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 чоловік. В обговоренні беруть участь тільки ті, хто бажає.

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

Вправа 3 “Впасти зі стільця”

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

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

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

Обговорення. Всі члени групи включаються в обговорення запитань, 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 чим це викликано – об’єктивними сумнівами в його безпеці чи емоцією страху? наскільки часто люди відмовляються робити щось, керуючись страхом? в яких життєвих ситуаціях це виправдано, а в яких ні?

Вправа 4 “Я так боюся...”

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

Інструкція. Завдання учасників полягає в тому, щоб виявити в собі “зони страху” і знайти такі речі, яких вони бояться, хоча багато з людей цього не бояться. Учасникам необхідно вибудувати стосовно себе фрази за наступним шаблоном: “я боюся чогось, хоча цього не бояться”. Завдання кожного – знайти в собі мінімум 3 страхи.

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

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

Звичайне формулювання власних страхів не викликає в учасників особливих труднощів. Якщо виникають занадто більші 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”

Мета: допомагає самостійно відпрацювати техніку глибокого психічного відпочинку; збагачує досвід самоспостереження; допомагає знайти своє рішення внутрішньо-суперечливої задачі, знайти свій засіб роботи із психікою.

Інструкція. Учасники сідають на стільці або в крісла так, щоб утворити коло. У центрі нього на підставці установлюється свічка; її полум’я повинно знаходитись на рівні очей. Бажано, щоб у приміщенні була напівтемрява

(яскраве освітлення робить полум'я невидимим, а повна темнота – занадто яскравим). Учасники зручно розташовуються і розслаблюються із закритими очима. По команді “Почали!” вони відкривають очі і починають пильно, але розслаблено розглядати свічку, цілком зосередившись на цьому. Час роботи – 1–5 хв.

Звичайно учасники самостійно і швидко знаходять свої засоби ненапруженого спостереження свічки. Якщо ж напруження очей зберігається навіть після багатократних пояснень ведучого, то учаснику варто відмовитися від виконання цієї справи. 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, при якому зображення свічки починає “пливти”, роблячи повільні дрейфи в різних напрямках. Наростання сонливості може виражатись у важкості повік непереборному бажанні закрити очі. Якщо не піддатися у цей момент спокусі, але водночас не занадто енергійно “висмикувати” себе в звичайне пильнування, то виникає своєрідний і дуже приємний стан. Завдання стає легким і простим: дивитись на свічку не важко, очі без усяких зусиль нерухомості 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 досить швидко досягає описаних переживань, ведучий не повинен форсувати події, заздалегідь описуючи можливі варіанти досвіду. Неспішний аналіз усіх описів є більш корисним, ніж нав'язування образів ведучого.

Під час обговорення особливу увагу варто звернути на те, що при правильному виконанні справи не повинно виникати ніяких неприємних відчуттів в очах. Різь, слізливість, напруження і печія – ознаки технічних помилок. Для їх усунення перед початком справи пропонується гарненько розслабити м'язи очей, повік і чола. При цьому можна використовувати

простий прийом: уявити себе, спокійно спостерігаючим за хмарами або кораблем на обрії. Ненапружена фіксація погляду на віддалених об'єктах розслаблює м'язи ока. Протягом усієї вправи необхідно підтримувати розслаблення. Повіки повинні бути напівприкриті, погляд – “сонним”. Якщо ці умови виконані, вправа не викликає ніяких неприємних відчуттів.

Вправа 6 “Агресор”

Інструкція. Проводяться переговори між двома підгрупами. Одна з підгруп одержує закриту інструкцію: “Хто-небудь зі членів вашої підгрупи повинен зайняти виражену агресивну позицію. Основний зміст його дій – перекинути, порушити плани, вивести іншу сторону з рівноваги. Заплануйте висловлення, несподівані для партнера, здатні дезорганізувати його. Задавайте несподівані питання, висловлюйтеся різко критично”. Наприклад: “Нам не про що говорити при такій вашій позиції” або “Якого дідька ми тут витрачаємо час?”

Після завершення процесу переговорів група обговорює наступні питання: які були реакції іншої сторони? чи вдалося нейтралізувати агресивні випадки?

Розбираються також прийоми і тактики грамотної взаємодії з агресивним опонентом.

Варіанти. Можна проводити вправу за таким алгоритмом:

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

Вправа 7 “Я не боюся, багато хто боїться”

Мета: допомагає виявити в собі “зони сміливості” і знайти такі дії, робити які вони не бояться, хоча багато з людей цього бояться.

Інструкція. Учасникам необхідно спробувати вибудувати стосовно себе фрази за наступним шаблоном: “я не боюся чогось, хоча цього бояться і (або) не можуть багато людей”. Завдання кожного – вимовити 3 подібні фрази.

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

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

Керівник активно підкріплює висловлення кожного учасника невербально або фразами: “Прекрасно, чудово, добре, здорово” і т.п.

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

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

Вправа 8 “Валіза”

Інструкція. Один із членів групи виходить із кімнати, а інші починають збирати йому в далеку дорогу “валізу”. У цю “валізу” набирається те, що, на думку групи, допоможе людині в особистісному і професійному рості, всі позитивні характеристики, які група особливо цінує в ньому. Але обов’язково вказується й те, що заважає людині, її негативні прояви, над чим їй необхідно активно попрацювати.

Обирається “секретар”. Він ділить аркуш вертикально навпіл, на одній стороні ставиться знак “+”, на іншій – “-”. Для доброї “валізи” потрібно не менше 5–7 характеристик з тієї й іншої сторони. Потім входить член групи, і йому зачитується й передається цей список.

Вправа 9 “Впевнена, невпевнена та агресивна поведінка”

Мета: допоможе учасникам групи відрізнити впевненість від невпевненості та агресивності.

Інструкція. Кожному учаснику групи пропонується продемонструвати невпевнену поведінкову реакцію, агресивну реакцію і упевнену реакцію в якійсь гіпотетичній ситуації. Наприклад, можна представити, що ваш друг “забув” повернути взяті в борг гроші. Агресивна реакція в цьому випадку може бути такою: “Чорт! Я так і знав, що тобі не можна довіряти. Зараз же поверни мої гроші!”. Невпевнена реакція може бути виражена такими словами: “Я не хочу бути настирливим, але, може, ти не будеш занадто затримуватися з поверненням цих грошей?”. Нарешті, упевнена поведінка може включати таку фразу: “Я думав, що ми домовилися: ти повинен був повернути мені гроші сьогодні. Буду дуже вдячний, якщо ти зможеш зробити це не пізніше п’ятниці”.

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

Нижче наведено приклади ситуацій для вправ у впевненій, невпевненій і агресивній поведінці (але керівник групи і його учасники можуть придумати і що-небудь інше): приятель лізе до вас із розмовами, а ви жахливо поспішаєте і от, щоб відскіпатися від нього, ви говорите: ...; ви замовили в ресторані біфштекс із кров'ю, але він виявився пересмаженим. Ви кажете офіціанту: ...; за ремонт автомобіля Ви одержали рахунок на суму, що на 25 % перевищує попередню оцінку. Ви говорите працівнику майстерні: ...; ви відчуваєте на собі погляд привабливої особи протилежної статі і відчуваєте, що, можливо, зацікавили її (або його) собою. Ви підходите до неї (до нього) і говорите: ...; собака сусіда використовує Ваш газон як місце для туалету. Ви підходите до сусіда і кажете йому: ...; ваш сусід по кімнаті в гуртожитку поставив вас у неприємне становище, без вашого відома запросивши в гості незнайому вам людину. Ви кажете йому: ...; ви дивитеся фільм у кінотеатрі, а за вами хтось голосно говорить. Ви обертаєтеся і говорите: ...; ви прийшли в ресторан, але вас не влаштовує місце, що вам запропонували. І Ви говорите метрдотелеві: ...; ваш знайомий (знайома) запрошує вас кудись, але вам з ним не дуже цікаво. І ви говорите: ...; ваш друг просить вас позичити йому вашу машину, але ви не вважаєте його таким уже гарним водієм. Ви говорите йому: ...; ваш приятель ставить вас у неприємне положення, розповідаючи при всіх історії про вас, і ви говорите йому:

Вправа 10 “Що зупиняє мене?”

Мета: усвідомлення перешкод на шляху до досягнення мети.

Інструкція. Процедура проведення: зобразіть “дерево” або модель з відгалуженнями, із ключовими питаннями у центрі і максимально можливою кількістю варіантів відповідей. При зображенні такої моделі слід бути максимально конкретними. Якщо Вам вдасться сформулювати можливі перешкоди як специфічні проблеми, Ви краще усвідомите шляхи їх розв'язання.

Завдання 11. “Упевненість в собі. Самооцінка”

Мета: Визначити рівень упевненості в собі, самооцінку.

Інструкція. Продумайте запропоновані нижче твердження!, вказавши на окремому аркуші (за чотирибальною шкалою) своє ставлення до них. Кожен бал означає таке: 4 бали - дуже часто; 3 бали - часто; 2 бали - іноді; 1 бал - рідко; 0 балів - ніколи.

1. Мені хочеться, щоб мої друзі підбадьорювали мене.
2. Я постійно відчуваю свою відповідальність у роботі.
3. Я турбуюся про своє майбутнє.
4. Багато хто мені заздрить.
5. Я менш ініціативний, ніж інші.
6. Я турбуюся за свій психічний стан.
7. Я боюся виглядати дурнем.
8. Зовнішній вигляд інших кращий, ніж мій.
9. Я боюся виступати з промовою перед незнайомими людьми.
10. Я часто роблю помилки.
11. Прикро, що я не вмію говорити гарно з людьми.
12. Я уникаю зачіпати почуття інших людей, навіть якщо мене образили.
13. Я вважаю за краще виконувати письмові роботи, ніж пройти через співбесіду.
14. Я соромлюся повертати товари, якщо виявляю на них дефект.
15. Моє життя даремне.
16. Багато хто неправильно думає про мене.
17. Мені ні з ким поділитися своїми думками.
18. Люди чекають від мене дуже багато чого.
19. Люди не дуже цікавляться моїми досягненнями.
20. Я легко бентежуся.
21. Я відчуваю, що багато людей не розуміють мене.
22. Я не почуваю себе у безпеці.
23. У багатьох ситуаціях я хвилююся даремно.

24. Я почуваю себе незручно, коли входжу в кімнату, де вже сидять люди.
25. Я відчуваю, що люди говорять про мене за моєю спиною.
26. Я почуваю себе скутим.
27. Я впевнений, що люди переживають життєві труднощі легше, ніж я.
28. Мені здається, що зі мною повинна статися яка-небудь неприємність.
29. Мене хвилює думка про те, як люди ставляться до мене.
30. Прикро, що я не дуже товариський.
31. Мені важко відмовити людині в її проханні (сказати “ні”).
32. Я не наважуюся призначати побачення і приймати запрошення на побачення через свою сором'язливість.

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

Ведучий. Розвивай упевненість в собі.

Коли ми думаємо про те, де ми себе успішно проявили, - це один із видів самоствердження, який додає упевненості в собі й дозволить нам себе добре почувати.

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

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

Обговорення. Всі члени групи включаються в обговорення запитань, які ставить керівник: як ви прокоментуєте свої результати?; чи згодні з отриманими даними?; який висновок ви зробили?

Вправа 12 Анкетування “Підсумок роботи групи за сьогодні” (див. заняття 1)

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

Підбиття підсумків. Що лежить в основі того, що сподобалося (не сподобалось) на тренінгу? Чи важливо, щоб все на занятті подобалося? Що може бути критерієм результативності тренінгового заняття? Який загальний висновок можна зробити за цей тренінгів день?

Заняття 3

Мета: розвиток усвідомлення у себе здатності залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених службових завдань, а особливо для подолання стресу, здатності покладатися на товаришів, на їх допомогу, формування стосунків, побудованих на взаємоповазі, взаємодопомозі.

Рекомендації ведучому.

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

Вправа 1 “Ви мене впізнаєте?” [42]

Мета: виокремлення звичок, ознак, за якими можна впізнати учасника групи.

Іноді обставини складаються так, що призначається зустріч з абсолютно незнайомою людиною. Ви домовилися телефоном про день, час, місце зустрічі і про “пароль”, за яким ви впізнаєте один одного.

Це може бути червоний шарф і ін. Адже так зазвичай і роблять люди.

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

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

Варіант: кожен член групи здає свій аркуш з описом “портрета” ведучому, який, перемішавши їх, зачитує текст. Учасники повинні дізнатися за цим описом, чий це портрет.

Обговорення. Учасники діляться враженнями, думками щодо виконання вправи.

Вправа 2 “Інтерв’ю”

Мета: усвідомлення того, чи вдається нам чути інших людей; розкриття себе один одному, виявлення довіри: пізнання учасниками один одного, розвиток уміння розуміти один одного, спонукання бути уважним до того, що розповідає про себе співрозмовник.

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

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

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

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

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 (за колом) ставити запитання.

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

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

Обговорення. Всі члени групи включаються в обговорення запитань, які ставить керівник: що дало вам інтерв'ю? на яке питання було важко відповісти? яке питання поставили би собі?

Вправа 4 “Автопортрет”

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

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

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

Після написання характеристик учасники здають їх ведучому (чи 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 побачили під час занять.

Доцільно приготувати для цієї вправи стандартний папір, щоб у всіх учасників були однакові аркуші для написання психологічного автопортрету.

Роботу над автопортретами доцільніше проводити на тлі музичного супроводу.

Обговорення. Учасники діляться своїми відчуттями від виконання вправи, обговорюють труднощі, які виникли під час відгадування автопортретів.

Вправа 5 “Як стати своїм”

Інструкція. Учасникам тренінгу пропонується ситуація, коли військовослужбовець нікого не знає з членів колективу, але хоче познайомитися з ними й увійти в контакт. Для цього йому необхідно сказати кілька фраз, щоб на нього звернули увагу, сприйняли як “свого”.

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

Вправа 6 “Путанка”

Інструкція. Ведучий ставить поруч 2-3 стільці і пропонує учасникам усім сісти на них за його командою. Коли всі сіли (можна сідати на коліна один одному), пропонується підняти вгору ліву руку і простягнути її кому-небудь. Тепер потрібно підняти вгору праву руку і простягнути її будь-кому. Коли всі подали руки, обережно, не розчіплюючи, але й не вивертаючи рук, слід устати зі стільців, відійти небагато убік і розплутатися. У результаті вийде один або два кола, або ланцюжок.

Учасники діляться враженнями, думками щодо виконання вправи.

Вправа 7 “Підкреслення спільності”

Інструкція. Вправа проводиться в 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 думаю, 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”

Інструкція. Група розбивається на пари, один – військовослужбовець, інший – злочинець. Розігрується ситуація, в якій військовослужбовець виконує професійні завдання в умовах підвищеного ризику і єдина зброя злочинця – слово. Завдання для військовослужбовця: знайти неординарний підхід під час виконання професійних завдань щодо злочинця. Час – кілька секунд. Гравці міняються ролями.

Вправа 9 “Моделювання ситуацій”

Інструкція. Учасники діляться на підгрупи. Кожна підгрупа отримає 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 обрані і проінструктовані кожною підгрупою “актори” представляють ситуації.

Вправа 10 “Людина”

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

Необхідне оснащення: аркуші кольорового паперу формату А4, авторучки відповідно до кількості учасників.

Інструкція. Кожний учасник отримує аркуш кольорового паперу А4. Необхідно скласти аркуш вертикально навпіл, а потім без ножиць, тільки руками, “вирізати” силует людини. Кожний учасник пише на паперовому силуеті людини свою мрію, захоплення, книгу, улюблену страву та місце відпочинку.

На наступному етапі учасники підводяться зі своїх місць і, підходячи один до одного, мають знайти й записати на відповідних частинах

паперового силуету людини імена тих учасників, з ким у них збігаються ті чи інші позиції.

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

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

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

Запитання для обговорення: 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”

Інструкція. У грі беруть участь троє добровольців: один грає роль “жертви”, двоє інших – “військовослужбовців”. Задача першого – якомога краще передати шокований стан свого героя. Задача “військовослужбовців” – заспокоїти “жертву” і отримати від нього максимум корисної інформації. Вони мають знизити гостроту переживань та спрямувати людину на відтворення фактів. Решта стежать за тим, що відбувається, фіксуючи прийоми, які використовують учасники.

Вправа 12 “Запитання”

Інструкція. На дошці намальована схема, яка пояснює різницю між закритими і відкритими запитаннями, мистецтво 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?” Середній;

- “його виготовляють чи він з’являється сам?” Сам;
- “це їстівний предмет?” Так;
- “це фрукт чи овоч?” Так;
- “це банан?” (у даному випадку запитання поставлено у закритому вигляді і треба його відкорегувати);
- “він росте в наших широтах?” Так;
- “має форму круглу чи якусь іншу?” Круглу;
- “це яблуко”.

Після виконання вправи проводиться обмін враженнями.

Вправа 13 “Малюємо разом”

Мета: відпрацювання навичок домовленості без слів.

Інструкція. Керівник пропонує поділитися учасникам 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. Після 5 хв. кожна міні-команда презентує свої результати групі.

Обговорення. Всі члени групи включаються в обговорення запитань, які ставить керівник: вам легко було малювати разом?; вам сподобався ваш малюнок? що більше подобається – працювати індивідуально чи в співпраці з колегою? а що складніше? чому?

Вправа 14 “Переправа”

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

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

Під час обговорення розглядаються наступні питання:

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

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

Вправа 15 “Олівці”

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

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

Група, не відпускаючи олівців, синхронно виконує команди керівника:

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

– нахилитися вперед, назад, стати рівно;

– присісти, встати!

Обговорення:

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

– На що потрібно орієнтуватися під час виконання цих дій?

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

Вправа 16 Анкетування “Підсумок роботи групи за сьогодні” (див. заняття 1)

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

Підбиття підсумків. Що лежить в основі того, що сподобалося (не сподобалось) на тренінгу? Чи важливо, щоб все на занятті подобалося? Що може бути критерієм результативності тренінгового заняття? Який загальний висновок можна зробити за цей тренінгів день?

Заняття 4

Мета заняття: формування професійного образу світу та професійного образу “Я”.

Рекомендації ведучому залишаються не змінними, доцільно дотримуватись напрацьованої схеми проведення заняття (див. заняття 3).

Вправа 1 “Мій досвід і моменти професійної діяльності”

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

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

Вправа 2 “Премія”

Інструкція. Керівник оголошує, що кожному учаснику необхідно уявити ситуацію, в якій його нагороджують досить значною премією за успіхи у роботі. Завдання полягає в тому, щоб визначитися, за що саме він може її отримати, які професійні якості заслуговують на увагу.

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

Вправа 3 “Рекламний ролик”

Інструкція. Учасникам пропонується придумати рекламу на військовослужбовця, які знаходяться у цьому колі, представивши їх як компетентного професіонала. Для цього вони витягують раніше написані картки із іменами (це може бути і власне ім’я). Необхідно представити

військовослужбовця у якості якогось товару або ж послуги із виділенням найбільш важливих достоїнств рекламованого об'єкту. Важливо назвати категорію населення, на яку буде розрахована реклама. Тривалість ролика – одна хвилина. Група повинна відгадати, про кого йдеться у рекламі.

Вправа 4 “Співбесіда”

Проведення рольової гри із використанням технік відкритих запитань та активного слухання.

Інструкція. “У рольовій грі приймають 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 ж істинними професійними знаннями, уміннями, навичками володіє ваш новий знайомий”. Обираються претенденти на роль, із “Знайомим” за дверима проводиться інструктаж і узгоджуються його професійні знання, вміння, навички (явні і приховані). Варіанти можуть бути різноманітними.

Обговорення. Після проведення гри обговорюються питання, які були найбільш ефективними і дали можливість дізнатися про професійно важливі знання, вміння та навички знайомого. У самого “Знайомого” з'ясовується, з ким із “Працівників” було найлегше чи найважче спілкуватися і чому? Які техніки застосовувалися ними у спілкуванні.

Вправа 5 Вправа “Самопрезентація”

Інструкція. Учасникам пропонується провести самопрезентацію себе як професіонала. Для цього кожному потрібно уявити якомога повніше психологічний портрет людини, з якою буде проходити спілкування. Самопрезентація буде проводитися за наступною схемою:

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

Всі члени групи включаються в обговорення запитань, які ставить керівник: які прийоми використовувалися вами при створенні портрету партнера по спілкуванню? чому саме ці техніки були обрані для спілкування? чи враховували ви особливості вашого темпераменту, характеру для

розробки моделі спілкування? наскільки відрізняється ваша модель від звичного для вас способу поведінки?

Вправа 6 “Митниця”

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

Всі члени групи включаються в обговорення запитань, які ставить керівник: спираючись на що, “митники” робили припущення щодо того у кого є заборонений предмет, а у кого – ні? якщо були помилки, то чим вони викликані? в 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”

Ведучий. Шановні військовослужбовці, зараз ми з вами проведемо діагностування, яке дасть змогу виявити ваші професійні здібності.

Ваше завдання оформити це дерево професійного зростання так: на червоних листочках ви запишете питання, якими ви ще не володієте, на

жовтих – питання, над якими слід ще попрацювати, а на зелених – питання, якими ви володієте гарно, і розміщуєте їх на своєму дереві.

Увага! Представте нам свої дерева. Зробіть невеличкий самоаналіз.

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

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

Вправа 8 “П’ять кроків”

Інструкція. Керівник пропонує групі вибрати будь-яку цікаву професійну мету. Групі пропонується визначити уявлену людину, яка повинна досягти цю мету. Учасники повинні назвати її головні характеристики за наступними позиціями: стать, вік (бажано аби ця людина була однолітком гравців), успішність в навчанні, матеріальне становище, соціальний статус батьків і близьких людей.

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

Далі всі розподіляються на мікрогрупи по 3–4 учасника. Кожна мікрогрупа формулює одну життєво важливу мету, виробляє п’ятикроковий план з досягнення цієї мети і презентує її для всієї групи. Інші учасники можуть задавати уточнюючі питання. Можлива невелика дискусія.

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

Під час загального підведення підсумків гри можна подивитися,

наскільки співпадають варіанти, запропоновані різними мікрогрупами (нерідко збіг виявляється суттєвим).

Вправа 9 Анкетування “Підсумок роботи групи за сьогодні” (див. заняття 1)

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

Підбиття підсумків. Що лежить в основі того, що сподобалося (не сподобалось) на тренінгу? Чи важливо, щоб все на занятті подобалося? Що може бути критерієм результативності тренінгового заняття?

Заняття 5

Мета заняття: розвиток вольового зусилля, здатності переводу розробленого плану дій в 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”

Інструкція. Усі учасники групи шикуються в лінію у вільному порядку. Ряд учасників – це уявний масив скелі. На ширину долоні від носків взуття учасників відзначається умовна “гірська стежка”. По черзі учасникам необхідно пройти по “гірській стежці”. Але “скеля” може змінюватися: учасники, які складають “скелю”, можуть імітувати складні ділянки, змінюючи положення свого тіла або комбінуючи різні фігури, що ускладнює прохід по стежці.

Вправа демонструє швидкість прийняття рішень у складних ситуаціях.

Вправа 2 “Заморожені”

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

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

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

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

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

Вправа 3 “Свідомий контроль”

Інструкція. Ведучий пропонує сісти учасникам зручніше, передпліччя правої руки покласти на стегно і повернути розкритою долонею до себе. Усі закривають очі і починають якомога повільніше стискувати пальці правої руки в кулак. Вся увага повинна бути зосереджена на виконуваній вправі, яка триває від 1 до 5 хвилин.

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

Вправа 4 “Тягар”

Інструкція. Учасникам пропонується встати, витягнути руки догори, стиснути кулаки, набрати дихання і, піднявшись на носки, напружити усе тіло так, ніби утримуєш важкий тягар, який потрібно закинути на полицю або ж зачепити на уявний крючок.

Після цього разом з видихом необхідно повністю послабити м’язи, і, щоб не впасти, сісти на стілець, відкинувшись на спинку. Потім знову, набираючи дихання, відновити необхідну міру м’язової напруги, щоб не

впасти із стільця, а сидіти у вільній позі, з нормально піднятою головою і прямою спиною, відірвавши її від спинки стільця.

Нарешті, необхідно прийняти таку позу, щоб за сигналом зразу ж підскочити із 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 закрити очі, розслабитися, витягнути руки перед собою. Необхідно уявити, що до правої руки вам прив’язали повітряну кульку, яку із силою тягне до неба (все сильніше та сильніше), а до лівої – гирю. Відповідно праву руку тягне доверху, а ліву донизу. Руки повинні самі підніматися і опускатися без вольової участі. Завдання полягає у тому, що це потрібно добре “побачити”, всіма п’ятьма органами відчуттів.

Потрібно натренуватись до такої міри, коли після розслаблення можна самому дати команду – і руки почнуть рухатися самі. Це дозволить дати ключ для введення себе в більш глибокий стан.

Після проведення вправи обговорюються пережиті відчуття.

Вправа 6 “Способи саморегуляції в ситуації стресу”

Мета: з’ясування способів керування своїми емоціями.

Учасники діляться на групи й відповідають на запитання: як Ви долаєте негативні емоції?

У процесі обговорення складається список способів боротьби з негативними емоціями. Отриманий список коректується й доповнюється керівником групи.

Вправа 7 “Усвідомлення життєвих криз”

Мета: осмислити життєві кризи і відпрацювати установку на їх сприйняття.

Керівник. Пригадайте 3 кризи, пережиті Вами в житті (ситуації, що викликали у Вас сильні переживання). Потім зробіть вільний малюнок

кожного з них, висловлюючи почуття, що Ви відчували під час кризи. Малюйте вільно, не намагаючись зробити малюнок гарним.

Тепер візьміть малюнки, що представляють 3 кризи, і покладіть їх перед собою відповідно до хронології подій.

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

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

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

Учасники діляться враженнями, думками щодо виконання вправи.

Вправа 8 “Багатоніжка”

Інструкція. Учасники поділяються на 2–3 команди стають в колони. Кожен з них згибає ліву ногу, береться двома руками за зігнуту ногу учасника, що стоїть попереду (в області гомілковостопного суглоба). За командою ведучого колони в такому вигляді починають рухатися, між ними організується змагання на швидкість переміщення.

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

Вправа 9 “Гірська вершина” [42]

Мета: допомогти людині увійти в дисоційований стан, щоб побачити і

усвідомити свої проблеми ніби з боку; підвищити впевненість у собі.

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

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

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

Вправа 10 “Лист до себе” [42]

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

Матеріал: папір А4.

Інструкція. У перший тренінгів день ви на окремому аркуші паперу писали листа самому собі, якими ви бачите себе наприкінці тренінгу. Ваші очікування від занять, власні цілі, наскільки, у чому, як ви змінитесь. Також писали, в результаті якої події ви могли б стати більш ефективним в службово-бойовій діяльності. Це був ваш лист у майбутнє. Оскільки на своїх листах ви ставили позначки, за якими ви впізнаєте свій лист. Давайте

проаналізуємо ваші очікування.

Обговорення. Чи підтвердилися ваші очікування? 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)? Що саме?

Вправа 11 “Валіза” [42]

Мета: налаштування групи на завершення занять; надати можливість висловити думку один про одного; дати “валізу” кожному учаснику групи.

Керівник. Настав час групі зібратися з думками і почуттями, які у вас визріли від заняття до заняття стосовно кожного учасника тренінгу. Потрібно виявити взаємну об’єктивність і зацікавленість у кожному учаснику тренінгу, а не бути байдужим. Ваша щирість, відвертість, об’єктивність, активність будуть позитивно і з вдячністю сприйняті групою.

Інструкція. Один із членів групи виходить із кімнати, а решта починають те, що на думку групи, допоможе людині в особистісному та службовому зростанні, усі позитивні характеристики, які група особливо цінує в ньому. Але обов’язково вказується і те, що заважає людині, в чому її негативні риси проявляються, і над чим їй необхідно активно попрацювати.

Обирається “секретар”, він ділить аркуш паперу вертикальною рисою навпіл, на одній стороні ставиться “+”, на іншій “-“. Для доброї “валізи” потрібно не менше 5-7 характеристик з того ті іншого боку. Потім входить член групи і йому вручається валіза.

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” [42]

Мета: підбиття підсумку тренігової групи за весь період; здійснити кількісний і якісний аналіз важливих складових тренінгу.

Керівник. Незважаючи на те, що в кінці тренінгового дня підбивається підсумки групової роботи, які дозволяють слідкувати за всіма процесами, що

відбуваються у групі, обов'язковою процедурою завершення багатоденного тренінгу повинно бути підбиття підсумків і оцінки отриманих результатів, як усією групою, так і кожним її членом.

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

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

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

Запропоновані вправи у блоці підсумків, як і у всіх попередніх блоках, дозволяють керівникові тренінгу обирати з “меню” ту вправу (и), яку він вважає доцільною в конкретній ситуації і на певному етапі ТОЗ.

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

Інструкція. Шановні учасники, в кінці заняття я прошу залишити відмітку у вигляді крапки на мішені в шести секторах. Місце вашої відмітки залежить від вашої роботи за шістьма критеріями:

1. Діяльність керівника.
2. Зміст занять.
3. Діяльність учасника (самооцінка).
4. Психологічний клімат в групі.
5. Особистісне зростання пов'язане з:
 - емоційною сферою (переживання, почуттями тощо);
 - пізнавальною сферою (знаннями, навичками, уміннями);
 - поведінковою (діями, вчинками, ставленнями).
6. Значення для професійної діяльності.

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

Керівник. Наш тренінг “психологічна готовність до діяльності” підійшов до фінішу. Ми з вами упродовж усієї спільної роботи виконали багато дії тощо. Вам довелося не тільки заглиблюватися у власні аспекти життя, але 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 внутрішню робота щодо самосприйняття, самоаналізу, самопізнання, самооцінки, саморозвитку, які спонукали вас до найскладнішої роботи – психологічної готовності до виконання службово-бойових завдань в екстремальних умовах.

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

Ця мудрість повинна стати для вас керівництвом до дій при проходженні служби у Національній гвардії України.

Вправа 9 Анкетування “Підсумок роботи групи”

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

ВИСНОВКИ

В даний час психологічний тренінг як одна з найпопулярніших форм групового впливу прикріплює до себе підвищену увагу практиків. У той же час існує явне відставання в теоретичному осмисленні накопиченого багатого фактичного матеріалу. Історії багатьох проблем, які з'являються при практичному застосуванні психологічного тренінгу, - у його слабкій методологічній базі.

Вміння розібратися у всій гамі психологічних відтінків і залежностей своєї служби характеризують рівень професійної майстерності військовослужбовця Національної гвардії України. 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 і 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, підштовхує його до використання 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, в першу чергу до професійно важливих. Особливості цієї діяльності вимагають розвитку емоційно-вольової стійкості у військовослужбовців, формування у них психологічної надійності при впливі стресових факторів. Основні завдання психологічної підготовки полягають у тому, щоб: - підвищити психологічну стійкість військовослужбовців до дії стрес-факторів і їх поєднань, типових для Національної гвардії України; - розвинути у військовослужбовців психологічні якості, сформувані особливі

характеристики навичок і умінь, що сприяють високоефективному виконання всіх професійних дій в будь-яких складних і небезпечних умовах службово-бойової діяльності.

Запропонований 32-годинний тренінг “Мотиваційні ресурси життєстійкості” ґрунтується на принципі поступовості, поетапності: кожний наступний етап логічно впливає з попереднього. Завдяки цьому учасники тренінгу поступово заглиблюватися у процес усвідомлювання своїх особливостей регуляції життєдіяльності, випробувати 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 б у звичайному житті (поза тренінгом) мала б ознаки стресовості. Фінальна вправа має навчати ефективним способам саморегуляції (мотивації, контролю над власними переживаннями, коригуванню 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-смісловій сфері категорія військовослужбовців.

Наявний досвід проведення тренінгу «Мотиваційні ресурси життєстійкості» засвідчив його позитивний вплив на успішність оволодіння курсантами професією військовослужбовця.

Запропанований 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

спрямована на розвиток компонентів психологічної готовності.

Основна стратегія програми професійного психологічного тренінгу щодо формування психологічної готовності військовослужбовців службово-бойової діяльності орієнтована на створення можливостей для розвитку здатності до службово-бойової діяльності, готовності до подальшого власного особистісного та професійного зростання та самоудосконалення. В основі тренінгової програми лежить принцип поетапності, який сприяє поступовому, більш глибокому розумінню кожним учасником самого себе. Кожна зустріч логічно витікає із попередньої й є змістовною основою для слідуючої. Обов'язковими процедурами є індивідуальна та групова рефлексія, які використовуються на кожній тренінговій зустрічі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анцыферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита [Текст] / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1994. – № 1. – С. 3-16.
2. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности [Текст] / В. Г. Асеев. – М. : Мысль, 1976. – 158 с.
3. Багашов М.М. Специфика подготовки психологов к профессиональной деятельности в различных социально–производственных средах [Текст] / М. М. Багашов, М. И. Лукьянова // Психофизиологическая наука и образование. – М. : Наука, 1998, № 2. – С.10–14.
4. Бакли Р. Теория и практика тренинга [Текст] / Р. Бакли, Дж. Кэйпл. – Спб.: Питер, 2002. – 352 с. – (Серия «Эффективный тренинг»).
5. Балабанова Л.М. Жизнестойкость как фактор эффективности человека в различных ситуациях служебной деятельности [Текст] / Л. М. Балабанова // Проблеми екстремальної та кризової психології. – 2010. – Вип. 7. – С. 18-28.
6. Балыков Н.П. Разработка проблемы психологической подготовки войск после 60-х годов [Текст] / Н. П. Балыков // В сборнике : Путь повышения эффективности морально-политической и психологической подготовки личного состава в подразделении, части. – М. : ВПА, 1989.
7. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України: підручник [Текст] / О.М. Бандурка. – Харків: Ун-т внутр. справ, 1998. – 480 с.
8. Банников В.В. Влияние социально-психологических компонентов стрессоустойчивости на эффективность деятельности персонала организации [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Банников Вадим Викторович. – М., 2003. – 18 с.
9. Баранов А. А. Стресс-толерантность педагога. Теория и практика [Текст] / А. А. Баранов. – М. ; Ижевск, 2002. – 364 с.

10. Барко В.І. Психологія управління командою міліцейського підрозділу [Текст] : навчальний посібник / В.І. Барко, Ю.Б. Ірхін, П.П. Підюков– К.: РВЦ НАВСУ; Київський юридичний інститут, 2006. – 228 с.
11. Березка О. І. Почуття гумору, як фактор стресостійкості та форма копінг-поведінки особистості [Текст] / О. І. Березка // Соціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного суспільства : матеріали Всеукр. наук. конф., м. Суми, 21-22 квіт. 2014 р. – Суми : СумДУ, 2014. – С. 370-373.
12. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология взаимоотношений. Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы [Текст] / Э. Берн.; под ред. М.С. Мацковского; пер. с англ. А.В. Ярхо, Л.Г. Ионин. – [2-е изд]. – М.: Прогресс, 1988. – 400 с. – (Серия «Университетская книга»).
13. Берн Э. Трансактный анализ в группе [Текст] / Берн Э.; пер. с англ. В. Калиненко, Е. Калмыковой. – М.: Лабиринт, 1994. – 74 с.
14. Богомолова Н.Н. О методах активной социально-психологической подготовки [Текст] / Н.Н. Богомолова, Л.А. Петровская // Вестник Московского университета. (Серия 14. Психология). – 1971. – №1. – С. 53–61.
15. Бодалев А. А. Общая психодиагностика / А. А. Бодалев, В. В. Столин. – СПб. : Речь, 2002. – 440 с.
16. Большаков В.Ю. Психотренинг: Социодинамика, игры, упражнения [Текст] / В.Ю.Большаков – СПб.: Социально-психологический Центр, 1996. – 380 с. – (Серия «Библиотека практической психологии»)
17. Брагина, Н. В. Психологическое время и типология опыта [Текст] / Н. В. Брагина // 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. Чемоданчик тренера. 10 продаваемых тренингов [Текст] / А. Л. Браткина, И. А. Скоробогатова. – М.: Генезис, 2006. – 206 с.
19. Вагин И.О. Тренинги – это классно! Стратегия проведения психологических тренингов [Текст] / И.О. Вагин, П.С. Рипинская. – М.: АСТ:

Апрель: Люкс, 2005. – 256 с.

20. Ван Вик Ю.Е. Действующие факторы групповой аналитической терапии [Текст] / Ю.Е. Ван Вик; пер с нем. В. Абашника; 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 [Текст] / И.В. Вачков. – М. : Эксмо, 2007. – 416 с.

22. Вачков И.В. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе [Текст] : учебное пособие / И.В. Вачков, С.Д. Дерябо – СПб.: Речь, 2004. – 272 с. – (Серия «Мастер класс»)

23. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехника [Текст] : учебное пособие / И.В. Вачков – М.: Ось-89, 2000. – 224 с.

24. Вознесенская Е.Л. Арт-терапевтические технологии как инновационный тренинговый метод в правоохранительной сфере [Текст] / Е.Л. Вознесенская // 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. 2. – С. 174-181.

25. Выготский Л.С. Педагогическая психология [Текст] / Л.С. Выготский; под ред В.В. Давыдова. – М.: Педагогика, 1991. – 480 с.

26. Геллерштейн С.Г. К вопросу о профессиональной типологии [Текст] / С.Г. Геллерштейн // Психотехника и психофизиология труда. – 1930. – Т. 3, вып. 6. – С. 489-502.

27. Геллерштейн С.Г. Проблемы психотехники на пороге II пятилетки [Текст] / С.Г. Геллерштейн // Советская психотехника. – 1932. – Т. 5. – № 1–2. – С. 19-22.

28. Годфруа. Дж. Что такое психология. В 2-х т., пер. с франц [Текст] / Дж. Годфруа. – М. : Мир, 1992. – Т. 2. – 269 с.

29. Грабская И.А. Развитие стратегического мышления менеджера (методики деловых игр) [Текст] : методические рекомендации / И.А. Грабская – К.: ВЗУУП, 1991. – 146 с.
30. Дидерихс-Пешке В. Групповой процесс и групповые феномены в ходе групповой аналитической работы [Текст] / В. Дидерихс-Пешке // Журнал практической психологии и психоанализа. – 2001. – № 3. – С. 114-129.
31. Добрынин В.В. Основы научного управления предприятиями и учреждениями [Текст] / В.В. Добрынин – Л.: Сеятель, 1926. – 336 с.
32. Думко Ф. К. Професійно-психологічна підготовка співробітників ОВС [Текст] / Ф. К. Думко, Г. Є. Запорожцева. – Одеса : НДРВВ ОІВС, 2000–47 с. (Серія : “Професійна підготовка співробітників ОВС”).
33. Дюркгейм Э. О Разделении общественного труда [Текст] / Э.О. Дюркгейм . – Одесса: Орион, 1990. – 368 с.;
34. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение [Текст] / Ю.Н. Емельянов – Л.: Изд-во ЛГУ, 1985. – 166 с.
35. Емельянов Ю.Н. Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга [Текст] : учеб. пособ. / Ю. Н. Емельянов, Е. С. Кузьмин. – Л. : ЛГУ, 1983. – 103 с.
36. Жуков Ю.М. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг [Текст] : учеб. пособие для вузов / Ю.М. Жуков, А.К. Ерофеев, С.А. Липатов и др.; под ред. Ю.М. Жукова. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 256 с.
37. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие [Текст] / Т.В. Зайцева – СПб.: Речь; М.: Смысл, 2002. – 80 с. – (Серия «Психологический тренинг»).
38. Зеленков М. Морально-психологическая подготовка войск в армиях зарубежных стран [Текст] / М. Зеленков // Зарубежное военное обозрение. – 2000. – № 11. – С.5-11.
39. Иванова Е. М. Психология профессиональной деятельности [Текст] : учеб. пособ. / Е. М. Иванова. – М. : ЛЭР СЭ (Per Se), 2006. – 382 с.

40. Кларин М.В. Инновации в обучении: Метафоры и модели (Анализ зарубежного опыта) [Текст] / М.В. Кларин – М.: Наука, 1997. – 223 с.
41. Ковальчук М.А. Проблема группового тренинга в зарубежной психологии [Текст] / М.А. Ковальчук, Л.А. Петровская // Вопросы психологии. – 1982. – № 2. – С. 140-146.
42. Колесніченко О.С. Професійно-психологічний тренінг військовослужбовців Національної гвардії України [Текст] : монографія / О. С. Колесніченко, Я. В. Мацегора, І. І. Приходько та ін. / За заг. ред. проф. І. І. Приходька. – Х. : НА НГУ, 2016. – 281 с.
43. Кочюнас Р. Психологическое консультирование и групповая психотерапия [Текст]: уч. пособ. для вузов / Р. Кочюнас – [3-е изд.] – М.: Академический Проект; Трикста, 2004. – 464 с. – (Серия «Gaudeamus»)
44. Кочюнас Р. Психотерапевтические группы: Теория и практика [Текст] / Р. Кочюнас – М.: Академический Проект, 2000. – 240 с. – (Библиотека психологии, психоанализа и психотерапии).
45. Краткий психологический словарь [Текст]. – М. : Политиздат, 1982. – 212 с.
46. Кроль Л. Тренинг тренеров: как закалялась сталь [Текст] / Л. Кроль, Е. Михайлова. – М. : Независимая фирма „Класс”, 2002. – 192 с.
47. Лефтеров В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ: [Текст] : монографія / В. О. Лефтеров. – Донецк : ДЮІ, 2007. – 242 с.
48. Лефтеров В.А. Социально-психологический тренинг «Коммуникация – Стресс – Безопасность» [Текст] / В.А. Лефтеров // Вісник Харківського університету (серія Психологія). – 2002. – № 550. – Ч. 2. – С. 166-170.
49. Лефтеров В.О. Психотренінгові технології у системі професійної підготовки працівників ризиконебезпечних професій [Текст] / В.О.Лефтеров // 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 [Текст] : автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.06. / М. Г. Логачов. – Х. , 2001. – 16 с.
51. Макаревич О. П. Психологічна підготовка особистості до поведінки в складних ситуаціях [Текст] : монографія / О. П. Макаревич. – К. : НАОУ, 2001. – 183 с.;
52. Максименко С.Д. Комплекс активних методів та форм психологічної підготовки підприємців до підвищення ефективності підприємницької діяльності [Текст] / С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, О. А. Філь // Актуальні проблеми психології. Том. І. : Соціальна психологія. Організаційна психологія. Економічна психологія : Зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. Максименка С. Д., Карамушки Л. М. – К. : Міленіум, 2005. – Ч.14. – С.3-9.
53. Макшанов С.И. Психогимнастика в тренинге [Текст] / С.И. Макшанов, Н.Ю Хрящева. – Спб.: Каталог, 1993. – Ч. 1, 2. – 248 с.
54. Макшанов С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика [Текст] : монография / С.И. Макшанов – СПб.: Образование, 1997. – 238 с.
55. Мансуров Р.М. Использование методики психофизиологического контура с обратной связью в сложных видах операторской деятельности [Текст] / Р.М. Мансуров, А.К. Польшин // Проблемы инженерной психологии: матер. VII Всесоюзной конф. по инженерной психологии. – Л., 1990. – С. 112.
56. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг [Текст] / Г.И. Марасанов – М.: Когито-центр, 2001. – 251 с
57. Ментс М.В. Эффективный тренинг с помощью ролевых игр [Текст] / М.В. Ментс; пер. с англ. А. Смирнова. – [3-е изд.] – СПб.: Питер, 2001. – 208 с. – (Серия «Эффективный тренинг»)
58. Месников В. И. Повышение эффективности процесса морально-психологической подготовки молодых воинов внутренних войск к служебно-боевой деятельности [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 19.00.09 / В. И.

Месников. – С Пб. , 1996. – 17 с.;

59. Моляко В. А. Психологическая готовность к труду на современном производстве [Текст] / В. А. Моляко // Трудовая подготовка учащихся в межшкольных комбинатах : Психологический аспект. – К. : Рад. Школа, 1988. – С.7-13.

60. Морено Дж. Театр спонтанности [Текст] / Дж. Морено; пер. с англ. С. Инкина; под. ред., авт. вступ. Б.И. Хасан. — Красноярск : Фонд ментального здоровья, 1993. – 474 с. – (Серия «Библиотека психологии и психотерапии»).

61. Морено Я. Психодрама / Я. Морено; пер. с англ. Г. Пимочкиной, Е. Рачковой. – М.: Апрель Пресс, ЭКСМО-Пресс, 2001. – 528 с.

62. Мороз Л.І. Використання сучасних інформаційних технологій у професійно-психологічному тренінгу [Текст] / Л.І. Мороз, С.І. Яковенко // 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) [Текст] : навч. посібник / Л.І. Мороз – К.: Вид. ПАЛИВОДА А.В., 2004. – 130 с.

64. Мороз Л.І. Професійно-психологічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС) [Текст] : монографія / Л.І. Мороз. – Івано-Франківськ: ЗАТ «Надвірнянська друкарня», 2007. – 312 с.

65. Мороз Л.І. Теоретичні засади та організація психологічного тренінгу в органах внутрішніх справ [Текст] : монографія / Л.І. Мороз – К.: Вид. ПАЛИВОДА А.В., 2005. – 228 с.

66. Муравицкий А. Психологическая подготовка спасателей [Текст] / А. Муравицкий // Гражданская защита. – 2003. – № 3. – М. – С.26-29.

67. Мюнстенберг Г. Психология и экономическая жизнь [Текст] / Г. Мюнстенберг – М.-Л.: Госиздат, 1924. – 262 с.

68. Немчин Т.А. Пути и средства управления нервно-психическим

напряжением [Текст] / Т.А. Немчин // Экспериментальная и прикладная психология. 1979. – № 9. – С. 72-86.

69. Никандров В.В. Антитренинг, или контуры нравственных и теоретических основ психотренинга [Текст] / В.В. Никандров. – СПб.: Речь, 2003. – 176 с.

70. Никитин Б.П. Развивающие игры [Текст] / Никитин Б.П. – [2-е изд.] – М.: Педагогика, 1985. – 120 с.

71. Никифоров Г. С. Надежность профессиональной деятельности [Текст] / Г. С. Никифоров. – СПб.: СПбУ, 1996. – 316 с.

72. Никифоров Г.С. Исследование влияния индивидуально-психологических особенностей на эффективность тренажерной подготовки и практической деятельности [Текст] / Никифоров Г.С., Филимоненко Л.И. // Психофизиологические проблемы безопасности полетов в гражданской авиации. – Л., 1986. – С. 27–36.

73. Перлз Ф. Практикум по гештальттерапии [Текст] / Ф. Перлз, П. Гудмен, Р. Хефферлин; пер.с англ. Ю.С. Уокер – СПб.: Речь, 1995. – 445 с.

74. Петровская Л.А. Теоретические и методические вопросы социально-психологического тренинга [Текст] / Л.А. Петровская – М.: Изд-во МГУ, 1982. – 168 с.

75. Петрушин С.В. Психологический тренинг в многочисленной группе [Текст] / С.В. Петрушин– М.: Академический проект, 2002. – 256 с. – (Серия «Библиотека психологии, психоанализа и психотерапии»)

76. Платонов К.К. Основные вопросы наземной тренировки при летном обучении [Текст] / К.К. Платонов // История советской психологии труда: тексты. – М.: Изд-во МГУ, 1983. – С. 156-171.

77. Платонов К.К. Психологические вопросы теории тренажеров [Текст] / К.К. Платонов // Вопросы психологии. – 1961. – №4. – С. 18-32.

78. Поляков А.В. Психологическое сопровождение сотрудников полиции. [Текст] / А.В. Поляков // Ученые записки СПбГИПСР. 2014. Вып. 2, т. 22. С. 53–57.

79. Практикум по арт-терапии [Текст] / под ред. А.И.Копытина. – СПб.: Питер, 2000. – 448 с. – (Серия «Практикум по психологии»).

80. Приходько І.І. Психологічна безпека персоналу екстремальних видів діяльності (на прикладі військовослужбовців внутрішніх військ МВС України) [Текст] : дис... д-ра психол. наук: спец. 19.00.09 / . – Х., 2014. – 444 с.

81. Про затвердження Інструкції з організації психологічного супроводу виконання службово-бойових завдань особовим складом Національної гвардії України [Текст]: 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 [Текст]: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 [Текст]: Наказ МВС України від 13 квіт. 2012 р. № 318 та ін.

84. Про затвердження Положення про психологічне забезпечення в Національній гвардії України [Текст]: Наказ МВС України: від 8 груд. 2016р. № 1285;

85. Психогимнастика в тренінге [Текст] / под ред. Н.Я. Хрящевой – СПб.: Ювента, 1999. – 222 с.

86. Психологическая энциклопедия [Текст] / под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха; научн. ред., пер. на русский язык А.А. Алексеева – [2-е изд.]. – СПб.: Питер, 2006. – 1096 с. – (Энциклопедия).

87. Психотерапевтическая энциклопедия [Текст] / под ред. Карвасарого Б.Д., СПб.: Питер Ком, 1998. – 752 с. – (Серия «Мастера психологии»)

88. Роджерс К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека [Текст] / К.Р. Роджерс; пер. с англ.; под. ред. и предисл. Е.И. Исениной. – М.: Издательская группа «Прогресс»; «Универс», 1994. – 480 с.;

89. Рубинштейн С.Л. Принцип творческой самодеятельности [Текст] / С.Л. Рубинштейн // Вопросы психологии. – 1986. – № 4. – С. 101-109.
90. Рудестам К. Групповая психотерапия [Текст] / К Рудестам.; пер. с англ. А. Голубева. – СПб.: Питер, 1999. – 384 с. – (Серия «Мастера психологии»)
91. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика [Текст] / К. Рудестам / Пер. с англ. / Под общ. ред. Л.П.Петровского. – М.: Прогресс, 1993. – 368 с.
92. Свон Р. Д. Эффективность правоохранительной деятельности и ее кадровое обеспечение в США и России [Текст] / Р Свон – Д.СПб.: Алетейя, 2000. 296 с.
93. Спенсер Г. Личность и государство [Текст] / Г. Спенсер; пер. с англ.; под ред. Я.А. Рубакина. – Челябинск: Социум, 2007. – 207 с. – (Серия «Политика»).
94. Спенсер Г. Основы психологии [Текст] / Спенсер Г. – СПб., 1869. – 412 с.
95. Терлецкая Л.Н. Основы моделирования ролевой игры в тренинге партнерского общения [Текст] / Л.Н. Терлецкая // Психолог-вкладка. – 2003. – № 37. – С. 2-3
96. Федотов А. Ю. Системно-структурный подход в профессиональной подготовке сотрудников ОВД [Текст] / А. Ю. Федотов // Психопедагогика в правоохранительных органах – 2015. – № 1 (60). С. 3–6.
97. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика [Текст] / К. Фопель; пер. с нем. Поляковой М. – [3-е изд.]. – М.: Генезис. 2007. – 267 с.
98. Форверг М. Характеристика социально-психологического тренинга поведения [Текст] / М. Форверг, Т. Альберг // Психологический журнал. – 1984. – № 4. – С. 57-65.
99. Фрейд З. Психоаналитические этюды [Текст] / З. Фрейд; 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. [Текст] / Шиллер Ф.; пер. с нем. Э. Радлова. – М.: Художественная литература, 1957. – Т. 6. – 392 с.
101. Эльконин Д.Б. Психология игры [Текст] / Д.Б. Эльконин – М.: Педагогика, 1978. – 304 с.
102. Ялом И. Теория и практика групповой психотерапии [Текст] / И Ялом – СПб.: Питер, 2000. – 576 с. – (Серия: «Золотой фонд психотерапии»).
103. Ямницький В.М. Психологічні чинники розвитку життєтворчої активності особистості в дорослому віці [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук: спец. 19.00.0 «Педагогічна та вікова психологія» / В.М. Ямницький. – К., 2005. – 34 с
104. Ярошевский М.Г. История психологии. От античности до середины XX века [Текст] : учебн. пособ. для выпускников учебных заведений – 2-е изд. / М.Г. Ярошевский– М.: Академия, 1997. – 416 с.
105. Aldwin C. M. Stress, coping, and development, Second Edition: An Integrative Perspective [Text] / C. M. Aldwin – N. Y.: Guilford, 2007. 432 p.
106. Argelander H. Gruppenprozesse. Wege zur Anwendung der Psychoanalyse in Behandlung, Lehre und Forschung [Text] / H. Argelander – Reinbek (Rowohlt), 1972. – 224 p.
107. Bion W. R. Erfahrungen in Gruppen / Bion W.R. – Stuttgart (Klett), 1971. – 336 p.
108. Bion W.R. A Theory of Thinking [Text] / W.R. Bion // Int. Journ. – 1962. – P. 43, 306-310.
109. Campbell C.P. Training Course/Program Evaluation: Principles and Practices [Text] / Campbell C.P. // Journal of European Industrial Training. – 1998. – Vol. 22, № 8. – P. 323-344.
110. Cenin M. Podstawy teoretyczne stosownych metod treningu psychologicznego [Text] / M. Cenin // Acta Bratisl. Pr. Psychol. – 1990. – № 22. – С. 35-64.

111. Ezriel H. Ubertragung und psychoanalytische Deutung in der Einzel-und Gruppenpsychotherapie [Text] / H. Ezriel // Psyche 14. – 1960. – P. 476-523.;
112. Foulkes S.H. Gruppenanalytische Psychotherapie [Text] / Foulkes S.H. – Kindler, Munchen, 1974. – 358 p.
113. Garavan T.N. Training, Development, Education and Learning: Different or Same? / Garavan T.N. // Journal of European Industrial Training. – 1997. – Vol 21, № 2. – P. 39-50.
114. Goldstein J.L. Training: Program development and evaluation [Text] / J.L. Goldstein – Monterey, Calif: Brooks /Cole, 1974. – 342 p.
115. Lakin M. Interpersonal encounter: Theory and practice in sensitivity training / Lakin M. – 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. No. 2. P. 215–227.
117. Maddi S. Hardiness training for high risk undergraduates [Text] / S. Maddi, D. M. Khoshaba, K. Jensen, E. Carter, J. L. Lu, R. H. Harvey. NACADA // Journal. – 2002. No. 22. P. 450–455.
118. Pines M. Group Analysis and Healing [Text] / M .Pines // Group Analysis. – 1989. – P. 417-429.
119. Rogers C. Clientcentered therapy [Text] / C. Rogers – Boston, 1965. – 476 p.
120. Rozen E. Dance in psychotherapy [Text] / E. Rozen – New-York: Columbia University Press, 1974. – 266 p.
121. Salter A. Conditioned reflex therapy [Text] / A. Salter – New-York, 1973. – 179 p.
122. Skinner B.F. The technology of teaching [Text] / B.F. Skinner – New York: Appleton-Century-Crofts, 1968. – 516 p.
123. Slavson S. Personality qualifications of a group psychotherapist [Text] / S. Slavson // International Journal of Group Psychotherapy, 1962. – №12. – P. 411-420.

124. Training Evaluation and Measurement Methods [Text] / Houston : Gulf Publishing Co, 1990. – 424 p.

125. Tuckman B. Methoden und Theorien der Gruppenpsychotherapie in psychoanalytischer und tiefenpsychologischer Perspektive [Text] / B. Tuckman, P. Kutter – Frommholz, Stuttgart, 1984. – 319 p.

126. Wundt W.B. Elements of folk psychology: Outlines of a psychological history of the development of mankind [Text] / W.B. Wundt. – London: Alien & Unwin, 1916. – 438 p.

ДОДАТКИ

Вправи для проведення професійного психологічного тренінгу
“Мотиваційні ресурси життєстійкості”

Заняття 1

Мета: усвідомлення складності мотивації вчинків людини, здійснення вчинку, вибору.

Традиційно перший день починається зі знайомства і встановлення правил відносин 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).

Оцінка стану. Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Учасників також просять висловитися про свої очікування від тренінгу в цілому і від першого тренінгового дня зокрема. (Використання карток Люшера дозволяє тренеру стежити за динамікою станів учасників, вносити необхідні коригування у програму, організовувати надання емоційної підтримки групою учаснику, якщо того вимагає його стан. У тренінгу використано вправи, які можуть викликати сильні емоції, контроль за якими є необхідний під час групового заняття).

Підготовча вправа “Бульдозер і Пеньки”

Цю вправу можна виконувати як у парному, так і груповому варіантах. Група розбивається на 2 частини. Одна частина учасників виконує роль Бульдозерів, що повинні викорчувати Пеньки, роль яких виконує інша частина групи. Той, хто є Пенька, повинен, “закоренившись”, стояти на місці і не сходити з нього. Той, хто грає роль Бульдозером, намагається стягнути партнера з цього місця всіма способами – хапаючи за руки, штовхаючи тощо. Через якийсь час

партнери міняються ролями. Ця вправа дає можливість скинути зайву енергію і готує учасників до основної частини тренінгу, в якій треба зробити непростий вибір, а під час подальшого аналізу зрозуміти, як обставини та особисті відносини (наприклад, організований розподіл на групи, протистояння, груповий фаворитизм, особиста дружба і конкуренція) могли вплинути на цей вибір.

Основна вправа “Рятувальна шлюпка”

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

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

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

Заклучна вправа “Неоднозначність життя”

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

2. Розгляньте якомога більше своїх характерних рис: мова, одяг, поведінка у цілому тощо. Задайте собі запитання: наслідуючи кого ви їх набули? Друзів?

Ворогів? Якщо ви схвалюєте у собі певну особливість, чи відчуваєте ви подяку до її джерела?

3. Які якості вас дратують в інших людях? Подивіться на них з іншої позиції. З точки зору того, 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, є недалекоглядність, нездатність розбиратися у людях.

4. Згадайте, у відношенні до кого ви відчуваєте провину чи образу. Якби ті ж дії зробив хтось інший, чи викликали б вони те ж 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 само собою зрозуміле? Чи хочете ви змінити статус-кво? Тоді замість того, щоб мучити себе відчуттями провини чи образи, пошукайте шляхи розширення області контакту!

Обговорення:

- Чи можна знайти щось хороше у мерзенних людях?
- Що в цьому може нам завадити?

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

Рефлексія. Під час обговорення вправ необхідно звертати увагу на полімотивованість діяльності людини, вплив зовнішніх обставин, особисте ставлення до іншої людини, систему відносин, в які включена людина, що приймає рішення.

Домашнє завдання

Спробуйте протягом тижня вести щоденник.

Упродовж тижня щовечора описуйте свої дії і визначайте їх мотиви. Робіть у щоденнику кольорові позначки. Одним кольором позначайте заплановані справи, другим – коли ви займаєтесь начебто корисною і важливою, але не запланованою справою, третім – коли ви марнуєте час.

Наприкінці тижня порівняйте кількість годин, яку отримали у цих трьох групах. Подумайте про те, які можна зробити висновки.

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

Заняття 2

Мета: усвідомлення ієрархії своїх цінностей, реакції на фрустрацію, досягнення їх виправданості ризику та набуття комфортного стану для саморозвитку.

Оцінка 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 поставленого завдання. Необхідно сфокусуватися на тому, що за кожною діяльністю можуть стояти кілька мотивів, звернути увагу на те, що люди у групі мають різну “ефективність”, проаналізувати, як це співвідноситься з їх життєвою (професійною) успішністю.

Підготовча вправа “Падіння”

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

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

1. Стоячи на повний зріст, кружляти на місці так, щоб розслаблені руки “відлетіли” по боках, а кисті налилися вагою. Потім різко зупинитися і впасти, куди “поведе тіло”. Як правило, падіння буде із закручуванням, по спіралі. Вправа дуже схожа на те, як грають (кружляють) діти.

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

3. Встати на повний зріст. Підстрибнути вгору і м’яко впасти на підлогу, приземлившись на ноги з наступним перекатом на бік і спину.

4. Встати на повний зріст на опорі, підняти над землею. Відштовхнувшись від неї, підстрибнути вгору і з висоти впасти на підлогу, м’яко приземлившись на ноги з наступним перекатом 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:

1. 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?

2. Якщо хтось не став виконувати вправу, то чим це викликано – об’єктивними сумнівами у його безпеці або емоцією страху?

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

Основна вправа “Бідність, багатство і Господь Бог”

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

А тепер уявіть собі, що вам дісталось чимало грошей. Що це означатиме для вас? Що ви зробите насамперед? Які можливості це для вас відкриє? Напишіть, що ви будете у цій ситуації робити, які будете будувати плани. Для цього у вас є ще 10 хвилин.

І, нарешті, уявіть себе у ролі Бога. Що ви зміните, що нового створите, щоб зробити цей світ кращим. Протягом 10 хвилин записуйте всі будь-які ваші думки з цього приводу. Тепер замисліться на час 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.

Обговорення:

– 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!) І подумки відкладіть цю картинку в бік.

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

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

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

6. Зробіть змах. Уявіть, як картинка бажаного образу швидко стає більшою і яскравішою, а картина тригера водночас зменшується у розмірах і стає тьмяною і не такою яскравою. Потім розплющте 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 послідовність змахів була в одному напрямку.

8. Перевірте успішність вправи. Уявіть собі ту саму ситуацію. Якщо техніка “змаху” вдалася, то втримати картинку тригера (крок 2) буде нелегко; природним шляхом її замінить новий бажаний образ себе (крок 3). Якщо образ (крок 2) все зберігається, то треба знову кілька разів повторити крок 6, після чого провести ще одну перевірку.

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

Рефлексія. Під час обговорення вправ необхідно спонукати учасників до усвідомлення різної суб’єктивної значущості існуючих у людини цінностей. Усвідомлення моменту жорсткості ієрархії цінностей у разі перебування у складних життєвих обставинах.

Домашнє завдання

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

Заняття 3

Мета: навчання гнучкому плануванню як важливому моменту досягнення цілей у складних життєвих обставинах.

Оцінка 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 поставленого 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 людини і стають в коло, тримаючись за руки. Кожна команда отримує по 5 надутих гумових кульок. Необхідно утримати їх у повітрі протягом 5 хв. не відпускаючи рук. При цьому не можна просто покласти їх на що-небудь або затиснути між тілами, вони повинні постійно саме літати у повітрі. Кульки, що впали на підлогу, підіймати не можна. Перемагає команда, яка зможе утримати більше кульок.

По закінченні вправи обговорюється: які якості необхідно проявляти учасникам, щоб успішно виконувати такі завдання?

Основна вправа “Розуміння цілей”

Сядьте, візьміть 4 аркуші паперу, олівець чи ручку. Напишіть угорі на першому аркуші: “Які мої цілі у житті?” Витратьте 2 хвилини, щоб відповісти на це запитання. Пишіть усе, що приходить вам у голову, яким би загальним, абстрактним або тривіальним написане не здавалося. Ви можете записати сюди особисті, сімейні, кар'єрні, соціальні, громадські чи духовні цілі. Надайте собі ще 2 хвилини, щоб переглянути весь список і зробити доповнення та виправлення. Відкладіть перший аркуш убік.

Візьміть другий аркуш і напишіть угорі: “Як би я хотів провести наступні три роки?” Витратьте 2 хвилини, щоб відповісти на це запитання, а потім – ще 2 хвилини на те, щоб переглянути список. Відповідь на це запитання має

допомогти вам виявити ваші цілі більш чітко, ніж за першою спробою. Відкладіть убік і цей список.

Щоб побачити свої цілі з іншої точки зору, напишіть на третьому аркуші: “Якби я знав, що мені залишилося жити 6 місяців, починаючи від сьогоднішнього дня, як би я їх прожив?” Це запитання потрібне, для виявлення важливого для вас, але цьому ви досі навіть не приділяли уваги. Знову витратьте на відповіді 2 хвилини і ще 2 хвилини на те, щоб перевірити список, і відкладіть аркуш убік.

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

Обговорення:

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

– Чи не належать усі ваші цілі до однієї категорії, наприклад соціальної чи особистої?

– Чи з’являються якісь цілі у всіх трьох перших списках?

– Чи не відрізняються цілі, які ви вибрали як найважливіші, від інших перерахованих 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 6 місяців, щоб побачити, які зміни відбулися за цей час.

Заключна вправа “Пошук найкращої альтернативи”

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

Розкажіть, будь ласка, про ваші побоювання групі і запропонуйте 4-5 найкращих альтернатив неприємним почуттям, які можуть бути пов’язані із цією подією.

Членів групи я попрошу допомагати один одному в пошуку найкращих альтернатив.

Обговорення:

- Що ви відчували, обдумуючи найкращі альтернативи?

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

Рефлексія. Під час проведення вправ цього тренінгового дня необхідно продовжувати звертати увагу на неоднакову значимість цілей (їх ієрархічність), на наявність альтернативності у способах їх досягнення (різну цінність способів, схильність до макіавеллізму). У разі можливості звернути увагу на перспективність використання соціальної взаємодії як такого способу. Під час групового обговорення необхідно стимулювати усвідомлення використовуваних учасниками тренінгу способів пошуку альтернатив (погляд здаля, вихід з емоційно забарвленої ситуації тощо).

Домашнє завдання

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

При цьому плани необхідно складати на різні проміжки часу: плани на робочий день, на тиждень, місяць, рік і т. д., аж до найбільш глобальних життєвих планів на багато десятиліть. Звичайно ж, жодна людина не у змозі чітко дотримуватися раз і назавжди складеного плану на все життя, однак це не означає безглуздості такого довгострокового планування. Швидше, тут діє принцип зворотного зв'язку і постійних корегувань, що вносяться на основі результатів уже завершених дій, а також новонабутих досвіду та знань щодо планування дій на майбутнє.

У зв'язку з цим важливу роль відіграє побудова ієрархії цілей, знову ж таки, починаючи з невеликих, яких можна досягти протягом одного або кількох днів (наприклад, виконати конкретні завдання керівництва, завершити невеликий

проект тощо), і закінчуючи найбільшими життєвими цілями. Для боротьби з прокрастинацією психологи пропонують поділити всі справи на чотири категорії, залежно від того, важливі вони чи не важливі, а також термінові чи не термінові. До важливих, але не термінових справ відносять ті, які спрямовані на досягнення найбільш довготривалих результатів і які пов'язані із найглобальнішими життєвими цілями. Незважаючи на те, що на цю хвилину вони можуть не становити великого інтересу, їх, однак, необхідно враховувати під час планування та виконання більш менш значущих завдань, завжди ставлячи собі запитання: як те, що я роблю саме зараз, допоможе мені досягти певних цілей у житті? Бажано, щоб відповідь “ніяк” виникала якомога рідше.

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

Заняття 4

Мета: усвідомлення динаміки (вікового та професійного розвитку) мотиваційної сфери.

Оцінка 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 поставленого завдання. Зробити акцент на здійсненні зворотного зв'язку та ефективності корегувань, що вносяться 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 ходять:

- дитина двох років;
- дуже стара людина;
- п'яний чоловік;
- упевнена у собі людина;

- закохана людина;
- артистка балету.

Сидіти на стільці, як:

- касир на робочому місці;
- наречений на весіллі;
- наїзник на коні;
- вагітна жінка;
- стомлена людина;
- підсудний і т.ін.

Посміхнутися, як:

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

Учасникам необхідно запропонувати цілу серію таких вправ.

Вправа оцінюється позитивно за виразність міміки і пластики, цікаві знахідки, відповідність стимулові, рухливості переключення нервових процесів. Ця 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 ставимо усвідомлено. Іноді наші цілі формуються несвідомо, і тільки після того, як ми щось зробимо, починаємо розуміти, чого ж нам хотілося насправді.

Ми можемо багато чого навчатися у природі. Зокрема, саме у природі спостерігаємо втішну сталість змін. Усі рослини і тварини проходять через цикл пір року. Зима дарує всім спокій, а комусь дає можливість померти. Навесні життя знову прокидається. Влітку воно досягає свого повного розквіту,

дозрівають плоди. Осінь дозволяє зібрати врожай, а потім природа бере наступний цикл становлення, зникнення і нового народження.

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

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

Складіть ще один список (теж приблизно з п'яти пунктів) – перелік того, що знаходиться на самому початку, в стадії становлення, що поки 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 той 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 значимість?
- Яким буде ваше життя, якщо те, що виникло, розвиватиметься далі?

Заклучна вправа “Сон про майбутнє”

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

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

Сядьте зручніше і заплющте очі. Кілька разів удихайте глибше, і з кожним видихом нехай вас залишають всі турботи, думки, все накопичене напруження.

Тепер уявіть собі годинник – будь-який годинник з циферблатом і трьома стрілками: годинною, хвилинною та секундною. Тримайте їх перед своїм внутрішнім поглядом, і нехай вони показують який-небудь час. Спостерігайте за тим, як годинник починає йти вперед. Уявляйте собі у всіх деталях, як рухається секундна стрілка, що у цей час відбувається з хвилинною, як переміщується годинна. Дивіться на них уважно і спостерігайте за всіма трьома стрілками одночасно (30 секунд).

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

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

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

А тепер повертайтеся назад. Не кваплячись, розплющте очі, випрямтеся, потягніться.

Обговорення:

– Опишіть свій сон про майбутнє. При цьому ви можете доповнити його новими деталями, які прийдуть вам у голову.

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

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

Спрямуйте увагу учасників на те, що розвиток не можливий без криз. Криза означає, що існуючий порядок руйнується, а новий, можливо, більш досконалий, займає своє 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 і 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 в першу чергу те, що принесе найбільшу вигоду і результат.

Усі справи можна поділити на 4 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 – за них самому і негайно.

Далі йдуть справи важливі, але не термінові. Такі завдання можна відкласти, проте, вони можуть здійснити сильний вплив у довгостроковій перспективі. Не термінові і важливі 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 завдання мало позначаються на вашому успіху. Заняття терміновими, але не важливими справами не дає результату і може сильно позначитися на вашій ефективності. Такі справи забирають більшу частину вашого тимчасового резерву. Це саме ті завдання, які по можливості потрібно передоручати або зменшувати їх кількість.

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

Ще одним важливим для планування правилом є правило “З’їж жабу вранці”. Що значить “з’їсти жабу”?

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

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

Заняття 5

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

Оцінка 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 поставленого завдання. Проаналізувати, як введення

правил впливає на реалізацію планування, наскільки складним є перехід від планів до дій. Чи допомагають введені правила у здійсненні цього переходу? Які способи здійснення цього переходу ви ще використовуєте у своєму житті?

Підготовча вправа “Утримати рівновагу”

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

Станьте вільно. Зосередьтеся на своїх внутрішніх відчуттях і відчуйте у тілі свою внутрішню опору, центр ваги (на рівні пупка); відчуйте себе, як птахом, що літає над землею і спирається розгорнутими крилами на повітряний потік.

Після цього підніміть зігнуту в коліні праву ногу (стегно паралельно підлозі), заплющте очі і відчуйте, як вона спирається на землю. Розплющте очі і повторіть те ж з лівою ногою.

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

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

Основна вправа “Автобіографія”

Ця вправа складається з двох частин: перша частина – “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 радості дня сьогоднішнього. Простою і для багатьох ефективною порадою є жити зараз, отримуючи з минулого уроки і плануючи завтрашнє щасливе життя, нерідко виявляється заскладною.

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

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

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

Учасники групи по черзі розповідають підготовлені позитивні автобіографії.

Обговорення:

– Як вам здалося, що у почутих нами біографіях було найприємнішим?

– Який момент особисто для вас був найщасливішим?

“Проект біографії”

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

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

Учасники групи по черзі розповідають підготовлені “проекти” біографій.

Обговорення:

– Як вам здалося, що у почутих нами “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 зустрічаються у нашому житті? Наші реакції можуть бути різними. Можна повністю сконцентруватися на помилках і невдачах, образливих словах, несправедливості і злості, які, безумовно, є у сучасному світі. Цей спосіб поводження з негативним дуже поширений. Більш того, деякі люди до такої міри концентруються на негативному, що самі починають створювати негатив навколо себе.

Але досвід переконує, що у будь-якій негативній події або явищі завжди є щось позитивне. Залишивши без уваги банальний “наполовину порожній – наполовину повний стакан”, сконцентруємося на простому прийомі, який не дозволяє псувати нам задоволення від минулих і майбутніх неприємностей.

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

Ця вправа має кілька складників.

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

Завдання учасників групи – після завершення розповіді зробити спробу скоригувати невдачу у бік більшого оптимізму.

Обговорення:

– Що заважає нам міркувати в оптимістичному стилі?

– Які переваги і які недоліки має оптимізм?

2. Зіткнувшись з неприємними подіями або припускаючи, що вони можуть відбутися, треба подумати про те, що у цих подіях може бути хорошого, приємного, позитивного.

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

Обговорення:

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

– Що заважає звертати увагу на позитивне?

Оцінка 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 ситуація рідко коли буває однозначною, і зміна погляду на ситуації – це досить суттєвий ресурс. Крім того, набуття досвіду з будь-якої ситуації, використання цього досвіду для коригування своїх планів (зворотний зв'язок у діяльності) – це важливе вміння життєстійкої людини.

Домашнє завдання

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

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

Заняття 6

Мета: усвідомлення внутрішніх ресурсів для подолання труднощів.

Оцінка 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 поставленого завдання. Проаналізувати вплив кризи на усвідомлення сенсу життя, ієрархії своєї ціннісної сфери.

Підготовча справа “Танець ототожнення”

Порівнюйте себе послідовно з чотирма стихіями: Повітрям, Вогнем, Землею і Водою. Відчуйте специфіку та енергетику кожної зі стихій, віддавайтеся їй цілком. Виконуючи цю вправу, ви також можете ототожнюватися з лісом, небом, річкою, травою, якимись тваринами, у тому числі казковими, чотирма сторонами світу тощо. У танці ви можете ототожнюватися з чим завгодно. Це дозволяє користуватися енергією, властивою вибраним стихії, тварині тощо.

Основна вправа “Неказкові проблеми”

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

“Виберіть казкового персонажа, який міг би натрапити на таку ж проблему. Цілком можливо, що вам захочеться придумати свого власного героя. Це ще краще. Назвіть своїх персонажів”.

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

Потім учасники повинні придумати зачин казки, у якій герой зіткнеться з проблемою, схожою (можливо, лише віддалено і метафорично) на їх реальну проблему. Ці зачини казок розповідаються по колу. Таким чином, на цьому етапі всім стає зрозумілий (певною мірою наближення) сенс труднощів кожного.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ви опинилися в старій бібліотеці, наповненій світлом, яке ллється з вікон і проникає крізь скляний дах. Спробуйте прочитати кілька назв книг. Раптом ви помічаєте, що в кутку кімнати сидить якийсь чоловік. Він каже спокійним, м'яким голосом: “Я чекав на тебе”. І звідкись із глибини душі до вас приходять відчуття, що ця людина володіє всіма знаннями світу і може відповісти на всі запитання.

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

Обговорення:

- Чи отримали ви відповідь на поставлене запитання?
- Чи готові ви поділитися цим з групою?

Оцінка 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, що дещо складніші 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) метафора припускає безліч тлумачень і, отже, потенційно містить у собі альтернативи, новий кут погляду на проблему, стимулює творче (креативне) дивергентне мислення; 2) метафора дозволяє використати гумор, що зм'якшує неприємну гостроту ситуації; 3) метафора – це творчість, у якій власні несприятливі емоції перетворюються у важливий образний сигнал.

Домашнє завдання

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

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

1. Під час планування треба враховувати, що наша продуктивність не однакова, вона може залежати від настрою, особливостей фізіології та іншого, тому планувати слід з урахуванням піків і провалів працездатності (для цього

треба поспостерігати за своєю працездатністю, визначити, як вона змінюється протягом дня, скільки піків продуктивності за день, на який час вони найчастіше припадають).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Складати гнучкий список справ. Оскільки під час ірраціонального планування плани можуть змінюватися, дуже важливо мати можливість при цьому переплануванні оптимізувати заповнення часу супутніми справами.

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

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

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

11. Мінімізувати жорсткі прив'язки за часом. З усіх можливих варіантів у процесі планування слід вибирати ті, які дадуть максимальну свободу маневру за часом.

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

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

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

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

16. Чітко прописувати етапи та їх зв'язаність у великих проектах. Проблеми з плануванням і реалізацією великих проектів можна частково вирішити за рахунок більш якісного планування.

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

18. Брати паузу після першого піку ентузіазму для більш тверезої оцінки 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

Мета: навчання прийомам подолання власних негативних очікувань, страхів, песимізму.

Оцінка 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 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 крок виконується на напівзігнутих ногах, стопа ставиться на підлогу всією поверхнею, з тупанням. Важливо, щоб було відчуття щільного зіткнення стопи із землею. Ритуали древніх племен, присвячені Землі, виконувалися на відкритому твердому ґрунті. Коли виконавці танцювали, гупаючи ногами об землю, піднімався пил. З боку це виглядало так, ніби вихлюпується земна сила; танцюристи неначе купаються у ній і вбирають її. Чим сильніше удари ніг об землю, тим вище піднімається пил, тим більше сили віддає земля. Чим нижче присідають танцюристи, тим ближче вони до Матері-землі, тим раніше зустрічають вони силу земну і тим сильнішими стають.

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

Основна вправа “Очікування”

Учасникам надається хороша можливість поглянути не тільки на позитивні, але 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 таких дій, які сприяють втіленню у життя наших таємних побоювань.

Зосередьтеся зараз на своїх усвідомлених і не зовсім усвідомлених очікуваннях та уявленнях про майбутнє. Зверніть увагу як на позитивні, так і негативні очікування. У цьому випадку ви зможете краще відчутти можливість контролю над своїми діями. Складіть список найважливіших припущень щодо свого майбутнього життя. Що ви будете робити? Що буде з вами відбуватися? Записуйте все, що буде приходити вам у голову в будь-якому порядку. У вас є 10 хвилин. А тепер зосередьте свою увагу на негативних припущеннях. Перетворіть їх у позитивні очікування, щоб вони не збулися у своїй негативній формі. Наприклад, припущення “Я буду хворіти” ви можете замінити на “Я зможу навчитися краще стежити за своїм здоров'ям”. Запишіть ці нові позитивні очікування.

Обговорення:

– У двох-трьох реченнях висловіть ті думки, які виникають у вас при погляді на ці переформульовані очікування.

– Що ви про них думаєте?

– Що ви відчуваєте?

Заклучна вправа “Сцена смертного ложа”

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

Отже, почнемо вправу. Уявіть, що ви вже стара людина і підбиваєте підсумки прожитого. Ваше життя подумки проходить перед вами. Заплющі 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 сенсу вашому життю?
- Чи жалкуєте ви про що-небудь?
- Якщо так, що б ви могли зробити інакше?
- Що зараз ви можете зробити інакше?
- Чи не хочете ви проводити з ким-небудь більше або менше часу?
- Чи усвідомлювали ви вибір сценарію вашого життя (можливо, ви просто боялися зробити цей вибір)?
- Ви знайшли те, що цінуєте?
- Ваші цінності виявилися такими, якими б ви хотіли?
- Чи виявили ви що-небудь, що хотіли б тепер змінити?

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

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

Домашнє завдання

Продовжуйте вести щоденник, планувати і вносити корективи, зумовлені новими поглядами на себе і свої можливості, а також використовувати той спосіб планування (раціональний або ірраціональний), який найбільш підходить. Додаткове завдання цього тренінгового дня – написати “страшну пристрашнюючу 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

Мета: складання перспективного життєвого плану з урахуванням обставин і цілей соціального оточення.

Оцінка 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 поставленого завдання. Акцентувати увагу на ірраціональності багатьох страхів, на ролі гумору та оптимізму в подоланні життєвих проблем. По можливості, дійти думки про те, що людина з “хорошим” (“легким”) характером може більше розраховувати на допомогу оточення.

Підготовча вправа “Берлінська стіна”

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

Основна вправа “Карта майбутнього”

Подання свого майбутнього у вигляді карти місцевості дозволить учасникам більш чітко усвідомити свої цілі. Метафоричне вираження цілей у

вигляді пунктів на карті, а шляхів їх досягнення – у вигляді вулиць і доріг допомагає учасникам створити в уяві наочну картину свого майбутнього.

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

Накресліть карту свого майбутнього. Ваші глобальні цілі позначте як пункти місцевості, в яких ви хотіли б опинитися. Позначте також проміжні великі і маленькі цілі на шляху до них. Придумайте і напишіть назви для “пунктів-цілей”, до яких ви прагнете у своєму особистому і професійному житті. Намалюйте також вулиці і дороги, якими ви будете йти. Як ви будете досягати своїх цілей? Найкоротшим або обхідним шляхом? Які перешкоди вам треба подолати? На яку допомогу ви можете розраховувати? Які місцевості вам доведеться перетнути на своєму шляху: квітучі і родючі краї, пустелі, глухі і занедбані місця? Чи будете ви прокладати дороги і стежки на самоті або з ким-небудь? У вас є 30 хвилин.

Обговорення:

- Де знаходяться найважливіші цілі?
- Наскільки вони поєднуються одна з одною?
- Де на вас підстерігають небезпеки?
- Звідки ви будете набирати сили для того, щоб досягти бажаного?
- Які почуття викликає у вас ця картина?

Заключна вправа “Спільне малювання карти майбутнього”

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

Обговорення:

- Наскільки цілі учасників збігаються?

– Наскільки важко скоригувати свої цілі і враховувати під час їх планування цілі інших людей?

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

– Чи є дружба ресурсом для подолання складних життєвих ситуацій?

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

Оцінка 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 і як набуті знання можна використовувати у подальшій професійній діяльності.

Рефлексія. Під час обговорення вправ цього тренінгового дня варто звертати увагу на роль спільних дій у досягненні поставлених цілей, на роль життєвого плану, підводити до усвідомлення ресурсності дружби і планів на майбутнє для подолання життєвих труднощів, відчаю, а 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 і ірраціонального планування.

**Анкета оцінювання ефективності професійного психологічного тренінгу
“Мотиваційні ресурси життєстійкості”**

Шановні учасники тренінгу!

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

Пор. №	Запитання	Шкала оцінки
1	Наскільки важливою для Вас була тема тренінгу?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2	Чи дізналися Ви щось нове для себе?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3	Чи зможете Ви застосовувати набуті знання на практиці?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4	Оцініть насиченість програми новою інформацією	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5	Наскільки послідовно та логічно було викладено матеріал?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6	Оцініть обсяг викладеного матеріалу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7	Наскільки комфортно Ви себе почували під час викладення матеріалу?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8	Наскільки складно Вам було сприймати матеріал?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9	Оцініть темп викладення матеріалу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10	Наскільки Ви задоволені роботою тренера?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10