

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

**ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
ОПЕРАТИВНО-СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ  
ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ**

Частина VII

**ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИХ  
ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКА ОВС**

**Навчально-методичний посібник**

**Київ 2015**

**Автори:**

**Александров Д.О.** - доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ

**Левенець О.А.** - кандидат психологічних наук, професор кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ

**Рецензенти:**

**Медведєв В.С.** - доктор психологічних наук, професор, професор кафедри юридичної психології НАВС

**Тополов Є.В.** - доктор психологічних наук, старший науковий співробітник, старший науковий співробітник лабораторії психології навчання імені І.О. Синиці Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

**Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції. Частина 7. Тренінгові технології формування професійно значущих якостей працівника ОВС.** Навч.-метод. посібн./ Д.О.Александров, О.А.Левенець. - К.: Національна академія внутрішніх справ, 2015.

Присвячено актуальним проблемам психологічного забезпечення супроводження проходження служби особовим складом органів та підрозділів внутрішніх справ. Надається ґрунтовний аналіз загальнотеоретичних аспектів тренінгових технологій із відповідними практичними рекомендаціями щодо розвитку особистісних якостей працівників ОВС.

Може знайти широке застосування в навчальному процесі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців психологічної служби. Посібник розрахований на проведення всіх видів занять на очній, заочній та дистанційній формах навчання.

Для викладачів навчальних закладів, керівників і психологів практичних підрозділів МВС України.

## Зміст

Вступ

1. Загальні положення тренінгових технологій у професійно психологічній підготовці працівників ОВС.
2. Тренінгові технології розвитку професійно значущих якостей.
  - 2.1. Методологічні засади розвитку морально психологічних якостей.
  - 2.2. Формування когнітивної сфери.
  - 2.3. Формування комунікативної сфери.
  - 2.4. Формування емоційно-вольової сфери.
  - 2.5. Роль індивідуальної професійної концепції у формуванні особистісних якостей працівника ОВС як суб'єкта діяльності.

Висновки

Додатки

Література

## Вступ

У контексті реформування правоохоронних органів держави нагальною є необхідність підвищення вимог до професійно психологічної підготовки працівників МВС України. Адже правоохоронці виконують відповідальні завдання в складних умовах постійного впливу психогенних факторів: небезпеки, поєднаної з ризиком для життя, напруженої роботи уваги, необхідності безупинного аналізу швидкоплинних ситуацій, що вимагає від них мобілізації всіх психічних і фізичних можливостей.

Навіть загальний огляд основних психологічних особливостей та структурних елементів професійної діяльності правоохоронця показує, наскільки вона складна і багатогранна. Служба в органах внутрішніх справ супроводжується екстремальними навантаженнями, протікає в напружених, складних умовах, пов'язаних із застосуванням зброї, фізичної сили, спеціальних засобів. Професійна діяльність працівників ОВС висуває до них безліч різних вимог, серед яких найважливіша – наявність розвинених професійно значущих якостей особистості. У свою чергу формування і розвиток професійно значущих якостей – тривалий і напружений процес, але це є необхідною умовою професійного становлення працівника органів внутрішніх справ. Відсутність або недостатній розвиток цих якостей особистості перешкоджають нормальному здійсненню ним своїх функціональних обов'язків, породжують помилки в його діяльності, викликають процеси професійної дезадаптації і професійної деформації особистості. Враховуючи, що психологічно напружені умови службової діяльності спричиняють суттєвий деструктивний вплив, слід особливу увагу приділяти розвитку професійно значущих якостей, які б сприяли професійній адаптації працівників, а також формуванню їх психологічної стійкості і готовності до ефективного вирішення службових завдань. Наукові дані і наявний позитивний досвід вказують на необхідність введення спеціальних форм і методів цілеспрямованого підвищення психологічної підготовленості в системі професійного навчання.

Пунктом 1.7.2. Програми психофілактичної роботи з особовим складом органів та підрозділів внутрішніх справ України на 2013-2017 роки, передбачено розроблення методичних рекомендацій для керівників кадрових апаратів та структурних підрозділів служби психологічного забезпечення МВС України з питань підвищення психологічної стійкості і надійності працівників органів внутрішніх справ у ризиконебезпечних ситуаціях оперативно-службової діяльності. Цілеспрямований процес впливу на співробітників по формуванню та розвитку необхідних особистісних якостей обумовлює успішне, ефективне виконання оперативно-службових завдань.

Центральною ж ланкою, що визначає специфіку психологічної підготовки співробітників, є методи її проведення. Останнім часом все більшого значення в організації психологічної підготовки працівників органів внутрішніх справ набуває використання професійно-психологічного тренінгу.

Професійно-психологічний тренінг являє собою систему цілеспрямованих тренувань і вправ, що дозволяють ефективно розвивати професійно значущі якості особистості співробітника. Тренінгові технології передбачають також оволодіння співробітником системою відповідних психологічних прийомів, що підвищують ефективність його професійної діяльності.

## **1. Загальні положення тренінгових технологій у професійно-психологічній підготовці працівників ОВС**

Визначаючи пріоритетні напрями професійно-психологічного розвитку особистості майбутнього правоохоронця і формування професійної компетентності, слід зазначити, що найважливішим з них є забезпечення умов для формування усвідомленої мотивації і прагнень до оволодіння прийомами розвитку, вдосконалення, самовдосконалення і самоактуалізації.

Сьогодні в арсеналі педагогічної психології існує цілий ряд методів, спрямованих як на вивчення, так і на подальший розвиток таких провідних сфер особистості: пізнавальної, мотиваційної, емоційної та комунікативної.

Технологія (від грец. *texne* – мистецтво, майстерність, *logos* – вчення, поняття) – це сукупність знань про способи і засоби проведення будь-яких процесів, за яких відбуваються якісні зміни якого-небудь об'єкта. Психологічні технології – це сукупність способів прийомів, вправ, технік взаємодії суб'єктів діяльності, спрямованих на розвиток їх індивідуальності. Організація особистісно-орієнтованого навчання вимагає якісно нових технологій, головною метою яких є формування механізму самоорганізації і самореалізації особистості.

Широке розповсюдження у професійній освіті отримали особистісно-орієнтовані ігрові технології: дидактичні, ділові, рольові ігри. Доведено, що досить висока ефективність професійного розвитку особистості забезпечується тренінговими технологіями.

Проблема використання в інтересах служби резервів психіки була і залишається актуальною для працівників органів внутрішніх справ, оскільки вони повинні вміти “володіти собою” і самостійно керувати прихованими ресурсами своєї психіки за будь-яких найскладніших умов. Аналіз матеріалів, присвячених розробці проблеми діяльності людини (Б.Ф. Ломов, В.Л. Марищук, Е.А. Мілерян, М.І. Д'яченко, Л.А. Кандибович, Ф.М. Генон, К.М. Гуревич та ін.), свідчить про те, що важливою умовою формування

готовності є відповідність психологічних та психофізіологічних якостей працівника вимогам професійної діяльності.

В арсеналі психології існує низка навчально-розвивальних тренінгових методів, спрямованих як на вивчення, так і на подальший розвиток провідних сфер особистості, і тому впровадження цих методів у процес професійної підготовки, наряду із традиційними методами, є актуальним завданням сьогодення. Загалом, термін «тренінг» має багато значень: навчання, виховання, дресирування, підготовка, тренування.

Психологічний словник визначає «тренінг соціально-психологічний» як «прикладний розділ соціальної психології». Психотерапевтична енциклопедія окреслює тренінг у психотерапії як сукупність психотерапевтичних, психокорекційних і навчальних методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання та саморегуляції, спілкування і між персональної взаємодії, комунікативних та професійних вмінь. На сучасному етапі термін «тренінг» використовується для визначення широкого кола методик, що ґрунтуються на різних теоретичних принципах. Єдиної класифікації тренінгів немає, але серед них виділяються тренінги, спрямовані на розвиток навичок саморегуляції, тренінги особистісного зростання та навчальні і комунікативні тренінги.

На основі ґрунтовних досліджень Л.І. Мороз професійно-психологічний тренінг можна визначити як засіб формування та розвитку професійної майстерності персоналу, шляхом трансформації структурних компонентів професійної діяльності у якості особистості працівника, де фундаментальне значення має операціональна структура діяльності. Зміни психологічних характеристик учасників професійно-психологічного тренінгу є результатом руху від зовнішнього засвоєння способів дії, запропонованих у тренінгу, до внутрішнього їх усвідомлення і включення в пізнавальні й регулятивні структури психіки у вигляді виникнення нових або вдосконалення уже сформованих умінь і навичок.

На сьогодні ефективно застосовуються тренінгові програми,

спрямовані на вдосконалення комунікативної компетентності правоохоронців (Л.І. Мороз, В.О. Лефтеров, Г.В. Попова, С.І. Яковенко), розвиток професійної “Я-концепції слідчого” (О.В. Тимченко, В.Є. Христенко, П.В. Макаренко), розвиток позитивної професійної та життєвої мотивації працівників міліції (А.П. Москаленко, Д.А. Кобзін), оволодіння прийомами зниження і профілактики професійного стресу (В.О. Лефтеров, Г.О. Литвинова), навчання ефективним методам управління та формування команди (В.І. Барко) та інші.

Наведені дані свідчать про те, що активні методи підготовки персоналу органів внутрішніх справ вважаються найефективнішими. Не випадково в училищах початкової підготовки працівників міліції, вищих навчальних закладах і безпосередньо в підрозділах значна увага приділяється створенню тренувальних полігонів, смуг перешкод тощо. Зарубіжна практика свідчить про широке застосування тренінгів, зокрема, в поліції США, Німеччини, Великобританії, де створена система обов'язкового проходження поліцейських комунікаційних, антистресових та інших тренінгів. Методиці проведення тренінгів приділяється 80-90 % навчального часу на практичне відпрацювання працівниками отриманих теоретичних знань шляхом здійснення ділових і рольових ігор, тренувань, програвання сценаріїв конкретних службових ситуацій і завдань, групових обговорень та ін. Крім того, в розвинених країнах поліцейські в процесі тренінгу опановують «суміжні професії», набувають нових корисних умінь, що стає підставою для підвищення їм заробітної плати та просування по службі. За європейськими стандартами, всі працівники поліції проходять перепідготовку не рідше одного разу на п'ять років. Тренінги за своїм спрямуванням досить різноматні. Наприклад, у Баварському центрі тренінгу поліції впроваджено понад 60 тренінгових програм різного спрямування.

У практиці підготовки працівників правоохоронних органів розвинутих країн, а віднедавна і нашої держави, головна увага приділяється спеціалізованим тренінговим програмам. Основними факторами, які



забезпечують ефективність професійно-психологічного тренінгу, є максимальна професіоналізація матеріалу, який включено у програму тренінгу, тренування на високому, але доступному рівні труднощів, а також мотивація учасників до активної роботи шляхом актуалізації професійного досвіду та підбору стимульного матеріалу, адекватного професійним функціям.

При створенні тренінгових методик ми спираємося на постулати особистісного та діяльнісного підходів навчання, орієнтуючись на дослідження особистості визначних представників класичної зарубіжної та вітчизняної психології, серед яких передусім слід назвати В. Джемса, В. Штерна, П. Жане, Л. Виготського, С. Рубінштейна, Б. Ананьєва, О. Леонтєва, К. Платонова, Г. Костюка, Л. Божович та ін.

Таким чином, основними засадами особистісного підходу, покладеного нами в основу навчально-розвивальних тренінгових методик формування професійно значущих пізнавальних якостей, стали:

*По-перше*, особистісний підхід має базуватися на науковому уявленні про особистість як суб'єкті професійної діяльності, в тому числі й правоохоронної, та поведінки людини. В такому разі особистість виступає як складна соціально зумовлена цілісна система психічних якостей індивіда з притаманною їй психологічною структурою, взаємозв'язками між її елементами, що виявляються і розвиваються, знов таки, у діяльності та відповідають конкретній соціальній ситуації життя людини.

*По-друге*, особистісний підхід надає можливість визначати індивідуальність особистості в єдності з її соціальністю, тобто своєрідність, неповторне сполучення та взаємозв'язок притаманних їй, по-різному якісно та кількісно розвинутих індивідуально-психологічних та соціально-психологічних властивостей, які зумовлюють її поведінку у певних сферах правоохоронної діяльності.

*По-третьє*, особистісний підхід концептуально й методично забезпечує таке знання про індивідуальні та соціально-психологічні властивості

особистості, яке дає змогу виявляти, прогнозувати, попереджати, корегувати та використовувати з метою розвитку різноманітні, в тому числі й гострі, особистісні проблеми людини, особливо в процесі адаптації до психологічно складних умов правоохоронної діяльності.

*По-четверте*, необхідною складовою особистісного підходу є розробка та використання особистісно орієнтованого комплексу методів роботи практикуючого психолога. Цей комплекс має включати в себе відповідні психодіагностичні, консультативні, психокорекційні, психореабілітаційні, психорозвиваючі засоби, виходячи з актуальних умов службової діяльності слідчого.

*По-п'яте*, особистісний підхід представлений у змісті, меті та методах навчально-виховної роботи, забезпечуючи реальну диференціацію та інтеграцію навчання й виховання не лише на рівні ВНЗ МВС України, а й на рівні особистості кожного слухача чи курсанта. Це особливо стосується програм професійної підготовки осіб юнацького віку, в той період життя, коли інтенсивно здійснюється і в основному завершується становлення базових індивідуально- та соціально-психологічних характеристик особистості, на основі чого далі ґрунтується її професійний розвиток.

Важливим та необхідним елементом тренінгу будь-якого спрямування є зворотній зв'язок з учасниками. Слід наголосити на важливості саме зворотного зв'язку, який виступає у тренінговій формі підготовки одним з чинників ефективності, і який, на жаль, часто ігнорується у повній мірі в „традиційних” формах проведення занять. Так, зокрема, зворотний зв'язок допомагає учасникам тренінгу усвідомлювати концептуальні моделі професійної діяльності. Проходячи тренінгову підготовку, фахівець на підставі зворотного зв'язку виявляє брак умінь та навичок, прогалини теоретичних знань, а також неадекватність наявних установок і стереотипів. Механізми зворотного зв'язку дозволяють фахівцю співвідносити результати своєї діяльності та поведінки з цілями тренінгу, що сприяє корекції неефективних моделей поведінки, їх заміні новими, більш ефективними.

Важливою перевагою гри виступає те, що вона є самостійним явищем культури, відтворює професійне середовище і не потребує вироблення штучної мотивації.

Узагальнюючи напрацювання різних авторів, ми сформулювали такі вимоги до особистісно-орієнтованих технологій, спрямованих на розвиток професійно значущих якостей працівників ОВС:

1. Сприяння загальному розвитку особистості суб'єкта діяльності.
2. Адекватність змісту навчання сучасним вимогам професії.
3. Інтеграція особистісного та професійного досвіду.
4. Установка на єдність розвитку логіки мислення та креативності, творчості.
5. Сприяння самоаналізу та саморефлексії учасників навчального процесу.

Найбільший дидактичний потенціал має професійно-психологічний тренінг, який у свою структуру може включати всі відомі форми навчання: лекційні повідомлення, вирішення ситуативних професійних завдань, рольові ігри, дидактичні вправи тощо. Професійно-психологічний тренінг найбільш точно відтворює професійне середовище, дає орієнтири вдосконалення професійних умінь, а також є дієвим засобом навчання й розвитку особистісних якостей та професійної компетентності працівників ОВС.

Потенційна перевага використання тренінгу - це можливість отримання зворотного зв'язку для учасника групи від інших, від колег, що мають спільні проблеми чи переживання з конкретним учасником групи, порівняння різних по ефективності моделей поведінки, а також власного бачення ситуації і реакції на неї з уявленнями інших, емоційний проживання їх. Успішність процесу моделювання професійно-психологічних тренінгів можлива лише за умови дотримання загальних принципів тренінгового формування професійних умінь. Будь-яка програма тренінгу потребує адаптації до вікових, гендерних, професійних та інших особливостей учасників. Ядром тренінгу виступають вправи, що відтворюють професійне середовище або окремі його елементи, завдання, які виконуються методом "мозкового

штурму”, а також вправи на рефлексію та підбиття підсумків. Ці завдання забезпечують інтеріоризацію зовнішнього професійного контексту, сприяють виходу за межі шаблонного, стандартного мислення, а також особистісним змінам та самокорекції. Принцип релевантності вправ загальним цілям тренінгу реалізується шляхом трансформації поставленої мети у систему конкретних навчальних завдань.

Особливу увагу слід звернути на подачу зворотного зв'язку тренером, членами групи, а також на її утримання. Є певні правила, що приписують бажаності уникнення оціночних суджень (краще зворотну інформацію подавати в описовій формі), реалізації зворотного зв'язку в контексті конкретних ситуацій для встановлення і демонстрації причинно-наслідкових зв'язків між окремими моментами, фактами, подіями, щоб забезпечити розуміння основних тенденцій взаємодії і аналізу таких властивостей, які можна змінити. В першу чергу до них відносять:

- професійно-психологічну орієнтованість його особистості;
- психологічну стійкість;
- розвинені вольові якості: вміння володіти собою в складних ситуаціях, сміливість, мужність;
- добре розвинені комунікативні якості: вміння швидко встановлювати контакт з різними категоріями людей, встановлювати і підтримувати довірчі відносини;
- здатність чинити психологічний вплив на людей при вирішенні різного роду оперативно-службових завдань;
- рольові вміння, здатність до перевтілення;
- розвинені професійно-значущі пізнавальні якості: професійну спостережливість і уважність, професійно розвинену пам'ять, творчу уяву;
- професійно розвинене мислення, схильність до напруженої розумової роботи, кмітливості, розвинену інтуїцію;
- швидкість реакції, вміння орієнтуватися в складній обстановці.

Дані якості не притаманні людині від початку. Їх формування і розвиток - тривалий і напружений процес, але це є необхідною умовою професійного становлення співробітника органів внутрішніх справ.

Успіх тренінгу значною мірою визначається дотриманням таких *принципів* роботи групи:

– *активності* – в групі не повинно бути пасивних спостерігачів, члени групи постійно залучаються до різних дій – ігри, дискусії, вправи, а також цілеспрямовано спостерігають і аналізують дії інших;

– *дослідницької позиції* – передбачає, що під час тренінгу учасники групи усвідомлюють, виявляють, відкривають ідеї, закономірності, вже відомі в психології, а також, що особливо важливо, досліджують власні особистісні ресурси і можливості;

– *доступності* – визначає таку організацію і проведення тренінгу, щоб учасники могли з мінімальними перешкодами свідомо засвоїти необхідні знання, навички і уміння при певній нарузі своїх розумових і фізичних сил;

– *партнерського спілкування* – взаємодія в групі будується з урахуванням інтересів всіх учасників, визнання цінності особистості кожного з них, рівності їх позицій, а також співучасті, співпереживання, підтримання один одного (не дозволяється завдавати ударів “нижче поясу”, заганяти “в глухий кут” тощо). Реалізація цього принципу створює у групі атмосферу безпеки, довіри, відвертості, що дозволяє учасникам експериментувати не соромлячись помилок;

– *“тут і тепер”* – важливо, щоб аналізувалися процеси, думки і відчуття, що виникають у даний момент, не апелюючи до минулого досвіду. Саме безпосереднє спілкування у тренінговій групі є основою для розвитку особистості;

– *щирості і відвертості* – основа ефективної міжособистісної взаємодії, але рівень і глибину відвертості кожний учасник встановлює собі сам, виходячи з почуття власної комфортності і комфортності інших учасників;

– *добровільної участі* – учасник повинен мати внутрішню зацікавленість у змінах. Примусово особистісні зміни в позитивному розумінні, як правило, не відбуваються, і недоцільно цього вимагати;

– *занурення* – тривалість занять повинна бути визначена з самого початку роботи. Досвід проведення тренінгів дає підстави для висновку, що найбільший ефект досягається під час роботи крупними часовими блоками – зануреннями в те або інше заняття на 4-6 годин, а іноді – й на більш тривалий період. Це обумовлено тим, що багато часу втрачається на “розморожування” учасників, їх емоційне входження у групові процеси після тривалої перерви;

– *конфіденційності* – “психологічна закритість” групи зменшує психологічний дискомфорт учасників. Все, що відбувається в групі, не виходить за її межі;

– *принцип “Я”* – всі вислови повинні будуватися з використанням “я”, тим самим особа вчиться брати відповідальність на себе і приймати себе такою, якою вона є.

Під час тренінгу використовується низка тренінгових методів, що можуть бути систематизовані у шість *основних груп*.

**1. Ігрові методи.** У цій групі центральне місце посідає гра як модель життєвих ситуацій, коли людина набуває певного досвіду, зміст якого зумовлений видом і загальною метою тренінгу. Це може бути досвід особистих переживань, соціально-психологічних відносин, професійної взаємодії тощо. Ігри складають “ядро” тренінгового процесу, їх реалізація сприяє групоутворенню, груповій динаміці.

Існують наступні види ігрових методів (без урахування психогімнастичних ігор і вправ): 1) атестаційні; 2) на розвиток групової динаміки; 3) дидактичні; 4) імітаційні; 5) інноваційні; 6) дослідницькі; 7) операційні; 8) організаційно-діяльнісні; 9) проблемно-орієнтовані; 10) профорієнтаційні; 11) рольові; 12) розминальні; 13) ситуативно-рольові; 14) творчі; 15) управлінські; 16) навчальні.

Із всіх різновидів ігрових методів найбільш часто використовується

рольова гра і ділова гра. Рольова гра – метод психологічного моделювання, спрямований на отримання психокорекційного ефекту за рахунок інтенсивного міжособистісного спілкування і виконання спільної діяльності групою людей в умовах ігрової імітації реальних або вигаданих ситуацій. Рольова гра дає можливість вияву своєї індивідуальності, творчих можливостей, розвиває вміння краще розуміти інших, їх позиції і відчуття, а також створює умови для кращого осмислення норм і правил поведінки та спілкування. Певний ступінь умовності, розважальний характер рольової гри дозволяє послабити або повністю зняти дію захисних психологічних механізмів учасників. Це, у свою чергу, сприяє розвитку їх креативності, стимулює дослідницьку діяльність щодо прояснення своїх проблем, пошуку ресурсів і шляхів їх вирішення.

Ділова гра – форма відтворення наочного і соціального змісту професійної діяльності фахівця, моделювання систем відносин, характерних для даного виду практики. Під час ділової гри за допомогою знакових засобів (мова, графіка, таблиці, документи) передбачається розгортання особливої (ігрової) діяльності учасників на імітаційній моделі, що відтворює умови і динаміку певної професійної діяльності. Залежно від того, який тип людської практики відтворюється у грі і які цілі мають учасники, ділові ігри бувають навчальними, дослідницькими, управлінськими тощо.

**2. Дискусійні методи.** Під час проведення тренінгів практично неможливо обійтися без обміну думками, групового обговорення і аналізу тих або інших проблем, спірних питань, вироблення продуктивних рішень. Для цих цілей широко застосовуються дискусійні методи, наприклад, бесіда, дискусія, диспут, дебати, полеміка тощо.

Дискусійні методи переслідують такі цілі:

- надати учасникам можливість обговорити проблему з різних сторін, виробити загальну думку за найбільш гострими, “гарячими” запитаннями;
- усунути емоційну упередженість, стереотипність сприйняття проблеми;

- знизити опір новій інформації за рахунок вироблення групових орієнтирів (норм);
- дати можливість поділитися індивідуальними переживаннями, розкритися, пережити катарсис;
- виробити навички ефективної комунікації і взаємодії (уміння слухати, аргументувати, наводити контраргументи тощо);
- змінювати установки і потреби учасників;
- розширити можливості учасників в аналізі конкретної ситуації.

Групова дискусія сприяє навчанню учасників умінню керувати груповим обговоренням проблеми, а також виступати у ролі рядового учасника дискусії: комунікатора, генератора ідей, ерудита тощо. Під час такої активної роботи отримується низка групових комунікативних навичок і вміння активного слухання. Останнє особливо важливе у зв'язку з тим, що непродуктивність у спілкуванні може бути пов'язана як із відсутністю даного вміння, так і зі складністю його практичної реалізації (втома, неуважність, несприятливі умови діяльності, особливості ситуації).

Дискусійні методи є наскрізними і можуть застосовуватися впродовж всього тренінгу під час аналізу реальних життєвих ситуацій учасників групи, а також при розгляді результатів рольових ігор або групової роботи.

**3. Презентаційні методи** – призначені для посилення ефектів сприйняття і всебічного осмислення теоретико-прикладних і практичних питань з теми тренінгу. До таких методів відносяться різні способи і прийоми подачі тренінгового матеріалу, зокрема, вступні бесіди для створення загального враження щодо суті вирішуваних проблем. У контексті тренінгу це можуть бути лекції, доповіді, бесіди, презентації групової роботи, наочні демонстрації за допомогою проєкторів, відеоапаратури та інших технічних засобів.

Лекція на тренінгу виступає фундаментом, на якому базується подальша практична робота з групою, якщо виникає необхідність ввести певні психологічні поняття або визначення. Вона дає можливість контролю



часу і змісту матеріалу.

Тренінгова лекція відрізняється від традиційної академічної лекції часовим обмеженням, змістом і способом подачі матеріалу. Так, оскільки під час лекції взаємодія учасників мінімальна і концентрація уваги триває до 15 хв., то недоцільно проводити лекцію довше за цей час. Така лекція, як правило, насичена життєвими прикладами, притчами тощо.

Презентація підсумків групової роботи, що неодмінно відбувається після виконання тренінгового завдання, дає можливість відпрацювати навички публічного виступу (вербальні і невербальні).

До групи презентаційних методів входять різні форми демонстрації наочного матеріалу, зокрема, з застосуванням сучасних інформаційних технологій. Демонстрація використовується для ілюстрації теоретичного матеріалу, служить засобом емоційного закріплення інформації, допомагає урізноманітнювати перебіг тренінгу. Умовами успішного застосування демонстрації є доцільність зображень або відеосюжетів і обов'язкове подальше їх обговорення.

Сьогодні широко практикується фіксація виконання учасниками практичних дій за допомогою відеозапису для подальшого перегляду і аналізу, виявлення типових помилок.

**4. Експериментальні методи.** Дана група методів ґрунтується на створенні штучної ситуації, у якій проявляються певні властивості особистості або групи, а також уміння і навички, що підлягають навчанню, виділяються, оцінюються і закріплюються найкращі.

По суті, сам тренінг може частково розцінюватися як експеримент, оскільки передбачає певний вплив на психіку і поведінку учасників. Тому багато тренінгових методів, наприклад, ігри, робота в підгрупах, деякі психотехнічні вправи одночасно виконують і експериментальні функції.

**5. Психотехнічні методи.** До даної групи методів належать різноманітні вправи, направлені на формування комфортної групової атмосфери, зміну емоційного стану учасників групи, а також на тренування

різних особистісних і комунікативних властивостей, у першу чергу, на підвищення чутливості у сприйнятті навколишнього світу. Підвищення такого роду чутливості, що лежить в основі здатності людини розуміти інших людей, іноді є основною метою тренінгу.

До цієї групи тренінгових методів входить психогімнастика, як специфічний комплекс психокорекційних впливів, що є сукупністю психологічних прийомів, технік і вправ групової роботи, спрямованих на стимулювання робочого стану учасників, на підтримку їх психологічного тону, необхідного для вирішення поточних завдань тренінгу, для успішного розвитку групової динаміки.

До групи психотехнічних методів можна віднести й аутогенне тренування, що базується на самонавіюванні і використовується для психологічної саморегуляції. Його ядро складають прийоми занурення у стан релаксації, за рахунок чого відбувається оволодіння навичками довільного викликання відчуттів тепла, тяжкості, спокою, розслаблення. Свідомий контроль над подібними функціями призводить до нормалізації і активізації основних психофізіологічних процесів.

Використання під час тренінгу різноманітних психотехнік не тільки сприяє збереженню уваги і працездатності групи, але й відображає реальні життєві ситуації, в яких може виникнути необхідність одночасного використання декількох моделей поведінки.

**6. Методи зворотного зв'язку і психодіагностики.** Використання цих методів забезпечує виявлення адекватності тренінгових впливів на учасників. Зворотний зв'язок, як інформація від учасників тренінгу, дає можливість отримати відомості про якість і результати проведених тренінгових процедур, групові процеси, що відбуваються, оцінку ефективності роботи тощо. Крім того, зворотний зв'язок служить своєрідним барометром негативних проявів і забезпечує дотримання найважливішого принципу психологічної роботи: "Не нашкодь!".

Спеціальні діагностичні процедури (психодіагностичні тестування,

опитування, анкетування, експертна оцінка, спеціально організований процес рефлексії, робота з щоденником) використовуються як до початку занять, під час проведення тренінгу, так і після їх закінчення. Метою цих процедур є не психокорекційний вплив, а отримання інформації щодо психологічних властивостей і станів учасників, їх професійної та особистісної динаміки в результаті участі у тренінгу. Це, у свою чергу, необхідно для відбирання адекватних психокорекційних засобів і грамотного керівництва тренінговою групою. Тому методи зворотного зв'язку і психодіагностики – невід'ємний атрибут робочого арсеналу кваліфікованого тренера.

Інтерактивна методика тренінгової програми ґрунтується на переконанні, що люди ефективніше вчаться, коли відчувають ціннісне значення своїх власних знань та досвіду й коли мають змогу поділитися ними в комфортному середовищі.

Однією з найбільш важливих проблем при розробці цільового тренінгу є співвідношення формату тренінгу, об'єму завдань, які у його межах можуть бути виконані, а також якісного змістовного наповнення, спрямованого на досягнення його головної мети.

## **2. Тренінгові технології розвитку професійно-значущих якостей**

Професійно значущі якості працівників органів внутрішніх справ обумовлені насамперед їх поглядами, спрямованістю і структурою світогляду, який сприяє виробленню кожною особистістю глибокого розуміння соціальної важливості своєї професії. Психічні якості особистості правоохоронця безпосередньо формуються під час виконання професійних функцій. Тому кожен працівник, повинен свідомо удосконалювати свої особистісні якості, аналізувати їх стосовно до обраної ним професії.

Поняття професійно значущих якостей було введено у вітчизняну психологію В.Д. Шадриковим. Він розумів під системою ПЗЯ – індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що впливають на її ефективність і успішність освоєння. Професійно значущі якості виступають в ролі тих внутрішніх умов, через які переломлюються зовнішні впливи і вимоги діяльності.

Існують дві найважливіші категорії професійно значущих якостей. По-перше, професійно значущі якості, які характеризуються найбільш безпосереднім зв'язком з параметрами діяльності. По-друге, ті професійно значущі якості, які мають найбільше число внутрішньосистемних зв'язків з іншими якостями, тобто характеризуються найбільшою структурною вагою а, отже, займають центральне місце у всій системі якостей. Вони є базовими професійно значущими якостями. Ці якості можуть не корелювати значимо з параметрами діяльності, проте вони не менш, а часто більш, важливі для її реалізації. Саме базові професійно значущі якості є основою для формування підсистем професійних якостей в цілому. Навколо них об'єднуються, структуруються і узгоджуються всі інші якості суб'єкта, необхідні для забезпечення діяльності та (або) її основних дій, функцій. Тому професійно значущі якості є структуротворними для тієї чи іншої діяльності.

Сама система професійно значущих якостей виступає як певний симптомокомплекс суб'єктних властивостей, специфічний для тієї чи іншої діяльності. Він не заданий в готовому вигляді, а формується у суб'єкта в ході освоєння ним діяльності. Більше того, не тільки для діяльності в цілому, але і

для її основних компонентів (ключових дій, основних функцій та ін.) також формуються специфічні підсистеми професійно важливих якостей. Формування підсистеми професійно важливих якостей – досить складний психологічний процес. До цього є окремі внутрішні передумови, так як основні психічні функції онтологічно пов'язані одна з одною.

Одні і ті ж професійно значущі якості в різних випадках можуть виступати або як провідні, або як базові, або як ті й інші одночасно. В останньому випадку значимість професійно важливих якостей для забезпечення діяльності є найвищою.

Будь-яка діяльність характеризується певними основними параметрами, насамперед продуктивністю, якістю та надійністю. Можна говорити про психологічний потенціал працівника органу правопорядку, що забезпечує ефективність його діяльності та реалізації професійних функцій. Структурно такий психологічний потенціал утворюється з:

- 1) індивідуальної професійної концепції;
- 2) морально-психологічних якостей;
- 3) пізнавальних та інтелектуальних якостей;
- 4) емоційно-вольових якостей;
- 5) комунікативних якостей.

Дослідження багатьох авторів, а також практичний досвід переконливо доводять, що формування професійно значущих якостей, навичок і вмінь не можливо реалізувати шляхом лише лекційних занять, що носять пасивний та непродуктивний характер сприймання, не враховують специфіку служби, досвіду й потреб слухачів. Слід відмітити, що існують такі професійно значущі якості та вміння (наприклад, психологічні), які сформувати в умовах традиційного навчання можливо лише частково або взагалі нереально.

Таким чином, для ефективного розвитку специфічних професійно-психологічних умінь та особистісних якостей правоохоронців необхідні такі навчальні технології, які б забезпечували індивідуальний підхід щодо їх формування в практичних ситуаціях.

У процесі розробки й проведення професійно-психологічних тренінгів було досліджено дієвість та необхідність таких особливих принципів, які забезпечують розвиток професійних умінь та професійно значущих якостей:

1. Принцип створення тренінгового середовища передбачає цілісність імітації професійної сфери на тренінгу, що досягається розробкою певного його формату. Сюжет і тема тренінгу, а також вправ та ігор визначаються типом професійної діяльності, проблемами, завданнями, що має на меті тренінг за своєю тематикою. (Тренеру слід враховувати, що учасники можуть приходити з різних служб, мати неоднакові концептуальні уявлення і світогляд, соціальні установки, які не збігаються, тощо).

2. Наступним є принцип реалістичності, який обумовлює релевантність вправ завданням тренінгу, їх валідність, надійність та оптимальну складність. Цей принцип передбачає відтворення певних фрагментів професійної діяльності учасників у процесі тренінгового навчання. Реалізації такого принципу сприяє технічна компетентність тренера, тобто вміння трансформувати мету тренінгу у систему конкретних навчальних завдань, підібрати відповідні до них інтерактивні вправи.

3. Принцип опори на досвід зумовлює необхідність включення у програму тренінгу вправ та завдань, які сприятимуть інтеграції, аналізу та рефлексії професійного досвіду. Цей принцип ґрунтується на концепції цілісності психічних явищ, яка розглядає знання, вміння та навички як компоненти досвіду суб'єкта. Індивідуальний досвід займає центральне місце в процесі інтенсивного перетворення базової системи психіки у функціональну. Отже, саме завдяки накопиченому у досвіді комплексу професійних умінь, суб'єкт спроможний виконувати відповідні функції. Цей процес є взаємозалежним, тому протягом професійного тренінгу відбувається не тільки динамічний розвиток професійних умінь, але й інтеграція загальної структури особистості на новому рівні.

4. Принцип розвитку психічних функцій є результатом попереднього принципу, оскільки базова система психіки, яка представлена, зокрема,

психічними функціями, збагачується у результаті тренування. У зв'язку з цим, доцільно у програму тренінгу включати вправи та ігри, які розвивають психічні функції, що входять до складу професійних умінь та забезпечують розвиток професійно значущих якостей.

5. Принцип спрямування вмінь на практичне застосування забезпечує мотивацію учасників до участі у тренінгу розвитку професійно значущих якостей. Практична необхідність певного вміння спонукає до активної позиції у тренінговому процесі. З іншого боку, важливим етапом тренінгу є віртуальне перенесення набутих умінь у практичну діяльність. Для цього існують різноманітні методи і прийоми. Під час гри, за рахунок імітації особливостей професійної сфери діяльності або її певних ситуацій, учасники мають можливість порівнювати і критично оцінювати вже наявні у них уміння та якості.

6. Принцип дотримання балансу, у широкому розумінні, передбачає, що під час навчання тренерам варто поєднувати аналітичні вправи з творчою, експресивною діяльністю. Оптимальне співвідношення структурних і тренувальних вправ, інформаційних блоків та рольових ігор забезпечує ефективну взаємодію творчого та логічного мислення. А введення до структури тренінгу рухливих вправ (ігор, рухавок, розминок) сприяє динаміці групового процесу, дозволяє зняти втому, посилює активність учасників. Тренер варіює складність і значимість для учасників різних сукупностей обставин, в результаті чого всі учасники занурюються у світ гри і проживають у ній реальний відрізок життя. З точки зору цього принципу, професійно-психологічний тренінг містить сукупність ігрових способів і прийомів виконання діяльності, а також рефлексивних компонентів (аналіз досвіду, рефлексія думок, почуттів, вражень, зворотний зв'язок).

7. Принцип креативності зумовлений тим, що саме вміння дозволяють правоохоронцям творчо та ефективно вирішувати складні проблеми в нестандартних ситуаціях при виконанні професійних завдань. Креативність у широкому розумінні слова – це творчі інтелектуальні здібності, здатність

вносити дещо нове в досвід, породжувати оригінальні ідеї в умовах розв'язання та постановки проблем. Забезпечення даного принципу досягається введенням у програму тренінгу евристичних завдань, “мозкового штурму”, рефлексивних вправ, застосуванням психомалюнків, а також використанням різноманітних ігор.

І.В. Вачков вважає необхідним реалізацію у процесі тренінгу принципу метафоризації, який зумовлює застосування в системі тренінгових методів символів, образів і метафор. К.Л. Мілютіна пропонує з цією метою використовувати історії-притчі, які мають прихований психологічний зміст.

8. Принцип розвитку загальнолюдських якостей разом зі спеціальними вміннями ґрунтується на позиції В.О. Татенка про „професіоналів із знаком мінус” та „професіоналізм навпаки”. Адже загальновідомі факти, коли правоохоронці, використовуючи свої професійні вміння, захищали інтереси злочинного світу. На думку автора, справжньому майстру своєї справи притаманне загострене почуття природної справедливості, він платить добром за добро дієво, вчинково. Моральність, чуйність, людяність, чесність, сміливість, сумлінність складають фундамент його характеру. Таким чином, при створенні середовища тренінгу потрібно передбачати присутність у ньому як специфічних, так і універсальних елементів, які формуватимуть загальнолюдські якості разом зі спеціальними вміннями.

Отже, принцип розвитку загальнолюдських якостей у поєднанні зі спеціальними вміннями є основоположним. Він реалізується при проведенні рольових ігор, рефлексивних вправ тощо. Важливо відмітити, що вищезгадані принципи є дещо специфічними для професійно-психологічних тренінгів, зокрема для тренінгів розвитку професійних умінь. Разом з тим, вони органічно взаємопов'язані з іншими групами принципів: етичних та керівних принципів поведінки учасників тренінгу, принципів навчання дорослих та створення тренінгового середовища. В їх рамках можлива значна кількість модифікації різноманітних тренінгів розвитку професійних якостей.

Таким чином, розроблені на основі теоретичних і практичних



досліджень принципи повинні сприяти процесу моделювання та проведення тренінгів розвитку професійно значущих якостей, вирішенню поставлених цілей і завдань, а також динаміці розвитку професіонала.

## **2.1. Методологічні засади розвитку морально психологічних якостей**

Як ми вже зазначали, чим вищим є соціальний статус професії, тим більші вимог ставить суспільство до її представників. Правоохоронна діяльність, що пов'язана з необхідністю постійної взаємодії з людьми, потребує цілого ряду деталізованих норм, які забезпечують моральні вимоги до професійної поведінки і діяльності працівників. Такі працівники повинні мати не лише комплекс спеціальних навичок, умінь, творчих здібностей до конкретного різновиду трудової діяльності, але й особливі морально-вольові якості. Правова регламентація професійної поведінки, владний характер повноважень, обсяг роботи, персональна відповідальність за її результат висувають особливі вимоги до особистості співробітника правоохоронної діяльності та його підготовленості до реалізації професійних функцій.

Загальновідомо, що професійна діяльність працівників міліції, об'єктом якої виступає людина, утворює складну систему взаємоперехідних, взаємозумовлених моральних стосунків. Саме морально-психологічні якості відображають професійні зобов'язання та етичні норми поведінки працівника органів правопорядку. Йдеться про належне і необхідне поводження з точки зору професійної етики, конкретних норм моралі, гуманного ставлення до іншої людини. Моральну основу поведінки працівника становлять такі якості як: почуття професійного обов'язку, професійна честь, справедливість, принциповість, чесність, порядність, співчуття і співпереживання; мужність, установка на дотримання законності і службової дисципліни; почуття товариства; гуманність і т. д.

Морально-психологічні якості правоохоронців виявляються в поглядах, переконаннях, почуттях, поведінці, стосунках, ставленні до інших людей. До провідних морально-ділових якостей належать: гуманістична спрямованість, відповідальність, доброта, ввічливість, тактовність, коректність, порядність, чесність, справедливість, єдність слова і діла, громадянська мужність, рішучість, самоконтроль, готовність прийти на допомогу, вміння залишатися вірним своїм переконанням у складних життєвих ситуаціях.

Офіційне прийняття працівником зобов'язання дотримуватися певних соціальних і професійних норм має значення тільки тоді, коли воно позитивно сприймається, переходить у його внутрішній план-переконання і відповідний стан морально-психологічної готовності до засвоєння своєї професійної ролі. Фундамент цієї готовності закладається під час навчання у ВНЗ: інтерес до професії, засвоєння наукових знань, формування професійних вмінь, усвідомлення норм професійної діяльності. В єдності з усталеною орієнтацією його особистості на вищі моральні і етико-професійні ідеали, ці цінності, закріплені в його професійно важливих якостях, будуть визначати його професійну готовність, надійність і придатність для подальшої служби протягом багатьох років.

Морально-психологічні якості ґрунтуються на стійкому, передусім, моральному мотиві або певній сукупності стійких мотивів, кожний з яких має два боки: змістовний і динамічний. Змістовний бік виражає смислову сутність мотиву, його зміст та положення в ієрархічній структурі мотиваційної системи правоохоронця. Динамічний бік віддзеркалює ступінь значущості даного мотиву чи сукупності мотивів для працівника ОВС через відповідний рівень сили, потенціалу його емоційного вираження й впливу на його поведінку.

Змістовний і динамічний аспекти у своїй взаємодії утворюють енергетично-психологічний потенціал даного спонукання, який трансформується у відповідну настанову з таким самим потенціалом. Морально-психологічне як цілісне явище має пізнавально-відображаючу,

нормативно-оціночну, регулятивну, ідейно-спонукальну, комунікативну, орієнтуючу, мобілізуючу, формуючу, прогнозуючу функції.

У переважній більшості сучасних теорій особистості моральні якості посідають провідне місце (гуманістичні теорії особистості К.Роджерса, Г.Олпорта й А.Маслоу, культурно-історична теорія розвитку психіки людини Л.С.Виготського, логотерапії В.Франкла, теорії особистості С.Л.Рубінштейна, О.М.Леонтьєва, К.К.Платонова, Г.С.Костюка тощо).

К.Роджерс, як представник гуманістичної теорії, центральною ланкою особистості вважав самооцінку, уявлення людини про себе (“Я-концепція”), що породжується у взаємодії з іншими людьми. Здатність до гнучкої самооцінки, вміння під тиском досвіду переоцінювати систему цінностей, що виникла раніше, є, на його думку, важливою умовою цілісності особистості та її психічного здоров’я в різних життєвих ситуаціях. Як відомо, в основі самооцінки, в першу чергу, лежать моральні принципи та критерії.

Також ми хочемо акцентувати увагу на тому, що ключовою ланкою Я-концепції дорослої людини є відповідальність. У своїй професійній діяльності співробітник ОВС постійно знаходиться в ситуації необхідності контролю як своїх дій, так і дій громадян, з якими безпосередньо працює. Тому формування відповідальності, на нашу думку, є важливою складовою морально-психологічної підготовки працівників міліції, що значно підвищує успішність їх професійної діяльності. Адже відповідальність суб'єкта - це свідоме виконання всіх пропонованих йому суспільством норм і вимог.

Вивчення феномену відповідальності в рамках акмеологічних досліджень показує, що її зовнішні механізми, які проявляються в дотриманні законів, норм і правил, співвідносяться з внутрішніми: почуттям обов'язку, дисциплінованістю, інтернальним локусом контролю.

У локусі контролю А. Бодальов і В. Столін бачать одну з найважливіших інтегральних характеристик самосвідомості, що зв'язують відчуття відповідальності, готовність до активності і переживання «Я».

Важливим показником професійної культури працівників органів

внутрішніх справ є толерантність. Дослідження багатьох науковців доводять, що толерантність - це інтегральна характеристика особистості, моральна якість індивіда, що характеризує терпиме ставлення до відмінних від наявних у нього поглядів, думок, звичок інших людей, незалежно від їх етнічної, національної або культурної приналежності. Ми переконані, що принцип толерантності окреслює змістовно-етичні межі діяльності правоохоронців. Толерантність – це обов’язок сприяти утвердженню прав людини, демократії та правопорядку. Працівники міліції, які є носіями як особистісних, так і професійних якостей, повинні надавати приклад толерантної взаємодії іншим групам населення.

Наш досвід показує, що для розвитку толерантної особистості необхідно формувати такі основні компоненти: систему позитивних установок; комплекс індивідуальних якостей; систему особових і групових цінностей. Також, прямо чи опосередковано, формування толерантності сприяє розвитку комунікативної компетентності, емоційно-вольової регуляції, позитивного мислення працівників ОВС. Адже для професійної діяльності правоохоронців необхідно, адекватно оцінювати ситуацію та свої можливості щодо вирішення службових завдань. Ми також вважаємо, що толерантність не можна трактувати як пасивну терпимість. Тому, на нашу думку, на тренінгових заняттях важливо обговорювати проблеми активного ставлення до іншої особистості, соціальної групи, яке формується на основі гуманізму, прав, свобод людини. Адже толерантність – це особлива моральна якість, яка відображає активну соціальну позицію й готовність до взаємодії з людьми чи групами з різних соціальних прошарків. Межі толерантності у кожного працівника індивідуальні, хоча існують загальні положення, які визначаються нормами суспільства, законами держави, державними нормативними документами, а шкала індивідуальних варіацій толерантності – від повного відторгнення до повного прийняття особливостей соціальної ситуації, поведінки, які піддаються оцінюванню.

З цієї точки зору, варто відмітити важливість регулюючої функції

толерантності, яка дозволяє стримувати неприязнь або надає конструктивний вихід з конфліктних ситуацій; орієнтує відносини на дотримання рівноправ'я, поваги, свободи. Найперше, що повинен знати правоохоронець, це те, що злочинність не має національності, а етнічна чи соціальна приналежність людини не може бути приводом для якихось особливих дій. Упереджене ставлення працівників міліції неприпустиме, оскільки може мати вплив на їхні дії під час виконання службових обов'язків, які часто бувають пов'язані з представниками різних прошарків населення. Для того, щоб проголошені декларації почали реально впливати на світогляд та поведінку працівників міліції, необхідна систематична просвітницька робота, спрямована, на нашу думку, насамперед на курсантську молодь.

Більш глибоке розуміння толерантності на тренінгу досягається через дослідження її протилежності – інтолерантності. Наші дослідження показали, курсанти вважають, що інтолерантність – це нетерпимість, заснована на переконанні, що твоя група, твоя система поглядів, твій спосіб життя стоять вище за інших. Це відсутність почуття солідарності, це неприйняття іншої за те, що він виглядає інакше, думає інакше, чинить інакше. Її результати можуть проявлятися в широкому діапазоні: від звичайної неввічливості, зневажливого ставлення до інших етнічних груп. Нетерпимість також може означати недоброзичливу та несправедливу поведінку відносно людей з іншими віруваннями, національністю, кольором шкіри, статтю, тощо. Інтолерантна особистість зауважує у себе переважно гідності, а у інших недоліки, з приводу яких займає обвинувальну позицію, побоюється свого соціального оточення, у всьому бачить загрозу. Безпричинно підозрює, що їй шкодять, апатично чи підозріливо сприймає гумор, роздратовано реагує на будь-які жарти на свою адресу, віддає перевагу жорсткій владі. Також при дослідженні поняття «інтолерантність» ми виявили емоції, які притаманні людям з такими якостями: це тривожність, фрустрація, агресія, ригідність, що в свою чергу, можуть формувати нетерпиме ставлення у спілкуванні з оточуючими людьми.

Слід зауважити, що внутрішні зміни завжди складні й вимагають часу. Тому запропоновані нами вправи спрямовані, перш за все, на оптимізацію особистісних якостей, розширення меж та переосмислення власного психологічного потенціалу (Див. Додаток А).

## **2.2. Формування когнітивної сфери**

Процес пізнання – складова частина будь-якої діяльності, що актуалізується при вивченні властивостей об'єктів, закономірностей їх розвитку, зв'язків та відносин між предметами і явищами зовнішнього світу, засвоєнні алгоритму дій, плануванні тощо.

Професійну діяльність працівників ОВС відрізняє яскраво виражений пізнавальний характер, що вимагає не тільки різноманітного рішення розумових завдань різного плану і труднощів, а й організації практичного їх здійснення. При цьому розумова діяльність, що має на меті побудову різних версій, складання планів здійснення оперативно-службових заходів, поєднується з практичною організацією роботи, що реалізує уявні схеми і рішення. Розвинені пізнавальні якості забезпечують ефективність розумової діяльності співробітників.

Загальновідомо, що у діяльності працівників ОВС одним з провідних є процес отримання інформації, її запам'ятовування і осмислення. Виконання оперативно-службових завдань пов'язане з вирішенням різноманітних інтелектуальних завдань по розкриттю та попередженню злочинів, що зобов'язує співробітників вести постійні спостереження за поведінкою людей, їх зовнішністю, мімікою, жестами, обстановкою і т.д. Тому професійно значущими якостями є уміння організувати процес цілеспрямованого сприйняття людей, предметів, подій і явищ. В основі їх пізнання лежать відчуття і сприйняття. Юрист повинен прагнути проникнути в суть спостережуваного явища, підмітити всі істотні, пов'язані з матеріалами

справи, ознаки. Таким чином, відчуття, сприйняття, мислення, пам'ять, увага є тією основою, на якій будуються всі практичні дії співробітників.

У професійній діяльності працівників органів внутрішніх справ можна виділити: пізнавальну діяльність, конструктивну, організаторську та комунікативну. Зрозуміло, в реальній діяльності співробітників кожен з цих структурних компонентів не зустрічається в чистому вигляді: всі вони функціонують в органічній єдності. Разом з тим, будь-яка вищезгадана діяльність супроводжується когнітивними процесами

Наприклад, щоб вирішувати завдання боротьби зі злочинністю, пізнавальна діяльність співробітника повинна забезпечити встановлення фактів, обставин, причинних залежностей, які відносяться як до подій сьогодення, минулого, так і майбутнього часу. Зокрема, у процесі збору, аналізу, узагальнення інформації щодо виявлення осіб, які представляють оперативний інтерес, і передбаченні їх незаконних дій у майбутньому, ґрунтується вся робота по запобіганню та розкриттю злочинів. Враховуючи складність, багатоплановість, різноманітність завдань, що вирішуються співробітником, недостатність, а часто суперечливість їх умов, мінливість вихідних даних і т.п., можна з повною підставою віднести пізнавальну діяльність співробітника до розряду творчих, а основною формою забезпечення пізнання в ній назвати практичне творче мислення.

Під *конструктивною діяльністю* розуміється розумова діяльність, спрямована на планування дій по розкриттю, розслідуванню, попередженню злочинів, розшуку злочинців і т.д. Якщо при реалізації пізнавальної діяльності працівник прагне, дати відповідь на питання: що ще невідомо, що потрібно додатково виявити, знайти для вирішення конкретного завдання, то в конструктивній діяльності здійснюється планування самих етапів пізнавальної діяльності, тобто в ній визначається в якій послідовності необхідно шукати невідоме. Іншими словами, пошукова та конструктивна діяльність співробітника є дві сторони єдиного процесу мислення, що характеризують різні його етапи.

Організаторська діяльність має на меті забезпечення оптимальних умов для здійснення всіх інших видів професійної діяльності працівника. Її змістом є управління процесами розкриття, розслідування, попередження злочинів, що проявляється в оперативному керівництві, обліку і контролі, підтримці взаємодії між учасниками цих процесів. Вона складається як з передачі та обміну інформацією, так і організації дій інших осіб, які повинні за родом своїх обов'язків виконувати вказівки співробітника.

Як зазначалося вище, професійна діяльність працівників органів внутрішніх справ вирізняється широкою комунікативністю. Комунікативна діяльність полягає в отриманні необхідної інформації за допомогою спілкування, тобто безпосереднього контакту з навколишніми з метою вирішення практичних оперативно-службових завдань. Для ефективного впливу в процесі спілкування, важливими є поєднання інтелекту та ерудиції.

Таким чином, формування професійно значущих пізнавальних якостей потребує інтенсифікованого процесу підготовки, що визначає необхідність застосування інноваційних технологій активного навчання.

Спеціальні вправи та тренування з розвитку пізнавальних якостей забезпечують оволодіння співробітниками основними прийомами і знаннями певних правил підвищення ефективності запам'ятовування, збереження і відтворення професійно значимої інформації, розвитку логічного мислення та творчої уяви. Проведені дослідження вітчизняних науковців (Мороз Л.І., Яковенка С.І., Барка В.І., Казміренко Л.І., Андросюка В.Г., Александрова Д.О., Левенець О.А.) показують, що цілеспрямований розвиток перерахованих якостей за допомогою практичних занять та спеціальних тренувань дозволяє поліпшити показники їх розвитку в 2-3 рази.

Якісний рівень проведення психологічної підготовки, на нашу думку, потребує, по-перше, чіткого визначення сукупності значущих в професійному відношенні пізнавальних якостей, а по-друге, їх цілеспрямованого формування. До числа найбільш важливих психологічних якостей, які повинні формуватися в процесі підготовки, відносяться:



а) професійна увага та спостереження (навички розподілу уваги на об'єктах професійної діяльності та її переключення);

б) професійна пам'ять (розвиток навичок швидкого запам'ятовування, якісного збереження та ефективного розпізнання інформації, що має службовий інтерес);

в) професійне мислення (навички оцінки службової ситуації та ін.);

г) професійна уява (конструктивна та реконструктивна діяльність по висуненню версій).

Вказані професійно значущі пізнавальні якості є опорними для формування та підтримки психологічної готовності до професійної діяльності, пов'язаної із розв'язанням проблемних пізнавальних завдань.

При проведенні тренінгових занять по формуванню професійно-значущих пізнавальних якостей доцільно використовувати як психотехнічні ігри та вправи загально-психологічного призначення, так і спеціальні вузько професійно спрямовані. Дані методи покликані сприянню вдосконалення процесів запам'ятовування, розвитку вміння щодо концентрації й розподілу уваги, аналізу та узагальненню отриманої інформації для подальшого її використання в професійній діяльності, розвитку інтуїції.

Співробітник, зазвичай, не спостерігає безпосередньо подію злочину. У результаті розслідування він відновлює її у свідомості щодо окремих рис, показами свідків, речовими доказами, результатами слідчих і оперативних дій. У результаті – формується уявна інформаційна модель події, яка потім перетворюється на концептуальну (версія).

Усе це зумовлює необхідність розвитку у співробітників комплексу професійно значущих пізнавальних якостей особистості, що забезпечують результативність пізнання. У цьому велике значення набувають спеціальні тренінги пізнавальних якостей співробітників органів внутрішніх справ.

**1. Тренінг пам'яті.** При здійсненні професійної діяльності співробітникам органів внутрішніх справ доводиться постійно оперувати різної інформацією: даними, повідомленнями, зведеннями, орієнтуваннями

тощо, тому пам'ять співробітника зазнає значних навантажень. Тож розвиток професійної пам'яті - важливий напрям психологічної підготовки співробітників.

**2. Тренінг уваги і спостережливості.** Спостереження відіграє у виконанні професійної діяльності співробітників органів внутрішніх справ. Воно дозволяє виявляти злочинну діяльність осіб, які мають для органів внутрішніх справ оперативний інтерес, їхнього нерозривного зв'язку, особисті якості, місця збереження і збуту викраденого, виявляти факти, які стосуються розслідуванням подій тощо. Вміла організація процесу спостереження, звісно разом із іншими засобами організації фахової діяльності, багато в чому сприяє своєчасному попередженню, швидкому розкриттю, повному розслідуванню злочинів, розшуку зниклих злочинців.

Цілеспрямованість й організованість під час спостереження дозволяють сприймати спостережуваний об'єкт цілісно, та дають змогу розпізнавати у ньому одиничне й загальне, розрізняти деталі предмети й встановлювати деякі види його зв'язків із іншими об'єктами. Інакше кажучи, спостереження – не проста сума окремих елементів, ізольованих один від одного, а поєднання почуттєвого і раціонального пізнання.

Професійне спостереження – це цілеспрямоване і спеціально організоване сприйняття співробітником органів внутрішніх справ значимих для вирішення оперативно-службових завдань явищ і процесів. До останніх ставляться передусім прояви особистості (правопорушників, осіб, які перебувають на профілактичному обліку, засуджених, потерпілих, свідків та інших), її стани, дії, вивчення яких має значення для розкриття і розслідування злочинів, діяльність самого працівника та ін.

Психологічна природа професійного спостереження дуже багатогранна. Спостереження – найбільш розвинена форма навмисного сприйняття. Спостереження завжди спирається активне роботу органів почуттів. Для співробітника органів внутрішніх справ це, насамперед, зір і слух. Особливо значної ролі спостереження грає увагу, що виступає його

регулятором. Через увагу, як спрямованість і зосередженість свідомості на певних предметах, реалізуються цілі й плани спостереження. Спостереження завжди пов'язане із переробкою інформації та вимагає активної роботи мислення.

Спостереження у діяльності співробітників органів внутрішніх справ характеризується емоційною та інтелектуальною насиченістю. Його умови визначаються психологічними особливостями діяльності співробітників. У зв'язку з цим, спостереження, як засіб діяльності співробітників органів внутрішніх справ, має задовольняти наступним психологічним вимогам.

Успіх спостереження у кінцевому підсумку визначає інтелект, який організовує цей процес за певним планом, встановлює потрібну черговість етапів спостереження та використовує його результати.

Спостереження, як психічний процес й певна форма професійної діяльності співробітника органів внутрішніх справ, виробляє в нього таку важливу рису особистості, як професійна спостережливість.

Професійна спостережливість – комплексна властивість особистості, що полягає у можливості помічати професійно-значущі, характерні, але малопомітні особливості оперативної обстановки, людей, предметів, явищ та його змін. Основа професійної спостережливості співробітника – стійкий інтерес до людей, їх внутрішнього світу, психології, бачення їх під кутом зору професійних завдань, своєрідна психологічна зверненість до них.

Увага і спостережливість у процесі вправ розвиваються досить успішно. Вища ступінь розвитку спостережливості – коли вона стає рисою особистості співробітника, властивістю його характеру, що виявляється в усіх видах діяльності.

### ***3. Розвиток інтелектуальних якостей***

У рішенні професійних завдань співробітником органів внутрішніх справ велике значення має активізація його професійного мислення. Значення ролі професійного мислення визначається низкою факторів. По-перше, інтелектуальні якості, розвинене мислення невід'ємно пов'язані з

вирішенням практично будь-якого оперативно-службового завдання. Без них неможливо виявити старанно замаскований злочин, виграти інтелектуальний бій з хитрим, розважливим злочинцем, дати раду протиріччям людської натури та встановити істину.

Також слід зазначити, що динамічні зміни у суспільстві помітно загострюють проблему інтелектуальних ресурсів. Важливі завдання, які стоять перед нашим суспільством, формують потребу у нових підходах під час вирішення завдань у сфері правопорядку. Саме від професіоналізму мислення великою мірою залежить ефективність діяльності співробітника органів внутрішніх справ у сучасних умовах.

Під мисленням в психології зазвичай розуміють розумову діяльність, з допомогою якої людина розкриває сутність явищ, їхнього нерозривного зв'язку й стосунку. Мислення співробітника – це здатність приймати ефективні рішення при виконанні складних оперативно-службових завдань, знаходити нові підходи до вирішення практичних проблем.

Таким чином, формування професійно значущих пізнавальних якостей фахівців правоохоронної сфери потребує застосування інноваційних, в тому числі тренінгових, технологій. (Див. Додаток Б)

### **2.3. Формування комунікативної сфери.**

Комунікативні вміння є поняттям, яке викликає значний інтерес людей різних професій (науковців, діячів культури, працівників освіти та ін.). Особливо важливими постають питання культури спілкування та ефективної професійної комунікації у сфері правоохоронної діяльності і в роботі працівників ОВС зокрема. Під комунікативною компетентністю особистості нами розуміється, по-перше, сукупність теоретичних знань, практичних умінь і навичок, що забезпечують ефективний перебіг комунікативного процесу, орієнтованість у різних ситуаціях спілкування; по-друге, система внутрішніх ресурсів особистості, необхідних для побудови продуктивної

комунікативної взаємодії, що заснована на правових і моральних законах. Виконання професійних функцій працівників органів внутрішніх справ немислиме без комунікативної діяльності. Спілкування виконує роль регулятора взаємин між співробітниками і громадянами. Дуже важливо, щоб кожен працівник міліції був ввічливий і тактовний при поводженні з громадянами, чуйно ставився до їхніх прохань і заяв, справедливо оцінював їх поведінку. Крім цього, необхідно враховувати, що комунікативна діяльність правоохоронців має низку психологічних особливостей, які, з одного боку, роблять її досить специфічною, з іншого – можуть її ускладнювати. Адже однією з найважливіших психологічних особливостей спілкування в органах внутрішніх справ є його професійна спрямованість, пов'язана з необхідністю встановлення осіб, які вчинили злочини, свідків, потерпілих тощо, тобто існує певна заданість параметрів спілкування. З боку співробітників міліції – це встановлення істини, а з боку злочинців – приховування обставин злочину, прагнення уникнути відповідальності, дати помилкову інформацію. Істотні труднощі у спілкуванні виникають через те, що працівник ОВС змушений вступати в спілкування, незважаючи на своє ставлення до співрозмовника, або свій емоційний стан чи бажання спілкуватися.

На основі аналізу та узагальнення ми з'ясували структурно-функціональний зміст комунікативних умінь та визначили роль уміння у діяльності, а також особистісні якості, необхідні для даного виду умінь.

*Таблиця 1*

**Структурно-функціональний зміст комунікативних умінь**

<b>Підструктура комунікативних умінь</b>	<b>Роль уміння у діяльності</b>	<b>Особистісні якості, необхідні для даного виду вмінь</b>
Уміння встановлення, збереження,	Забезпечення ефективної взаємодії з різними верствами населення.	Спостережливість, сенситивність, уважність, терплячість,

відновлення або припинення психологічного контакту	Застосування рольового поведження залежно від особливостей професійних завдань	кмітливість, щирість, доброзичливість, толерантність, хитрість
Уміння отримувати достовірну інформацію у процесі спілкування	Створення інформаційної основи діяльності. Збір інформації шляхом постановки доцільних запитань та планування комунікації	Спостережливість, уважність, толерантність, наполегливість, критичність, хитрість
Передача інформації громадянам, колегам, керівництву	Проведення оперативно-розшукових, слідчих дій; роз'яснення й доведення до відома населення правових норм. Взаємодія працівників	Спостережливість, сенситивність, комунікабельність, цілеспрямованість, впевненість, щирість, кмітливість
Управління поведінкою оточуючих	Попередження, припинення та розкриття злочинів, проведення оперативно-розшукових, слідчих дій	Впевненість, щирість, досвідченість, доброта, ввічливість, хитрість, кмітливість тощо

Відтак, комунікативні вміння – це досвід, який є цілком закономірним результатом того, що було засвоєно особистістю протягом попереднього життя, професійного навчання, практичної діяльності та закріплено у свідомості людини, її звичках, манерах поведінки, вмінні встановлювати безпосередньо контакти з іншими людьми і, в той же час, може бути активно використаним при вирішенні професійних завдань.

Існують наступні критерії та показники для діагностики рівня сформованості комунікативних умінь майбутніх працівників міліції, зокрема: когнітивно-інформаційний, емоційно-виразний, гностичний та оцінний. Показниками когнітивно-інформаційного компонента виступають змістовність мовлення, багатство професійного словника, аргументованість і доказовість, уміння висловлюватися логічно, зв'язано і цілісно; емоційно-виразного компонента – мовленнєві засоби виразності, немовні засоби виразності, формули мовленнєвого етикету; гностичного компонента – моделювання стилю спілкування, контактність, аналіз якості спілкування; оцінного компонента – адекватність мовлення ситуації, регулювання

мовлення, самоконтроль і самооцінка.

Л.І. Мороз, яка виділила чотири групи комунікативних умінь „першого порядку” (як найбільш типові для працівників міліції), зазначає, що в цій групі можуть бути виокремлені похідні від них завдання „другого порядку”, вирішення яких у свою чергу потребує від працівника певних умінь та особистісних якостей. Загалом, даний вид умінь є досить складним, багатоаспектним. Так, А. Гольдштейн, В. Хомик у структурі комунікативних умінь виділили близько 40 похідних умінь, які застосовуються у процесі комунікативної взаємодії. Наприклад, серед них автори виділяють елементарні соціальні вміння (вміння відрекомендуватися та відрекомендувати інших, слухати, розпочати розмову, підтримувати розмову, ставити запитання, дякувати, робити компліменти) та вищі соціальні вміння (вміння прилучитися до гурту, вміння пояснювати, дотримуватись вказівок, просити пробачення, переконувати інших).

Говорячи про формування професійних комунікативних умінь, неможливо обійти увагою поняття „професійне спілкування”, яке можна визначити як спілкування, що регламентується певними цілями, завданнями, засобами та способами діяльності.

На нашу думку, специфічним компонентом комунікативних умінь працівників ОВС є їх рольова компетентність – сукупність способів, форм і методів перевтілення, що відповідають вимогам формальних і неформальних соціальних норм, поглядів і установок тієї соціально-професійної групи, в якій даний працівник виконує свої професійні обов’язки.

Проблему рольового поведіння працівників ОВС досліджували В.І. Барко, Л.І. Мороз, С.І. Яковенко, Д.О.Александров, О.М. Столяренко, Ю.В. Чуфаровський та ін. Найбільш глибоко питання рольової компетентності розроблено П.П. Горностаєм, який виділив такі її складові: 1) рольову варіативність – розмаїття репертуару психологічних ролей особистості; 2) рольову гнучкість – вміння легко переходити від однієї ролі до іншої; 3) рольову глибину – володіння глибинною структурою ролей

особистості. Рольова поведінка потребує знання змісту ролі, її складності. Зміст ролі повинен відповідати не тільки груповій належності, яку працівник імітує, та особливостям індивідуального стилю поведінки, але іноді й зовнішності працівника. Рольова поведінка передбачає вміння відтворювати жести, міміку, мову, манеру поведінки і психологічні особливості іншої людини. В юридичній психології відмічається необхідність спеціальної підготовки до такого стилю поводження.

Таким чином, проблема формування комунікативних умінь працівників ОВС є предметом уваги, наукового вивчення і практичного вирішення з боку фахівців у галузі правоохоронної діяльності, вчених, психологів, педагогів. Актуальність зазначеної проблеми полягає у тому, що без її вирішення неможливо здійснювати покладені на працівників міліції завдання, зокрема ефективно протидіяти злочинності.

Розвиток комунікативної компетентності відбувається за рахунок поєднання ретельно підібраних різноманітних методів навчання, причому перевага віддається активним методам, хоча і лекційні заняття включаються в програму. Наш досвід показує, що у процесі комунікативних тренінгів в учасників відбуваються такі зміни: усвідомлення механізмів та особливостей ділового спілкування; формування базових комунікативних умінь; формування спеціальних умінь, необхідних для успішної ділової взаємодії; формування індивідуального стилю спілкування, створення ділового іміджу.

Існує розмаїття тренінгів, які сприяють розвитку комунікативної компетентності. Найбільш поширені – тренінги комунікації. Найчастіше до їх тренінгової програми входять: ознайомлення зі стадіями та видами спілкування, встановлення контакту, орієнтація на розуміння проблеми, техніки активного слухання, невербальне спілкування (передача інформації, передача емоцій, використання жестів), пошук спільного рішення, використання аргументів, прийняття рішення, вихід з контакту. Тренінг комунікації має на меті: підвищення упевненості в собі, самооцінки, розвиток відчуття внутрішньої і зовнішньої свободи; особовий зріст, самопізнання,



подолання суб'єктивних обмежень в спілкуванні, ментальне і поведінкове розкріпачення; розвиток внутрішньої та зовнішньої спостережливості, психологічної “чуттєвості”, комунікативної інтуїції, здібності до аналізу ситуацій спілкування.

При проведенні тренінгу комунікативної компетентності з курсантами позитивну роль відіграє їх висока вмотивованість, активність, сприйнятливність до інтерактивних форм навчання, а негативну – брак життєвого й професійного досвіду, наявність усталених соціально-психологічних ролей, що сформувалися у курсантських групах й переносяться в ситуацію тренінгу, досить жорстка, не завжди коректна форма зворотного зв'язку з боку окремих курсантів. При роботі з працівниками ОВС виявилися протилежні тенденції – брак креативності, спонтанності, скутість, але їх життєвий досвід повною мірою компенсував ці недоліки.

Одним з різновидів тренінгу комунікативної компетентності виступає тренінг ділового спілкування, як вид соціально-психологічного тренінгу, спрямований на розвиток знань, умінь і навичок, корекцію і формування установок, необхідних для успішного спілкування в умовах професійної діяльності. За своєю суттю тренінг ділового спілкування є конкретизація соціально-психологічного тренінгу спілкування стосовно до професійної діяльності учасників.

Наступний, популярний на сьогоднішній день, є тренінг презентації. Основний зміст тренінгу презентації це: композиція презентації, техніка і енергетика промови, контакт з аудиторією, робота з аудиторією, переконливість і методи навіювання, робота із запереченнями, відеотренінг. Метою тренінгу презентації є: навчити учасників тренінгу проводити презентації, виступати перед аудиторією; навчити методикам психологічної підготовки до роботи перед аудиторією.

Тренінг поведінки в конфліктних ситуаціях має на меті удосконалення навичок конструктивної поведінки в конфліктних ситуаціях та їх вирішення, а також розвиток необхідних особистісних якостей. Питання, які

розглядаються на даному тренінгу: ознайомлення учасників з основними психологічними аспектами конфлікту; розвиток умінь аналізувати конфліктні ситуації; оволодіння принципами вирішення конфліктних ситуацій. Ефективним методом роботи з формування установок толерантної свідомості вироблення навичок конструктивної взаємодії в конфліктних ситуаціях і формування ненасильницьких моделей поведінки є соціально-психологічний тренінг. Він також широко використовується і в роботі з навчання прав людини, формуванню толерантності як властивості особистості і правової культури, у вивченні основ конфліктології та медіації, в соціальному менеджменті та розвитку лідерських якостей, в роботі з соціально незахищеними та маргінальними верствами населення. Завдання такого тренінгу довести до свідомості учасників, що толерантність – це повага, сприйняття та розуміння різноманіття культур нашого світу, форм самовираження людської особистості. Формуванню толерантності сприяють вправи на розвиток відкритості, спілкування та свободи думки, совісті й переконань. Для працівників правоохоронних органів це, передусім, активна позиція, що формується на основі визнання універсальних прав та основних свобод людини.

Важливим видом комунікативного тренінгу для працівників ОВС є тренінг переговорної діяльності. Тренінг переговорної діяльності (ТПД) є одним з видів соціально-психологічного тренінгу, який спрямований на формування і розвиток у представників правоохоронних організацій умінь і навичок вести переговори з терористами, які захопили і утримують одного або декількох осіб як заручників (в «ситуації заручника»). В основу ТПД закладені методи рольової гри і групової дискусії, а також техніки соціально-перцептивної спрямованості.

Метод рольової гри використовується для моделювання та програвання процесу переговорів в «ситуації заручника» учасниками тренінгу щодо позицій парламентар-злочинець. Моделювання процесу переговорів здійснюється на основі документальних, відео- та аудіо-

матеріалів про реальну ситуацію захоплення заручників і переговорів із злочинцями. Сам процес згодом підрозділяється на ряд етапів, що представляють собою психологічно завершену одиницю – етап переговорів або переговорна ввідна. До складу кожної переговорної ввідної входять і елементи техніки розвитку соціально-перцептивних навичок і умінь, необхідних для побудови психологічного контакту із злочинцем (групою злочинців) і здійснення необхідного психологічного впливу в умовах близьких до екстремальних. Тренінг охоплює таке коло питань як типи переговорів, підготовка до переговорів, досягнення компромісу, поступки, підведення підсумків та обговорення подальших дій, вирішення конфліктів, налагоджування тривалих стосунків та завершення переговорів. Для співробітника міліції важливо не тільки правильно і вміло спілкуватися з людьми, а й уміти здійснювати психологічний вплив на них: схилити їх до своєї точки зору, переконувати, стимулювати позитивні прояви в їхній поведінці. Завжди необхідно пам'ятати, що співробітник вступає в спілкування не тому, що його просто цікавить ця людина, а для того, щоб змінити її позицію, її ставлення. І саме психологічний вплив у процесі спілкування з нею дозволяє досягти цієї мети.

Серед працівників ОВС та курсантів значним попитом користуються тренінги з візуальної діагностики та невербальних засобів комунікації.

При розробці комунікативних тренінгів або вправ на розвиток комунікативних умінь слід враховувати, що спілкування має свою специфічну психологічну структуру. У будь-якому спілкуванні завжди містяться такі елементи:

- комунікативна сторона спілкування, яка проявляється у процесі обміну інформацією між індивідами;
- афективна сторона спілкування – прояв свого емоційного ставлення до переданої та одержуваної інформації, проникнення в почуття співрозмовника;

- перцептивна сторона спілкування, реалізована в процесі сприйняття одне одного партнерами по спілкуванню і встановленню на цій основі взаєморозуміння.

Хоча мова і є універсальним засобом спілкування, вона набуває значення тільки за умови включення в систему діяльності, а включення це обов'язково доповнюється вживанням інших – немовних засобів спілкування.

До першої групи цих засобів відносяться жести й міміка. Міміка – динамічний вираз обличчя в момент спілкування. Жест – соціально відпрацьований рух, що передає психічний стан. За ним ми можемо зрозуміти про ставлення людини до якої-небудь події, особи, предмету та ін.

Інша група немовних засобів спілкування – це система вокалізації, тобто якість голосу, його діапазон, тональність і т.п. Всі ці доповнення збільшують значимість інформації і є своєрідними "доповненнями" до промови.

Таким чином, комунікативний тренінг – це засіб розвитку комунікативної компетентності працівників ОВС, заснований на активних методах групової роботи, спеціально організованого спілкування, в ході якого вирішуються питання розвитку особистості, формування комунікативних навичок, надання психологічної допомоги та підтримки.

Учасник тренінгу може активно експериментувати з різними стилями спілкування, засвоювати і відпрацьовувати зовсім нові, невластиві йому раніше комунікативні вміння та навички, відчуваючи при цьому психологічний комфорт і захищеність.

Все це і пояснює необхідність комунікативної підготовки співробітників органів внутрішніх справ. Важливо, щоб співробітник в процесі комунікативної підготовки отримав уявлення про найбільш важливі психологічних закономірностях спілкування (Див. Додаток В).

## 2.4. Формування емоційно-вольової сфери

Уміння емоційно-вольової саморегуляції є підґрунтям психологічної надійності працівників ОВС. До проблеми психологічної стійкості працівників екстремальних видів діяльностей привернена увага багатьох науковців, зокрема, які здійснюють професійну підготовку правоохоронців у навчальних закладах системи МВС України: В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко, В.О. Лефтеров та ін. Вчені звертають увагу, на те, що у діяльності працівників ОВС часто виникають випадки, яким притаманний комплекс психогенних факторів. Робота правоохоронців не тільки загартовує їх волю, формує й розвиває професіоналізм, а й спричиняє небажані наслідки: професійну деформацію, емоційне вигорання, соматичні розлади, особистісні зміни тощо. Специфіка професійної діяльності також опосередковано впливає на родинні взаємини, стосунки в колективі. Ці фактори обумовлюють необхідність застосування різних психопрофілактичних заходів, зокрема формування та розвитку у працівників умінь емоційно-вольової регуляції.

Функції свідомої саморегуляції дуже широкі. Так, за допомогою методів психічної саморегуляції кожен співробітник ОВС може поступово оволодіти прийомами регулювання своєї психічної активності й за рахунок цього підвищувати рівень особистої працьовитості, позитивно впливати на емоційно-вольову сферу, протистояти формуванню професійної деформації, навчитись користуватись особистими потенційними резервами у своїй професійній діяльності.

**Психічна саморегуляція** (від лат. *regulare* – упорядковувати, налагоджувати) – *самостійна, цілеспрямована і свідома зміна суб'єктом регуляторних механізмів своєї психіки на основі використання ресурсів несвідомого рівня.*

Серед завдань свідомої психічної саморегуляції працівника системи ОВС можна виділити такі:

- знайомство працівників міліції з новою науковою інформацією щодо закономірностей та механізмів функціонування його особистої психіки, розуміння їх сутності основних фаз, рівнів, явищ;
- усвідомлення шляхів психофізіологічної корекції, оптимізації свого особистого психічного стану, нейтралізації стресових станів;
- формування умінь психічного самовпливу, оволодіння методами та прийомами психокорекції;
- формування навичок особистої психогігієни тощо.

Працівнику міліції важливо ознайомитись з трьома основними типами механізмів саморегуляції свого організму. Ці механізми забезпечують умовнорефлекторність процесу саморегуляції рівнів психічного стану в період бадьорості.

Усвідомлення фахівцем цих закономірностей позитивно впливатиме на процес свідомої саморегуляції за рахунок побудови у свідомості образів цих взаємопов'язаних процесів. Це буде основою входження цих образів у безпосередній резонанс із самими психічними процесами й стане стимулюючим фактором за рахунок вольового впливу.

Формування психофізіологічного механізму саморегуляції відбувається, коли внутрішнє мовлення асоціативно і рефлекторно починає викликати психологічні й фізіологічні зміни. Саме тому розвинути це вміння можливо лише за умови систематичного і тривалого тренування та постійної подальшої його підтримки. Довели свою ефективність виконання психотонічних тренувань, психогімнастичних вправ, які ґрунтуються на впливі тону м'язів і дихання на нервову систему та почуття; аутогенне тренування – вироблення на основі самонавіювання умовнорефлекторних зв'язків між словами і психофізіологічними станом та ін.. Існують методи формування оптимального бойового стану, які базуються на використанні індивідуального позитивного досвіду, що зберігається в уявленнях про успішні дії та пов'язані з ними позитивні емоції.

О.М. Столяренко окремо виділяє вміння „тримати удар” як особистісні

можливості працівника переносити труднощі, негаразди та невдачі, досягати намічених цілей за будь-яких складних обставин. Це вміння формується за рахунок розвинутих особистісних якостей, навченості працівника дистанціюватись від виниклої проблеми та сконцентруватись на наявних можливостях та внутрішніх психологічних ресурсах.

Уміння вольової саморегуляції полягає у застосуванні прийомів самоуправління: концентрації уваги, сил, самозаспокоєнні, самоконтролі, самопідбадьоренні, самооцінюванні, самонаказів та самокритиці. Успішне виконання діяльності можливе лише за умови націленості працівника на результат, його зосередженості на досконалому виконанні діяльності. Наприклад, уміння самоконтролю забезпечується порівнянням власних дій та станів з еталонними зразками, певними прикладами, показниками, які суб'єкт засвоїв протягом життєдіяльності та професійного навчання.

Уміння володіти собою – продукт знань людиною станів, які виникають в складних умовах, віри у можливість їх регуляції, бажання навчитися підпорядковувати їх своїй волі, а також знання методів і прийомів самоуправління та їх відпрацьованості до автоматизму. Нами здійснено узагальнену класифікацію вмінь емоційно-вольової регуляції, які необхідні у діяльності працівників міліції.

Як показують дослідження (див. табл. 2), уміння емоційно-вольової регуляції ґрунтуються на саморефлексії та повністю залежать від особистих зусиль працівника ОВС, його бажання навчитися керувати своїм станом та тривалого наполегливого тренування.

*Таблиця 2*

**Структурно-функціональний зміст умінь емоційно-вольової регуляції**

<b>Підструктура вмінь емоційно-вольової регуляції</b>	<b>Роль уміння у діяльності</b>	<b>Особистісні якості, необхідні для даного виду вмінь</b>
Уміння протидіяти стресу	Швидке відновлення психофізіологічних ресурсів, підтримка стабільного психоемоційного стану	Врівноваженість, самоконтроль, рефлексивність, оптимізм

Уміння активізації внутрішньої готовності до дії	Швидке переключення зі стану оперативного спокою до активних дій. Концентрації уваги і сил для виконання діяльності	Наполегливість, сміливість, вимогливість до себе
Уміння підтримки власної працездатності	Рациональне планування робочого навантаження. Забезпечення ефективної діяльності	Вимогливість до себе, терплячість, цілеспрямованість
Уміння регуляції життєвого балансу	Профілактика та корекція професійної деформації	Розсудливість, оптимізм, обережність, самоконтроль тощо
Уміння безпечної поведінки	Вибір безпечних способів виконання професійних дій. Виконання правил особистої безпеки	Розсудливість, моральність, обережність, самоповага

Оскільки формування образу сприйняття тісно пов'язане зі свідомістю та мисленням людини, велике значення в механізмі психічної саморегуляції має друга сигнальна система. Вона дозволяє людині кодувати в усній мові спеціальні сигнали-команди. На основі рефлексорних зв'язків ці команди впливу на основі резонансних механізмів активізують діяльність першої сигнальної системи, викликають різноманітні біологічні процеси, які регулюють вегетативну систему та сигнальну систему. Велике значення у цьому процесі належить ідеомоторному механізму, який також пов'язаний з образним мисленням, із процесом і якістю побудови людиною у своїй свідомості образів уявлень і сприйняття. Образи уявлень активізують емоційну пам'ять, викликають м'язову реакцію, різноманітні вегетативні реакції (наприклад, звуження судин, якщо людина уявляє себе у дуже холодній воді; більш часте дихання, якщо людина згадує про колишні події, які колись викликали в неї почуття жаху тощо).

Послідовність техніки психічної саморегуляції така:

- свідоме визначення мети психічної саморегуляції;
- підготовка психіки (зміна співвідношення свідомого і несвідомого);
- реалізація основних формул самонавіювання чи інших, заздалегідь підготовлених програм.

Чільне місце в техніці психічної саморегуляції займають ті *спеціальні*



*вправи*, за допомогою яких психіка стає сприйнятною до саморегуляторних впливів. Практично у всіх методиках саморегуляції ці спеціальні вправи засновані на використанні систем організму, які підлягають свідомому керуванню, і в той самий час є автоматизованими і виконують мимовільні функції. Це, перш за все, *дихальна і м'язова системи* на фізіологічному рівні, а також *увага й образна сфера уяви* на психічному рівні.

Важливо зазначити, що роботі з диханням і м'язами передують вольовий, свідомий початок, психічна активність. Тому цілком правомірно зазначені вище фізіологічні зміни відносити до техніки психічної саморегуляції.

Особливе місце в психічній саморегуляції належить *управлінню образом*, оскільки уявний, чуттєвий образ активно впливає на стан усіх систем організму людини. Заміна реальних предметів і відчуттів на уявні може створити суттєвий ефект, особливо якщо ці уявлення засновані на реальному життєвому досвіді, а не на абстрактних побудовах.

*В результаті саморегуляції можуть виникати три основних ефектів:*

- ефект заспокоєння (усунення емоційної напруженості);
- ефект відновлення (ослаблення проявів втоми);
- ефект активізації (підвищення психофізіологічної реактивності).

Природні прийоми регуляції організму є одними з найбільш доступних способів саморегуляції:

- сміх, посмішка, гумор;
- роздуми про хороше, приємне;
- різні рухи типу потягування, розслаблення м'язів;
- спостереження за пейзажем;
- розглядання квітів у приміщенні, фотографій, інших приємних або дорогих для людини речей;
- купання (реальне або уявне) в сонячних променях;
- вдихання свіжого повітря;
- висловлювання похвали, компліментів і пр.

Ці природні способи саморегуляції, варто враховувати при розробці

тренінгових програм, а також безпосередньо у ході проведення тренінгу.

Крім природних прийомів регуляції організму існують і інші способи психічної саморегуляції. Розглянемо їх більш докладно.

Ефективними вважаються способи саморегуляції, *пов'язані з управлінням диханням*. Управління диханням – це ефективний засіб впливу на тонус м'язів і емоційні центри мозку. Повільне і глибоке дихання (за участю м'язів живота) знижує збудливість нервових центрів, сприяє м'язовому розслабленню, тобто релаксації. Часте (грудне) дихання, навпаки, забезпечує високий рівень активності організму, підтримує нервово-психічну напруженість.

Також важливими є способи саморегуляції, пов'язані з управлінням тонусом м'язів, рухом. Під впливом психічних навантажень виникають м'язові затиски, напруга. Уміння їх розслабляти дозволяє зняти нервово-психічну напруженість, швидко відновити сили. Як правило, домогтися повноцінного розслаблення відразу всіх м'язів не вдається, потрібно зосередити увагу на найбільш напружених частинах тіла.

Способи саморегуляції, пов'язані з впливом словом застосовуються в аутогенному тренуванні. Словесний вплив задіює свідомий механізм самонавіювання, йде безпосередній вплив на психофізіологічні функції організму. Формулювання самонавіювання будуються у вигляді простих і коротких тверджень, з позитивною спрямованістю (без частки «не»). Один з таких способів саморегуляції заснований на використанні самонаказів – коротких, уривчастих розпорядженнях, зроблених самому собі.

У багатьох ситуаціях доцільно «озирнутися назад, згадати про свої успіхи в аналогічному становищі. Минулі успіхи говорять людині про її можливості, про приховані резерви в духовній, інтелектуальній, вольовій сферах і вселяють впевненість у своїх силах.

Налаштувати себе на успіх можна за допомогою самопрограмування. Люди часто не отримують позитивної оцінки своєї поведінки з боку. Особливо важким є її дефіцит в ситуаціях підвищених нервово-психічних

навантажень, що є однією з причин збільшення нервозності, роздратування. Тому важливо заохочувати себе самостійно. У випадку навіть незначних успіхів доцільно хвалити себе, подумки кажучи: «Молодець!», «Розумниця!», «Здорово вийшло!».

Впровадження аутотренінгу пов'язане з ім'ям німецького психотерапевта Й.Шульца, якому належить і сам термін “*аутогенне тренування*” (грецьк. *autos* – сам, *genos* – походження, народження). Запропонований Й.Шульцем у 1932 році метод аутогенного тренування не був абсолютно новим. Автор синтезував досвід багатовікової практики індійських йогів, медитацій у буддизмі і наукові дослідження в галузі гіпнотичного навіювання, психофізіології емоцій і раціональної (пояснюючої) психотерапії.

Заслуга Й.Шульца полягає в тому, що він пов'язав звичайні слова з простими, легко досяжними фізичними відчуттями. У аутогенному тренуванні привертають увагу простота прийомів, які поєднуються з вираженою ефективністю психологічного впливу, що сприяє нормалізації вищої нервової діяльності, корекції відхилень в емоційній та вегето-судинній сфері. З аутогенним тренуванням пов'язані проблеми управління та адаптації поведінки. В даний час існує ряд модифікацій методів аутогенного тренування, які спрямовані на психофізіологічну активацію, стимулюючих нервово-емоційне напруження для певного стану.

Застосування аутогенного тренування дозволяє прискорити навчання і підвищити ефективність роботи. При цьому вдається підвищити швидкість відповідних реакцій, встановити увагу, поліпшити оперування даними, здатність розпізнавати сигнали, а також стабілізує емоційну стійкість в складних професійних ситуаціях.

Аутогенне тренування сприяє підготовці співробітника до перебування в екстремальній обстановці, знижує ситуаційно зумовлену емоційну напруженість, підвищує швидкість адаптації. За допомогою аутогенного

тренування можна також впливати на концентрацію уваги, обсяг пам'яті і впливати на біоритми.

Методика *аутогіпнозу* (від грецьк. *autos* – сам, *hypnos* – сон) є різновидом аутотренінгу, але внаслідок своєї специфіки може розглядатися як окрема методика психічної саморегуляції. За її допомогою можна досягти того ж самого, що і за допомогою методики аутотренінгу але шляхом керованої самогіпнотизації.

Отже, сутність методу релаксації та аутогенного тренування полягає в підготовці тіла і психіки до спільної роботи. Саме в моменти релаксації можна почути свій внутрішній голос і відчутти зв'язок свого організму і розумової діяльності. Релаксація, або розслаблення, означає звільнення тіла і психіки від непотрібної напруги і розслаблюючих моментів, вона здійснює на людину сприятливий психологічний і фізіологічний вплив. Слова, звернені до себе, підсилюють віру в те, що працівник в змозі досягти своєї мети, і вказують напрям, в якому йому треба рухатись. Самонавіювання – це активна установка, що дозволяє втілити образи в словесну оболонку.

Таким чином, можливість самостійно активно змінювати процеси, що відбуваються у власному організмі, і управляти ними має важливе значення для працівників міліції, які працюють в екстремальних умовах діяльності. Шляхом саморегуляції можна на короткий час стосовно до ситуації активізувати або загальмувати психічні процеси, а також підвищити якість підготовки і ефективність виконуваної діяльності

Досить відомими є тренінгові програми керованої саморегуляції Х.М.Алієва. Найбільш ефективними у підготовці фахівців до екстремальних видів діяльності є «Ключ», «Синхрогімнастика», «Стрес-Трамплін».

В основу методів покладено так звані ідеомоторні акти, тобто така рухова активність, яка породжується образною уявою на підсвідомому рівні. В наслідок цього у працівника виникають ідеомоторні реакції, утримуючи яку, він занурюється в стан саморегуляції. Найбільш розповсюджені ідеомоторні вправи – розкручування образним уявленням про рух по колу

або по прямій лінії маятника, який у вигляді кульки висить на мотузці, розсування рук у різні боки за рахунок уявлення про цей рух тощо.

Метод Х. Алієва побудований на навчанні мистецтву саморозвитку за допомогою відомих в східних релігіях автоматичних одноманітних рухів, що виконуються з мінімальним психічним зусиллям, найчастіше в різних техніках молитов. Це автоматичні похитування головою, тілом, ідеомоторні рухи рук та ін..

Як психіатр, Х. Алієв дослідив і довів, що свідоме штучне моделювання автоматичних рухів знімає стрес, оздоровлює і гармонізує психіку. Перемикання мозкових систем відбувається через особливий «нейтральний стан». Образно кажучи, цей найскладніший мозковий механізм працює аналогічно коробці передач автомобіля, коли дві півкулі мозку «розблоковані», зв'язки між ними послаблені і підвищено готові до нових переключень, залежно від команди.

Саме через «нейтральний стан» у людини відбувається відновлення душевної рівноваги, виснажених і деформованих стресом функцій, і забезпечується можливість вольового управління ресурсами психіки і організму. Нейтральний стан, як оптимальна умова для перемикання мозкових систем, працює як критичний механізм, миттєво відключає все менш потужні домінанти, забезпечуючи домінанті можливість її повної генералізованої реалізації, що викликає активацію ресурсів відповідно до розв'язуваної людиною завдання.

При навчанні керування ідеомоторними рухами працівники опановують навички володіння своїм станом, емоціями, а також несвідомими процесами: серцебиттям тощо. Практика доводить, що застосування тренінгових методик Х. Алієва дозволяє фахівцям в екстремальних видах діяльності свідомо керувати стресом, підтримувати внутрішню рівновагу, гармонію, духовну та фізичну цілісність.

При оволодінні співробітниками найпростішими методами саморегуляції необхідно враховувати ту обставину, що неможливо

рекомендувати якийсь універсальний метод, придатний для використання всіма співробітниками. Методи саморегуляції необхідно підбирати з урахуванням особливостей характеру працівника, його темпераменту, специфіки діяльності та багатьох інших обставин.

Здійснюючи класифікацію методів саморегуляції можна виділити психотехніки спрямовані на:

- зміну змісту свідомості – перемикання уваги на інші види діяльності, предмети навколишнього оточення і ін.;
- управління фізичним «Я» – регуляція дихання, темпу рухів, мови, зняття напруги в тілі;
- репродукцію ресурсних станів або позитивних образів;
- відображення свого соціального «Я» – вміння ставити цілі, керувати часом, вчитися комфортно відчувати себе в будь-яких соціальних ситуаціях;
- роботу з ірраціональними переконаннями; позитивне навіювання або самонавіювання.

Для проведення тренінгу та для підбору індивідуальної програми самопомоги можна використовувати умовну класифікацію, яка включає три групи методів (залежно від того, в який момент антистресового копінга - до, під час або після впливу стресора – людина планує застосувати методи саморегуляції):

- методи, спрямовані на регуляцію передстартового хвилювання. Вони використовуються в ситуаціях очікування напруженої для людини події;
- методи, які можна використовувати безпосередньо в момент переживання стресової ситуації;
- методи, які можна використовувати в постстресових період. Ці вправи, як правило, вимагають більше часу для проведення. Сюди також можна віднести більшість загальнозміцнюючих вправ, пов'язаних з техніками аутогенного тренування, релаксації, медитації.

Серед способів психічної саморегуляції, заснованих на знанні психотехнік, розглядаються:

- 1) методи контролю мислення;
- 2) методи контролю функцій тіла;
- 3) методи регуляції через стан трансу.

Серед методів контролю функцій тіла маються два напрямки:

- а) прийоми регуляції дихання;
- б) прийоми регуляції м'язового тону, що підрозділяються на статичні і динамічні методи релаксації.

У тренінговій практиці накопичився необхідний набір експрес-методик, зручних і доступних як фахівцям-психологам, так і персоналу (менеджерам, педагогам та ін.) Сьогодні, на наш погляд, актуальні методи саморегуляції, які відповідають наступним вимогам:

- прості в засвоєнні;
- зрозумілі фахівцям, які не мають психологічної та медичної освіти, зрозумілий механізм їх дії на психіку і тіло;
- можуть бути використані протягом робочого дня, на робочому місці;
- не мають протипоказань;
- не вимагають для виконання багато часу (експрес-методи);
- можуть бути використані для роботи з особистими проблемами;
- не вимагають спеціального обладнання та приміщення.

Практика показує, що найбільшою мірою відповідають цим вимогам наступні методи: дихальні і релаксаційні техніки, візуалізація, самонавіювання та методи нейролінгвістичного програмування. В даний час розроблено і описано безліч методів саморегуляції, що дозволяє кожній людині знайти власний варіант.

Вибір тренером методів саморегуляції для тренінгової групи буде залежати від запиту групи, особистих переваг і умінь тренера, умов проведення тренінгу ( чи є можливість лежати на килимках, чи є місце для рухових вправ, чи достатньо тепло в приміщенні).

В даний час відзначається особливий інтерес до методів, які можна використовувати на робочому місці, і особливо затребувані техніки регуляції

емоцій (Див. Додаток Г).

## **2.5. Роль індивідуальної професійної концепції у формуванні особистісних якостей працівника ОВС як суб'єкта діяльності**

Професійна діяльність працівника міліції побудована на концепції формування почуття обов'язку щодо захисту прав і свобод громадян, їхньої власності і недоторканності, поваги до права.

*Концепція*, (лат. *conceptio* – розуміння) – це система поглядів на ті чи інші явища, процеси; спосіб розуміння, трактування певних подій; ідей певної теорії. Індивідуальна професійна концепція працівника органів внутрішніх справ – це суб'єктивне бачення змісту професії, способів і прийомів праці, системи основних професійних проблем, що розкриває особистісний зміст його діяльності, впливає на мотивацію праці, постановку конкретних службових і життєвих цілей.

Усвідомлене ставлення до діяльності є важливим стимулом формування стійких властивостей працівника ОВС як суб'єкта діяльності. Воно характеризує ступінь його інтересу, силу емоцій, бажання й потреби та допомагає глибше проникнути в сутність самої діяльності, зрозуміти її значення, більш свідомо ставитися до неї. Задоволеність роботою залежить від того, якою мірою працівник знаходить адекватні можливості для реалізації своїх інтересів, здібностей, особистісних якостей в професійних ситуаціях, тобто від ступеня узгодженості зовнішньої соціальної ситуації та професійної Я-концепції. Ми переконані в тому, що сутністю професійного самовизначення правоохоронця є самостійне і усвідомлене знаходження смислів в обраній професії. У зв'язку з цим, нам видається важливим дослідження деяких психологічних механізмів і феноменів, які беруть участь у формуванні свідомості. Наприклад, неможливо обійти увагою такий феномен, як самовідношення, яке детермінує відмінності в семантиці



індивідуальних смислів. В.В. Столін розглядає сенс "Я" як одиницю самосвідомості. Сенс "Я" породжується як відношення до мотиву або мети релевантних їх досягненню якостей суб'єкта і оформлюється у самосвідомості в значеннях (когнітивний аспект) і в емоційних переживаннях (емоційний аспект). Сенс "Я" вступає у відносини з безліччю об'єктів: власними цілями, мотивами, ставленням і оцінкою інших людей. У зв'язку з цим, Я-концепція виступає специфічно організованою системою, осмисленою і актуалізованою у зв'язку з професією під впливом суб'єктивних або об'єктивних чинників, що містить сукупність уявлень про себе і про свої професійні якості, пов'язану з їх емоційною оцінкою.

Аналіз професійної діяльності працівників ОВС підтвердив, що формування професійної стратегії зумовлений одночасною дією детермінант різного рівня – макросоціального, професійно-організаційного й особистісного. Безперечно, що вибір напряму розвитку обумовлений індивідуальною професійною Я-концепцією, а задоволеність професією визначаються збігом Я-концепції з вимогами професії.

Цінності як базальні, (інакше - первинні за Б.Г. Ананьєвим) властивості особистості, формують її установки, схильності і характер. В свою чергу, професійні установки є основним аспектом загальних життєвих установок і цінностей (Є. Бордін, І. Дарлі, Т. Хаген, Дж. Холланд і ін.). Дослідники виділяють основні фактори, що впливають на вибір професії, в які зазвичай включають інтереси, здібності, особливості темпераменту і характеру (суб'єктивні фактори), а також рівень підготовки (успішності), стан здоров'я та інформованість про світ професій (об'єктивні фактори). На думку багатьох вчених, для того щоб не зробити помилку при виборі професії людині важливо розібратися в своїх мотивах, усвідомити причини професійного вибору, професійні стереотипи і свої можливості. Саме тому важливою складовою будь-якого акмеологічного дослідження є розробка концепції розвитку професіоналізму або професіонала як єдиного визначального замислу, системи аргументованих теоретичних поглядів.

Поняття «Я-концепція», як родово по відношенню до видового поняття «професійна Я-концепція», дослідниками використовується при описі глибинних структур і процесів особистості, при цьому сутність поняття «Я-концепція» в науці залишається дискусійною, у зв'язку зі складністю, різноманітням поняття самого «Я». Тим не менш, в підходах вчених в дослідженні даної проблеми можна виділити однотайність, що полягає в тому, що Я-концепція розглядається як система уявлень про себе, що включає: усвідомлення своїх фізичних, інтелектуальних, характерологічних, соціальних властивостей; самооцінку; суб'єктивне сприйняття зовнішніх факторів. Я-концепція розвивається в процесі самоактуалізації особистості на основі позитивного ставлення до себе з боку інших.

Відповідно до уявлень, прагнень, критеріїв оцінки певних соціальних груп, до яких відноситься особистість, у неї виникають різні уявлення щодо певної професії. Більш науковим і відбиваючим комплексну сутність професійної Я-концепції можна назвати визначення С.Т. Джанерьян, згідно якої вона є системою сполучених з оцінкою уявлень людини про себе як суб'єкта професійної діяльності і як особистості, призначеною для реалізації тих чи інших за змістом смислових відносин людини до професії і, через це, для забезпечення її власного функціонування та саморозвитку, самореалізації в професії.

Науковий аналіз проведених досліджень в галузі професійної Я-концепції дозволяє нам погодитися з тим, що більшості з них властивий несистемний підхід, який стосується лише її окремих рис у сфері професійної самооцінки.

С.Т.Джанерьян робить спробу опису професійної Я-концепції як системи з виділенням системоутворюючого фактора, цільового призначення, складу, структури, функцій та інтегральних характеристик. Аналіз теоретичних джерел дозволяє автору прийти до висновку, що центральною ланкою в професійній Я-концепції є саме смислове ставлення до професії; знаходження істинних смислів своєї діяльності приймає провідну роль і в

зв'язку окремих елементів, і в поєднанні особистісних та професійних компонентів Я-концепції.

Визначаючи структуру професійної Я - концепції А.М. Рікель виділяє в ній поведінковий, когнітивний і емоційний компоненти. Найважливішим елементом емоційного компонента в структурі професійної Я-концепції виступає самооцінка. Виділяються завищений, занижений і адекватний рівень самооцінки. У структурі професійної самооцінки виділяють: самооцінку результату (пов'язану з оцінкою досягнутого і яка відображає задоволеність / незадоволеність досягненнями); самооцінку потенціалу (пов'язану з оцінкою своїх професійних можливостей і яка відображає віру в себе, і впевненість у своїх силах).

Розвиток професійної Я-концепції – це не завжди усвідомлений процес, проте завданням самої людини, а також фахівців (включаючи психологів) є досягнення максимального ступеня усвідомленості і ясності професійної Я-концепції, а також по можливості – керованості та контрольованості.

У контексті розмови про професійну самосвідомість працівників ОВС крім безпосередньо установок, спрямованих на професійну сферу, не можна забувати і про установки на кар'єру з позицій більш широкого погляду на професію. Дійсно, крім змістовних професійних пристрастей людині властиві (найчастіше більш сильно виражені) установки на кар'єрний розвиток. Адже професійний розвиток є лише частиною процесу побудови кар'єри, що включає, по думки більшості дослідників, не лише організаційну, але і як раз професійну компоненту. Одним з найважливіших елементів у структурі професійної Я-концепції виступають кар'єрні орієнтації, які виражають спрямованість особистості на норми і цінності в області кар'єри, які характеризуються когнітивними, емоційними і поведінковими компонентами і формуються протягом професійної

Розгляд сутності поняття кар'єра дозволяє розглядати її як соціально-психологічний феномен, пов'язаний з цільовою активністю, самореалізацією,

самооцінкою людини, позитивної Я-концепцією, реалізацією особистісного потенціалу, рефлексією з суб'єктивним відчуттям успіху діяльності – дій спрямованих на досягнення вершин «акме» в професії або кар'єрі.

Усвідомлення і прийняття освітньої діяльності як початкового етапу побудови кар'єри, необхідність активної участі в освітньому процесі, в перших професійних пробах, рефлексивного бачення себе і результатів діяльності забезпечить розвиток позитивної професійної Я-концепцію та реалізацію першого професійного вибору як відповідального рішення стосується сфери планування та реалізації професійної діяльності та розвитку кар'єри, що дозволить легше подолати серйозні професійні кризи. У зв'язку з чим виступає необхідність створення умов в освітній системі вузу для реалізації педагогічних технологій, які сприяють формуванню суб'єктної позиції в процесі здобуття вищої професійної освіти, позитивної професійної Я-концепції та адекватної самооцінки. Дані умови повністю відповідають гуманістичній парадигмі в філософії та теорії освіти, і відповідають ідеям особистісно-орієнтованої освіти, сутнісні характеристики якої знаходять відображення в змісті освіти, в моделях і технологіях організації спільної діяльності суб'єктів освітнього процесу, що вишиковуються у позиціях, які сприяють самовизначенню особистості в обраній професії та визначають можливі шляхи кар'єрного росту.

Сьогодні існують різні підходи і методи як до дослідження психологічної готовності до діяльності, так і до її підвищення. Однак тільки цілісний, системний підхід у вивченні формування та розвитку психологічної готовності до діяльності може дати значущі результати для практичного використання і прогнозування успішності діяльності професіонала. На практиці підходом, що дозволяє вирішувати зазначені завдання, використовуючи адекватний інструментарій, є коучинг, як системна технологія розвитку. Коучинг виступає як сукупність ефективних технологій і методів, спрямованих на розкриття, зростання, розвиток здібностей та можливостей особистості, «розширення»

усвідомленості. Очевидно, що контекстом діяльності є усвідомленість і відповідальність. Отже, потрібні технології, що сприяють розвитку цих здібностей. До числа таких технологій можна віднести системоутворюючу модель логічних рівнів, розроблену Р.Ділтсом, яку зараз ефективно використовують у коучингу. Запитання, що відповідають логічним рівнями, допомагають усвідомлено ставитися до своєї діяльності і ефективно управляти процесами кожного рівня (побудова місії та визначення цілей діяльності (навіщо?); ідентифікація суб'єкта діяльності (хто?); розвиток систем переконань і цінностей (чому?); розвиток здібностей, потенціалу, ресурсів (як?); чітке планування діяльності (що за чим?), визначення зовнішніх умов (коли? де? з ким?)). При цьому людина бере на себе відповідальність за результати, що досягаються.

Отже своєрідне поєднання індивідуальних характеристик фахівця та вимог діяльності, інтегрується в його індивідуальній професійній концепції, реалізація якої сприятиме розвитку у спеціаліста своєрідного, притаманного тільки йому стилю професійної діяльності та підвищенню рівня її професійної придатності (Див. Додаток Д).

## **Висновки**

Підводячи підсумок можна констатувати, що тренінг є методом як професійного навчання так і ефективним засобом цілеспрямованого розвитку професійно важливих якостей особистості. Нові знання, вміння та навички, отримані учасниками під час тренінгу, спонукають застосовувати нову інформацію на практиці, переглянути свої уявлення про себе та про інших людей, до більш теплого та дружнього сприйняття і більш адекватного виявлення своїх почуттів, емоцій та бажань до близьких та оточуючих їх людей, і, врешті-решт, спонукають до самовдосконалення та розвитку особистості.

Аналіз прикладів використання тренінгових технологій навчання переконливо доводить, що така форма роботи найбільш ефективна. Тому доцільною є розробка спеціальних програм, націлених на особистісний і професійний розвиток працівників ОВС.

Таким чином, при використанні тренінгових методів спостерігається розвиток і вдосконалення управлінських здібностей, формування і закріплення мотивації, розвиток професійно важливих якостей, корекція та розвиток системи відносин особистості, зміцнення позитивних якостей і аналіз негативних аспектів особистості, формування базових комунікативних вмінь, індивідуального стилю спілкування. В цілому впровадження тренінгових технологій у навчально-виховний процес є дієвим засобом його психолого-педагогічного забезпечення.

### Вправа «Порожній стілець»

**Мета:** розширити уявлення з обговорюваної теми; звернути увагу на різноманітність думок, точок зору щодо запропонованої теми; розвинути вміння здійснювати вибір і аргументувати його. Кількість учасників: до 25 осіб.

**Час проведення:** 40-50 хвилин.

**Матеріальне забезпечення:** аркуші паперу з написаними тезами.

**Хід вправи:** тренер вибирає тему, готує 4 висловлювання, що представляють різні точки зору на обговорюване питання. Кожне висловлювання записує на окремому великому аркуші паперу і розміщує на підлозі, утворюючи коло. Всі учасники встають і, переходячи від листа до листа, знайомляться зі змістом висловлювань. Потім кожен з них вибирає те висловлювання, з яким згоден, і сідає біля нього. Таким чином, створюються малі групи для дискусії.

Кожна група протягом 10-15 хвилин обговорює зміст висловлювання, фіксуючи аргументи, що підтверджують її вибір.

Після обговорення в малих групах перед кожною з них ставиться один стілець, на який сідає представник групи, щоб висловити спільно вироблену думку з обговорюваної теми і почати дискусію Час виступу - 2-3 хвилини.

Завершивши виступ, він повертається до малої групи. Кожен учасник може продовжити дискусію, висловлюючи свою думку, підтримуючи аргументами позицію групи або підкреслюючи неточності попередніх вступів. Для того, щоб включитися в обговорення, він повинен зайняти порожній стілець, що стоїть перед його малою групою. Учасник може зайняти порожній стілець тільки один раз. Тренер завершує дискусію за 5 хвилин до кінця заняття, щоб підвести підсумки роботи груп.

*Примітка:*

- Кількість висловлювань не повинно перевищувати чотирьох.
- При наявності у студентів труднощів у визначенні своєї позиції, тренер може запропонувати вибрати те висловлювання, яке узгоджується з його переконаннями.
- При великій кількості учасників у малих групах і бажання активної участі всіх членів команди, тренер може обмежувати час виступу представників команд.

### **Вправа "Тонкий папір"**

**Мета:** розвиток терпимості, толерантності; розширення уявлень учасників про унікальність кожної людини.

**Час:** 10-15 хв.

**Хід вправи.**

1. Дайте кожному учаснику по аркушу паперу.
2. *Інструкція учасникам:* тримайте листок за два верхніх кута прямо перед собою. Закрийте очі, уважно слухайте те, що говорить тренер; робіть те, що говорить тренер, з закритими очима.  
*Завдання:* складіть листок вдвічі; розгладьте місце згину; вирвіть шматочок паперу з місця згину; складіть листок вдвічі і т.п.
4. Коли ви побачите, що в учасників вийшли маленькі, багаторазово складені листки, запропонуйте їм відкрити очі і розгорнути листки.
5. Задайте питання:
  - У всіх однакові листки?
  - Чим відрізняються листки?
6. Підбийте підсумок вправи. Обговоріть питання унікальності та неповторності кожного учасника, а також людей в цілому.

### **Вправа «Професіонал, якого я поважаю»**



**Мета:** інтеграція позитивного професійного Я-образу, розвиток навичок самоаналізу.

**Обладнання:** ватман, маркери

**Хід вправи.** Тренер пропонує учасникам пригадати конкретну людину, яка є для них взірцем справжнього професіонала та коротко розповісти про нього групі. Під час розповіді тренер просить учасників зацентрувати увагу на тих рисах особистості, які вони найбільше цінують у цієї людини та записує їх на ватмані (навпроти імені кожного учасника). Таким чином, група може побачити, які професійно-важливі якості цінуються кожним окремим учасником та у групі в цілому. На другому етапі вправи кожен учасник повинен визначитись, які риси професіонала він хотів би наслідувати та розвивати в собі.

Опоненти - група учасників, які відстоюють ту чи іншу точку зору; спостерігачі - тренер з декількома помічниками.

Дві групи учасників доводять правильність протилежної точки зору. Так можуть моделюватися зіткнення думок людей з різних соціальних верств, протиборчих таборів, партій; вчених різних епох.

До гри учасники підбирають необхідні цитати, критичну літературу, листи, статті.

Під час гри:

1. Групи обговорюють свої аргументи і можливі контраргументи противників.
2. Групи вступають в диспут.
3. Група спостерігачів оцінює якість відповідей і виносить рішення.

### **Вправа "Самоаналіз"**

**Мета вправи:** розвиток саморефлексії, формування навичок самоаналізу.

**Хід вправи.** Тренер пропонує учасникам протягом 5 хвилин дати не менше 5 відповідей на кожне питання:

1 Які якості та вміння допомагають вам бути успішною людиною? (можна інше)

2 Які ваші звички і якості заважають вам проявляти наполегливість?

Потім учасники об'єднуються в мікро-групи по 4-5 чоловік і обговорюють відповіді, при необхідності кожен учасник коментує свої відповіді.

### **Вправа "Чарівний магазин"**

**Мета вправи:** під час "торгівлі" учасник починає активно розмірковувати про справжні цілі і сенс життя.

**Хід вправи.** Один з учасників групи приходить в "чарівний магазин", продавець в якому - провідний групи. Продавець-чарівник може запропонувати учаснику все, що тільки можна побажати: здоров'я, кар'єру, успіх, щастя, любов ..., але вимагає щоб покупець теж заплатив за це тим, що цінує в житті: здоров'ям, любов'ю і т.д.

### **Групова дискусія. Теорії "Х" та "У"**

**Мета вправи:** розвиток саморефлексії, професійного мислення, формування навичок самоаналізу.

**Хід вправи.** Тренер виносить на групове обговорення два підходи щодо оцінки ставлення людини до праці. Учасники можуть вільно висловлюватись та відстоювати свою точку зору. Потім учасникам пропонується перейти від загального обговорення проблеми до самоаналізу.

**Вступне слово тренера.** В психології управління загальновідома теорія Д.Макгрегора, яка свідчить, що існує два підходи щодо оцінки ставлення людини до праці у вигляді теорії "Х" і теорії "У". Відповідно до теорії "Х", людина з самого початку ледача і безініціативна, всі її помисли зосереджені на тому, як би уникнути роботи та відповідальності. Цим обгрунтовується необхідність контролю та регламентації трудової діяльності. Такий підхід вимагає строгого ієрархічного підпорядкування і призводить до розростання управлінського апарату, який бачить своє призначення в

раціональному розподілі всіх до дрібниці ресурсів і контролі за їх використанням.

За теорією "Y", людина, навпаки, швидше працює, ніж ледача, вона прагне відзначитися на роботі, охоче бере на себе відповідальність, сповнена ідей і честолюбних задумів, головне для неї - реалізація свого творчого потенціалу, матеріальна винагорода відходить при цьому на другий план. Така передумова має на увазі необхідність надання людям максимальної самостійності, що вивільняє на користь справи їх творчу енергію. При цьому відпадає потреба в хитромудрих і громіздких організаційних структурах; рівень контролю і ступінь регламентації, у відповідності з теорією "X", стають тепер непотрібними і шкідливими.

#### **Групове обговорення і зворотний зв'язок:**

- Ваша думка щодо даних теорій? Чи думали ви над цим раніше?
- Якої теорії дотримуєтесь Ви?
- Ви відносите себе до категорії людей "X" чи "Y"? Поясніть чому.
- Які висновки ви зробили після виконання вправи?

**Нотатки для тренера:** Вправа потребує від тренера досвідченості та вміння керувати груповими процесами. У ході обговорення важливо дійти висновку, що хоча ставлення людей до своїх обов'язків досить різне, існує ряд професій (наприклад, працівника міліції) де відповідальність є вкрай необхідною рисою характеру, а її відсутність свідчить про професійну непридатність.

**Вправа „Які якості людини цінуються в моєму підрозділі?”** – 20хв.

**Мета** – допомогти учасникам зорієнтуватися в якостях, які найбільш цінуються в міліцейських підрозділах. З'ясувати, які стратегії у налагодженні ефективної комунікації найбільш ефективні.

**Хід вправи.** Група має завдання скласти приблизний список якостей,

які, на їх думку, значущі в їх колективі.

**Нотатки для тренера:** роботу групи необхідно контролювати, щоб уникнути зсуву ціннісних орієнтацій у бік неформальних відносин. Слід підкреслити, що нас цікавлять **професійно** значущі якості, у жодному випадку не вітати псевдо корисні риси (наприклад, панібратство, підлабузництво, хитрощі тощо).

Тренер може зустрітися з відкрито негативним настроєм деяких учасників, мовляв „знаємо ми, що в нас цінується”. Він повинен бути готовим нагадати про позитивне мислення.

#### **Групове обговорення і зворотний зв'язок:**

- Що Ви відчували під час виконання даного завдання?
- Які риси згадувалися найчастіше?
- Чим це обумовлено?
- Які з перерахованих якостей є у Вас?
- Які риси Ви можете розвинути в собі?
- Що для цього потрібно зробити?

#### **Вправа «Принципова оцінка»**

**Мета:** застосування дієвого підходу у процесі формування морально-ділових якостей учасників тренінгу. Розвиток принципності, справедливості, професійної гідності.

**Хід роботи.** Вправа проводиться у декілька етапів. Спочатку тренер дає завдання: підібрати випадки негідного поведіння працівників органів внутрішніх справ з реального життя (особистого досвіду чи досвіду колег, випадках описаних в ЗМІ тощо). Це може бути домашнє завдання учасникам. Потім тренер організовує роботу в міні-групах, де учасники між собою обговорюють та аналізують випадки негідної поведінки працівника міліції, які їх обурюють. Після обговорення кожна міні-група представляє найбільш складний випадок, який би вона хотіла обговорити у більш широкому колі.

### **Групове обговорення і зворотний зв'язок:**

- Чому саме цей випадок ви обрали для обговорення?
- Які негативні риси згадувалися найчастіше?
- Чим це обумовлено?
- Чому такі випадки мають місце?
- Що потрібно зробити, щоб вини не виникали?

**Нотатки для тренера:** важливо, щоб випадки негідного поведіння працівників органів внутрішніх справ були обрані та проаналізовані самими учасниками, а не нав'язані тренером. Після проведення вправи рекомендуємо провести ділову гру «Службове розслідування», запропоновану нижче.

### **Ділова гра «Службове розслідування»**

**Мета:** застосування дієвого підходу у процесі формування морально-ділових якостей учасників тренінгу. Розвиток принципності, справедливості, професійної гідності.

**Хід роботи.** Відбувається моделювання навчальної ситуації на основі заздалегідь опрацьованих матеріалів із попередньої вправи «Принципова оцінка». Учасники за допомогою тренера формулюють основну мету гри – проведення службового розслідування за фактом негідної поведінки працівника міліції, та встановлюють її правила. Потім відбувається визначення посадових осіб, ролей які будуть виконуватися під час гри. Наприклад у склад комісії зі службового розслідування можуть входити працівники з різних міліцейських підрозділів. Також у грі можуть бути ролі представників суспільних організацій, ЗМІ тощо. Також перед початком гри важливо визначити кінцеву мету службового розслідування, а також конкретизувати завдання кожного учасника.

### **Групове обговорення і зворотний зв'язок:**

- Як ви себе почували у вашій ролі?
- Які складнощі виникали у процесі гри?

- Які найбільш позитивні моменти вам запам'ятелилися?
- Які висновки ви можете зробити після проведення вправи?

**Нотатки для тренера:** гравці упродовж виконання вправи можуть вільно імпровізувати в рамках обраних правил, визначаючи напрям і результати ділової гри

### **Диспут «Межі толерантності» – 20 хв.**

**Мета:** проаналізувати поняття особистісної та професійної толерантності. З'ясувати різницю між терпимістю та байдужістю.

**Вступ тренера:** «У сучасному суспільстві толерантність є свідомою та необхідною моделлю взаєностосунків, що обумовлює необхідність розробки принципово нових підходів до усвідомлення моральних засад діяльності правоохоронних органів.

У Правилах поведінки та професійної етики осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ України, затверджених Наказ МВС України за № 155 від 22.02.2012, наголошується про такий моральний принцип діяльності працівників міліції як толерантність. Толерантність визначається як терпимість, прагнення і здатність до встановлення і підтримання спільності з людьми, які відрізняються в деякому відношенні від інших або не дотримуються загальноприйнятих думок. А яким чином реалізується принцип толерантності в професійному спілкуванні між керівником та підлеглими».

**Хід роботи.** Вправа проводиться у формі диспуту. Учасники діляться на дві приблизно рівні за чисельністю команди. За допомогою жереба вирішується, яка з команд буде займати одну з альтернативних позицій щодо питання толерантності у стосунках між підлеглим та керівником. Аргументи на користь тієї чи іншої точки зору члени команд висловлюють по черзі. Обов'язковою вимогою для учасників є підтримка висловлювань суперників

і з'ясування сутності аргументації. У процесі слухання можна ставити уточнюючі питання, якщо зміст аргументації не до кінця зрозумілий. Аргументи на користь позиції своєї команди дозволяється висловлювати лише після того, як виступаючий тим або іншим способом просигналізує, що його зрозуміли правильно (кивок головою, "так, саме це я і мав на увазі").

Ведучий стежить за черговістю виступів.

По закінченню справи учасники роблять загальні висновки.

### ***Вправа „Хто Я?”***

***Мета вправи:*** актуалізація уявлень про себе, виявлення прихованих особистісних рис та властивостей, мотивація на самопізнання.

***Інструкція:*** «Протягом 10 хвилин вам пропонується відповідати на питання „хто я?” та занотовувати ваші відповіді на аркуші паперу. Пам'ятайте, що вірних або не вірних відповідей не має та фіксуйте те, що найперше спадає вам на думку. *(Пауза для записів 10 хвилин)*.

Зверніть увагу на те, чи повторюються ваші відповіді, що може свідчити про ваш переважний інтерес до певної теми. Проаналізуйте до якого часу належать ваші відповіді: до минулого, теперішнього чи майбутнього. *(Пауза 20-30 сек.)*

Ще раз продивіться власні відповіді. Поставте біля кожної з них „+” – якщо дана властивість вам подобається або „-” – якщо не подобається. Подивіться яких позначок більше, що відображає ваше ставлення до себе: любите ви себе чи ставитеся критично до окремих рис вашого характеру.

Розподіліть ваші відповіді на 4 категорії: „Я такий, тому що це залежить від мене” (позначте ці відповіді літерою „Я”);

„Я такий, тому що це залежить від інших людей” (літера „Л”);

„Я такий, тому що це залежить від долі (літера „Д”);

Підрахуйте скільки відповідей у вас належить до певної категорії. Якщо у вас переважають літери „Д” та „Л” можливо ви вважаєте себе іграшкою в руках долі або інших людей та відмовляєтесь від того, щоб

відчувати себе власником власного „Я”.

Якщо у вас переважає літера „Я” ви керуєте власним життя, але якщо цих літер у вас понад 75 %, поміркуйте, чи не веде це до того, що ви намагаєтесь контролювати усі події власного життя.

*(Пауза 2-3 хвилини.)*

Зверніть увагу на ті якості, які ви відмітили позначкою «-», яку літеру ви поставили біля них, чи залежать вони від вас самих, чи від інших людей або від долі (*пауза 10 сек*). Підкресліть ті небажані властивості, які ви здатні змінити. Подивіться, скільки небажаних якостей можуть бути зміненими та подумайте як саме цього можна досягнути (*пауза 10 сек*).

А тепер поміркуйте, які риси є найбільш цінними для вас в контексті вашої професійної діяльності та поставте біля них літеру «П» (професія).

*(Пауза 1 хвилина)*.

А які ваші властивості, на вашу думку, заважають вашому професійному розвитку? Поставте біля них позначку «ПУ» - перешкоди до успіху. Подивіться якою літерою ви ще позначили ці якості та підкресліть ті з них які можуть бути зміненими (*пауза 20 сек*).

А тепер я пропоную кожному з вас прочитати перелік власних якостей із відповідним коментарем стосовно їх бажаності та професійної цінності, а також про причини їх виникнення та можливість змін».

**Інформація для тренера:** кількість використаних слів відображає рівень самопрезентації особистості.

Якщо відповідей менше 8 це означає, що ви не бажаєте пред'являти себе навіть самому собі, намагаєтесь не помічати в собі багатьох особистісних рис та властивостей.

Кількість відповідей від 9 до 17 – середній рівень самопрезентації, який свідчить про те, що людина знає себе, але не дуже добре та не прагне краще зрозуміти себе.



Більше 18 відповідей відображає високий рівень самопрезентації та засвідчує те, що людина дивиться на себе з різних боків і намагається краще пізнати себе.

Більше 22 відповідей свідчить про те, що ви сприймаєте дану вправу як змагання та прагнення надати якомога більше характеристик.

Важливим також є аналіз змісту наведених характеристик, ступінь їх формальності, повторюваність, а також час до якого належать виокремлені якості. Якщо більшість характеристик відображають ваше минуле це можливо свідчить про те, що воно здається вам кращим, порівняно, з теперішнім та майбутнім або, навпаки, уособлює для вас певні проблеми. Аналогічним чином може бути проінтерпретована фіксація на майбутньому.

**Очікуваний результат:** кожний учасник знайомить інших із переліком властивостей, що створюють його «образ Я», кожен з яких від аналізує відповідно до завдання вправи. Після виступу кожного з учасників тренер заохочує інших членів групи до надання зворотного зв'язку (Хтось хоче щось сказати (ім'я учасника) стосовно його «образу Я»?).

Після того, як всі учасники висловляться тренер підсумовує всі названі позитивні та негативні професійні риси та утворює два переліки – позитивних професійних якостей та негативних професійних якостей, які він занотовує на фліпчарті.

**Висновок:** «в процесі виконання даної вправи у кожного була можливість замислитись щодо того, ким він є, проаналізувати власні недоліки та переваги, визначити ті риси, які є найбільш цінними в контексті професійного життя та ті, які, можливо, заважають досягати успіху. Крім цього, ви також визначились з тим, що саме ви можете в собі змінити, а де треба знайти компроміс, можливо завдяки розвитку інших позитивних властивостей.

Під час виконання вправи ви дізнались, які якості виокремили інші

учасники групи, що саме вони вважають найбільш цінним, а що - навпаки, в чомусь ви виявились подібними, а в чомусь ваша думка є відмінною від більшості.

Отже, ми отримали наступний перелік професійно сприятливих особистісних рис (зачитує перелік), та визначили наступні негативні в контексті професійної самореалізації особистісні якості (зачитує перелік). Таким чином, в процесі колективної аналітичної діяльності нами визначено передумови та особистісні чинники професійної успішності особистості, що є певною інструкцією до дій на шляху до професійної самореалізації та успіху».

*Час виконання 60 хвилин.*

### ***Вправа “Розвиток самоприйняття”***

***Мета вправи:*** розвиток самоприйняття, впевненості у собі, прийняття інших, неконформної поведінки та незалежності, що сприяють соціально-психологічній адаптації людини.

***Інструкція:*** „Складіть, будь ласка, перелік критеріїв самосхвалення та самоприйняття, та проаналізуйте свою поведінку з точки зору її відповідності наведеним ознакам. Проранжуйте перелік та визначте ступінь наявності у власній поведінці перерахованих ознак, а саме: почніть з того, що притаманно вам щонайбільше, а закінчить тим, що вам зовсім не притаманно.

*(Пауза 2 хвилини).*

А тепер я пропоную кожному з вас розповісти іншим про те, що вам найбільш притаманно, а що, навпаки, для вас є зовсім неприродним”.

***Очікуваний результат:*** кожен з учасників розповідає про виділені ним характеристики, які відображають типову та нетипову для нього поведінку. Тренер, у разі необхідності, ставить додаткові запитання, заохочує інших учасників до надання зворотного зв'язку.

***Висновок:*** „Отже, ви бачите, що найбільш реалізованими проявами

самоприйняття є: (перераховується узагальнений перелік найбільш розповсюджених ознак).

Для більшості з вас найбільшу складність являє реалізація наступних ознак самоприйняття: (перераховується відповідний перелік).

Отже, ви бачите, що те, що ви вважаєте для себе неприйнятним, насправді, є важливим стрижнем вашого особистісного самоприйняття, що є чинником вашого життєвого, у тому числі, професійного успіху. Усвідомлення – це лише перший крок до успіху, другим є саморозвиток та самоактуалізація: визначені риси – це лише координати для самоудосконалення, метою якої є гармонія із собою та світом та найбільш повна реалізація власних потенційних можливостей”.

*Час виконання 50 хвилин*

### ***Вправа “Мої позитивні риси”***

**Мета вправи:** визначення позитивних рис та підвищення професійної самооцінки.

**Інструкція:** «Вам пропонується пригадати ваші позитивні професійні риси. При формулюванні позитивних рис не зменшуйте власних переваг. Ці властивості будуть створювати першу колонку на аркуші. У другій колонці ви можете відмітити не притаманні вам професійно сприятливі риси, які б ви хотіли в собі розвинути.

*(Пауза 5 хвилин).*

А зараз я пропоную кожному з вас прочитати власний перелік та прокоментувати його.

На виступ кожному надається 2 хвилини. Коли будете висловлюватися говоріть відверто та впевнено, при цьому ви не повинні пояснювати іншим чому саме вважаєте ті або інші властивості власною позитивною рисою».

**Очікуваний результат:** учасники висловлюються з приводу тих рис, які вони визначили та заслуховують те, що написали інші учасники

групи.

**Примітка для тренера:** під час виконання цієї вправи необхідно слідкувати за тим, щоб учасники уникали навіть незначних висловлювань про власні недоліки, помилки, а також спроб самокритики та самоприниження.

**Висновок:** „Отже, ви бачите, що більшість з вас виділяють наступні позитивні риси (*перераховується те, що було названо*). Це засвідчує те, що вищезазначені якості є найважливішими передумовами будь-якої професійної діяльності.

Але є також і певні специфічні властивості, які є корисними для представників тих або інших професій (*тренер перераховує ці властивості*).

Таким чином, професійно позитивними можуть бути різні якості, в залежності від фаху людини, але все ж таки є певний особистісний стрижень, який вважається запорукою та передумовою професійного успіху будь-якої людини”.

*Час виконання 30 хвилин*

### **Вправа «Самоповага»**

**Мета вправи:** розвиток самосвідомості, адекватної самооцінки.

**Хід вправи.** Вправа виконується у два етапи. Спочатку учасники згадують важливу у своєму житті людину та описують її риси характеру. Потім працюють над своїми характеристиками, порівнюючи себе з людиною, яку поважають.

**Інструкція:** «Згадайте людину, яку поважаєте, яка для вас є важливою. Напишіть її найбільш важливі характеристики. Потім закресліть її ім'я та напишіть своє. Усвідомте, які з цих характеристик дійсно відносяться до вас, а над якими вам потрібно ретельно працювати».

### **Вправа "Я повинен □"**

**Мета вправи:** сприяння усвідомленню мотивації та потреб учасників, розвиток самосвідомості.

**Інструкція:** «Напишіть 3 фрази, які починаються зі слів "Я повинен ...". Спробуйте замінити їх на фрази, які починаються зі слів "Я можу ...", з тим же продовженням. У парі промовте "з почуттям" ці нові фрази. Усвідомте, які дійсні почуття і потреби стоять за цими словами. Напишіть 7 - 10 фраз, в яких відображено те, що ви ніколи не зможете. Після цього відбувається робота в парах. Потім замініть "я ніколи не зможу" словами "Я дуже хочу". Обговоріть і подумайте, яке бажання за цим стоїть насправді».

### **Вправа "Перше враження"**

**Мета вправи:** розвиток самосвідомості, професійної самооцінки.

**Інструкція:** "В процесі виконання вправи кожен з вас буде працювати в парі. При зустрічі по моїй команді ви будете виконувати наступні дії:

1. Обмінятися робочими зошитами.
2. В зошиті партнера в таблиці написати (коротко, одне-два слова) ваше враження про нього за наступними критеріями:
  - а) "ресурс" – що, на ваш погляд, є його ресурсом як людини і ділового партнера;
  - б) "точка тиску" – за рахунок яких його якостей ви могли б керувати ним у переговорному процесі ("точка тиску", "кнопка управління");
3. Знову обмінятися робочими зошитами.
4. Здійснити перехід для зустрічі з наступним партнером.

Таким чином, у вашому зошиті ви зберете скарбничку думок про себе в ситуації першого контакту.

Вправа виконується мовчки. Не потрібно писати багато (це не нарис і не характеристика). Не варто також довго замислюватися над словами. По-перше, Ваші враження анонімні. А по-друге – і це більш важливо – перше

враження про людину формується в перші 10 секунд. Зробіть один одному такий подарунок. Він для багатьох може бути несподіваним, але від цього ще більш цінним. Ми побачимо, що різні люди бачать нас по-різному. Це потрібно завжди враховувати. І це – основний підсумок нашої роботи в цій вправі.

Є два головних правила, які потрібно виконувати:

- 1) утримуватися від перегляду записів у своїх зошитах до кінця вправи (щоб не переключати увагу);
- 2) виконувати передачу зошитів і переходи тільки за командою тренера (щоб вправа проходило чітко і швидко)".

### **Вправа «Автопортрет»**

**Мета вправи:** розвиток саморефлексії та самосвідомості учасників.

**Інструкція:** "Уявіть собі, що ви всі відомі художники, і саме тому вас запросили взяти участь у вельми престижній виставці, яка дуже скоро відкривається в нашому місті. Вас попросили представити на виставку ваш автопортрет. На жаль, готового автопортрета у вас немає, але ви не хочете відмовлятися від участі у виставці, і сідаєте за роботу. Зараз я роздам вам "полотна" (тренер тримає в руках аркуші щільного білого паперу), і кожен буде писати свій автопортрет. Ви можете самі вирішити, який художній напрям ви будете представляти: абстракціонізм, імпресіонізм, символізм, реалізм і т. д. Пам'ятайте, що творчість – процес дуже інтимний, тому пишіть автопортрети самостійно, не радячись з іншими і не цікавлячись тим, що зображено на полотнах ваших товаришів. Ви можете сісти там, де вам зручно. І ще один важливий момент – не треба підписувати автопортрет, ставити на полотні якісь знаки, робити позначки".

У міру готовності тренер збирає автопортрети, причому намагається запам'ятати (або записує), в якій послідовності вони до нього потрапляють. Коли робота закінчена, всі знову сідають по колу.

"Тепер давайте перевтілимося і уявімо собі, що ми всі відомі

мистецтвознавці, яких запросили бути експертами на цій виставці. І ось, коли до відкриття виставки залишилося зовсім небагато часу, привезли останню партію картин, і серед них виявилось непідписаним полотно. Це – автопортрет. Робота дуже хороша і було б прикро, якби вона залишилася не представленою на виставці. Але ви висококваліфікований фахівець і можете визначити автора за манерою письма. Я роздам кожному з вас автопортрети, і ви повинні будете надписати той автопортрет, який вам дістанеться. Прохання зробити це самостійно, не радячись з іншими "мистецтвознавцями". Я постараюсь, роздаючи автопортрети, зробити так, щоб до вас не потрапила ваша робота, але якщо це все-таки відбудеться, скажіть мені, і я поміняю роботу".

Після того як всі роботи підписані, всі сідають в більш тісне коло, і кожен по черзі кладе в центр той автопортрет, який він підписував, і пояснює, чому він поставив саме цей підпис. Тренер звертається до всіх з проханням не говорити, правий "мистецтвознавець" чи ні. Автор картини теж ніяк не проявляється. Всі тільки слухають, не висловлюючи своїх інтерпретацій, і можуть лише ставити "мистецтвознавцю" уточнюючі питання. Після того як всі роботи представлені, тренер бере автопортрети, по черзі кладе їх в центр кола і питає: "Чий це автопортрет?". Вправа викликає велику зацікавленість учасників. Кожен намагається визначити автора автопортрета, який вручений йому, а також авторів решти робіт.

Іноді у групі з'являються кілька автопортретів одного учасника. Це, як і інші помилки, може бути пов'язано з тенденцією до встановлення портретної схожості, яку не може подолати учасник, і з труднощами в рефлексії психологічних причин того, чому саме так написаний автопортрет. Все це може стати предметом обговорення в групі.

### **Вправа "Мої переваги"**

**Мета вправи:** формування Я-концепції, розвиток саморефлексії.

Вправа спрямована на вміння мислити та висловлюватися про себе в

позитивному ключі.

**Хід справи.** Всі сідають у коло. Кожен член групи протягом 2 хвилин повинен розповісти про свої сильні сторони; про те, що він любить, цінує і приймає в собі; про те, що дає йому почуття внутрішньої впевненості та довіри до себе в різних ситуаціях. Важливо, щоб промовець не "брав у лапки" свої слова, та не применшував своїх переваг, не критикував себе, не говорив про свої помилки і недоліки.

Якщо учасник говорить про себе менше 2 хвилин, то час, що залишився, все одно належить йому. Це означає, що інші члени групи залишаються тільки слухачами, не можуть висловитися, уточнювати деталі, просити доказів або роз'яснень. Можливо, значна частина цього часу пройде в мовчанні. Ведучий може, якщо він відчує в цьому сенс, запитати мовчазного: "А ще які-небудь свої сильні сторони ти не міг би назвати?" Після закінчення 2 хвилин починає висловлюватися наступний член групи, що сидить праворуч від попереднього виступаючого, і так, поки не висловляться всі по черзі.



**Вправа „Тест на уважність” (20 хвилин).**

**Мета:** визначення особистого рівня можливості концентрації уваги кожного учасника тренінгу, актуалізація проблеми.

**Інструкція:** учасникам пропонується заплющити очі і згадати, в чому сьогодні одягнений його сусід, який у нього колір очей, якого кольору волосся, який сьогодні настрій. Відповідають ті учасники, які впевнені у своїй відповіді, інші мають право відмовитися.

Після закінчення вправи, відбувається обговорення ступеню концентрації уваги кожного учасника.

**Вправа «Фокусування» (20 хвилин).**

**Мета:** навчитися фокусувати свою увагу на заданих об'єктах.

**Інструкція:** учасники зручно розташовуються у кріслах, в руках у кожного чистий лист паперу та ручка. По команді ведучого «Предмети на літеру «С» учасники зосереджують увагу на вказаних об'єктах та протягом 30-ти секунд записують. За таким же принципом гра продовжується далі, так по команді «Рука!» — учасникам необхідно записати предмети, які можливо взяти у руки. Лунають команди «М'яке», «Гладка поверхня», «Менше ніж книга» і таке різне. Команди подаються з інтервалом 30-ти секунд. Після закінчення, кожний учасник методом кількісного порівняльного аналізу, визначає можливість фокусувати свою увагу на заданих об'єктах.

**Поради для тренера:** якщо після закінчення гри обговорення саме собою не зав'язується, варто розпитати учасників про те, чи справився кожний з них із завданням, як їм це удалося і з якими труднощами вони зіштовхнулися.

Сесію завершує обговорення членами групи своїх особистих вражень (10 хвилин).

### **Вправа „Мимовільна увага” (20 хвилин).**

**Мета:** тренування довільної уваги.

**Інструкція:** для виконання цієї вправи, тренер просить одного з учасників вийти з тренінгової зали, після чого він змінює деякі речі у зовнішньому вигляді учасників та додає деталі до їх туалету, а також предметів інтер'єру.

У ролі учасника, що намагається визначити зміни, що сталися за час його відсутності, бажано побувати максимальній кількості учасників тренінгу. Після виконання вправи, необхідно обов'язково обговорити: яким чином вони помітили зміни, що їм допомагало, що заважало та таке інше.

**Поради для тренера:** завершення робочого дня тренінгу слід проводити за допомогою підсумкового опитування, рефлексії, ритуалу прощання, завдання яких полягає в тому, щоб залишити в пам'яті учасників тренінгу позитивні емоції, і тим самим сформувані бажання активно працювати на наступних сесіях. Вибір методів роботи залежить від наявного часу.

Підводячи підсумки поясніть, що розвиток психічних функцій, так само, як і фізичне тренування, вимагає систематичної роботи над собою під час та після тренінгу.

### **Вправа „Важлива деталь” (20 хвилин).**

**Мета:** перевірка особистої уваги, тренування можливості концентрації її у необхідний момент.

**Інструкція.** Усі учасники об'єднуються у дві підгрупи. Тренер пояснює, що кожній команді необхідно буде по черзі щось змінювати у зовнішньому вигляді своїх учасників, змінювати свої дії, своє місцеположення, розташування предметів тощо; в той час як іншій – встановити, що саме й у кого саме відбулися зміни. Вправа відбувається стільки часу, скільки буде цікаво учасникам.

### **Вправа «Коректурна проба» (20 хвилин).**

**Мета:** перевірка особистої уваги, тренування можливості концентрації її в ускладнених умовах.

**Інструкція:** тренер пропонує визначитися двом із учасників (найбільш уважним) щодо проходження випробування на працестійкість в умовах галасу. Завдання групи – галасувати, відволікаючи увагу тих, кому необхідно буде виконувати наступні дії: в коректурному ряді букву „А” – обвести в кружечок, букву „П” – підкреслити, букву „Н” – взяти у трикутник. Тренер дає сигнал «Почали!» і через якийсь час (2-3 хвилини) – «Стоп!». Після чого відбувається підрахунок результатів.

Другим етапом цієї вправи є виконання того ж самого завдання, але в умові повної тиші.

Далі здійснюється порівняльний аналіз та визначається коефіцієнт зниження продуктивності уваги.

### **Вправа «Сліпий експерт» (30 хвилин).**

**Мета:** тренування можливості концентрації уваги.

**Інструкція:** тренер пропонує одному з учасників тренінгу вийти з тренінгового класу на кілька хвилин. Після чого, тренер трьом учасникам роздає різноманітні парфуми та пропонує ними скористатися. Всі учасники разом із трьома «поміченими» розсаджуються у коло до початку наступних кроків вправи. У цей час учасника запрошують до тренінгового класу з зав'язаними хусткою очима, та просять вибрати з коробки один із флакончиків парфумів та ретельно вивчити його аромат. Далі по команді тренера, всі учасники починають хаотично рухатися по тренінговій залі, а «сліпому експерту» учаснику необхідно виділити з усіх загаданий аромат.

**Поради для тренера:** важливо, щоб у ролі «сліпого експерта» спробувати себе як можна більше учасників.

### **Вправа «Неслухняна думка» (15 хвилин).**

**Мета:** досягнення кращого розуміння особистих механізмів

концентрації уваги, тренування особистої уважності.

**Інструкція:** тренер пропонує учасникам зручно влаштуватися в кріслах чи на стільцях, розставлених колом. Розслабитися, закрити очі та по команді «Почали!» м'яко стежити за тим, щоб не думати про що ви зараз думаєте. Не керувати думкою і не порушувати її вільний хід. Через 5–15 хвилин по команді «Стоп!» припинити вправу. Перейти до обговорення.

### **Вправа «Хаос» (20 хвилин).**

**Мета:** тренування можливості концентрації уваги в екстремальних та складних обставинах.

**Інструкція:** усім учасникам по черзі пропонується зайняти місце спостерігача, місія якого спробувати впустити в коло своєї уваги як можна більше об'єктів. Об'єктами ж є всі останні учасники, які у цей час, в довільному хаотичному порядку (усі разом), зображують різноманітні слідчі дії. Після розглядання „Хаосу” протягом 30 секунд, кожний спостерігач по команді тренера „Стоп” починає відтворювати картину хаосу, заводячи по черзі знову всіх тих, кого він запам'ятав. Кількість „заведених” учасників хаосу – мимоволі показує здібність до можливості утримувати свою увагу на декількох об'єктах одночасно.

**Поради для тренера:** виконання цієї вправи у повсякденному житті, використовуючи при цьому для „об'єктів хаосу” те, що відбувається навкруги, дає можливість значно підвищити можливість концентрації уваги в екстремальних та складних обставинах.

### **Вправа “Запам'ятовування слів” (30 хвилин)**

**Мета:** тренування механічної пам'яті.

**Інструкція:** тренер пропонує до уваги слухачів 20 слів. Інтервал між проговорюванням слів – 30 секунд. Завдання полягає у тому, що слова потрібно ретельно запам'ятати й спробувати як можна більш точно відтворити. Виконання цієї вправи повторюється декілька разів, збільшуючи

при цьому кількість поданих слів та зменшуючи часовий інтервал між їх вимовлянням.

*Слова:* слідство, розслідування, допит, свідок, таємниця, огляд, обшук, обвинувачування, весна, експертиза, жінка, схема, потерпілий, злочинець, протокол, гіпотеза, слідчий, випадок.

### **Вправа «Таблиця кримінальних позначок» (30 хвилин)**

*Мета:* тренування довготривалої образної пам'яті на основі короткотривалої.

*Інструкція.* Тренер пояснює правила виконання даної вправи: “Зараз я кожному з вас роздам таблиці з кримінальними позначками щодо професійного позначення слідів злочину. За моєю командою, протягом 20 секунд, ви спробуєте запам'ятати як можна більше позначок, зображених у запропонованій таблиці, після чого, за моєю командою, відкладете таблиці убік й запишете або замалюєте ті позначки, які запам'ятали”. В нормі, із 16 зображень потрібно назвати 6.

### **Вправа «Числові ряди» (25 хвилин)**

*Мета:* тренування оперативної пам'яті.

*Інструкція:* усім учасникам тренер пояснює інструкцію виконання вправи: “Зараз я вам назву п'ять чисел. Ваше завдання – спробувати краще їх запам'ятати. Після цього скласти перше число з другим, а суму, яку отримаєте – записати. Далі, друге число скласти з третім, записати отриману суму, та четверте скласти з п'ятим і також записати отриману суму. Таким чином у вас повинно бути записано чотири суми. Час, який відводиться для обчислення – 15 секунд. Після виконання обчислення, я зачитаю наступний ряд чисел. Будьте уважні, числа зачитуються лише один раз”.

*Рекомендовані числові ряди:*

- а) 5,2,7,1,4; б) 3,5,4,2,5; в) 7,1,4,3,2; г) 2,6,2,5,3; д) 4,4,6,1,7;  
е) 4,2,3,1,5; ж) 3,1,5,2,6; з) 2,3,6,1,4; и) 5,2,6,3,2; к) 3,1,5,2,7.

Ключ

а) 7,9,8,5; б) 8,9,6,7; в) 8,5,7,5; г) 8,8,7,8; д) 7,9,7,8;  
е) 6,5,4,6; ж) 4,6,7,8; з) 5,9,7,5; и) 7,8,9,5; к) 4,6,7,9.

Сесію завершує обговорення членами групи своїх особистих вражень (5 хвилин)

### **Вправа «Відтворення оповідання» (30 хвилин)**

**Мета:** тренування пам'яті, та можливості запам'ятовувати тексти.

**Інструкція:** тренер пояснює інструкцію виконання вправи: “Зараз я вам зачитаю коротку розповідь, в якій є ряд суттєвих одиниць, що знаходяться між собою у деякому логічному зв'язку. Прислухайте уважно дану розповідь, а потім за три хвилини запишіть основний її зміст. Речення можна скорочувати, зберігаючи при цьому головну думку розповіді. Перепитувати під час виконання завдання не можна”.

### **Вправа «Вузлики на пам'ять» (30 хвилин).**

**Мета:** тренування опосередкованого запам'ятовування інформації за допомогою методу асоціації.

**Інструкція:** тренер повідомляє учасникам тренінгу інструкцію виконання даної вправи: “Перед кожним із вас лежить набір карток із зображенням знаків дорожнього руху. Я буду називати слова по-порядку, а вам необхідно буде підібрати на кожне слово ту картку, яка допоможе вам краще запам'ятати слово і пояснити, чому саме ви зробили такий вибір. Пам'ятайте, що в кінці робочого дня відбудеться перевірка того, як ви запам'ятали слова, що вам були названі”.

Слова для запам'ятовування: світло, обід, ліс, понеділок, молоток, одяг, поле, гра, жінка, автомобіль, дорога, ніч, ліжко, горілка, стілець.

### **Вправа “Метод Айвазовського” (30 хвилин).**

**Мета:** освоєння техніки поступового запам'ятовування зорової інформації.

**Інструкція:** увазі учасників тренер пропонує картину із зображенням інтер'єру домівки протягом 3-ьох секунд. Після чого тренер повинен її накрити хусткою. Учасники в декількох словах описують побачене. Другий етап: сприйняття картини протягом 5-ти секунд. Тренер, пропонує учасникам тренінгу описати те нове, що вони побачили на другому етапі сприйняття, а також які деталі вони запам'ятали. Третій етап: розгляд картини протягом 10-ти секунд та детальний опис побаченого.

**Поради для тренера:** техніка використання цього методу базується на принципі поетапного сприйняття малюнка та поетапного його запам'ятовування.

Цю вправу треба використовувати якомога частіше у повсякденному житті, як механізм тренування можливості краще запам'ятовувати складну візуальну інформацію.

### **Вправа „Пам'ятка” (15 хвилин).**

**Мета:** ознайомлення з правилами ефективного запам'ятовування.

**Інструкція:** тренер пропонує всім учасникам ознайомитися з пам'яткою та користуватися нею після проходження тренінгу.

Правила щодо покращення пам'яті:

- заучуй з бажанням знати та пам'ятати;
- став ціль запам'ятати надовго;
- користуйся суттєвими опорами, суттєвим співвідношенням – хто добре обдумує, той краще запам'ятовує та довго пам'ятає;
- починай повторювати до того, як матеріал став забуватися;
- заучуй та повторюй невеликими дозами;
- краще вчити по одній годині сім днів, ніж сім годин в один день;
- коли вчиш, записуй, малюй схеми, діаграми, графіки, зображай карикатури, порівнюй з тим, що знав раніше, одним словом – дій;

- якщо отримав завдання у вівторок, а відповідати треба в п'ятницю, не чекай четверга – вивчи зразу, а потім тільки повтори;
- періодично, в разі необхідності, використовуй мнемотехніку – штучні методи, що полегшують запам'ятовування.

### **Вправа “Інтуїція і ніякої містики” (20 хвилин).**

**Мета:** розвиток навичок використання природної інтуїції, базуючись на візуальному спостереженні.

**Інструкція:** тренер звертається до учасників із пропозицією зайняти місця на стільцях парами та уважно подивитися один на одного й спробувати визначити настрій кожного. Під час визначення, потрібно також обґрунтувати свою здогадку. А той, про кого йшла мова, може – згодитися чи, навпаки, опротестувати здогадку з можливим поясненням.

Сесію завершує обговорення членами групи своїх особистих вражень (10 хвилин).

### **Вправа “Домашнє завдання” (30 хвилин).**

**Мета:** тренування зорового сприйняття та пам'яті, шляхом виконання вправи у повсякденному житті під назвою “Домашнє завдання”.

**Інструкція:** тренер просить усіх взяти ручки та листки паперу і, ретельно, записати вправи (домашнє завдання):

а) “Біографія людини на вулиці”.

Оберіть незнайому людину на вулиці, із якою вам, наприклад, їхати в один бік. Простежте за нею, за її поведінкою, жестами, мімікою, позою. Простежте характер спілкування з іншими людьми, тип одягу та інші невеликі деталі. Спробуйте на основі цих даних, побудувати психологічний портрет. Наступного разу цю процедуру спробуйте проробити з якимось знайомим вашого знайомого (зрозуміло, не знайомого вам);

б) “Біографія за портретом”.

Оберіть портрет невідомої вам людини та спробуйте детально



роздивитися її, зробити для себе деякі висновки, а тільки потім спробувати скласти можливу біографію. Як і у попередньому випадку, після декількох спроб скласти біографію по безособовому портрету, потім спробувати себе на портретах своїх знайомих.

### Вправа "Ключові слова"

**Мета:** розвиток комунікативної компетентності, здатності резюмувати основний зміст промови іншої людини, знаходити точки, в яких можна розвинути комунікативну ситуацію.

**Хід роботи:** ведучий викликає одного добровольця. Йому належить підготувати невелику розповідь про епізод зі свого особистого життя. Бажано, щоб цей епізод містив якусь проблему, і цю проблему, можливо, учасник ще не вирішив. Ведучий попереджає добровольця, що його розповідь будуть ретельно аналізувати. Якщо він цього не хоче, то може відмовитися.

Доброволець готує розповідь. Решта учасників уважно його слухає. Якщо доброволець збивається, не знає як продовжити, тренер йому допомагає.

Після закінчення ведучий пропонує учасникам проаналізувати розповідь і виділити в ній сім ключових слів (понять):

- Ці ключові слова повинні відображати найбільш характерні моменти розповіді.
- Ключові слова повинні відображати проблему.
- Можна використовувати поєднання з двох-трьох слів, якщо не можна обмежитися одним, і це буде розглядатися як одне ключове поняття.

Список ключових слів складається учасниками тренінгу спільно. Сам автор розповіді в обговоренні участі не приймає. Якщо ключових слів набирається більше семи, треба відсіяти зайві. При цьому якісь можна об'єднувати. Коли список складений, відбувається перехід до іншого добровольця і його розповіді. Так бажано повторити кілька разів.

Наприкінці проводиться обговорення, на якому ведучий разом з учасниками розглядає ситуації, в яких вміння виділяти в мові співрозмовника ключові слова є важливим або може допомогти. Ведучий звертає увагу

учасників на те, що кожне ключове слово – це точка, в якій можна розвинути діалог в якомусь особливому напрямку. Іноді співрозмовник спеціально, свідомо підкидає ці ключові слова. Іноді він це робить несвідомо або навіть всупереч своїй волі.

### **Вправа "Стислість - сестра таланту"**

**Мета:** розвиток комунікативної компетентності, красномовства.

**Хід роботи.** Ведучий об'єднує учасників у групи по 3-4 особи. Групи розміщуються в різні кути тренінгової зали. В учасників повинні бути аркуші паперу і письмове приладдя.

Ведучий на дошці виписує назви трьох відомих творів класичної літератури (які учасники повинні знати).

Завдання учасників ( творчих груп ) – зміст кожного з трьох творів описати в трьох реченнях. Обсяг кожної пропозиції ведучий не регламентує. На роботу відводиться близько десяти хвилин.

Після цього групи представляють результати своєї праці. У кожному випадку ведучий разом з іншими учасниками критично розглядають ці міні-твори. Обговорюються питання:

- Чи відображена основна сюжетна лінія твору?
- Чи представлені всі головні дійові особи?
- Чи показана загальна атмосфера, загальний дух твору, позиція автора?

Наприкінці спільними зусиллями по кожному твору вибирають кращий варіант міні-твору.

### **Рольова гра «Візит скаржника»**

**Мета:** розвиток професійної саморефлексії в ситуації конфліктної взаємодії, вміння залагоджувати конфліктні ситуації.

**Хід роботи.** Тренер дає завдання: визначити, яка людина для кожного учасника є «складною», пояснити чому. Далі двоє добровольців розігрують ситуацію візиту до дільничного інспектора міліції проблемного відвідувача.

Задача першого – всіма способами спробувати вивести співбесідника з себе, другого – ще складніша – він повинен не тільки залишитися спокійним, але і спробувати вирішити проблему відвідувача.

### **Групове обговорення і зворотний зв'язок (10 хв.):**

- Що Ви відчували під час виконання завдання?
- Чи легко було зберігати спокій?
- Чи вдалося уникнути конфлікту?

### **Вправа «Правила поведження з «важкими» людьми в конфлікті**

**Мета:** розвиток компетентності щодо спілкування з «важкими людьми».

**Хід роботи.** Тренер та учасники у довільному порядку висловлюються та обговорюють рекомендації щодо спілкування з «важкими людьми».

1. Усвідомте, що людина важка у спілкуванні, і визначте до якого типу людей вона відноситься.

2. Не потрапте під вплив цієї людини, її точки зору, світовідчуття; зберігайте спокій і нейтралітет.

3. Коли ви хочете ухилитися від спілкування з такою людиною, спробуйте поговорити з нею і виявити причини її труднощів.

4. Прагніть знайти спосіб задоволення її прихованих інтересів та потреб.

5. Використовуйте спільний підхід до вирішення конфліктів, які починають вимальовуватися після віднесення поведінки «важкої» людини до певного типу, її нейтралізації або взяття під контроль.

### **Вправа „Несправний телефон”**

**Мета:** на простому прикладі показати учасникам тренінгу процес

обміну інформацією, продемонструвати шляхи та причини викривлення інформації.

**Хід роботи.** Учасники по колу передають якусь інформацію, наприклад:

„29 січня 2014 року надійшов наказ № 72 начальника Ніжинського міськвідділу міліції, полковника міліції Сидоренка М.П. про переміщення майора міліції Іванченка Петра Павловича з посади начальника чергової частини Жашківського райвідділу міліції на посаду заступника начальника Чигиринського райвідділу міліції”.

Потім необхідно приділити увагу труднощам у передачі інформації, визначити, з чим (і ким) вони пов'язані:

- погана увага;
- слабка пам'ять;
- погано сформульована думка, яку потрібно повторити;
- фраза дуже довга, складне речення;

Багаторазове повторення вправи розвиває уміння стисло і чітко формулювати думку, уважно слухати, концентруватися не на тому, що будеш говорити сам, а на тому, що говорить партнер.

### **Рольова гра „Конфліктна ситуація”**

**Мета:** відстежити розвиток конфліктної ситуації в динаміці, відпрацювати позитивні моделі спілкування.

**Хід роботи.** Двома учасниками розігрується запропонована тренером конфліктна ситуація, (яку можна запозичити і від учасників). Вся група уважно стежить за тим, що відбувається і фіксує позиції і поведінку кожної із сторін. Після чого проводиться групове обговорення.

#### **Групове обговорення і зворотний зв'язок:**

- Що Ви відчували, граючи роль?
- Чи намагалися ви запобігти розвитку конфлікту?
- Що Ви для цього робили?

- Чи помітив хтось характерні особливості поведінки обох сторін?
- Які висновки можна зробити з даної вправи?

### **Вправа "Я тебе розумію"**

**Мета вправи:** формування вміння давати зворотний зв'язок; вироблення навичок розуміння стану іншої людини за невербальними проявами.

**Хід роботи.** Кожний член групи вибирає собі партнера і потім протягом 3-4 хв. в усній формі описує його стан, настрій, почуття, бажання в даний момент. Той, чий стан описує партнер, повинен або підтвердити правильність припущень, або спростувати їх. Робота може відбуватися як в парах, так і в загальному колі.

#### **Групове обговорення і зворотний зв'язок:**

- Що Ви відчували під час гри?
- Які висновки можна зробити з даної вправи?

### **Вправа "Інтерв'ю"**

**Мета вправи:** розвиток комунікативних умінь і рефлексивних навичок; формування навичок інтерв'ювання.

**Хід роботи.** Кожен учасник повинен протягом 3-5 хв. підготувати питання для всіх членів групи. Питання повинні стосуватися внутрішніх особистісних особливостей людини в динаміці її характеру, звичок, інтересів, уподобань, установок і т.п. Основне правило – відповідати якомога більш повно і відверто. Учасник, готовий першим дати інтерв'ю групі, сідає так, щоб бачити обличчя всіх учасників. Члени групи по черзі задають (саме цьому учаснику) питання. В якості інтерв'юйованого має побувати кожен учасник.

#### **Групове обговорення і зворотний зв'язок:**

- Які думки та почуття викликала дана вправа?
- Що було складно при виконанні вправи?
- Які висновки можна зробити з даної вправи?

## Вправа "Метафора "

**Мета вправи:** формування установки на взаєморозуміння і розпізнавання невербальних компонентів спілкування.

**Хід роботи.** Учасник виходить у центр кола і стає в будь-якій прийнятній для нього позі, з будь-яким зручним виразом обличчя, маючи можливість міняти міміку і позу в міру необхідності.

*Запитання до групи:*

- який образ народжується при погляді на цю людину?
- яку картину можна було б домалювати до цього образу ?
- які люди можуть його оточувати ?

Ділитися своїми творчими ідеями з цього приводу може кожен учасник окремо або створюючи образ всією групою. Через центр кола повинні пройти всі члени групи.

### **Групове обговорення і зворотний зв'язок:**

- Чи складно було виконувати вправу?
- Які думки та почуття викликала дана вправа?
- Які невербальні компоненти спілкування були задіяні під час виконання вправи?

## Вправа "Дар переконання"

**Мета вправи:** надання допомоги учасникам в розумінні того, що таке переконлива мова, розвиток навичок переконливої мови.

**Хід роботи.** Викликаються два учасника. Кожному з них ведучий дає сірникову коробку, в одній з яких лежить кольоровий папірець. Після того, як обидва учасники з'ясували у кого з них в коробці лежить папірець – кожен починає доводити "публіці" те, що папірець знаходиться саме у нього. Завдання слухачів вирішити шляхом консенсусу: у кого ж саме лежить в коробці папірець.

### **Групове обговорення і зворотний зв'язок:**

- Хто з учасників був найбільш переконливим?

- Які стратегії переконання виявилися найбільш ефективними?
- Коли "публіка" помилялася, які вербальні і невербальні компоненти змусили її повірити в брехню?
- Які висновки можна зробити з даної справи?

### **Вправа "Доброзичлива розмова"**

**Мета:** розвиток емпатії, вміння ставити запитання, приховуючи справжні мотиви комунікації. Аналіз комунікативного процесу. Підготовка учасників до сприйняття лекційного матеріалу.

**Хід вправи.** Двоє учасників сідають в центр кола і починають діалог, в ході якого повинні постаратися дізнатися якомога більше інформації про партнера за певною темою. При цьому бесіда повинна вестися у доброзичливому руслі. Спочатку для участі в демонстрації запрошуються двоє добровольців. Їм на руки даються картки з трьома темами, на які вони повинні «вивести» свого партнера. Теми в учасників різні, для демонстрації – жартівливі, наприклад: 1 учасник отримує слова «їжачок», «літак», «сорочка»; 2 учасник – «гриби», «сніг», «черевики».

Далі учасники розбиваються на пари, де відпрацьовують вміння захоплювати ініціативу в розмові, переводячи партнерів в потрібне русло комунікації. Завдання – робити це акуратно, не викликаючи підозр у навмисності виходу на ту чи іншу тему. 1 учасник повинен дізнатися про сімейний стан, хобі, якій кухні віддає перевагу співрозмовник. 2 учасник повинен дізнатися про рівень доходу, хто його начальник, розпорядок ділового життя.

**Коментар:** більшість перелічених тем в діловій взаємодії вважаються "закритими". Тому в спілкуванні важливо, підтримуючи загальний доброзичливий фон, вміти отримувати значиму інформацію про партнера, але при цьому не забувати захистити власне інформаційне поле.

*У ході групового аналізу фіксуються:* закономірності створення емпатійного фону спілкування; необхідність обміну рівнозначної



інформацією ( і в мене теж ... ), необхідність фіксації реальних життєвих і ділових інтересів співрозмовника, навколо яких він готовий спілкуватися та ін.

### **Вправа "Подарунок"**

**Мета:** налаштування групи на активну роботу, розвиток емпатії, невербальних засобів спілкування.

**Хід вправи.** Тренер звертається до групи: «Для розвитку невербальних засобів спілкування ми виконаємо вправу, де за допомогою міміки і жестів вам необхідно донести інформацію до співрозмовника. Зараз ми будемо робити подарунки один одному. Починаючи з ведучого, кожний по черзі засобами пантоміми зображує якийсь предмет і передає його своєму сусідові справа».

### **Вправа "Коректне розпорядження" – 10 хв.**

**Мета вправи:** розвиток уміння давати чіткі розпорядження. Дослідження принципів коректного формулювання прохань і розпоряджень

**Хід вправи.** Спочатку тренер наводить приклад як змагаються двоє учасників: один просить іншого дати йому яблуко, у іншого ж знаходиться привід йому відмовити, посилаючись на брак інформації.

- Дайте мені, будь ласка, яблуко.

- Я із задоволенням виконав би Ваше прохання, але не можу, я не знаю яке.

- Дайте мені, будь ласка, червоне яблуко.

- Я із задоволенням виконав би Ваше прохання, але не можу, я не знаю яке з червоних яблук.

Гра йде до тих пір, поки формулювання прохання не залишить «лазівки», щоб його не виконати.

Далі учасники розбиваються на пари і виконують вправу самостійно. Номер перший просить другий виконати будь-яку дію по відношенню до

нього в даній аудиторії. Потім учасники обмінюються ролями. ( Об'єкти прохань можуть бути будь-які, головне, щоб їх в аудиторії було не єдине число). В кінці іде аналіз вправи. Учасники з'ясовують: як потрібно давати розпорядження, щоб підлеглий чітко зрозумів, що ви маєте на увазі. Відбувається дослідження принципів коректного формулювання прохань і розпоряджень.

### **Аналіз вправи**

#### ***Принципи коректного формулювання прохань і розпоряджень.***

Зведення об'єкта до одиничного. Введення 7-мірного інформаційного простору:

- Суб'єкт
- Об'єкт
- Мета
- Засіб
- Метод
- Простір
- Час

**Коментар:** якість виконання завдання залежить від точності формулювання одним і ясності розуміння його іншим учасником контакту. Це – одна з неодмінних умов ефективної ділової комунікації.

**Обмеження:** у грі не повинні застосовуватися некоректні ходи і маніпуляції: "Дай негайно", " не дам і все", "чому я повинен ..." і т.д. завдання – залишитися «в коридорі» ділової етики відносин.

### **Вправа "Як спонукати людину до дій"**

**Мета:** тренування вміння спонукати інших до діяльності, застосовуючи вербальні та невербальні засоби спілкування. Розвиток комунікативної компетенції учасників.

**Хід роботи.** Попередньо ведучий організовує невелику розмову про лінгвістику та її природу. Тези, які варто розглянути:

1. Енергія людини це один з її основних життєвих ресурсів, ніхто не буде витрачати свою енергію просто так.

2. Є люди більш економні (ліниві), є менш (енергійні). Перші роблять щось, якщо " вже дуже притиснуло" або "мінімум дії – максимум результату". Другі можуть хапатися за все підряд, але і вони майже ніколи не викладаються на всі 100%.

4. Якщо хочеш когось спонукати зробити щось, треба: а) показати, що це важливо; б) відразу ж пояснити, що зусиль треба витратити мінімум.

5. Всі люди схильні до того чи іншого самообману. Але у ледачих цей самообман виявляється особливо яскраво: у хід можуть йти які завгодно відмовки. Працювати з відмовками дуже складно, тому: в) бажано взагалі не давати людині можливість викласти свої відмовки; г) якщо справа дійшла до відмовок, то рішуче відмітати їх, апелюючи при цьому лише до інтересів співрозмовника.

**Коментар для тренера.** Сама вправа складається з того, що учасники за підтримки тренера відпрацьовують конкретні способи переконання:

- а ) як показати важливість і значущість справи,
- б) як показати легкість справи,
- в) як можна обмежити підлеглого в можливостях відмовитися,
- г ) як краще працювати з відмовками.

У вправі мінімум ігрової складової, максимум міркувань. Одна і та ж сценка за участю одних і тих же учасників може програтися безліч разів.

Ведучий збирає ідеї учасників по кожному з чотирьох пунктів і записує їх на окремому ватмані. Треба обов'язково звернути увагу учасників на те, що способи – це не тільки слова, а й жести, інтонації, емоції і т.п. Наприкінці проводиться обговорення. По кожному з чотирьох пунктів треба вибрати трійку найбільш дієвих методів.

### **Гра «Передай м'яч» – 10 хв.**

**Мета вправи:** розминка, тренування швидкості мови, а також вміння

генерувати ідеї.

**Хід вправи.** Учасники сидять у колі. Їм дають м'яч і просять послідовно передавати його один одному, щоб він побував у руках у кожного. При цьому слід дотримуватися двох правил. Передавати його потрібно кожен раз новим способом, повторюватися не можна. Слід супроводжувати кожну передачу фразою, сенс якої зводиться до вираження «Я передаю тобі м'яч», але побудувати цю фразу треба кожен раз по-різному.

Якщо учасник протягом 5 секунд не зможе придумати оригінальний спосіб передачі м'яча або вимовити нову фразу, в силу чого змушений буде повторитися, то він вибуває. Гра продовжується до мінімальної кількості учасників.

### **Обговорення.**

- Які способи передачі м'яча запам'ятались, здалися найбільш цікавими?
- Чи були труднощі у вигадуванні фраз про передачу м'яча, з чим саме вони пов'язані?
- У яких життєвих ситуаціях важливо вміти висловити одну і ту ж думку різними словами?

### **Вправа «Відчуй себе Левом»**

**СХІДНА МУДРІСТЬ:** *«Якщо ти одягнув левову шкуру, то відчуй себе левом!»*

**Мета вправи:** сприяти мобілізації творчої фантазії учасників у ході рішення задачі, пов'язаної з ефективними переговорами; закріпити почуття націленості на успіх; потренувати вміння використовувати досвід для вирішення актуальних завдань.

**Ресурси:** дошка / фліп- чарт, маркери, папір, ручки для кожного гравця.

**Хід вправи.** Кожен з учасників протягом п'яти хвилин повинен згадати і записати на аркуші паперу логічне продовження формули "Якщо .. , то ...". Необхідно пов'язати цю пропозицію з певною подією або фактом емоційних реакцій людини, пов'язаних з вирішенням проблем конфліктів у

спілкуванні тощо. Також додатковою темою є готовність до ведення переговорів, вміння переконувати.

Учасникам тренінгу необхідно зосередитися на їхньому досвіді і записати спостереження, які пов'язані для них з показником успішності переговорів, вирішення конфліктів та ін.. Наприклад, "Якщо партнер дивиться мені в очі, я відчуваю, що він зосереджений на моїх аргументах", "Якщо при першому рукоштованні я відчуваю енергійну доброзичливість співрозмовника, я вірю в те, що зустріч закінчиться вдало", «Якщо у складній розмові мені вдасться доречно пожартувати, то співрозмовник стає до мене більш прихильним».

Таких прикмет успіху має бути у кожного не менше п'яти. Обов'язково, щоб кожний пункт ґрунтувався не на деяких глобальних уявленнях, а на власному, нехай навіть дуже суб'єктивному, досвіді успіху кожного з членів команди.

Після закінчення індивідуальної роботи об'єднуємо гравців у четвірки - п'ятірки і просимо обмінятися своїм досвідом, розповісти про прикмети успіху товаришам.

Третім етапом вправи стає загальногрупова дискусія. Пропонуємо висловитися у вільній формі і записуємо на дошці / фліп-чарті особливо яскраві, несподівані, екстравагантні ознаки перемоги, які пов'язані у членів групи з удачею в спілкуванні.

**Вправа «Споглядання чорної точки»**

**Мета вправи:** вольовий процес контролю зовнішньої дійсності, розвиток зосередженості, стану внутрішнього спокою.

**Хід вправи:** тренер роз'яснює особливості даної вправи, дає змогу учасникам спробувати її виконати у групі. Учасники отримують домашнє завдання щодо регулярного виконання вправи від 5 до 20 хвилин щоденно.

**Слова тренера:** «Практика споглядання в житті людини важлива не тільки з екзистенціальної точки зору, але і як повсякденний механізм психічної саморегуляції, що дозволяє скасувати негативні емоційні стани. Для того щоб заспокоїти себе після емоційного навантаження переведіть все своє сприйняття на зовнішню зону, утримуйте його там деякий період. Ви будете перебувати в стані, коли ви зможете відволіктися від думок. В цей час і психіка і тіло прийдуть в спокійний стан. Однак я відразу попереджаю, що це одна з найскладніших практик. Утримати свідомість зовні дуже важко. Але щоб навчитися контролювати зовнішню зону і не мислити, можна запропонувати наступну тренувальну вправу.

Намалюйте на білому папері чорну крапку діаметром 1,5 - 2,0 см (можна приклеїти до паперу маленький чорний кружок), розмістіть його фронтально перед собою на відстані, на якому ви його добре бачите. Сядьте зручніше і постарайтеся цю чорну крапку з інтересом розглядати. Наша психіка влаштована так, що ми сприймаємо те, що рухомо, що має мінливу форму. А в чорній крапці мінімум інформації – є білий фон і чорна пляма і замкнутий без виступів малюнок. Тому у нашого зорового сприйняття є прагнення піти від споглядання чорної точки в спостереження більш цікавих зовнішніх або внутрішніх об'єктів. Ця вправа, при якій ви споглядаєте з цікавістю і без напруги безглузду чорну крапку, дозволяє тренувати вольовий процес: а) ви розглядаєте те, що нецікаво і б) контролюєте свої думки, утримуючи свідомість у зовнішній зоні, не дозволяючи їй зісковзувати в світ

уявлень. При виконанні даної вправи необхідно фіксувати ті моменти, коли свідомість йде в середню зону фантазій. Відключайтеся від неї і знову переводьте увагу на зовнішню зону – чорну крапку. Можна відчутти той момент, коли ми йдемо в мислення, використовуючи таку особливість зорового сприйняття.

Через деякий час, після того як ви почали дивитися на точку, ви можете помітити навколо неї блискучий білий ореол. Він утворений білою плямою, яку можна побачити, якщо злегка зрушити очі вбік. Якщо ви будете бачити чорну крапку з білим ореолом навколо неї або з плаваючою поруч з нею білою плямою, то значить, що ви і справді дивитесь на цей об'єкт і перебуваєте у зовнішній зоні усвідомлення. Якщо ж ореол і пляма зникли, то значить, ваші очі розглядають або сторонній об'єкт або уявну картину середньої зони. Тоді ви повинні вольовим зусиллям знову повернути свою свідомість на виконання тієї роботи, яку ви перед собою поставили – споглядання чорної точки. Дана вправа допомагає розрізняти стан мислення і немислення та тренувати вольовий процес контролю зовнішньої дійсності, який у подальшому стає звичним, і буде виконуватися без зайвої напруги. Якщо вам зовсім складно займатися з чорною точкою й ви не можете ніяк на ній зосередитися, то можна почати з споглядання будь-якої фотографії або репродукції сюжетної картини. Якщо і це складно – почніть з споглядання полум'я свічки, воно легко приковує увагу».

### **Вправа «До межі»**

**Мета вправи:** навчання регуляції поведінки та прийняття рішення в умовах ризику/

**Опис вправи.** Учасників повинні, закривши очі, наосліп дійти до фінішної межі, розташованої на відстані 5 - 6 м від старту, і зупинитися тоді, коли вони, з їх точки зору, виявляться максимально близько до неї, але не переступлять її. Ведучий і 2 -3 асистента стежать, щоб вони не відхилилися від прямолінійної траєкторії руху і не зіткнулися з чим-небудь (особливо

якщо вони не зупиняться вчасно і продовжать рух за фінішною межею). Переможцем вважається той, хто зупинився максимально близько від межі, але не заступив за неї. Якщо дозволяє час, бажано дати учасникам по 2 спроби.

**Нотатки для тренера.** Коли учасників багато, доцільно розділити їх на кілька груп по 6 - 7 осіб, кожна з яких стартує окремо.

Навчання регуляції поведінки та прийняття рішення в умовах ризику: чим далі пройдеш, тим вище шанс перемогти, але водночас і вища ймовірність програшу у випадку заступа. Крім того, вправа дає матеріал для обговорення того, як в нашому житті поєднується прагнення досягти успіху і обережність, прагнення уникнути невдачі. Як правило, у тих, хто істотно не доходить до фінішої межі, яскравіше виражена мотивація до уникнення невдач, а у тих, хто опиняється поруч з нею або заступає – до досягнення успіхів

### **Обговорення**

Хто чим керувався, приймаючи рішення про те, в який саме момент зупинитися? Обережні люди, що зупиняються заздалегідь, мають мало шансів на перемогу, а ті, хто йде далеко, діють за принципом «або перемогти, або програти», вони готові до ризику. З якими особливостями особистості, з точки зору учасників, це пов'язано? У яких життєвих ситуаціях важливо вміння «дійти до межі», тобто наблизитися до якихось обмежень чи джерелам небезпеки, але вчасно зупинитися?

### **Вправа «Пульс»**

**Мета вправи:** розвиток самоконтролю психологічного та фізичного стану через спрямовану увагу.

**Опис вправи.** Учасникам пропонується заміряти свій пульс: намацати на зап'ясті місце, де биття серця відчувається найвиразніше порахувати кількість ударів протягом 15 секунд і для обчислення числа ударів на хвилину, помножити отриману суму на 4. Потім учасникам пропонують, закривши очі і розслабившись, протягом хвилини згадати і у всіх деталях уявити собі ситуацію, коли вони дуже сильно раділи. Після цього знову



визначається пульс. Далі таким же чином учасники згадують ситуації, коли вони сильно боялися, відчували образу, відчували себе щасливими. Після кожного зі спогадів вони фіксують пульс і відзначають, наскільки він змінився порівняно з попередніми вимірами. Цікаво також обчислити і порівняти середні значення пульсу в цілому по групі після спогади кожної з ситуацій.

### ***Обговорення.***

Вправа ефективно демонструє, як наші фізіологічні реакції залежать від емоційного стану, і навчає способу самоконтролю психологічного та фізичного стану через спрямоване уяву: подання тих ситуацій, які мають на увазі бажані зміни. Безсумнівно, у деяких учасників пульс змінювався, і досить помітно – виходить, його можна контролювати однією лише силою думки. У яких обставин може стати в нагоді уміння довільно змінювати свій стан, згадуючи або уявляючи різні ситуації? Від чого залежить, наскільки добре це виходить у людини; чому у деяких учасників пульс змінювався мало або не змінювався взагалі?

### **Вправа «Телекінез»**

***Мета вправи:*** розвиток ідеомоторної саморегуляції, самоконтролю.

***Опис вправи.*** Учасникам пропонується попрактикуватися в «телекінезі» – здатності, що нібито дозволяє рухати предмети одним лише зусиллям думки. Для цього знадобиться маятник: предмет масою 50 - 100г, підвішений на нитку довжиною близько півтора метрів. Учасникам пропонується тримати цей маятник перед собою на витягнутій руці, ніяких рухів рукою не здійснювати, але уявляти собі, як цей маятник починає розгойдуватися вперед-назад. Через 30 - 60 секунд концентрації на цьому образі у більшості учасників маятник дійсно починає рухатися, завдяки начебто лише «сили думки». Потім можна попрактикуватися, таким же чином змушуючи маятник гойдатися вправо-вліво, здійснюючи кругові рухи.

Учасникам роз'яснюють, що ніякої містики тут немає, а це

проявляються так звані ідеомоторні рухи. Коли ми уявляємо собі дії, м'язи роблять невеликі й непомітні для нас скорочення, подібні з тими, які мають місце при реальному виконанні цих дій. Такий ефект використовується в ідеомоторному тренуванні, коли спортсменів просять виконувати вправи «в умі», а в результаті підвищується і реальна якість їх виконання.

Вправа демонструє, як легко наші думки і уявлення «матеріалізуються», і як регуляція поведінки може відбуватися мимовільним чином, на основі того, що ми всього лише уявили, навіть не маючи наміру вчинити це. Направлене уявлення, візуалізація ситуацій досягнення успіху служить одним із способів саморегуляції поведінки, що підвищує ймовірність того, що ці ситуації втіляться в реальність.

### ***Обговорення.***

У кого ця вправа вийшла добре, а кому вдалося гірше, або не вийшло взагалі; з чим, на думку учасників, це пов'язано? Вправа дає можливість переконатися, що у більшості з нас уявлення поволі втілюються в реальні дії, навіть якщо ми до цього не прагнемо. Як ви думаєте, що відбувається, коли спортсмен, готуючись до виконання вправи, подумки «прокручує» ситуацію невдачі, отримання травми і т. п.? А на яких уявленнях потрібно сконцентруватися, щоб підвищити ймовірність успішного виконання?

### **Вправа «Подаруй собі тепло»**

***Мета вправи:*** розвиток умінь саморегуляції через уяву.

***Опис вправи.*** Учасників просять зручно сісти і розслабитися, після чого дають наступну інструкцію: «Вам комфортно і тепло. Джерело цього тепла у вас всередині. Уявіть собі, як тепло повільно розливається по вашому тілу, заповнює його собою. Ось воно з'явилося в ступнях ніг, піднімається все вище. Вам комфортно і приємно. Тепло з'являється в руках, в кожному пальці. Стає тепло плечам, спині, животу ... Все ваше тіло наповнене приємною енергією. Ви купаєтеся в теплі, втома проходить ... Побудьте в такому стані кілька хвилин ...».

Після цього учасникам дають можливість спокійно посидіти 2 - 3 хвилини, протягом яких ведучий час від часу тихо і спокійно говорить фрази про тепло і комфорт учасників. Зверніть увагу, що не потрібно таким шляхом «прогрівати» голову, так як це може призвести до головного болю.

Потім учасників просять запам'ятати і зберегти це відчуття тепла в тілі і, коли вони будуть готові, повільно розплющити очі і потягнутися.

«Подумки подарувати собі тепло – простий і хороший спосіб зняти напругу, розслабитися. Користуватися ним легко і зручно, наприклад, перед сном».

### **Обговорення**

- Які емоції викликала дана вправа?
- Чи легко було її виконувати?
- Яких висновків ви дійшли, після виконання цієї вправи?

### **Вправа «Електричний струм»**

**Мета вправи:** розвиток умінь саморегуляції через уяву.

**Опис вправи.** Учасників просять сісти, прийняти зручну позу закрити очі і розслабитися. Тренер: «Уявіть собі, що у вас всередині електричний мотор. Іноді він працює нормально, а іноді, коли ми знаходимося в напрузі, починає крутитися швидше і швидше. Шумить вібрує, перегрівається іскри летять. Так приблизно наш організм і працює, коли ми нервуємо. Наш мотор може і зламатися і тоді ми захворіли. Як же бути? Уявіть собі, що у вас в руках регулятор від цього мотора – важіль, яким можна додати струм, а можна й забрати. Додайте струм – мотор розкручується швидше ... А тепер зменшіть – обороти знижуються, нам стає комфортно і спокійно ... Уявіть собі це у всіх деталях, потренуйтеся ... Додаємо струм, потім зменшуємо ... Знову додаємо і знову зменшуємо ... Коли відчуєте, що стали нервувати або метушитися – уявіть собі такий регулятор і подумки зменшіть струм».

### **Обговорення.**

У кого ця вправа вийшло добре, а кому вдалося гірше або не вийшло взагалі; з чим, на думку учасників, це пов'язано? У яких обставин може стати в нагоді уміння довільно змінювати свій стан? Від чого залежить, наскільки добре це виходить у людини?

### **Вправа «Абажур»**

**Мета вправи:** розвиток умінь саморегуляції через уяву.

**Опис вправи.** Учасників просять зручно сісти, розслабитися і закрити очі. Їм дається наступна інструкція: «Уявіть, що у вас всередині, на рівні грудей, горить яскрава лампа, покрита абажуром. Коли світло йде вниз, вам тепло, спокійно і комфортно ... Але іноді, коли ми починаємо нервувати, абажур повертається лампою вгору ... Різке світло б'є в очі, сліпить нас, стає жарко і некомфортно. Уявіть собі таку ситуацію ... Але в наших силах її виправити. Уявіть собі, як абажур повільно і плавно повертається вниз, приймає нормальне положення ... Сліпуче світло зникає, вам знову стає тепло, затишно і комфортно ... ». Таку техніку можна використовувати для експрес-регуляції свого емоційного стану, швидкого зняття стресів.

### **Вправа "Кулька і гиря"**

**Мета вправи:** проведення експериментів зі зміною стану свідомості. розвиток умінь самоуправління через уяву.

**Опис вправи.** Учасники стають у коло, повернувшись спинами до центру. Руки витягуються вперед так, щоб кисті правої і лівої рук знаходилися на одному рівні. Очі закриті. Пропонується уявити, що до кисті правої руки прив'язана повітряна куля, а до лівої руки – важка гиря. Через 1-2 хвилини дається команда відкрити очі. Після того як освоєні вправи на увагу і уяву, це завдання практично завжди призводить до того, що кисть правої руки виявляється вище кисті лівої. Якщо цей ефект очевидний, то можна приступити до основного у вправі. Учасникам пропонується виконати ту ж вправу, але з відкритими очима. При цьому даються дві установки «Як

можна яскравіше уявіть кульку і гирю " і "Спостерігаючи за положенням рук, не робіть навмисних рухів". Потім учасники 3-5 хвилин працюють над вправою. Результати обговорюються.

**Коментар для тренера.** Як і багато інших психотехнічних ігор, ця вправа повинна призвести до відкриття деяких нових психічних можливостей. Тому в ході обговорення ведучому слід звернути увагу насамперед на те, в чому і яким чином учасники вийшли за межі старих уявлень. Потрібно також мати на увазі і можливі способи "ухилення" від нового досвіду. Найпростіший варіант неуспішного виконання цієї вправи полягає в тому, що учасник отримує в ньому те ж саме, що і у варіанті з закритими очима – руки розсуваються силою уяви. Учасник як би знайшов спосіб ігнорувати своє зорове сприйняття, що сигналізує про рух рук. Йому здається, ніби він успішно впорався із завданням, а він лише повторив попередню вправу. Єдине нове надбання полягає в тому, що він навчився нічого не сприймати з відкритими очима. На це слід вказати як на досягнення, але підкреслити: за руками потрібно стежити протягом усієї вправи. Після такого суворого нагадування ставлення до вправи змінюється і стає можливим отримання нового досвіду.

Інший можливий результат: руки перестають розходитися (маються на увазі, що учасники успішно виконували цю вправу з закритими очима). Протягом усього досвіду відбувалася певна внутрішня боротьба між прагненням піддатися уявній картині і ясним сприйняттям найменших рухів рук, яке повертає до установки не рухати руками. Учасник починає сумніватися в розумності цієї вправи. Іноді ці сумніви настільки сильні, що стає неможливим виконувати вправу із закритими очима. Ведучий повинен знайти спосіб не дати виникнути у свідомості учасника безплідного скепсису. Необхідно посилити внутрішню боротьбу двох установок і, підкреслюючи ігровий характер вправи, підштовхнути учасника до подальшого пошуку. «Не ставтеся надто серйозно до ваших почуттів. Грайте з ними» – ось ідея, яка може допомогти вибратися з глухого кута. Але якщо учаснику з якоїсь

причини не вдалося знайти рішення цього завдання, зневіритися не варто: зверніть його увагу на те позитивне, що вдалося досягти в пророблених спробах, і переходьте до інших вправ.

### **Вправа «В гостях у Морфея»**

**Мета вправи:** проведення експериментів зі зміною стану свідомості, розвиток умінь самоуправління через уяву.

**Опис вправи.** Зазвичай сон ( богом якого є Морфей ) приходить до нас сам – ми засипаємо в той момент, коли він стає нашим гостем. Але можна спробувати і щось протилежне: свідомо проникнути в царство Морфея, увійти в сонний стан, не засипаючи. Так як лаз, провідний туди, надзвичайно вузький, то для подібної подорожі буде потрібно гранично звузити обсяг своєї свідомості – залишити у себе вдома (в стані неспання) усі думки, оцінки, слова. Потрібно сконцентруватися на одному: на звуці цокаючого годинника. Слухати нескінченне повторення "тік-так" і не займати себе ніякими коментарями, описами, сторонніми міркуваннями. Для того щоб під час цієї подорожі не заснути, необхідно постійно утримувати в полі своєї уваги удари годинника. Ця зіткана з монотонно повторюваних звуків справжня нитка Аріадни допоможе пройти крізь сплетіння образів сну і не загубитися в ньому. Після роз'яснень учасники переходять до вправи. Місце, де буде проводитися заняття, має бути достатньо тихим, щоб кожен учасник міг чітко чути звук годинника (згодяться ходики, будильник, таймер або навіть метроном). Дається команда "Закрити очі. Зосередитися на звуці. Почали!" Через 5-15 хвилин вправа припиняється командою "Стоп!" Після чого група переходить до обговорення вправи.

**Коментар для тренера.** Вправа "В гостях у Морфея" незмінно призводить до цікавих знахідок. При його сумлінному виконанні в будь-якому випадку будуть спостерігатися зміни в сприйнятті і самопочутті учасників. Якщо учасник виявляв підвищену пильність і дуже старався ні на що стороннє не відволікатися, то, ймовірно, він стане свідком, як змінюється

гучність звучання і посилюється активність сторонніх думок. Більш цікавих результатів він досягне, якщо буде виконувати вправу м'яко, ненапружено. Нерідко трапляється, що після перших же хвилин слухання настає звичайний сон. Цей результат може бути закріплений повторенням і надалі застосовуватися замість снодійного. При такому використанні вправи велике значення має те, що людина не прагне заснути і не очікує засипання. Ведучий легко може помітити, як деякі учасники вже через дві хвилини після початку вправи починають засипати. Однак не слід обманюватися і вважати, що всі вони сплять «звичайним» сном. Навіть той, хто тихенько спав протягом усієї вправи, можливо, постійно зберігав контроль і «спав не засипаючи». Це легко можна перевірити, зупинивши годинник. Учасники, що знайшли для себе спосіб "спати не засинаючи", можуть приводити самі різні описи цього стану. Для когось це буде втрата відчуття власного тіла, бачення яскравих, різнокольорових картин, "обростання" простого цокання тонкої музичної тканиною. Інші будуть вказувати на те, що через деякий час настав сон, під час якого у свідомості зберігався своєрідний "сторожовий пост", зайнятий слуханням звука або ж просто усвідомлює настання сну. Але незалежно від відмінностей в переживаннях, кожен з них буде свідком руйнування безсонної свідомості і переходу в новий режим роботи психіки. З особливою легкістю ці процеси відбуваються у того, хто не надає особливого значення спостережуванім змінам, не поглинений напруженим очікуванням майбутнього "стрибка свідомості". Словом, стати гостем Морфея найлегше тому, хто не обтяжений нетерплячим бажанням цієї зустрічі.

### Гра "Прес-конференція: 10 років потому"

**Мета гри:** формування опорних пунктів професійного зростання учасників, планування професійної діяльності, рефлексія труднощів і бар'єрів у процесі професійного становлення.

**Хід вправи.** В процесі гри учасникам пропонується для ознайомлення кілька професіограм найбільш затребуваних професій на ринку праці. Кожен учасник повинен вибрати одну з них, уважно вивчити її функціональні обов'язки і представити себе (можливо, в гумористичній та ігровій формі) успішним професіоналом в цій сфері, але через 10 років.

Придумавши коротку історію-виступ про свій кар'єрний шлях протягом цих 10 років, на прес-конференції кожен учасник виступає з повідомленням про власну вдалу кар'єру, її основні етапи і труднощі. Решта учасників є представниками преси або засобів масової інформації і можуть ставити учасникам будь-які питання. Завершити гру необхідно аналізом стратегій та особистісних якостей, які важливі для побудови кар'єри. Останнім етапом вправи є перенесення ігрових елементів на реально обрану професійну діяльність учасників. Таким чином, група переходить на етап більш глибокого та усвідомленого аналізу.

**Нотатки для тренера:** гра «Прес-конференція: 10 років по тому» найчастіше, проходить у дружній і веселій обстановці, що, безсумнівно, сприяє включенню механізмів творчої адаптивності особистості в процесі побудови індивідуального перспективного плану професійного розвитку кожного учасника гри.

При проведенні гри тренеру необхідно враховувати особливості цільової аудиторії, зважаючи на вік, досвід учасників тощо.



## Вправа "10 заповідей"

**Мета вправи:** допомога учасникам в оволодінні методом ранжування цінностей та побудові їх ієрархії.

**Хід вправи.** Учасників просять придумати 10 заповідей – якихось загальнолюдських законів, обов'язкових для дотримання кожною людиною. Ведучий на цьому етапі записує кожен пропозицію, що поступила. Після того, як 10 заповідей зібрані дається завдання проранжувати їх: вибрати спочатку найменш цінну заповідь з десяти, потім найменш цінну з решти дев'яти і т.д. Усі заповіді ведучий фіксує на дошці або ватмані.

**Нотатки для тренера:** гру можна проводити в міні-групах, в парах або трійках, а також у «великому колі». Найбільш ефективним є проведення в міні-групах, коли учасники фіксують свої думки на ватмані, супроводжують їх малюнками та піктограмами, а потім презентують усій групі.

## Вправа "Символіка"

**Мета вправи:** розвиток професійної Я-концепції, саморефлексії, формування професійної усталеності.

**Хід вправи.** Тренер оголошує завдання й встановлює правила та регламент вправи. Після того, як кожен учасник розробив свій псевдонім, особистий відмітний знак і девіз, учасники обмінялися своїми малюнками, обговорюють їх та намагаються кожному з присутніх дати його особисту характеристику.

**Слова тренера:** «Увага! Кожен з вас повинен розробити свою власну професійну символіку. Вам необхідно придумати, винайти собі три символічних атрибута: по-перше, псевдонім, по-друге, іменний знак і, по-третє, девіз. Іменний знак потрібно намалювати на листку. Він повинен бути досить простий і символічний. Девіз – коротким і образним. Приміром, псевдонім – «Робокоп», відмітний знак – лопата, девіз – «Копаю глибоко».

Якщо завдання зрозуміло, можна приступати до роботи. Повторюю, зараз кожен винаходить собі псевдонім, особистий відмітний знак і девіз».

### **Вправа "Цінності"**

**Мета вправи:** усвідомлення та переосмислення особистих загальнолюдських та професійних цінностей.

**Хід вправи.** Учасникам групи роздаються списки можливих людських цінностей:

- Цікава робота
- Стабільність в країні
- Суспільне визнання
- Матеріальний достаток
- Любов
- Сім'я
- Задоволення, розваги
- Самовдосконалення
- Свобода
- Справедливість
- Доброта
- Чесність
- Щирість
- Віра
- Цілеспрямованість

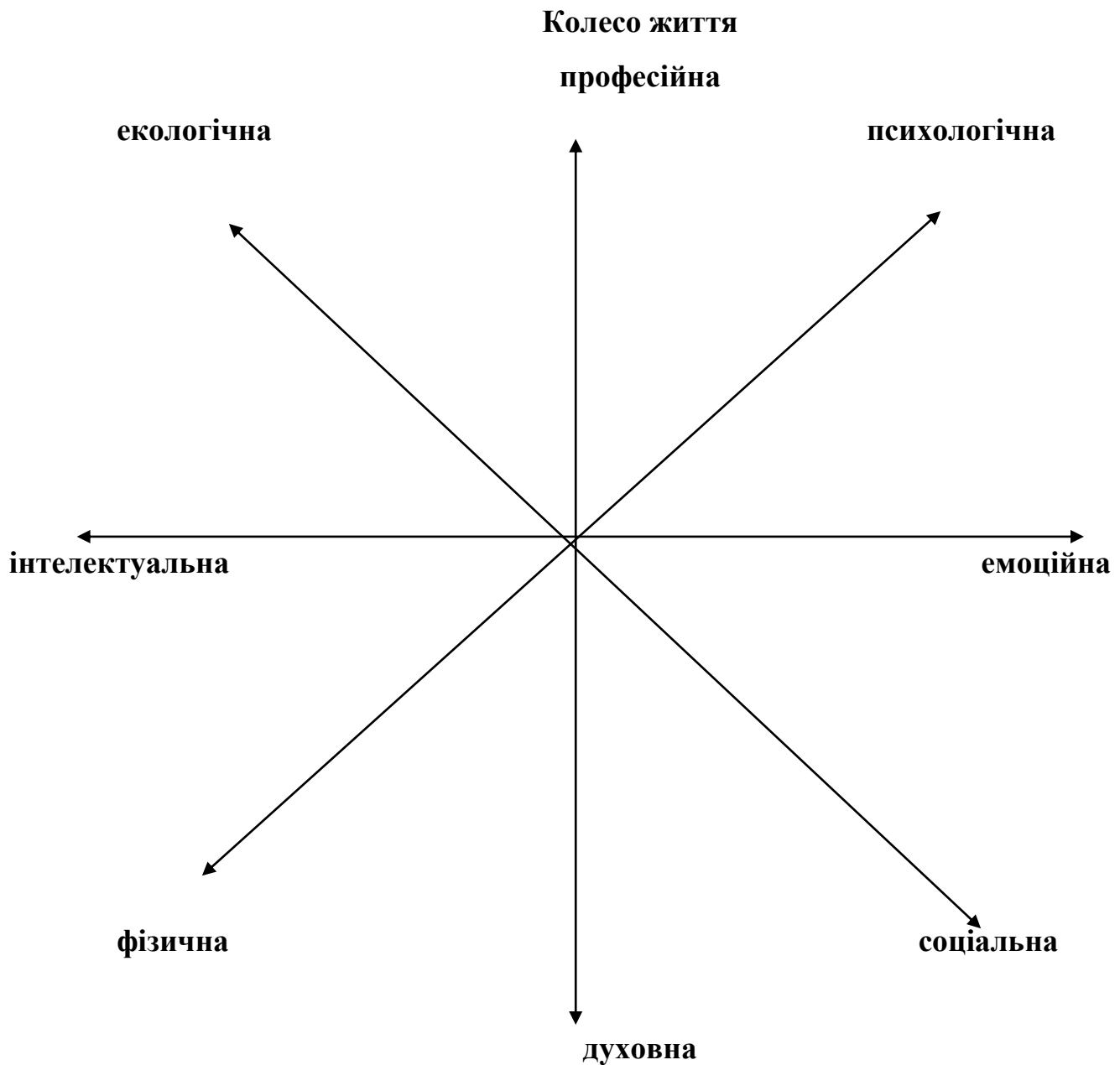
Потім кожному пропонується вибрати зі списку п'ять найголовніших для нього цінностей і дві цінності, які не дуже значимі, але бажані, в даний момент. Після етапу індивідуальної роботи учасники об'єднуються в малі підгрупи (по 3-4 людини) і обговорюють свої варіанти. Потім відбувається загальногрупове обговорення, під час якого учасники діляться своїми враженнями.

**Нотатки для тренера:** при проведенні гри тренеру необхідно враховувати особливості цільової аудиторії, зважаючи на вік, досвід учасників тощо. Для працівників з досвідом роботи дану вправу можна ускладнити, запропонувавши учасникам зробити порівняльну характеристику цінностей на певних життєвих етапах. Як показує досвід, у більш «дорослій» аудиторії вправа переходить у дискусію. Тренер повинен підтримувати доброзичливу атмосферу в ході можливих суперечок. Важливим моментом є вчасне узагальнення думок учасників.

### **Вправа “Колесо життя”**

**Мета вправи:** розвиток саморефлексії, сприяння усвідомленню найбільш важливих сфер життєдіяльності.

**Хід вправи.** Учасники отримують символічне зображення 4-х переплєтених вісей: *екологічна-соціальна, професійна-духовна, психологічна-фізична, інтелектуальна-емоційна*. Центр переплєтєння будемо вважати відправною точкою для відліку, а кінці вісей – це 100 % результат. Кожна вісь символізує певні сфери життя людини: *екологічна* (недбалий або дбайливий), *соціальна* (самотній або несамотній), *професійна* (незадоволений або задоволений), *духовна* (неактивний або активний), *психологічна* (неадаптований або адаптований), *фізична* (нездоровий або здоровий), *інтелектуальна* (самовдоволенний або допитливий), *емоційна* (нестійкий або стійкий). Якщо педагог відчуває свій рівень здоров'я на 50%, тоді він на відрізку, який позначає фізичну сферу, ставить відмітку посередині відрізка. І так само потрібно проставити відмітки на всіх відрізках. Після цього пропонується з'єднати всі відмітки на вісях. В ідеалі повинен вийти круг - **“колесо життя”**. Якщо десь з'явилися нерівності поверхні колеса, то на це потрібно звернути увагу – саме ця сфера потребує правильного підходу. Щоб прожити життя гармонійно, потрібно рівномірно розвивати всі важливі сфери життєдіяльності.



### **Вправа "Мій герб"**

**Мета вправи:** усвідомлення особистісних та професійних цінностей, розвиток саморефлексії, позитивного мислення, цілеспрямованості.

**Хід вправи.** Тренер оголошує завдання й встановлює правила та регламент вправи.

**Слова тренера:** «Нікому не завадить мати свій особистий герб, нехай навіть він відомий лише одному його власнику. У важкі життєві моменти,

згадавши про герб, можна згадати про все найважливіше, все найцінніше, що є у вашому житті. Це допоможе зробити вибір на критичну хвилину, зібрати всю свою волю в кулак.

Спробуйте придумати свій особистий герб, на зразок тих, що були у знатних людей в середні століття. Для цього можете використовувати наступний шаблон:

"Щастя" – зобразите щось, що символізує для вас найбільше щастя (якщо не можете обмежитися чимось одним, то намалюйте два або навіть три позначення).

"Переваги" – зобразите символи того, чим ви пишаєтеся, чим ви задоволені, що саме й надає вам сили.

"Товариство" – символічно зобразив себе в суспільстві, свою Особистість, своє місце в світі.

"Звершення" – до яких вершин ви прагнете.

Самі слова ("щастя" і т.д.), зрозуміло, не потрібні.

Свій герб ви можете, наприклад, зобразити у своїй записній книжці. У хвилини важких сумнівів, вибору, втрати сили волі погляньте на свій герб, це додасть вам сил».

### **Групове обговорення і зворотний зв'язок:**

- Як ви себе почували у процесі виконання вправи?
- Які складнощі у вас виникали?
- Які найбільш позитивні моменти вам запам'яталися?
- Які висновки ви можете зробити після проведення вправи?

### **Вправа «Хочеш змінити світ? Почни з себе»**

**Мета вправи:** формування локусу контролю, саморефлексії, розвиток уміння ставити цілі саморозвитку.

**Хід вправи.** Тренер зачитує учасникам текст притчі, налаштовуючи їх на самоаналіз. Потім пропонує визначити та записати три (або більше) якості, які б учасник хотів у собі змінити.

**Слова тренера:** «Жив-був один молодий чоловік і дуже йому не подобався сучасний світ, і він вирішив зробити все можливе, щоб його змінити. Закінчив школу із золотою медаллю, інститут міжнародних відносин. Став дипломатом і в міру своїх сил старався змінити світ. Років через 15 він з гіркотою зауважив, що світ не змінився. Тоді він вирішив звузити простір свого впливу, повернувся в своє рідне місто, ось тут-то він зможе реалізувати свої мрії: він побудує людям нові будинки. Поліпшить матеріальне становище і т.д. Працював, не покладаючи рук. Але минуло років 10, і він з жалем зауважив, що життя в місті, яким було, таким і залишилось, люди не змінилися. Тоді він вирішив впливати на членів своєї сім'ї, змінити їх. Але й через 5 років він не побачив результатів своєї праці. Тоді він вирішив змінитися сам, він переглянув свої погляди. Своє ставлення до людей і з подивом помітив, що змінилися люди, що оточують його, світ також став для нього кращим...

Отже, для того щоб успішно будувати стосунки з оточуючими, необхідно спочатку попрацювати над самим собою, так як в основі емоційного стану людини лежить система її уявлень про себе. Люди з позитивною Я-концепцією вміють отримувати задоволення від життя в будь-яких її проявах. Вони оптимістичні і здатні не втрачати надії, шукати вихід із найскладнішої ситуації.

#### **Групове обговорення і зворотний зв'язок:**

- Які складнощі у вас виникали у процесі виконання вправи?
- Чи дійсно ви налаштовані щось у собі змінити? Коли ви почнете це робити?

#### **Вправа «Теорія А.Маслоу»**

**Мета вправи:** сприяти усвідомленню учасників власної мотивації та рівнів потреб, розвиток саморефлексії.

**Хід вправи.** Спочатку тренер проводить коротку міні-лекцію про теорію мотивації А.Маслоу, демонструючи наглядно його піраміду потреб.

Потім проводить з учасниками обговорення або дискусію з приводу інформаційного повідомлення. Після обговорення дає учасникам завдання записати на клейких папірцях свої бажання. Далі, кожний учасник наклеює свої картки на рівні потреб, які зображені на тлі піраміди, пояснюючи свій вибір.

**Повідомлення тренера.** Психолог Абрахам Маслоу висловив припущення, що людська поведінка визначається широким спектром потреб. Він розбив ці потреби на п'ять категорій і розташував їх у визначеній ієрархії. В основі цієї ієрархії лежали насущні потреби (їжа, вода, житло), а на вершині – більш високі індивідуальні запити (визнання, самовираження). За Маслоу людина – це "тварина, що постійно чогось хоче". Коли потреби найнижчого рівня задоволені хоча б частково, людина починає рухатися до задоволення потреб іншого і не обов'язково наступного рівня ієрархії.

Усе, що необхідно для підтримки життя – їжа, одяг, житло – об'єднується в категорію фізіологічних потреб. Перш ніж людина зможе переслідувати якісь інші цілі, їй необхідно задовольнити ці основні потреби. В наш час більшість людей, що працюють і одержують зарплату, цілком спроможні задовольнити свої фізіологічні потреби, тому запити вищих рівнів стають усе сильнішим мотиваційним чинником. Наприклад, коли людина має достатню кількість предметів першої необхідності, вона прагне застрахуватися від можливих втрат. Така потреба в безпеці і подібні їй можуть бути задоволені завдяки при достатньо високій заробітній платі, що дозволяла б робити заощадження, а також завдяки системам медичного і соціального страхування і програмам пенсійного забезпечення і гарантій зайнятості.

Над потребою в безпеці розташовується бажання людей спілкуватися, кохати і бути коханими, відчувати почуття приналежності до колективу. Як показали дослідження Готорна, ці соціальні потреби можуть бути для робітників важливіші, ніж фінансові потреби. Люди також мають потребу у визнанні – їм необхідно відчуття цінності своєї особистості як невід'ємної

частини єдиного цілого. Крім того, вони потребують поваги, заснованої на досягненнях у змаганні з іншими людьми. Всі ці потреби тісно пов'язані з поняттям статусу, що означає "вагу" або "важливість" людини в очах оточуючих. Можливість задоволення таких потреб може служити потужним мотивуючим чинником у роботі.

Маслоу визначив потребу в самовираженні як "бажання стати більшим, ніж ти є, стати усім, на що ти спроможний". Ця потреба – найвищого порядку, і задовольнити її складніше усього. Люди, що "добираються" до цього рівня, працюють не просто через гроші або щоб справити враження на інших, але тому, що усвідомлюють значимість своєї роботи і відчують задоволення від самого її процесу.

Ієрархія Маслоу – дуже зручний засіб класифікації людських потреб, проте було б помилкою сприймати її як якусь жорстку схему. Зовсім не обов'язково, щоб потреби кожного рівня були цілком задоволені, (а іноді це і неможливо), перед тим, як у людини з'являться більш "високі" спонукання. Насправді в кожний конкретний момент людиною рухає цілий комплекс потреб. А, що видумаете з даного приводу?»

#### **Групове обговорення і зворотний зв'язок:**

- Чи погоджуєтесь ви з теорією А.Маслоу?
- Потреби якого рівня ви вважаєте для себе найбільш актуальними на сьогоднішній день, в майбутньому?
- Які складнощі у вас виникали у процесі виконання вправи?
- Чи існує у вас власна теорія мотивації?

#### **Вправа «Інтеграція логічних рівнів»**

**Мета вправи:** допомогти виробити більш ефективні стратегії власного професійного розвитку; усвідомити свої індивідуальні особливості; допомогти учасникам стати більш ефективними та успішними у своїй професійній діяльності, підвищити рівень психологічної обізнаності.

**Обладнання:** ватман з зображенням логічних рівнів Р.Ділтса та



роздатковий матеріал для проведення вправи, маркери.

**Хід вправи.** Вправа проходить у два етапи. На першому етапі тренер робить інформаційне повідомлення про піраміду логічних рівнів Р.Ділтса. та відповідає на запитання групи, робить необхідні пояснення та уточнення.

На другому етапі проводиться практична вправа з роздатковим матеріалом за інструкцією тренера. У фіналі підводяться підсумки вправи, аналізуються враження учасників.

**Повідомлення тренера.** Один з ефективних інструментів усвідомлення власних цілей – це логічні рівні сформульовані Робертом Ділтсом. За допомогою цього інструменту можна зрозуміти, які саме зміни необхідно здійснити, де і коли почати взаємодіяти з собою і оточуючими, щоб покращити якість професійної діяльності. *Дана модель, має чітку структуру, яка складається з 6 послідовних рівнів.*

При знайомстві з логічними рівнями приходить на думку відома властивість – розкласти все по поличках. У моделі Р. Ділтса увага приділяється і самій системі розташування поличок (рівнів), і того, що і де лежить. Подібне знання виявляється дуже корисним на практиці. Почнемо знизу вгору.

1. *Рівень оточення* включає в себе специфічні зовнішні умови, в яких мають місце ваша поведінка і взаємодії", – вводить визначення автор моделі. Все, що може бути виражено словами щодо цього рівня, відповідає на запитання популярної телепрограми: "Що? Де ? Коли ?" та інші аналогічні питання, наприклад: "З ким ? У кого?". По суті свій рівень оточення описує деяку територію, середовище проживання людини.

2. *Рівень поведінки, дій.* Енциклопедичний словник визначає поведінку як "притаманне живим істотам взаємодія з навколишнім середовищем, що включає їх рухову активність і орієнтацію по відношенню до цього середовища". Таким чином, цей рівень, що відповідає на питання "Що робить?", присвячений інформації про зміни і рухах. Лінгвістично цей рівень виражається різними дієсловами.

Тут неявно присутня швидкість як показник руху. Я ходжу – одна швидкість. Я бігаю – інша швидкість. Я мчу щодуху – третя швидкість. На цьому рівні час – уже не додаткова координата, а міра змін. Виходить, що рівень дії відповідає завданням, схожим на ті, що ставить перед собою кінематика – розділ теоретичної механіки, де вивчається тільки механічний рух тіл без аналізу визначальних цей рух умов і причин. Умови і причини рухів слід шукати на рівні здібностей.

3. Рівень здібностей. Здібності за енциклопедичним словником – це "індивідуальні особливості особистості, що є суб'єктивними умовами успішного здійснення певного роду діяльності". Багато що в нашій поведінці відбувається з "ментальної карти" та інших внутрішніх процесів, чії ресурси знаходяться всередині нашого розуму. Це рівень досвіду, який стоїть за безпосереднім сприйняттям оточення", - визначає Р. Ділтс зміст даного рівня.

На цьому рівні інтегруються різні алгоритми та стратегії, які стоять за поведінкою і відповідають на питання "Як?". Сюди ж відносяться різні стани, що є ресурсами при здійсненні стратегій. Здібності зумовлюють вибір поведінки, свого роду – внутрішні сили нашої поведінки, джерела руху.

4. *Переконання. Цінності.* Це те, про що людина говорить, коли відповідає на питання «чому вона це зробила?». Це глибокий рівень, що структурує весь досвід людини, визначає пред'явлення його як особистості. Вони формуються під впливом різних факторів: родина, школа, культуральні особливості. Формуються до певного вікового періоду, рідко змінюються радикально. Саме на цьому рівні розташовуються позитивні наміри навіть деструктивної поведінки. Зміна переконань призводить до значних змін у структурі нижчих рівнів.

Як повідомляє енциклопедичний словник, цінність – позитивна чи негативна значимість об'єктів навколишнього світу для людини, соціальної групи, суспільства в цілому, визначається не їх властивостями самими по собі, а їх залученістю в сферу людської життєдіяльності, інтересів і потреб, соціальних відносин.

Саме значимість є ключем для розуміння рівня, що відповідає на питання "Чому це так важливо?" Цінності подібні фундаменту особистісного досвіду. Вони зв'язуються між собою переконаннями. Вся конструкція в цілому утворює цоколь будинку, яке називається ідентичністю.

5. *Рівень ідентичності* зводить систему переконань і цінностей в самовідчуття. Рівень ідентичності вказує, з якою особистісною роллю або самовідчуттям пов'язана проблема чи результат: "Які переконання, цінності, здібності і поведінка асоціюються з різними ролями? Заради чого даються унікальні імена? Заради чого визначаються унікальні цілісності? Заради чого обирається та чи інша роль? Відповідь лежить на вищих логічних рівнях.

6. *Рівень місії і трансмісії* Роберт Ділтс поєднує в єдиний рівень "Spiritual", який можна перекласти і як "духовний": "Врешті-решт, є рівень, що включає те, що, як правило, стосується духовного досвіду. Це відноситься до вашого відчуття чогось, що виходить за ваше особисте бачення себе самого і включає ваше бачення великих систем цінностей, переконань, думок, дій або відчуттів ... Цей рівень ставиться до того, що може бути баченням або "духом" особистості, групи або організації".

На практиці з "духовного" рівня виділяється особливий самостійний логічний рівень. Він носить назву "Місія". Визначення не точно, а, швидше метафорично прояснює суть досвіду, зібраного на даному рівні. Це стратегічний рівень, що відповідає на питання: "Навіщо? Заради чого? У чому сенс?".

Відповіді на стратегічні питання на рівні місії дозволяють відібрати досвід, необхідний для здійснення місії, – починаючи від необхідних ролей і закінчуючи конкретним, що сенсорно перевіряється оточенням. Якщо продовжувати метафору, то рівень місії відкриває рівні філософського і метафізичного досвіду, що стосується систем, більших, ніж окрема особистість або ідентичність.

### **Другий етап вправи.**

*Завдання учасникам.* 1. Підготуйте фізичний простір для кожного з шести

логічних рівнів ( розташуйте на підлозі аркуші паперу )

2. Визначте значущі для вас контексти, які мають пряме відношення до досягнення вашої мети.

3. Зробіть крок на лист «оточення» і дайте відповідь на питання: «Які значущі для досягнення вашої мети люди і речі вже є у вашому оточенні?»

4. Зробіть крок на лист «поведінка» і дайте відповідь на питання: «Які важливі для вашої мети типи поведінки ви вже використовуєте в даному оточенні зі значимими людьми і речами?»

5. Зробіть крок на лист «здібності» і дайте відповідь на питання: «Які здібності підтримують ці види поведінки в даному оточенні?»

6. Зробіть крок на лист «цінності / переконання» і дайте відповідь на питання: «Чому ви використовуєте саме ці здібності для виконання цих дій ? Які переконання і цінності визначають ваші здібності, які підтримують дані види поведінки в даних контекстах?»

7. Зробіть крок на лист «ідентифікація» і дайте відповідь на питання: «Хто ви такий і чому зберігаєте ці цінності і переконання? Чим ви відрізняєтеся по суті від інших людей, володіючи такими здібностями, які призводять до даної поведінки в даному оточенні?» Можна використовувати метафору для вираження особистісної своєрідності.

8. Перш ніж зробити крок на лист «місія / духовність», уявіть себе якомога більш детально в майбутньому, де ви повністю реалізували свою мету. Опишіть свій образ, своє бачення світу, частиною якого є ви самі. Потім зробіть крок на цей лист і відчуйте себе володарем всіма ресурсами, які були потрібні для реалізації вашої мети. Відчуйте себе духовною істотою, частиною Всесвіту.

9. Запам'ятайте свій стан, відповідний вашому почуттю місії. Підтримуючи цей стан, йдіть назад крок за кроком, до «самоідентифікації», «цінностей / переконань», «здібностей», «поведінки й оточення». По мірі того, як ви привносите усвідомлення власної місії і свій образ в кожний з просторів, зверніть увагу на додавання на кожному логічному рівні, яке

важливо було б зробити для найшвидшого досягнення своєї мети.

10. Просуваючись від рівня «місії» до «оточення» важливо зберігати супідрядність всіх логічних рівнів з вашою місією: який ваш образ, «ідентичність» буде більш повно відповідати даній місії? І т.д.

**Нотатки для тренера:** практичну частину вправи кожен учасник може виконувати у своєму зошиті, віртуально виконуючи кроки від одного рівня до іншого.

Вправа потребує від тренера професійного досвіду та ґрунтовного володіння теоретичним матеріалом.

## Література

1. Акбиева З.С. Психология карьеры и профессионально-релевантное поведение специалиста / З.С. Акбиева, О.П. Терновская, Л.Б. Шнейдер. – М. : Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; Воронеж: МОДЭК, 2008.
2. Александров Д.О. Становлення особистості працівника органів внутрішніх справ : Монографія / Д.О. Александров. – К. : ВАДЕКС, 2014. – 307с.
3. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач – М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; Воронеж: МОДЭК, 2004. – 347с.
4. Барко В. І. Розвиток комунікативних умінь керівників міліції та вирішення конфліктів (психолого-педагогічний аспект). Навчальний посібник / Барко В. І., Ірхін Ю. Б., Підюков П. П. – К. : Київський юридичний інститут, 2005. – 120 с.
5. Дженераьян С.Т. Психология профессионального самосознания / С.Т. Дженераьян. – Изд-во Южного федерального ун-та, 2008. – 239 с.
6. Кудерміна О.І. Психологія особи як суб'єкта правоохоронної діяльності / О. І. Кудерміна. – Чернівці : Наші книги, 2012 . – 415 с.
7. Левенець О. А. Тренінг інформаційно-пошукових умінь працівників органів внутрішніх справ : навчально-методичний посібник / О. А. Левенець. – Черкаси : Вид. Чабаненко Ю., 2008. – 154 с.
8. Максименко С. Д. Генезис существования личности / С. Д. Максименко. – К. : КММ, 2006. – 240 с.
9. Мороз Л. І. Основи професійно психологічного тренінгу у запитаннях і відповідях / Л. І. Мороз – Київ 2004 г. С.30 – 31; 3 – 5.

10. Мороз Л.І. Теоретичні засади та організація психологічного тренінгу в органах внутрішніх справ: (Монографія) / Л. І. Мороз – К.: Вид. ПАЛИВОДА А.В., 2005. – 236 с.
11. Мороз Л. І. Встановлення психологічного контакту працівниками органів внутрішніх справ при спілкуванні з різними категоріями громадян / Мороз Л. І., Яковенко С. І. // Практична психологія та соціальна робота. – 2005. – № 11. – С. 11– 18.
12. Рибалка В. В. Методологічні засади розвитку психологічної культури особистості майбутнього професіонала / В. В. Рибалка // Теоретико-методологічні проблеми розвитку особистості в системі неперервної освіти : Матеріали методологічного семінару АПН України 16 грудня 2004 року / За ред. академіка С. Д. Максименка – К., 2005. – С. 564 – 568.
13. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції. Професійно-психологічна підготовка працівників оперативних підрозділів. Ч.1:Навч.-метод.посібник / за заг.ред. Я.Ю.Кондратьєва / Д.О.Александров, В.Г.Андросюк, Л.І.Казміренко та ін. – К.:НАВСУ,2003. –124с.
14. Рикель А. М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Часть 1 [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2011. N 2(16). URL: <http://psystudy.ru>).
15. Филонов Л. Б. Тренинги делового общения сотрудников органов внутренних дел с различными категориями граждан / Л. Б. Филонов. – М. : Наука, 1993. – 86 с.
16. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: учеб. пособие / Л.Б. Шнейдер – М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та, 2004. – 307с.