

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА ТА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

кафедра суспільних дисциплін

Карплюк Ірина Юріївна

**Формування стресостійкості у військовослужбовців
засобами тренінгу**

робота на здобуття II (магістерського) рівня вищої освіти
за спеціальністю 053 «Психологія»

Науковий керівник

Доктор психологічних наук, професор

Ставицький О.О.

Кількість балів _____

Оцінка ЕКТС _____

Рівне - 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ	
СТРЕСОСТІЙКОСТІ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ.....	7
1.1. Основні підходи у вивченні проблеми стійкості особистості до стресу в сучасній психологічній науці.....	7
1.2. Психологічна підготовка військовослужбовців до професійної діяльності	
Висновки до першого розділу.....	
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ТРЕНІНГУ У ФОРМУВАННІ	
СТРЕСОСТІЙКОСТІ В ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ	
2.1. Мета, зміст, визначення, структура тренінгу	
2.2. Організація психологічного тренінгу	
2.3. Особливості діяльності психолога при проведенні тренінгу	
Висновки до другого розділу	
РОЗДІЛ 3. ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ІНДИВІДУАЛЬНО-	
ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ	
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ	
3.1. Методика проведення тренінгу «Психологічна готовність особистості до службової діяльності»	
3.2. Методика проведення професійного психологічного тренінгу “Спокій та порядок”	
Висновки до третього розділу.....	
ВИСНОВКИ.....	
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	
ДОДАТКИ.....	

ВСТУП

Актуальність теми.

Сучасне розуміння стресостійкості передбачає зосередження не лише на функції забезпечення фізичного виживання особи в екстремальних умовах, а й на функції збереження більш широкого функціонування особистості, фахівця

– здатності ефективно і професійно діяти. Коли стресостійкість тлумачать як здатність до адаптації і вміння керувати власними ресурсами для збереження ефективності діяльності, застосовують термін “життєстійкість” (S. Maddi).

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

Діяльність військовослужбовців здійснюється в умовах, складовим і важливим аспектом яких об'єктивно виступає психологічна реальність. Військовослужбовець не тільки повинен бути правим, йому треба домагатися розуміння, справедливості і гуманності його вимог, підвищення престижу норм права і власної діяльності.

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

Вміння розібратися у всій гамі психологічних відтінків і залежностей своєї служби характеризують рівень професійної майстерності військовослужбовця. Однак професійно-психологічна підготовка військовослужбовця до подолання психологічних труднощів не стала поки ще повсякденним явищем. Недостатня професійно-психологічна підготовка військовослужбовця виступає хронічно болючою вадою його професійної майстерності та діяльності. Коли військовослужбовець безпорадний в аналізі та регулюванні власних вчинків (а на нього тисне тягар відповідальності за виконання службово-бойових завдань), він потрапляє в ситуацію, яка підштовхує його до використання неправомірних силових методів. Відсутність належної професійно-психологічної підготовки - одна з важливих причин людської глухоти та бездушності, невичерпне джерело черствості, формалізму, гіпертрофованої владності, порушень законності та серйозних професійних прорахунків

Проблема стресу і стресостійкості особистості традиційно викликає неабиякий інтерес учених і практиків, пов'язує між собою багато фундаментальних та прикладних досліджень. Значний науковий досвід вивчення проблеми боротьби зі стресами накопичено за кордоном М. Wundt, W. James, W. B. Cannon, H. Selye, E. Gellhorn, G. N. Loofbourrow, P. Fraisse, T. Cox, R. Lazarus, J. C. Coyne, J. R. P. French, W. Rodgers, S. Cobb, R. Launier, J. W. Mason, J. R. McGrath та ін.). Постійно зростає інтерес до дослідження проблеми стресу і стресостійкості у вітчизняній науці. Зазначеною проблематикою займалися такі відомі психологи, як Н. Є. Водоп'янова, П. Д. Горізонтов, П. Б. Зільberman, Л. О. Китаєв-Смик, А. Б. Леонова, В. Л. Марішук, В. І. Медведєв, Н. І. Наєнко, Р. С. Нємов, Ю. С. Савенко, В. В. Суворова та інші.

Однак, незважаючи на наявність значної кількості праць, які розкривають психологічні проблеми стресу і стресостійкості фахівців ризиконебезпечних професій (В. О. Бодров, В. М. Корольчук,

В. О. Лефтеров, А. Г. Маклаков, С. М. Миронець, Є. М. Потапчук, І. І. Приходько, О. М. Столяренко, С. І. Яковенко, О. В. Тімченко й ін.), залишається чимало недостатньо досліджених питань, що пов'язані з пошуком доступних ресурсів формування стресостійкості цих фахівців та активізації необхідних ресурсів у процесі їх професійної психологічної підготовки.

Якісно підвищити рівень стресостійкості військовослужбовців допоможуть тренінгові технології.

Недостатня розробленість у педагогічній науці та практиці, наявні суперечності обумовили вибір теми дослідження – **«Формування стресостійкості у військовослужбовців засобами тренінгу»**

Мета дослідження – на основі теоретичного аналізу досліджуваної проблеми та вивчення освітньої практики обґрунтувати, апробувати й експериментально перевірити вплив тренінгових технологій на формування особистості військовослужбовця

Відповідно до мети визначено такі **завдання дослідження**:

1. Здійснити аналіз проблеми формування стресостійкості військовослужбовця засобами тренінгу у вітчизняних і зарубіжних дослідженнях.
2. Розкрити сутність та види тренінгів для військовослужбовців.
3. Уточнити поняття «тренінг», «психологічний тренінг», «тренінгові технології».
4. Визначити вплив тренінгу на формування стресостійкості військовослужбовців.

Об'єкт дослідження – процес формування стресостійкості військовослужбовця.

Предмет дослідження – тренінг як засіб формування стресостійкості військовослужбовця.

Для досягнення мети та реалізації завдань дослідження використано комплекс **методів**: *теоретичні* – аналіз психолого-педагогічної,

філософської, науково-методичної літератури для визначення сутності, структури і змісту тренінгів для військовослужбовці; порівняння, систематизація, моделювання змісту тренінгу з метою формування особистості військовослужбовця; зіставлення результатів дослідження з метою розкриття особливостей досліджуваного феномену; *емпіричні* – психологічне спостереження, бесіда, анкетування, тестування, *статистичні* – кількісний та якісний аналіз результатів дослідження, що дало змогу здійснити об'єктивну діагностику та забезпечити їх достовірність.

Практичне значення отриманих результатів дослідження полягає у розробленні та практичній реалізації системи тренінгів з метою формування стресостійкості військовослужбовця. Матеріали та висновки дослідження можуть бути використані для подальшого удосконалення та використання у роботі з військовослужбовцями

Структура роботи. Магістерське дослідження складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури та додатків.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ СТРЕСОСТІЙКОСТІ В СУЧАСНІЙ ПСИХОЛОГІЧНІЙ НАУЦІ

1.1 Основні підходи у вивченні проблеми стійкості особистості до стресу в сучасній психологічній науці

Сьогодні проблема стресу у фахівців різних галузей професійної діяльності набуває дедалі більшої наукової і практичної актуальності у зв'язку з постійним зростанням соціальної, економічної, екологічної, техногенної, особистісної екстремальності життя людей, а також через істотні зміни змісту та умов праці у представників багатьох професій. Зростає кількість можливих екстремальних ситуацій, підвищується професійна і особиста відповідальність за результати діяльності та її наслідки.

Проблема стресу, по суті, є дуже давньою, однак наукове усвідомлення її актуалізувалося останніми десятиліттями, що знаходить своє відображення, як у розвитку сучасної науки про людину, так і у прагненні до задоволення значущих потреб суспільства.

Засновником учення про стрес, як відомо, є канадський учений Ганс Сельє (Hans Hugo Bruno Selye) [15]. 4 липня 1936 р. в англійському журналі “Nature” був опублікований його лист в редакцію під назвою “Синдром, що викликається різними пошкоджуючими агентами», в якому наводилися дані про стандартні реакції організму на дію різних хвороботворних агентів. Це повідомлення започаткувало вчення про стрес. Як писав Г. Сельє, слово “стрес” прийшло в англійську мову із старофранцузької і спочатку вимовлялося як “дистрес”.

Фізіологічні аспекти стресу вперше було висвітлено W. B. Cannon [37]

– засновником гомеостазу і вчення про роль симпатoadреналінової системи у мобілізації функцій організму для боротьби за існування. Провідне місце у

підтриманні гомеостазу та у взаємодії організму з оточуючим середовищем належить, за W. B. Cannon, центральній нервовій системі – головній регулюючій системі організму людини, що активно бере участь у всіх процесах адаптації до несприятливих факторів середовища.

Так, механізми адаптації організму до несприятливих факторів вивчали у своїх працях такі вчені, як В. А. Абабков, Л. І. Анциферова, В. А. Бодров, В. М. Васильєв, Л. О. Китаєв-Смик, В. М. Крайнюк, Р. С. Лазарус, В. Д. Небиліцин, W. B. Cannon та ін. . Вони внесли значний вклад у вивчення механізмів стресу, відзначаючи найважливішу роль нервової системи у формуванні адаптивних реакцій організму в умовах стресу.

Утім, учення про стрес набуло досить широкої популярності, а дослідження проводилися систематично. Г. Сельє та його колеги стосовно проблеми стресу опублікували понад дві тисячі праць. При цьому поняття “стрес” трактується Г. Сельє по-різному. Якщо у перших працях під стресом розуміється сукупність усіх неспецифічних змін, що виникають в організмі під впливом будь-яких сильних впливів і супроводжуються перебудовою захисних систем організму, то у більш пізніх працях стрес визначається як неспецифічна реакція організму на будь-які вимоги до нього. Однак частіше під стресом розуміють реакції організму саме на негативний вплив зовнішнього середовища, що відбивається у визначеннях, які дають цьому феномену різні дослідники [9]. Так, на думку Л. М. Митіної, стрес є функціональним станом організму, що виникає в результаті зовнішнього негативного впливу на його психічні функції, нервові процеси або діяльність периферичних органів [19]. За визначенням А. Г. Маклакова, стрес є загальною адаптивною реакцією організму, яка розвивається у відповідь на загрозу порушення гомеостазу [10].

Великий вклад у розробку досліджень стресу вніс R. Lazarus. Він висунув концепцію, згідно з якою розмежовуються фізіологічний стрес, що пов'язаний із впливом реального фізичного подразника, і психічний

(емоційний) стрес, пов'язаний з оцінкою людиною (на основі індивідуальних знань та досвіду) ситуації як загрозової, важкої. Однак такий поділ теж є досить умовним, тому що у фізіологічному стресі завжди є елементи психічного, а в момент психічного стресу не можуть не відбуватися фізіологічні зміни. Що стосується понять “психічний стрес” та “емоційний стрес”, то вони часто використовуються як рівнозначні, оскільки всі вчені визнають, що основною причиною психічного (психологічного) стресу є емоційне збудження.

Як зауважив В. Л. Марищук, найменування стресу (емоційний, бойовий, авіаційний, навчальний, спортивний, виробничий тощо) визначається змістовим наповненням стрес-фактора. Емоціогенний вплив викликає емоційний стрес, спортивні навантаження – спортивний стрес, фактори бою можуть викликати бойовий стрес і т. д. Утім, стресом, на думку В. Л. Марищука, можна називати тільки такий стан, який характеризується значним викидом стероїдних гормонів. При цьому будь-який стрес є фізіологічним, тому що супроводжується різними фізіологічними реакціями, і завжди емоційним, тому що супроводжується відповідними емоційними переживаннями [13].

На думку Л. Леві, емоційний стрес можна розглядати як ділянку своєрідного континууму емоційних станів, в якому зрушення фізіологічного гомеостазу є найнижчими в умовах повної байдужості [6].

Л. О. Китаєв-Смик вважає, що емоційний стрес охоплює первинні емоційні психічні реакції, що виникають за критичних психологічних впливів, емоційно-психічні синдроми, які породжені тілесними ушкодженнями, афективні реакції при стресі та фізіологічні механізми, що лежать в їх основі.

Іноді змішують поняття “психічний стрес”, “емоційний стрес” та “емоційний стан”. Так, А. Г. Маклаков відносить стрес до одного з емоційних станів, а головною особливістю стресу вважає його нестійкість, що суперечить базовому положенню Г. Сельє про тривалий і досить стійкий

характер стресу.

О. Л. Рудаков визначає стрес як “стан, в якому особистість виявляється в умовах, що перешкоджають її само актуалізації”. Загальна тенденція у цих двох визначеннях, таким чином, полягає в запереченні неспецифічності ситуацій, що породжують стрес [15].

Унаслідок великої кількості трактувань поняття “стрес”, перевантаженості його медико-біологічними та односторонніми психологічними уявленнями П. Б. Зільberman замість терміна “стрес” вводить інший – “психічна напруженість”. Цей термін вільний від негативних асоціацій і вказує на необхідність вивчення саме психологічного функціонування людини у складних умовах [25].

О. М. Столяренко виділяє чотири види психологічного стресу, що розрізняються за інтенсивністю і впливом на людину:

- 1) оптимальна сприятлива для людини та її життєдіяльності неспецифічна активність психіки – психологічний евстрес;
- 2) інтенсивна, напружена, часто виникає в екстремальних ситуаціях значної складності неспецифічна активність психіки, неоднозначно позначається на людях – психологічний екстрес;
- 3) гранично інтенсивна (для конкретної особистості) психологічна активність, що недостатньо ефективно використовує резерви психіки і несприятливо позначається на поведінці людей, – психологічний дистрес;
- 4) надінтенсивна неспецифічна активність психіки, нестерпна для значної кількості людей, що руйнує їх нормальну психічну діяльність і поведінку – психологічний гіперстрес.

На сьогодні немає єдиного підходу до вивчення стресу. На основі аналізу наявних думок і розбіжностей стосовно цього питання А. Б. Леоновою [47] виокремлено три основні підходи до вивчення стресу.

Екологічний підхід. Його представники розуміють стрес як результат взаємодії людини з оточуючим середовищем і уточнюють його специфіку в контексті професійної діяльності. Визнається, що професійний стрес виникає в результаті невідповідності вимог, які висуває до людини професійне середовище, тим ресурсам, якими вона володіє для успішного їх виконання. Цей підхід почав розвиватися наприкінці 60-х років, із початком проведення перших

систематичних досліджень якості життя і здоров'я професіоналів залежно від специфіки праці.

У концептуальних моделях С. В. Касла та Р. Wagг були виявлені ґрунтовні емпіричні результати щодо взаємодії особистості і середовища. Автори докладно вивчали структурно-змістові та динамічні характеристики стресогенних ситуацій, а також їх вплив на зниження ефективності професійної діяльності, порушення психічного і фізичного здоров'я працівників [54]. Дослідження в контексті екологічної парадигми дозволили розширити наукові уявлення щодо походження та наслідків психологічного стресу.

1. Транзактний підхід. Основні концептуальні положення цього підходу сформувалися в 70-х роках ХХ ст. і ґрунтуються на описовій моделі психологічного стресу, згадуваного раніше R. Lazarus [37]. Фокус інтересів зміщується від гомеостатичних моделей регуляції до процесуального аналізу індивідуально-психологічних чинників, які обумовлюють динаміку стресу. Центральне місце в цьому аналізі посідають індивідуальна значущість і суб'єктивна (когнітивна) оцінка ситуації, в якій у людини виникають проблеми, а також ті способи (або копінг-стратегії), за допомогою яких вона намагається подолати труднощі.

Найбільш відомою серед них є модель професійного стресу Т. Сох . Ця модель описує динамічний процес, що виникає за наявності у людини труднощів та у разі її спроб відреагувати їх. На думку автора цієї моделі, стрес – це індивідуальний феномен, що є результатом взаємодії між людиною і ситуацією, в якій вона перебуває. В основі моделі лежить взаємозв'язок чотирьох основних аспектів діючої особистості та оточуючого середовища: підтримка від зовнішнього середовища, вимоги зовнішнього середовища, а також особистісні ресурси людини та її внутрішні потреби й оцінки [18].

2. Регуляторний підхід. Психологічний стрес розуміється як особливий клас станів, що виникають унаслідок формування спеціальних механізмів регуляції діяльності у тяжких умовах. Цей підхід має давню історію й інтенсивно розвивається в концепції функціональних станів у працях низки вітчизняних і зарубіжних науковців (Л. О. Китаєв-Смик, А. Б. Леонова, В. І. Медведєв, М. Франкенхойзер та ін.) [15; 17]. Основним у цьому підході є

детальний аналіз зміни механізмів регуляції діяльності під впливом різних факторів, а також визначення їх “ціни” з точки зору внутрішніх витрат.

На думку А. Б. Леонової [27], усі наведені вище три підходи можна співвіднести в рамках створення єдиної методології вивчення психологічного стресу:

- екологічний підхід відповідає рівню мікроаналізу проявів стресу і дає цілісний опис факторів ризику в термінах причинно-наслідкових відносин;
- транзактний підхід спрямований на аналіз рівня проміжного опосередкування стресу індивідуально-психологічними особливостями людини та особистим досвідом подолання стресових ситуацій;
- регуляторний підхід реалізує рівень мікроаналізу виконання конкретних завдань та поведінкових актів, що відбивають специфіку психологічних механізмів адаптації до стресогенних умов.

Дослідження стресу є вихідною теоретичною базою для вивчення стресостійкості людини. Розроблення вичерпного визначення стресостійкості стикається з труднощами, характерними для будь-якого психологічного поняття.

Незважаючи на велику кількість наукових праць присвячених стійкості до стресу, на сьогодні й досі немає єдиного розуміння терміна “стресостійкість”

Так, Д. М. Ісаєв у своєму дослідженні емоційну стійкість визначає як системну якість особистості, що набувається індивідом і виявляється у напруженій діяльності, емоційні механізми якої отримують свою визначеність у структурі системи саморегуляції [49].

Як зауважує Д. Гринберг, емоційна стійкість індивіда виражається не в тому, що він припиняє переживати сильні емоції, а в тому, що ці емоції досягають оптимального ступеня інтенсивності [41].

Ряд дослідників стверджують, що емоційна стійкість значною мірою детермінується динамічними (інтенсивність, гнучкість, лабільність) та змістовими (види емоцій і почуттів, їх рівень) характеристиками емоційного процесу [36; 42; 48; 60; 72; 75]. Важливим фактором емоційної стійкості є утримання та рівень емоцій, почуттів, переживань в екстремальній обстановці [44].

О. О. Сиротін включає у визначення емоційної стійкості параметри, що характеризують нервову і фізичну витривалість, – здатність людини успішно вирішувати складні і відповідальні завдання в напруженій емоціогенній обстановці без значного негативного впливу останньої на самопочуття, здоров'я і подальшу працездатність людини [54].

Близьке за сутністю визначення стресостійкості з позицій теорії інтегральної індивідуальності В. С. Мерліна пропонує С. В. Суботін. Він визначає, що стресостійкість – це індивідуальна психологічна особливість, яка полягає у специфічному взаємозв'язку різнорівневих властивостей інтегральної індивідуальності, що забезпечує біологічний, фізіологічний та психологічний гомеостаз системи і приводить до оптимальної взаємодії суб'єкта з оточуючим середовищем в різних умовах життєдіяльності і діяльності [16].

Науковці В. О. Бодров, Н. М. Васягіна, О. В. Лозгачова [20; 21; 64] під стресостійкістю розуміють інтегративну властивість людини, що характеризується необхідним ступенем адаптації індивіда до впливу екстремальних факторів середовища і професійної діяльності; детермінується рівнем активації ресурсів організму і психіки індивіда; проявляється у показниках його функціонального стану і працездатності.

О. А. Баранов [15], також використовуючи термін “стресостійкість”, розуміє під ним інтегральну психологічну властивість людини як індивіда, особистості та суб'єкта діяльності, яка забезпечує внутрішній психофізіологічний гомеостаз і оптимізує взаємодію із зовнішніми емоціогенними умовами життєдіяльності. Відповідно до цього визначення стресостійкість може розглядатися як властивість, що впливає на результат діяльності, та характеристика, що забезпечує константність особистості як системи.

Проведений аналіз розуміння представниками сучасної психологічної науки поняття “стресостійкість” дозволяє виділити такі його основні визначальні характеристики:

- емоційна стійкість (В. Л. Марищук, О. О. Чернікова);
- якість, риса, властивість, що впливають на характер діяльності (К. К. Платонов, Є. О. Мілерян, С. М. Оя, О. О. Сиротін та ін.);

– інтегральна, комплексна характеристика, що включає різні психологічні, фізіологічні і поведінкові компоненти (Л. М. Аболін, Б. Х. Варданян, В. М. Корольчук, В. С. Суботін);

– здатність керувати своїми емоціями, зберігати високу працездатність, здійснювати складну або небезпечну діяльність без напруженості, незважаючи на емоціогенні впливи (К. К. Платонов, В. Л. Маріщук).

Утім, для визначення стресостійкості дослідники також використовують такі поняття, як “екстремальна стійкість”, “спеціальна психологічна стійкість” (О. М. Столяренко), “індивідуальна стійкість до стресу” (Б. Б. Величковський) [32; 59].

Розглядаючи поняття стійкості, О. М. Столяренко використовує термін “екстремальна стійкість”, зміст якого, на думку автора, ширший змісту психологічної стійкості і не може бути залежним тільки від психофізіологічної або емоційної стійкості. Екстремальна стійкість є системним продуктом стійкості всієї психічної діяльності, що вирішальною мірою залежить від базових, соціально детермінованих властивостей особистості [59]. Крім того, О. М. Столяренко оперує поняттям “спеціальна психологічна стійкість”, яке означає результат спеціального навчання, підготовки людини-спеціаліста до певних екстремальних ситуацій та підвищених психологічних навантажень.

Розглянуті види стійкості є специфічними, але всі вони ґрунтуються на двох твердженнях:

– стійкість – це здатність підтримувати оптимальну працездатність і ефективність діяльності в напружених ситуаціях;

– стійкість – здатність особистості зберігати оптимальний психічний стан у разі впливу негативних чинників.

Стійкість, у широкому розумінні, розглядають як функцію двохзмінних – зовнішньої та внутрішньої. Отже, можна припустити, що всі існуючі види стійкості є складовими компонентами такого цілісного явища, як психічна стійкість особистості, але характеризують його різні сторони.

У психологічній площині стійкість відображує функціональні характеристики професійно значущих психічних процесів, якостей і

властивостей особистості, а також ступінь адекватності психологічної системи діяльності вимогам конкретних професійних ситуацій. Виходячи з цього можна стверджувати, що стресостійкість є окремим випадком психічної стійкості, яка проявляється внаслідок дії стрес-факторів, і її специфічність визначатиметься конкретним видом діяльності.

1.2 Сучасні погляди до розуміння стресостійкості як складової психічного здоров'я

На сьогоднішній день у вітчизняній психологічній науці налічується обмежена кількість робіт, присвячених дослідженню даної проблеми. Зокрема, вивченням стресостійкості, як професійно важливої якості військовослужбовців, займалися О. Блінов, В. Корольчук, В. Крайнюк, З. Комар, С. Миронець, В. Осьодло, А. Неурова, В. Тімченко, О. Сафін й ін. Наслідком підвищеної стресогенності військової діяльності є те, що у багатьох воїнів, у тому числі і військовослужбовців, котрі воювали на сході України наявна підвищена тривожність, фрустрованість, дратівливість, втома, часті головні болі, безсоння, «синдром емоційного вигорання», депресії та ПТСР [1; 6; 7; 8; 12; 14; 23; 25].

Розглянемо емоційну і психологічну стійкість. Емоційна стійкість – це здатність керувати своїми емоціями, зберігати високу професійну працездатність, здійснювати складну чи небезпечну діяльність без напруження, не дивлячись на емоціогенні впливи. Щодо психологічної стійкості, то Л. Бучек [3] розглядає її як складну якість особистості, синтез окремих якостей і здібностей, складовими якої є здатність до особистісного зростання зі своєчасним та адекватним вирішенням внутрішньоособистісних конфліктів; розвинуту волюву регуляцію. Далі вказує, що психологічна стійкість є складною якістю особистості, в якій об'єднанні: *врівноваженість* (рівновага) – здатність утримувати рівень напруження, не виходячи за рамки прийнятого (не доводячи до стресу); *стійкість* – здатність протистояти труднощам, зберігати віру у ситуаціях фрустрації; *стабільність* (постійність) – постійний рівень настрою; *опірність* (резистентність) – здатністю

зберігати свободу поведінки і вибору зразку життя [3].

Отже, невід'ємною частиною психічного життя є **стійкість** в подоланні труднощів, збереження віри в себе, впевненості в себе, своїх можливостях, досконалість психічної саморегуляції, стійкий настрій.

Таким чином психологічна стійкість дозволяє протистояти життєвим труднощам, несприятливому тиску обставин, зберігати здоров'я та здатність до роботи в різних життєвих обставинах [3; 12].

Важливо звернути увагу на те, що при зниженні психічної стійкості збільшується ризик виникнення у людини психічної залежності: – хімічна залежність виникає при виході емоційних подій за рамки норми, їх дефіциті чи перенасиченні; акцентуована активність; інтеракційна залежність [14].

При несприятливих ситуаціях, коли людина не знаходить способів вирішення важкої ситуації, виникає нервово-психічна нестійкість, яка може служити підґрунтям для виникнення в людини різноманітних психічних розладів. Під поняттям «психічні розлади» слід розуміти розлади психічної діяльності, визнані такими згідно з чинною в Україні Міжнародною статистичною класифікацією хвороб, травм і причин смерті [4; 5].

Психологічний аналіз емоційної стійкості, нервово-психічної стійкості, психологічної стійкості, стресостійкості проводять сучасні науковці: В. Крайнюк, М. Корольчук, С. Миронець, В. Осьодло, Є. Потапчук, О. Сафін, О. Тімченко. Вони розглядають емоційну стійкість – як властивість, котра здатна забезпечувати високу продуктивність діяльності та цілеспрямованість. Емоційна стійкість полягає у прагненнях, спрямованих на досягнення поставленої мети, в умінні відстоювати справедливість, утвердження загальнолюдських норм моралі. Психологічну стійкість – розглядають як складну якість, в якій об'єднані: врівноваженість, постійність, опірність. Приміром, Миронець С. проводить паралель між психологічною стійкістю і психологічною надійністю, тобто надійність працівників ризиконебезпечних професій забезпечується психологічною стійкістю, як сталістю психічних процесів; стресостійкість – оберігає від дезінтеграції і різних розладів [8].

Проблема стресостійкості особистості до виконання завдань в складних та екстремальних умовах професійної діяльності вивчається дослідниками різних галузей наукових знань: В. Бодровим, О. Бліновим, М. Корольчуком, Г. Ложкіним, С. Максименком, І. Приходько, В. Осьодло, Н. Оніщенко, О. Сафіним, О. Тімченком, С. Яковенком і іншими авторами, проте її не можна вважати повністю вирішеною.

В останні роки дослідженню негативного впливу стресу на психічне здоров'я воїнів були у науковій та методичній площинах різні аспекти забезпечення стресостійкості, присвячені праці багатьох українських вчених, зокрема: О. Алещенком, В. Корольчуком, С. Миронцем, О. Сафіним, Є. Потапчуком та ін. [1; 8; 18; 20; 24]. Стресостійкість визначається сукупністю особистих якостей, що дають змогу людині переносити значні інтелектуальні, вольові та емоційні навантаження, зумовлені особливостями професійної діяльності, без особливих шкідливих наслідків для діяльності людей, що її оточують, і свого здоров'я [10].

Під терміном «стресостійкість» Т. Тімченко розуміє такі приватні складові, як емоційна стійкість, психологічна стійкість до стресу, стрес резистентність, фрустраційна толерантність. Термін «емоційна стійкість» використовується О. Черніковою у значенні деякої інтенсивності та якісних особливостей емоційного переживання [24].

Стресостійкість розглядають як інтегративне утворення особистості, яке проявляється у спроможності ефективно виконувати діяльність та котре здатне протистояти деструктивним емоційним станам в умовах виконання професійних завдань за призначенням А. Неурова та В. Осьодло [12].

Тим часом на сьогоднішній день налічується незначна кількість робіт, присвячених вивченню стресостійкості, що свідчить про недостатню увагу дослідників психологічної праці щодо розроблення даної проблеми. Проблема попередження професійних стресів і формуванню стресостійкості методами практичної психології, на жаль, часто залишається поза зоною розгляду.

Тому важливим чинником якісної життєдіяльності є стресостійкість, що розглядається як уміння долати труднощі, пригнічувати свої емоції, проявляючи витримку і такт, а також для збереження психічного здоров'я військовослужбовців.

На основі аналізу науково-психологічної літератури ми дійшли висновку, що під поняттям «психічне здоров'я військовослужбовця» слід розуміти таке функціонування психіки військовослужбовця, яке забезпечує його гармонійну взаємодію з навколишнім світом, адекватність поведінки, ефективність навчальної і службової діяльності та здійснення особистісного розвитку. Іншими словами, під цим поняттям слід розуміти стан душевного благополуччя військовослужбовця, який характеризується відсутністю хворобливих психічних проявів і забезпечує регуляцію поведінки та діяльності адекватну умовам оточуючої дійсності.

Однак, що стосується оцінки стану психічного здоров'я, то тут важливо звернути увагу на складність такого завдання. Військові дослідники з цього приводу зазначають, що межа між здоровою і психічно хворою людиною досить умовна і остаточно її визначити має право лише лікар-спеціаліст.

Адже його недосконалість з питань збереження психічного здоров'я негативно впливає на психіку десятків тисяч військовослужбовців різних військових та спеціальних формувань. Зберігати рівний настрій і внутрішню гармонію дозволяє стресостійкість військовослужбовців. Вона більш висока при позитивному образі Я, при відповідності особистісних домагань і досягнень; при збереженні сенсу життя й віри в досяжність поставлених цілей, при свідомій діяльності й поведінці; гарному фізичному здоров'ю, фізичній витривалості

1.3. Психологічні ресурси стресостійкості військовослужбовців

Специфіка повсякденної професійної діяльності працівників такого державного інституту, як органи охорони правопорядку, полягає у необхідності виконання службових обов'язків в умовах, що пов'язані із загостренням кримінальної обстановки, локальними бойовими діями, тероризмом, стихійними лихами тощо, у зв'язку з чим вони можуть бути віднесені до групи ризику щодо виникнення стресових станів.

Службово-бойова діяльність військовослужбовців підрозділів НГУ характеризується впливом значної кількості стресогенних факторів і висуває підвищені вимоги до стресостійкості та психологічних якостей особистості, що забезпечують ефективність виконання службових функцій в екстремальних умовах.

Проведені нами вивчення керівних документів з організації служби підрозділів з ЗСУ, опитування військовослужбовців цих підрозділів з метою виявлення стрес-факторів їх службово-бойової діяльності; спостереження за виконанням ними службово-бойових завдань за призначенням дозволили встановити, що особливостями службово-бойової діяльності військовослужбовців підрозділів є: сувора регламентованість дій особового складу та високий рівень відповідальності під час виконання посадових обов'язків; реальна фізична загроза життю та здоров'ю військовослужбовців; потенційна можливість зараження від інфекційними хворобами; велика ймовірність агресивного психологічного впливу з боку кримінального контингенту та осіб, які перебувають під охороною; висока ймовірність використання бойової зброї у ході виконання професійних обов'язків; невизначеність і динамічність обстановки несення служби; тривала відірваність від сімей; недостатнє матеріальне забезпечення та ін.

Таким чином, важливим аспектом дослідження проблеми стресостійкості, як професійно значущої якості військовослужбовців п, є пошук психологічних ресурсів, на підґрунті яких можна підвищувати стресостійкість, що сприятиме подоланню стресогенних ситуацій.

“Ресурс” є полідисциплінарним поняттям. На думку В. П. Зінченко, ресурсний підхід дає можливість у термінах однієї мови описати як вимоги, що висуваються зовнішнім середовищем, так внутрішні можливості системи задовольняти ці вимоги [46]. Науковець зазначає, що у психологічній науці найчастіше до ресурсів відносять фізіологічні та типологічні особливості особистості, когнітивні процеси та особистісні якості, соціальну підтримку, фінансове благополуччя, знання, навички та досвід, що набуваються. Крім того, навички оперування ресурсами у важких життєвих ситуаціях також можуть розглядатися як самостійні ресурси.

Традиційно психологічні ресурси розглядають у зв'язку з дослідженнями особистості, що проводяться в рамках гуманістичного напрямку в психології. Найважливіший у цьому розгляді аспект полягає у вивченні того, як люди справляються з важкими життєвими подіями, завдяки яким якостям і властивостям вони долають стреси. Так, Е. Fromm виділив три психологічні категорії, що позначаються як ресурси людини у подоланні важких життєвих ситуацій: надія – те, що забезпечує готовність до зустрічі з майбутнім, саморозвиток і бачення його перспектив; раціональна віра – усвідомлення безлічі можливостей і необхідності вчасно ці можливості виявити і використати; душевна сила (мужність) – здатність чинити опір спробам піддати небезпеці надію і віру та зруйнувати їх [53].

Г. Сельє запропонував розрізняти такі види адаптаційних ресурсів людського організму при стресі, як поверхова адаптаційна енергія та глибока адаптаційна енергія [45]. Поверхові ресурси організму активізуються у стресовій ситуації “на першу вимогу”, вони досить легко і швидко відновлюються (наприклад, після відпочинку, повноцінного сну та харчування, психофізичної релаксації тощо). Якщо поверхові адаптаційні ресурси відновлюються, то організм не потрапляє у стан передхвороби.

У сучасній психологічній науці проблемою ресурсів і функціональних резервів психіки в контексті теорії психологічного стресу займалися В. О. Бодров, S. Hobfoll, К. Муздибаєв, Н. Є. Водоп'янова, О. С. Старченкова,

Л. В. Куліков, О. Б. Рогозян та деякі інші науковці. Зокрема, В. О. Бодров під поняттям “ресурси” розуміє фізичні та духовні можливості людини, мобілізація яких забезпечує виконання її програми і способів (стратегій) поведінки для запобігання або купірування стресу [20].

У визначенні К. Муздибаєва ресурси індивіда – це життєві цінності, які утворюють реальний потенціал для подолання несприятливих життєвих подій [112]. Особливо автор зауважує те, що проста їх наявність забезпечує адаптивну функцію: надає впевненості людині, підтримує її самоідентичність, підкріплює самоповагу. Ресурси – це все те, що людина використовує, щоб задовольнити вимоги середовища. К. Муздибаєв виділяє два основних класи ресурсів: особистісні (психологічні) та середовищні (соціальні). Особистісні ресурси – це навички та здібності індивіда. Середовищні ресурси відображують доступність для особистості допомоги (інструментальної, моральної, емоційної тощо) в соціальному середовищі (з боку членів сім’ї, друзів, товаришів по службі) [32, с. 12].

Л. В. Куликов визначає ресурси стресостійкості як індивідуальні властивості і здібності, що забезпечують психологічну стійкість у стресових ситуаціях [32]. До найбільш вивчених психологічних ресурсів автор відносить: активну мотивацію подолання, ставлення до стресів як до можливості набуття особистого досвіду і можливості особистісного зростання; силу Я-концепції, самоповагу, самооцінку, відчуття власної значущості, “самодостатність”; активну життєву настанову; позитивність і раціональність мислення; емоційно-вольові якості; фізичні ресурси (стан здоров’я і ставлення до нього як до цінності).

До здібностей, що забезпечують стресостійкість, на думку автора належать такі: здібність контролювати ситуацію, використовувати методи і способи досягнення бажаних цілей, здібність до адаптації, здібність до перетворення ситуації, готовність до самозмінення, здібність до когнітивної структуризації та осмислення ситуації тощо.

У рамках ресурсної концепції стресу S. Hobfoll ресурси визначаються

як те, що є значущим для людини і допомагає їй адаптуватися у складних життєвих ситуаціях. Автор розглядає різні види ресурсів – як середовищних, так і особистісних. S. Hobfoll до ресурсів відносить:

- матеріальні об'єкти (дохід, будинок, транспорт, одяг, об'єктні фетиші) та нематеріальні (бажання, цілі);
- зовнішні (соціальна підтримка, сім'я, друзі, робота, соціальний статус) та внутрішні інтраперсональні змінні (самоповага, професійні вміння, оптимізм, самоконтроль, життєві цінності, система вірувань та ін.);
- психічні та фізичні стани;
- вольові, емоційні та енергетичні характеристики, які необхідні (прямо чи опосередковано) для виживання або збереження здоров'я у важких життєвих ситуаціях, або служать засобами досягнення особисто значущих цілей.

С. Ю. Візитова наголошує на тому, що збереження або підвищення стресостійкості пов'язане з пошуком певних психологічних ресурсів, які допомагають людині долати стресові ситуації: адаптаційні можливості, захисні механізми та адекватні стратегії подолання. За умови розумного уникнення ризиків і постійного розвитку власних ресурсів (психологічних, інтелектуальних, духовних, соціальних, фізичних тощо) людина здатна значно знизити ймовірність розвитку стресу та його негативних наслідків.

Із позицій когнітивно-поведінкового підходу копінг (“coping”) розглядається як сукупність когнітивних і поведінкових зусиль, що витрачаються індивідом для послаблення стресу, або як стабілізуючий фактор, який може допомогти людині підтримувати психосоціальну адаптацію протягом періодів стресу. У зв'язку з цим в аспекті когнітивно-поведінкового підходу репертуар конструктивних моделей долаючої поведінки може розглядатися як важливий ресурс стресостійкості особистості.

Термін “копінг” введено у 30-х роках ХХ ст. Н. Hartmann у зв'язку з необхідністю опису механізмів функціонування, так названої “вільної від

конфліктів зони Я” (conflict-free zone of ego). Вивчення копіngu було продовжено наступним поколінням дослідників психодинамічної теорії (Т. Kroeber, N. Haan, R. White, V. Vaillant). У 40 - 60-х роках ХХ ст. концепція подолання почала активно використовуватися в рамках вивчення механізмів стресу (R. Lazarus, S. Folkman), а також у зв’язку з розробленням ефективних способів терапії стресових станів, що викликані важкими захворюваннями (F. Cohen, R. Lazarus, В. Д. Тополянський, М. В. Струківська). Вивчення феномена подолання було також зумовлено необхідністю проведення ефективної корекції посттравматичних станів, викликаних стихійними лихами, екстремальними подіями (наприклад терористичними актами), несприятливими або незвичайними умовами життя.

R. Lazarus та S. Folkman розрізняють два глобальних типи подолання стресу. До першого типу належить проблемно-орієнтоване подолання (problem-oriented coping), пов’язане з розв’язанням стресової ситуації. До другого типу належить емоційно-орієнтоване подолання (emotion-oriented coping), яке “переважає в тому випадку, коли когнітивна оцінка говорить про те, що нічого неможливо вдіяти” [79, с. 9]. Обидва типи є спробами впоратися з вимогами проблеми або ситуації. У першому випадку мобілізуються ресурси поведінки; вони спрямовані на зміну проблеми, що викликала дистрес. У другому випадку мобілізуються ресурси для регулювання переживань стресу.

У вітчизняних дослідженнях подолання, в основному, вивчається у рамках аналізу психічних процесів, властивостей та функціональних станів людей, яких залучено до надміру відповідальних, шкідливих і небезпечних видів професійної діяльності.

У сучасній психологічній науці спроби виділити певні характеристики особистості та діапазон її ресурсів, що відповідають за успішне подолання та адаптацію, роблять представники Санкт-Петербурзької психологічної школи, де розробляється поняття “особистісний адаптаційний потенціал”, яке змістовно розкривається в рамках концепції адаптації. Так, А. Г. Маклаков

вважає здатність до адаптації індивідною й особистісною властивістю людини і розглядає її як процес і як властивість саморегульованої системи, що полягає у здатності пристосовуватися до мінливих зовнішніх умов. Психологічні характеристики людини, найбільш значущі для регуляції психічної діяльності і самого процесу адаптації, складають його особистісний адаптаційний потенціал, який включає:

- нервово-психічну стійкість, рівень розвитку якої забезпечує толерантність до стресу;
- самооцінку особистості, що є основою саморегуляції і впливає на ступінь адекватності сприйняття умов діяльності і своїх можливостей;
- відчуття соціальної підтримки, визначальне почуття власної значущості;
- рівень конфліктності особистості;
- досвід соціального спілкування [70].

Перераховані вище характеристики А. Г. Маклаков вважає значущими для оцінювання та прогнозування успішності адаптації до важких і екстремальних ситуацій, а також для оцінювання швидкості відновлювання психічної рівноваги.

Специфічною формою прояву особистісного потенціалу є подолання особистістю несприятливих умов її розвитку. Несприятливі умови можуть бути задані генетичними особливостями, соматичними захворюваннями, а також зовнішніми несприятливими умовами. Існують свідомо несприятливі умови для формування особистості, вони можуть дійсно фатально впливати на розвиток, але їх вплив можна опосередковано подолати, а прямий зв'язок буде розірвано введенням у цю систему факторів додаткових вимірів, насамперед, самодетермінації на основі особистісного потенціалу

Проведений аналіз досліджень свідчить про те, що в центрі уваги дослідників опиняються не тільки життєві труднощі, стреси, кризи і конфлікти, але також і ті психологічні резерви та ресурси особистості, які допомагають людині їх успішно долати. Останнім часом проблематика

психологічних ресурсів стресостійкості активно висвітлюється в літературі, починаючи з механізмів психологічного захисту та копінг-поведінки і закінчуючи такими поняттями, як “особистісний адаптаційний потенціал”, “особистісний потенціал” тощо.

Підсумовуючи, наведемо визначення психологічних ресурсів стресостійкості, яке дає Н. Є. Водоп'янова і яке відповідає нашій позиції стосовно сутності зазначеного феномена: це “внутрішні та зовнішні змінні, що сприяють психологічній стійкості в стресогенних ситуаціях; це емоційні, мотиваційні, когнітивні та поведінкові конструкти, які людина актуалізує для адаптації до стресогенних/стресових трудових і життєвих ситуацій”, це “засоби (інструменти), які використовуються нею для трансформації взаємодії зі стресогенною ситуацією” [35, с. 290].

Щодо питання про мотивацію у регуляції та забезпеченні стійкості до стресу, то на сьогодні у психологічній літературі представлено достатню кількість досліджень, які переконливо доводять положення про її провідну роль. У перших таких дослідженнях прагнули визначити, як депривація конкретної потреби призводить до формування стресу. Так, А. Н. Maslow зазначив, що депривація потреб більш низького рівня зумовлює неможливість задоволення потреб більш високого рівня [13; 206]. І напруження (стрес), породжуване блокуванням задоволення потреб, може слугувати стимулятором деструктивних процесів соціальної і, власне, психологічної адаптації особистості що, змінюючи мотивацію, можна збільшити (або зменшити) емоційну стійкість індивіда під час виконання ним тих же самих дій.

Д. В. Каширський розглядав вплив мотиваційної сфери на успішність адаптації до стресогенної ситуації опосередковано через внутрішній конфлікт. У процесі вивчення мотиваційно-потребової сфери підлітків із психологічними проблемами дослідник виявив пряму залежність між рівнем мотивації і розвитком внутрішньо особистісного конфлікту, який, як правило, спричиняв емоційну стрес-нестійкість [33]. По закінченні цього

дослідження Д. В. Каширським було висунуто гіпотезу про провідну роль мотиваційно-потребової сфери у формуванні стресостійкості.

В іншій групі досліджень психологи намагалися встановити, як безпосередньо особливості мотивації впливають на стійкість до стресу. Так, А. О. Реан визначив, що у респондентів з високим рівнем стійкості до стресу відзначається превалювання внутрішньої мотивації (мотивів самореалізації, задоволення від процесу і результату діяльності) над зовнішньою негативною мотивацією (мотивами уникнення покарання і невдачі).

Крім того, у сучасних дослідженнях сама мотивація розглядається не як однорідне явище, а як рівневе утворення, рівні якого мають різний регулюючий вплив на активність і різну стійкість до стресових впливів.

З урахуванням наведених вище результатів досліджень, які доводять провідну роль мотиваційно-потребової сфери у формуванні стресостійкості, а також з огляду на те, що різні рівні мотивації мають неоднаковий регулюючий вплив на стійкість до стресу, було сплановано наше емпіричне дослідження мотиваційних ресурсів стресостійкості.

Для діагностики мотиваційних ресурсів стресостійкості має використовуватися комплекс методик, які дозволять оцінити саме різні рівні мотивації стійкості до стресу. Індикаторами цих рівнів можуть слугувати показники потребового та смислового складників мотиваційної сфери, системи ставлення до себе, оточення і світу в цілому як прояву загальних мотивів, а також показники дієвості мотиваційної сфери особистості [18, 24, 25, 47, 53, 77].

Таким чином, дослідження психологічних ресурсів стресостійкості, а особливо мотиваційних, належать до числа актуальних і перспективних напрямів у сучасній психологічній науці. Це пов'язано із впливом на людей зростаючої кількості різноманітних стресогенних факторів, до яких належать природні зміни, зміни у соціальному житті і професійному середовищі. Особливо це стосується фахівців екстремального профілю діяльності. Уміння успішно справлятися зі станом стресу і зводити до мінімуму його негативний

вплив – це важлива навичка для кожного представника ризиконебезпечних професій. Для цього вкрай необхідними є знання психологічних ресурсів, можливість їх розвивати, використовувати й оперувати ними у процесі подолання стресу.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Проведений аналіз розуміння представниками сучасної психологічної науки поняття “стресостійкість” дозволив виділити такі його основні визначальні характеристики: емоційна стійкість; якість, риса, властивість, що впливають на характер діяльності; інтегральна, комплексна характеристика, що включає різні психологічні, фізіологічні та поведінкові компоненти; здатність керувати своїми емоціями, зберігати високу працездатність, здійснювати складну або небезпечну діяльність без напруженості, незважаючи на емоціогенні впливи. Найбільш всеохоплюючим є трактування стресостійкості як інтегративної властивості особистості, що характеризується такою взаємодією емоційних, інтелектуальних та мотиваційних компонентів психічної діяльності індивідуума, які забезпечують оптимальне успішне досягнення мети діяльності у складній емотивній обстановці.

Стресостійкість особистості має багаторівневу детермінацію і зумовлена як характеристиками навколишнього середовища, так і особистісними характеристиками людини. Визначальний вплив на її структуру чинить характер діяльності індивіда. Так, професійна діяльність фахівців екстремального профілю характеризується впливом значної кількості стресогенних факторів і висуває підвищені вимоги до стресостійкості та психологічних якостей особистості, що забезпечують ефективність діяльності в екстремальних умовах.

Важливим аспектом дослідження проблеми стійкості до стресу як професійно значущої якості фахівців екстремального профілю діяльності, до яких належать і військовослужбовці, є пошук психологічних ресурсів стресостійкості, можливість їх розвивати,

використовувати й оперувати ними для подолання стресу. До найбільш вивчених психологічних ресурсів відносять: мотивацію подолання, ставлення до стресів як до можливості набуття особистого досвіду і можливості особистісного зростання; силу Я-концепції, самоповагу, самооцінку, відчуття власної значущості, “самодостатність”; активну життєву настанову; позитивність і раціональність мислення; емоційно-вольові якості; стан здоров’я і ставлення до нього як до цінності.

На сьогодні у психологічній літературі представлено достатню кількість досліджень, які переконливо доводять провідну роль мотиваційної сфери у формуванні стресостійкості, а також свідчать про неоднаковий регулюючий вплив на стійкість до стресу різних рівнів мотивації. Саме ці положення були покладені в основу емпіричного дослідження мотиваційних ресурсів стресостійкості військовослужбовців. Індикаторами під час діагностики мотиваційних ресурсів стресостійкості можуть слугувати показники потребового та смислового складників мотиваційної сфери, системи ставлення до себе, оточення і світу в цілому, як прояву загальних мотивів, а також показники дієвості мотиваційної сфери особистості тощо.

Проведений аналіз засвідчив, що як до ключової характеристики стресостійкості доцільно звернутися до дослідження порівняно нової психологічної категорії – життєстійкості. Поняття життєстійкості використовується у контексті проблематики оволодіння стресовою ситуацією. У широкому розумінні життєстійкість – це міра здатності особистості витримувати стресову ситуацію, при цьому зберігати внутрішню збалансованість, не знижуючи успішності діяльності. Життєстійкість виникає у людини внаслідок особливого поєднання переконань, що дозволяють їй перетворювати проблемні ситуації у нові можливості. Ця система переконань дає змогу людині одночасно розвиватися, збагачувати свій потенціал і долати стреси, що зустрічаються на життєвому шляху. Життєстійкість відображує

психологічну живучість та розширену ефективність людини, а також є показником її психічного здоров'я.

Особливої цінності у дослідженні стресостійкості військовослужбовців категорія життєстійкості набуває завдяки тому, що в ній акцентується увага не тільки на здатності протистояти стресу, а й на здатності зберігати цілеспрямовану діяльність, не знижуючи її ефективності та зберігаючи здоров'я. Важливим є також той факт, що життєстійкість можливо розвивати і трансформувати у процесі життя людини, а отже її можна вдосконалювати й у військовослужбовців підрозділів у процесі професійної психологічної підготовки.

Аналіз основних підходів у вивченні проблеми стійкості особистості до стресу, пошук психологічних ресурсів, на основі яких можна підвищувати стресостійкість, визначення ключових характеристик стресостійкості дозволили конкретизувати її мотиваційні ресурси і перейти до їх безпосереднього дослідження на прикладі військовослужбовців.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГІВ ПРИ ФОРМУВАННІ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

2.1. Мета, зміст та структура тренінгу

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

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

Термін „тренінг” (від англ. „training”) використовується у таких значеннях: навчання, виховання, підготовка, тренування, дресирування. Аналіз загальних словниково-енциклопедичних, спеціальних навчальних і наукових видань, здійснений В.М. Синьовим і М.В. Клімовим [25] показує, що поняття „тренінг” ще не отримало чіткого визначення. Здебільшого у словниках та енциклопедіях це поняття зовсім відсутнє, або тлумачиться досить загально. Сучасного науково обґрунтованого визначення немає навіть у монографічних і навчальних виданнях, безпосередньо присвячених тренінгу. Українська радянська енциклопедія не містить слова „тренінг” в своєму тезаурусі. „Большой энциклопедический словарь” розглядає поняття тренінгу лише по відношенню до кінного спорту, як „систему вправ для коней, рідше: те ж саме, що тренування”. У свою чергу, поняття „тренування” визначається як „система вправ для отримання чи вдосконалення будь-яких навичок або вмінь”. Отже у цих визначеннях ключовими словами є „система” і „вправа”. Враховуючи іншомовне походження поняття «тренінг», а також те, що історія його виникнення, розвитку та розповсюдження спирається на переважно зарубіжний досвід,

правомірним є використання відповідних іноземних джерел.

«Оксфордський тлумачний словник» англійської мови визначає тренінг як «процес підготовки до спорту або роботи». Поняття «тренінг» певною мірою уточнюють спеціальні термінологічні словники та наукові видання. Наприклад, «Енциклопедичний соціологічний словник» визначає тренінг як спеціальний тренувальний режим; процес отримання навичок та вмінь у будь-якій сфері, а тренінг соціально-психологічний трактується як «... сукупність методів організації групової взаємодії з метою розвитку особистості і вдосконалення групових відносин». «Психотерапевтична енциклопедія» [38] тлумачить тренінг як сукупність психотерапевтичних, коригувальних і навчаючих методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання та саморегуляції, спілкування і міжперсональної взаємодії, комунікативних та професійних умінь.

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

Л.О. Петровська розглядає соціально-психологічний тренінг «як засіб впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних установок, умінь і досвіду в сфері міжособистісного спілкування», «засіб розвитку

компетентності в спілкуванні», «...засіб психологічного впливу» [27]. На її думку терміни «активна соціально-психологічна підготовка», „активне соціальне навчання”, „лабораторний тренінг”, „групи інтенсивного спілкування”, „групи відкритого спілкування”, „перцептивно-орієнтований тренінг”, „тренінг чутливості (сенситивності)” є еквівалентами соціально-психологічного тренінгу, мета якого – розвиток компетентності в спілкуванні, її комунікативної, інтерактивної перцептивної складових.

Г.О. Ковальов відносить соціально-психологічний тренінг до методів активного комплексного соціального навчання. Б.Д. Паригін відносить тренінг до методів групового консультування, описуючи їх як „активне групове навчання навичкам спілкування і життя у суспільстві взагалі: різновид навчання професійно корисним навичкам адаптації до нової соціальної ролі з відповідною корекцією „Я-концепції” і самооцінки”. М.В. Семилет ототожнює тренінг з навчальною грою: „Тренінги (навчальні ігри) є синтетичною антропотехнікою, яка об’єднує в собі навчальну та ігрову діяльність, що проходить в умовах моделювання різних ігрових ситуацій.

В.В. Нікандров вважає, що „психологічний тренінг – специфічна форма групової психологічної роботи з людьми, ключовою ідеєю якої є використання феномена взаємовпливів учасників (так званих горизонтальних зв’язків) для досягнення успіху в їх навчанні та особистісних змінах” [40, с. 24]. Вільям Шутц визначав тренінг, як спосіб встановлення стосунків між людьми, заснований на відвертості, чесності, впевненості в собі, почутті відповідальності перед собою, самоконтролі, увазі до почуттів і зосередженості на „тут і зараз” [56; с. 3]. Представники психодраматичної терапії визначають тренінг як „застосування поведінкового моделювання екзистенціальних реалій за допомогою рольових ігор” [67].

На наш погляд, найбільш загальне і водночас найбільш вдале визначення групового психологічного тренінгу запропоновано В.О. Лефтеровим. Він тлумачить тренінг як будь-яка спланована послідовність дій, призначена і направлена на те, щоб допомогти індивідові або групі

людей навчитися ефективно керувати собою, виконувати роботу або завдання [35].

В.О. Лефтеров визначив, що всі трактування і визначення тренінгу, мають право на існування, бо доповнюють і розширюють уявлення про таке унікальне явище і метод, форму і засіб, систему й образ поведінки та життя як тренінг. Нижче автором наведений узагальнений “портрет” тренінгу – різнопланові визначення, що найбільше відображають його природу і зміст (рис. 2.1) [35].



Рис. 1.2. Різноманітність визначень тренінгу

Основним методичним принципом і механізмом проведення тренінгів, на думку В.О. Лефтерова, є вплив на інтелектуальну, мотиваційну і поведінкову сфери особистості учасників через його емоційну сферу, за допомогою створення умов для отримання чуттєво-практичного досвіду вирішення професійних і психологічних проблем (рис. 2.2) [34].

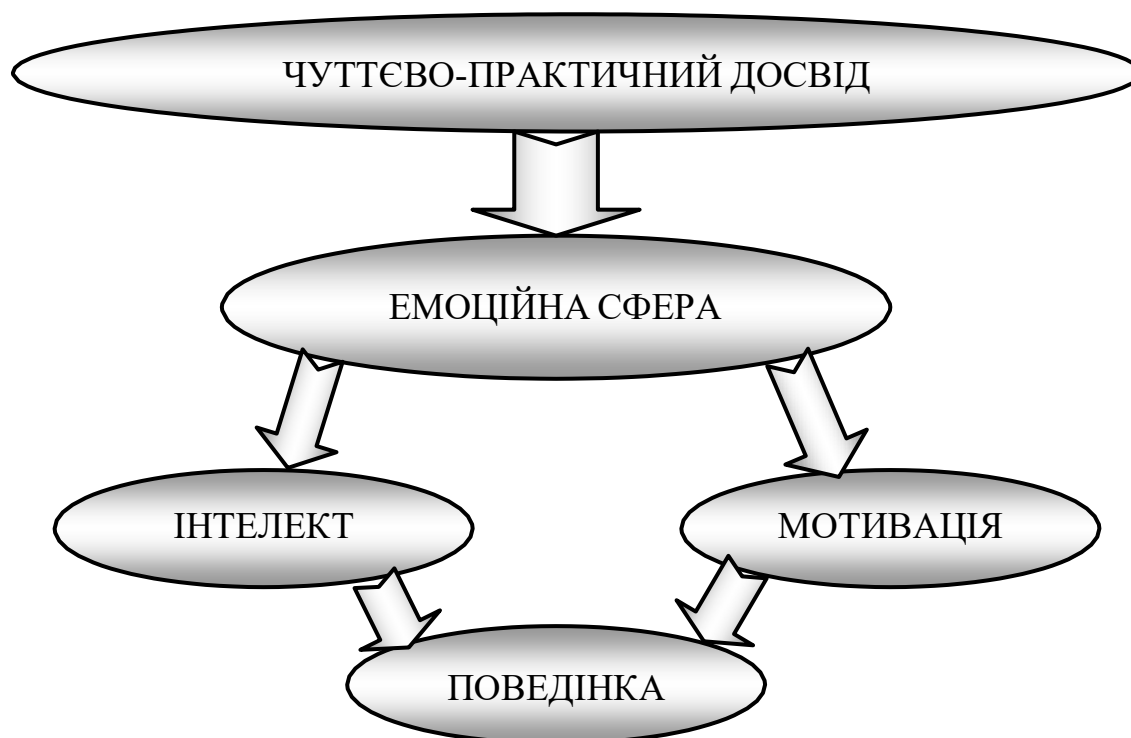


Рис. 2.2. Основний методичний принцип і механізм проведення тренінгу

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Фахівці з психологічного тренінгу [63] надають відомості про різноманітні форми тренінгової роботи за *особливостями контингенту учасників, кількістю учасників, тривалістю роботи: характером „входження”* в групу („відкриті” та „закриті” групи, тобто такі, в яких працюють одні й ті ж самі люди від початку до кінця роботи. й групи, склад яких постійно змінюється, як це властиве „групам зустрічей”).

При класифікації тренінгових груп К. Рудестам спирається на два параметри: керівна роль ведучого у функціонуванні групи та

співвідношення емоційного і раціонального начала в груповій роботі. Проте такий підхід, за умов інтенсивних змін у теорії та практиці тренінгової роботи, є дещо спрощеним. Розглянемо далі більш сучасні погляди на різновиди тренінгів [63]. *Психокоригуючий тренінг* – загальне визначення тренінгової роботи, спрямованої на змінювання психічної сфери людини, загальна мета якої – вдосконалення самосвідомості, поведінки або професійної діяльності людей або груп [72].

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

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

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

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

Індивідуальні форми тренінгу широко застосовуються у професійній підготовці. Тренування (зокрема, ідеомоторне й ідеаторне), психотехнічні вправи й рольові ігри створюють можливості для формування і зміцнення професійно важливих навичок і умінь на ґрунті нових знань та їх перенесення у професійну реальність.

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

Надалі ми розглянемо найбільш поширені види групового тренінгу.

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

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

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

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

групи і отримання організаційного ефекту, під яким розуміється спектр прогресивних зрушень у функціонуванні організації, представники якої брали участь у відповідному тренінгу.

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

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

Згідно з цією класифікацією до тренінгів інтрапсихічного спрямування можна віднести: т. „групи зустрічей”, гештальт-групи, групи трансактного аналізу, психоаналітичні групи, групи, що використовують психосинтез, групи арт-терапії. Ж. Годфруа зазначає: „якщо інтрапсихічна терапія передбачає вплив на сприйняття, думки і мотиви людини, то поведінкова прагне тільки змінити форми поведінки, які вважаються неадаптивними” [12]. Поведінковий тренінг базується на уявленні про те, що поведінка людини є результатом навчання, отже тренінг пропонує зразки більш ефективної поведінки. До тренінгів, орієнтованих на поведінкові уміння, відносяться Т-групи, групи тілесної та танцювальної терапії, групи тренінгу умінь, психодраматичні групи. У *тренінгу розвитку самосвідомості* досить успішно використовують прийоми тілесно орієнтованої терапії для подолання фізичної та психічної напруженості, для створення відчуття свободи, що, в свою чергу, сприяє активізації прихованих ресурсів особистісного зростання, кращому контакту з реальністю.

У *тренінгу ефективної комунікації* успішно застосовуються методи нейролінгвістичного програмування (НЛП). Як відомо, засновники НЛП Р. Бендлер і Дж. Гріндер [10] однією з головних відмінностей НЛП

вважали „технологічність” опрацьованих технік, акцент на процесуальних, структурних аспектах психічної діяльності, незалежно від змісту психічних явищ, на які вони спрямовані. Досліджуючи особливості практичної роботи видатних психотерапевтів, прибічники НЛП намагалися розробляти мета-моделі впливу на психіку, „очищені” від психологічної теорії, місце якої мали зайняти уявлення про нейрофізіологічні механізми взаємодії організму та довкілля, лінгвістичні засоби програмування поведінки людини. Згідно теорії НЛП поведінка людини залежить від суб’єктивної картини світу, репрезентованої за допомогою органів чуття та „ментальних” карт. Саме їх особливості варто брати до уваги та обирати як мішень впливу.

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

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

Підводячи підсумки цього підрозділу в контексті наших теоретико-методологічних підходів, вважаємо доцільним виокремити три головні напрямки розвитку тренінгових методів. Це:

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

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

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

При здійсненні психологічного супроводу військовослужбовців застосовують *професійний тренінг* – психологічна й просвітницька робота, яка проводиться з метою розвитку їх професійно значущих психологічних якостей або підвищення ефективності спільної професійної діяльності. Як правило, проводиться досвідченими практиками, які мало цікавляться теоретичними та методичними аспектами тренінгу.

2.2. Організація тренінгу при формуванні стресостійкості

Необхідність використання тренінгових технологій у професійно-психологічній підготовці військовослужбовців Національної гвардії України не викликає жодних сумнівів. Проте існує певна неузгодженість стосовно того, які засоби тренінгової роботи є провідними й визначають її успішність, і за якими критеріями їх оцінювати. Істотне значення для практиків мають науково обґрунтовані принципи створення ефективних тренінгових програм. Проте на сьогоднішній день загальноприйнятої системи принципів створення програм тренінгу не існує. Нами ці принципи розглядаються як основні вихідні положення, правила використання тренінгової технології, провідні ідеї, якими слід керуватися при організації та проведенні тренінгу.

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

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

Принцип належного комплектування тренінгової групи визначає її якісну та кількісну характеристики. Якісні параметри характеризують групу з огляду на стать, вік, деякі психічні властивості особистості, професійну належність, рівень посадової ієрархії. Кількісні – оптимальний склад групи для відтворення реальних професійних ситуацій, їх обговорення та рефлексії (орієнтовно 12-16 осіб).

Досвід провідних центрів тренінгу поліції (Великобританія, Німеччина) свідчить про необхідність створення спеціальних тренінгових класів, а також спеціальних кабінетів і полігонів, що відтворюють умови службово-бойової діяльності військовослужбовців, проведення інтенсивних тренінгових курсів тривалістю три-п'ять днів (до 1-го тижня). Важко сподіватися, що при існуючому рівні навантаження військовослужбовців буде можливим відволікати їх від безпосереднього виконання службових обов'язків на більш тривалий час. Це питання не буде стояти так гостро, якщо тренінги увійдуть у повсякденну практику підвищення кваліфікації військовослужбовців.

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

Принцип закритості означає, що група тренінгу працює постійно у тому самому складі; після того як робота групи розпочалася, нові учасники в групу не включаються. Якщо хтось з учасників пропускає декілька годин

занять, його можна, за згодою групи, допустити до подальшої роботи, однак для цього йому доведеться дізнатися про все, що сталося в групі за час його відсутності.

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

Принцип активності, зокрема, спирається на встановлену закономірність засвоєння людиною інформації: відомо, що запам'ятовується 10% інформації, сприйнятої на слух, 50% – сприйнятої за допомогою зорового каналу, і 90% – одержаної в процесі самостійної практичної діяльності.

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

Принцип дослідницької, творчої позиції учасників тренінгу пов'язаний з тим, що у ході тренінгу учасники групи усвідомлюють, самостійно продукують ідеї, закономірності, відшуковують альтернативи розв'язання проблем, а також, що особливо важливо, з'ясовують власні ресурси, можливості й особливості. Вони мають змогу експериментувати в широкому діапазоні ситуацій зі своєю поведінкою і учасниками групи. З цією метою у

тренінговій групі створюється креативне середовище, основними характеристиками якого виступають проблемність, невизначеність, прийняття тренером, а згодом і групою, поведінки кожного учасника.

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

Можна також виділити специфічні принципи другого порядку, характерні для окремих видів тренінгу (психологічного, соціально-психологічного й професійного, а також ППТ, який є синтезом попередніх трьох). Ці принципи подібні за змістом, але відрізняються за пріоритетністю, що повинно враховуватися при розробці тренінгових програм.

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

С.І. Макшанов виділяє три групи методичних засобів (технік), що

застосовуються в професійно орієнтованих програмах тренінгу. Це техніки представлення інформації (функції – засвоєння інформації); імітаційні техніки (функція – тренування в безпечних умовах); техніки створення реального середовища (функція – дії з реальними проблемами та ризиками). До засобів першої групи відносяться міні-лекції тренера, дискусії, презентації, систематизовані огляди, програмовані інструкції, груповий аналіз оцінок і самооцінок, техніки модерації (знаково-символічного відображення процесу і результатів роботи у тренінгу).

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

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

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

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

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

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

Рольові ігри служать свого роду дзеркалом для учасників і дають їм можливість побачити себе такими, якими їх бачать інші учасники тренінгу. Це стимулює людей аналізувати власну поведінку, формує навички оцінки позицій і потреб інших людей. Основний недолік, за який критикують рольові ігри, – це їх недостатня реалістичність.

Ефективність рольових ігор як методу навчання залежить від якості зворотного зв'язку. Зауваження, у процесі надання зворот нього зв'язку, повинні бути конструктивними, у іншому разі, вони шкідливі, позаяк знижують впевненість людей у собі і створюють бар'єри для навчання. Позитивні, коректні зауваження заохочують правильну поведінку, надають впевненості й вказують на конкретні професійно-психологічні якості та уміння, над якими потрібно працювати.

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

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

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

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

Організаційно-діяльнісна гра (ОДГ) переважно спрямована на моделювання діяльності з метою колективного вирішення складних

комплексних проблем управління. У 80-х роках минулого століття ОДГ досить плідно розробляла група методологів та ігротехніків, лідером яких був Г.П. Щедровицький [85].

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

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

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

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

2.3. Особливості діяльності психолога при організації тренінгу

Сьогодні досить поширена думка про те, що успіх роботи тренінгової групи визначається передусім системою вживаної психотехніки, завдань,

вправ. Іншими словами, принципове значення відводиться психологічному інструментарію, при цьому особистісні характеристики ведучого вважаються чимось вторинним. Проте це не зовсім так, і ефективність тренінгу багато в чому залежить від особистості тренера, від його уміння створити в групі атмосферу емпатії, щирості, саморозкриття, теплі взаємини між членами групи і ведучим. Психологічна аксіома свідчить: “Неможливо насильно привести до щастя, неможливо здійснювати особистісний розвиток ззовні щодо особистості”.

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

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

- автентичність як стрижнева якість особистості психолога та екзистенційна цінність;
- відкритість до власного досвіду як готовність приймати свої почуття та думки;
- толерантність до невизначеності, впевненість у собі, сміливість;
- прагнення до самопізнання та самовдосконалення. Відповідь на питання, як допомогти самовдосконаленню інших криється в ставленні

фахівця до самого себе, постійному особистісному зростанні як основі життєвої філософії; готовність брати на себе відповідальність за те, що відбувається під час тренінгу;

- гарне почуття „доброго” гумору (без сарказму та прихованої агресії);
- об’єктивність у ставленні до себе та інших;
- реалістичність у постановці цілей й розумінні меж власних можливостей.

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

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

Наведений перелік, звичайно, далеко не повний. Стосовно ведучих ППТ він мусить суттєво розширитися.

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

Передусім слід зазначити, що специфіка ППТ зумовлює необхідність поєднання в особі ведучого двох груп знань і умінь: професіонала у певній галузі практичної діяльності (наприклад, службово-бойової) і фахівця, який досконало володіє психолого-педагогічними знаннями, методикою проведення тренінгу. Досить часто тренери з психологічною освітою недостатньо знайомі з особливостями професійної діяльності військовослужбовців, а військовослужбовці не мають належної психолого-

педагогічної підготовки. Останнім у першу чергу бракує знань в галузях загальної психології, психології пізнавальної діяльності та психології особистості, вікової та педагогічної психології, психології малих груп, а також спеціальних навичок тренінгової роботи [46].

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

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

Не бажано задавати жорсткі параметри особистості професіонала, аби не підштовхнути учасників тренінгу до нівелювання власних індивідуальних відмінностей (ефект спрощення за аналогією з „шагреневою шкірою”). Отже, під час тренінгу не варто займатися „викоріненням небажаних” рис і властивостей учасників тренінгу. Краще звертати їхню увагу на унікальну можливість експериментувати в тренінговій ситуації, досліджувати власні здібності та обмеження, використовуючи зворотний зв’язок, необхідний для самопізнання. При цьому потрібно врахувати те, що у групах військовослужбовців через низький рівень експансивності учасників тренінгу, отримання зворотного зв’язку становить певні труднощі. Ця обставина змушує ведучого постійно використовувати ретельно підібрані вправи – криголами [46].

Під час тренінгу ведучий повинен насамперед дбати про формування та розвиток необхідних фахівцям навичок і умінь, з’ясування продуктивних

особистісних і професійних проявів, надання можливостей для апробування нових варіантів поведінки й способів професійної діяльності, стимулювання учасників тренінгу до усвідомлюваних конструктивних змін через адекватний зворотний зв'язок.

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

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

Для ведучого тренінгу характерне значне інтелектуальне, емоційне та фізичне навантаження, пов'язане з інтенсивним характером роботи і зусиллями, спрямованими на реалізацію методологічних принципів тренінгу. У першу чергу, це пов'язано з необхідністю постійного контролю процесів, що відбуваються в групі загалом і з окремими учасниками, зокрема, – необхідністю безпомилкового запам'ятовування інформації, що стосується ситуації тренінгу, поведінкових проявів і висловлювань учасників групи. У зв'язку з цим, при організації власної роботи, ведучий, серед інших змінних, орієнтується і на оптимальний для себе рівень навантаження, узагальненою

мірою якого може виступати кількість тренінгів у конкретний проміжок часу, які можуть бути проведені ведучими без шкоди для власного здоров'я та ефективності діяльності.

Психологи, які систематично проводять тренінги, відзначають, що для них оптимальна кількість тренінгів залежить від тривалості та складності програми, складу групи і загального стану працездатності. За даними Л.І. Мороз, більшість ведучих тренінгу (65%) вважають оптимальним для себе проведення однієї „тижневої” групи на місяць. Цю обставину вона пов'язує з необхідністю відновлення після інтенсивної діяльності, обумовленою постійною активністю впродовж 10 – 12 годин (12 – 14 для тренерів-початківців) на добу. На її думку, навантаження ведучого може складати 600- 800 академічних годин на рік. При можливості бажано вести груповий тренінг разом з партнером, у двох. При цьому варто відзначити, що спрацьована пара ведучих формується не один рік, її роз'єднувати не доцільно.

І. Хейлі (I. Haley, 1963) описав два стилі співпраці: 1) такий, що доповнює та 2) симетричний. Прикладом першого стилю ведення групи є спільна робота „головного тренера” та асистента. При симетричному стилі роботи обидва тренери є рівні за статусом.

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

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

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

проблем.

3. Якщо тренінг ведуть представники різних професій, завдяки міждисциплінарному підходу предмет тренінгу стає більш змістовним. Командна робота тренерів – корисна модель міжособистісних стосунків для учасників тренінгу.

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

5. Командна робота тренерів зменшує небезпеку „синдрому вигорання” особливо при напруженій та інтенсивній роботі, при проявах групової агресії, гальмує процес професійної деформації за умов адекватного реагування на критичні зауваження партнера при проведенні рефлексії після сесій та завершення тренінгу.

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

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

8. Робота добре спрацьованих тренерів як своєрідного дуету може викликати щось схоже на естетичного задоволення.

Разом з цим, робота в команді, потенційно, може викликати деякі проблеми.

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

результатів роботи.

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

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

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

До найбільш небажаних помилок відносяться такі:

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

До переліку типових помилок тренера, запропонованого К. Роджерсом, варто додати низку недоліків ведучих груп ППТ, які виділені Л.І. Мороз на

підставі вивчення вражень учасників тренінгу та експертної оцінки результатів впровадження тренінгових програм в органах і підрозділах внутрішніх справ України. Вони певною мірою залежать від професійної приналежності тренерів. Зокрема, досвідченим практикам часто бракує психолого-педагогічних знань, внаслідок чого їм притаманні такі помилки [46]:

- абсолютизація власного професійного досвіду, його невинуватене перенесення на роботу з представниками інших професійних груп, менторський тон у спілкуванні;
- неналежна увага до організаційної культури тренінгу. Тут має значення: вік, стать, зовнішність, стиль проведення тренінгу ведучим, місце проведення тренінгу і його обладнання, наявність технічних засобів навчання, роздаткового матеріалу, канцелярського приладдя, організація перерв тощо;
- невтручання у груповий процес при виникненні ситуацій, неприємних конкретним учасникам тренінгу (через нечутливість до інтрапсихічних феноменів);
- з іншого боку – придушення суперечок, які можуть призвести до розроблення групою конструктивних ідей, що виникає через абсолютизацію принципу єдиноначальності і зневіру у „колективному розумі”.

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

- недостатній рівень знань специфіки службово-бойової діяльності учасників ППТ;
- акцент під час тренінгу на опрацювання психологічних проблем учасників, що заважає досягненню головної мети – формування професійно важливих якостей особистості, відповідних навичок і умінь;
- прагнення до збереження позитивного ставлення учасників до тренінгу і самого ведучого всупереч поставленим цілям, уникання конфронтації;

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

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

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

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

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

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

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

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

Постановка запитань – риторичних, заохочуючи до самостійного мислення, „відкритих” чи „закритих”, з метою актуалізації почуттів,

отримання інформації (при роботі з очікуваннями), стимулювання зворотного зв'язку.

Активне слухання, базується на а бажанні зрозуміти іншого. Хороший тренер зосереджений на співрозмовнику, й чує тільки те, що насправді йому говорять, не привносячи в текст власні думки чи оцінки.

Переформулювання почутого з метою перевірки правильності розуміння висловлювання іншого.

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

- чи правильна моя інтерпретація?
- чи своєчасна вона?

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

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

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

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

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

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

Саморозкриття, „прозорість” внутрішнього світу ведучого для групи

„тут і тепер”, що посилює взаємну довіру, демонструє учасникам тренінгу, як можна відкритися перед іншими людьми. Тут потрібно розуміти, що це не є самоціллю професійного тренінгу.

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

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

Оцінювання – важливе вміння, необхідне для належного контролю за процесом тренінгу. Оцінювання відбувається у „внутрішньому плані”. Окрім того, оціночні судження (як форма зворотного зв’язку) ведучого та учасників тренінгу потрібні після завершення кожного структурного компоненту тренінгу, для того, щоб було всім зрозуміло, що відбувається, що вдалося зробити, а що – ні.

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

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

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

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

Рефлексія – уміння критично оцінювати власну роботу та організовувати групову рефлексію, яка необхідна для вербалізації того, що відбувалося у

„внутрішньому плані” для спільного обговорення та глибшого усвідомлення.

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

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

Підготовка ведучих тренінгів професійно-психологічного спрямування має носити адресний (цільовий) та ступеневий характер.

Перший ступінь підготовки ведучого передбачає опанування ним

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

Вважається, що психологічний тренінг має право проводити тільки фахівець з психологічною освітою. Але наявність освіти ще не гарантія якості тренінгу. Відповідальна за підготовку кадрів особа повинна ознайомитися з програмою тренінгу, дізнатися про відгуки учасників попередніх тренінгів. Професійно підготовлені тренери не уникають контролю з боку професійного співтовариства, працюють в контакті з супервізором.

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

Тренерська робота підлягає постійній оцінці і за умов успіху потребує фіксації позитивного досвіду. Та при цьому важливо зберігати самокритичність, щоб не абсолютизовані цінність позитивно оцінених програм чи прийомів роботи, що одного разу спрацювали добре. Власна компетентність знижується при цьому дуже непомітно. Одним з аспектів її збереження є профілактика „синдрому вигорання”, виникнення якого характерне представникам всіх соціономічних професій, пов’язаних з комунікативним перевантаженням, високими вимогами до успішності

діяльності, постійним перебуванням у ролі людини, яку оцінюють та цінують [46].

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

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

- концептуальна компетентність – володіння тими загальноприйнятими основами знання, на яких базується тренерська практика;
- контекстуальна компетентність – володіння соціальним контекстом, в якому існує професія; іншими словами, тренер-професіонал повинен розуміти, де і кого він навчає;
- адаптивна компетентність – здатність передбачати і враховувати зміни в професії, пристосовуватися до умов тренерської практики, що змінюються, в динамічних (а не заданих раз і назавжди) умовах організаційної культури;
- технічна компетентність – уміння трансформувати мету, поставлену перед тренером замовником (зазвичай в термінах необхідного результату) в систему конкретних навчальних завдань, підібрати відповідні інтерактивні вправи, застосувати їх практично;
- міжособистісна комунікативна компетентність – розвинені комунікативні навички, вербальні та невербальні, чутливість до групових процесів, уміння їх інтерпретувати та спрямовувати в бажане русло, високий рівень розуміння мотивів поведінки інших людей, усвідомлення власних

особистісних характеристик та установок;

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

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

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

Спостереження Л.І. Мороз свідчать, що відтворення „готових форм”, так саме, як і безкінечний шлях пошуку та експериментування „над людьми”, ведуть до професійної декомпенсації. Орієнтація на готові стандарти дає тренеріві чіткі орієнтири, фіксовану роль, розуміння ближніх завдань, але призводить до стримування креативності, ігнорування контексту,

закріпленню штампів і зрештою – до професійного „вигорання”. Щоб знайти баланс між сталим та невизначеним, необхідно, по-перше, усвідомити цю проблему, а по-друге, зрозуміти, що способи її вирішення не можуть бути знайдені раз і назавжди. Кожного разу вони пов’язані з конкретною ситуацією на ринку тренерських послуг, яка змінюється дуже швидко, і з особистими можливостями та перевагами самого тренера. Так, наприклад, тренер-новатор з новою групою кожний раз працює інакше, ніж з попередньою, тренер-консерватор дотримується звичного порядку роботи і працює над деталями. Межа, до якої тренерів варто „ламати” свої стереотипи, дуже індивідуальна, але зрозуміти власні мотиви в цій сфері безумовно необхідно [46].

Повна передбачуваність очікуваних результатів часто супроводжується деяким розчаруванням: Баланс визначеності-невизначеності – це питання проте, як будувати свій індивідуальний професійний шлях. У певному сенсі в наших умовах стати „тренером назавжди” неможливо, ним доводиться ставати на кожному наступному тренінгу. На цьому шляху бажано мати фахівця, який вчасно вкаже, що тренер заблукав у своїх пошуках. Йдеться про супервізію – різновид наставництва, консультації досвідченим спеціалістом тренера-початківця (стажера).

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2.

Таким чином, вище наведені основні, найбільш розповсюджені види тренінгів. Проте існує безліч модифікацій тренінгів, синтез різноманітних видів тренінгових програм, формі методів їх реалізації.

Проведення початківцем перших тренінгів повинно здійснюватися з використанням супервізії. При цьому слід дотримуватися наступної послідовності форм роботи під спостереженням супервізора: спочатку ведення групи з супервізором – в якості асистента ведучого та ко-тренера потім самостійна робота у присутності пасивного супервізора. Після завершення кожного тренінгового заняття повинно відбуватися детальне обговорення методів і засобів вирішення ведучим завдань тренінгу,

передбачених його програмою, стилю та тактики поведінки, уміння діяти в нестандартних ситуаціях групової роботи, завершеності та результативності кожного компонента тренінгової роботи, відповідно до заявлених цілей.

Необхідно відзначити, що великий обсяг завдань, що стоять перед службою психологічного забезпечення може бути ефективно реалізований саме за допомогою системного використання сучасних психотренінгових методів. Зокрема, тренінг дозволить якісно поліпшити:

- професійно-психологічну підготовку військовослужбовців,
- як цілеспрямований, організований процес формування у працівників психологічних якостей і навичок, які забезпечують високоефективне виконання різноманітних професійних дій в умовах оперативно-службової діяльності;
- проведення заходів щодо формування у працівників психологічної готовності до діяльності в екстремальних ситуаціях і дотримання особистої безпеки;
- рівень соціально-психологічної культури працівників і психологічної компетентності керівників;
- соціально-психологічний клімат у колективах органів і підрозділів ЗСУ;
- надання психологічної допомоги керівництву під час розробки і виконання управлінських рішень, спрямованих на підвищення ефективності службової діяльності і зміцнення дисципліни;
- вирішення конфліктних ситуацій і профілактику емоційних зривів серед військовослужбовців;
- професійне виховання особового складу, надання індивідуальної консультативної допомоги працівникам у сфері їх службових взаємовідносин;
- надання психологічної допомоги військовослужбовцям, які побували в екстремальних ситуаціях, пов'язаних з виконанням оперативно-службових завдань,

РОЗДІЛ 3 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГУ

3.1 Організація роботи з питань дослідження формування стресостійкості військовослужбовців засобами тренінгу

Мета нашого дослідження полягала в виявленні особистісної тривожності та стійкості до бойового стресу у військовослужбовців та визначення депресивних ознак, як порушення психічного здоров'я.

Для виконання поставлених завдань дослідження організаційно передбачалося проведення трьох етапів науково-пошукової роботи: організаційного, емпіричного, заключного. Під час його вивчення враховувались основні професійні та індивідуальні чинники службової діяльності.

Висвітлені у попередньому розділі теоретичні основи слугують базою побудови системи та здійснення емпіричного дослідження рівня стійкості до бойового стресу у військовослужбовців, особистісною та ситуативною тривожністю та ймовірними ознаками депресивних станів, яке реалізується посередництвом виконання наступних етапів:

- визначення основних методичних аспектів дослідження;
- підбір адекватного психодіагностичного інструментарію;
- реалізація емпіричного дослідження;
- опрацювання та інтерпретація отриманих емпіричних даних.

Процес здійснення дослідження.

З метою виявлення стійкості до бойового стресу використано (багаторівневий особистісний опитувальник (БОО) «Адаптивність – 200») [11; 13]; «Дослідження тривожності» (авт. Ч. Д. Спілберг. Адаптований варіант Ю. Л. Ханіна) – для вивчення особливостей реактивної та ситуативної тривожності особистості та для визначення ймовірних ознак депресії – методика Бека [13].

Емпіричне дослідження проводилося у військовій частині, на вибірці

108 військовослужбовців, контрактної служби, котрі безпосередньо є учасниками бойових дій на сході України, середній вік 25-33 роки.

В ході дослідження виявлено: *високий рівень* стійкості до бойового стресу у 24 (22%) військовослужбовців, свідчить про те, що вони повністю відповідають вимогам, що пред'являються до військовослужбовців в умовах бойової діяльності.

Достатній рівень стійкості до бойового стресу виявлено у 63 (58%) військовослужбовців. В основному відповідає вимогам, що пред'являються до військовослужбовців в умовах бойової діяльності.

Задовільний рівень стійкості до бойового стресу виявлено у 18 (17%) військовослужбовців. Мінімально відповідає вимогам, що пред'являються до військовослужбовців в умовах бойової діяльності.

Недостатній рівень стійкості до бойового стресу – виявлено у 3 (3 %) військовослужбовця. Не відповідає вимогам, що пред'являються до військовослужбовців в умовах бойової діяльності.

Наочно результати ми можемо бачити на рис. 3.1.

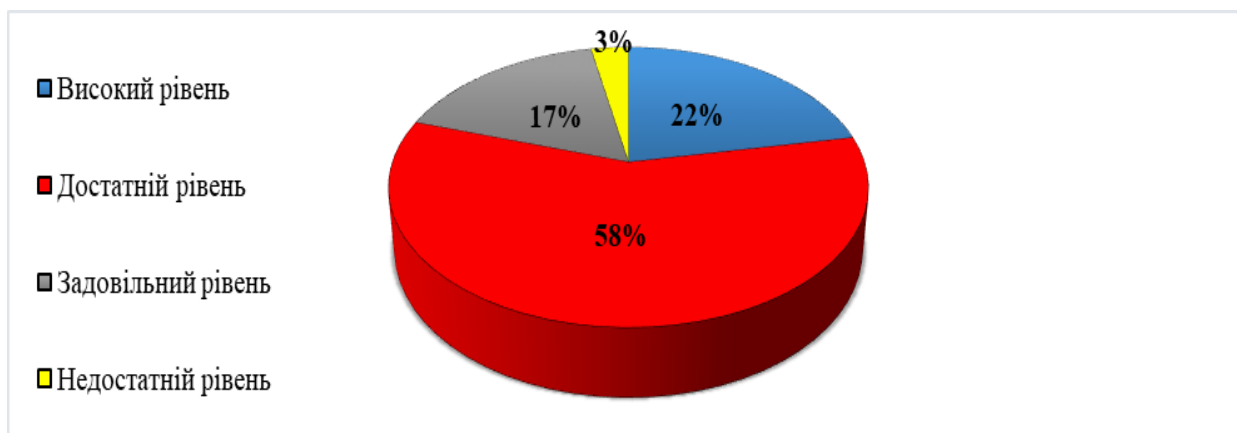


Рис.3.1. Рівень стійкості до бойового стресу у військовослужбовців –

В ході дослідження для вивчення особливостей реактивної та ситуативної тривожності військовослужбовців, виявлено наступні показники: у 30 (28%) військовослужбовців низький рівень тривожності, бали коливаються в межах 20-30 шкалах, 57 (52%) військовослужбовців, мають тривожність на середньому рівні – 31-43 балів, у 15 (14%) військовослужбовців встановлено тривожність на вище середнього рівня, показники коливаються в межах – 45-60 балів та у 6 (6%) військовослужбовців показники перевищують 65 балів, що засвідчують психосоматичні розлади на тлі підвищеної тривожності (див. рис. 3.2).

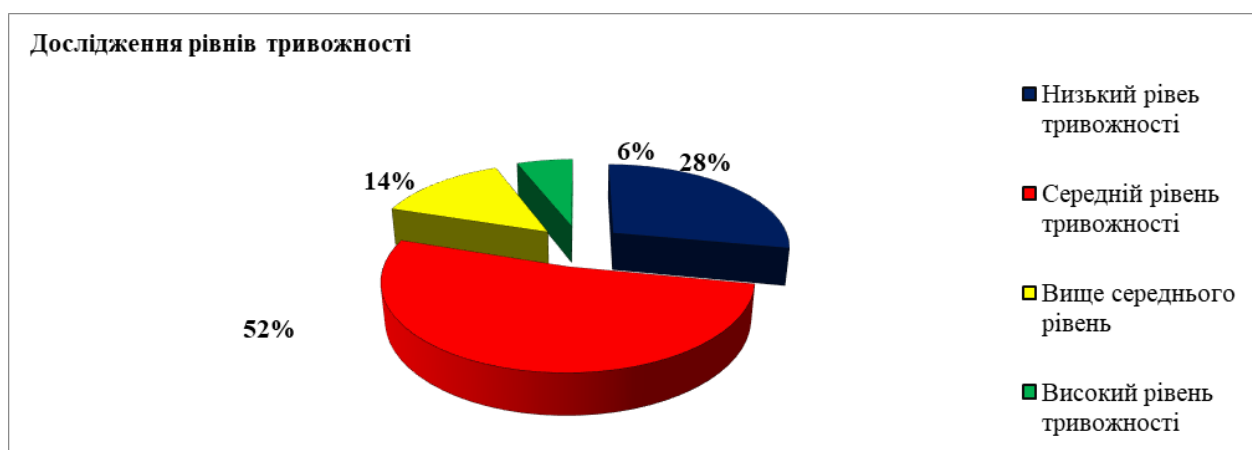


Рис.3.2. Рівні тривожності

Щодо визначення особливостей порушення психічного здоров'я, ми визначали рівень депресії, встановлено що у 24 (22%) військовослужбовців ознаки депресії відсутні, у 36 (33%) військовослужбовців спостерігається легка депресія, у 36 (33%) військовослужбовців помірна депресія, у 9 (9%) виражена депресія та у трьох досліджуваних (3%) виявлено тяжку форму депресії (див. рис. 3.3).

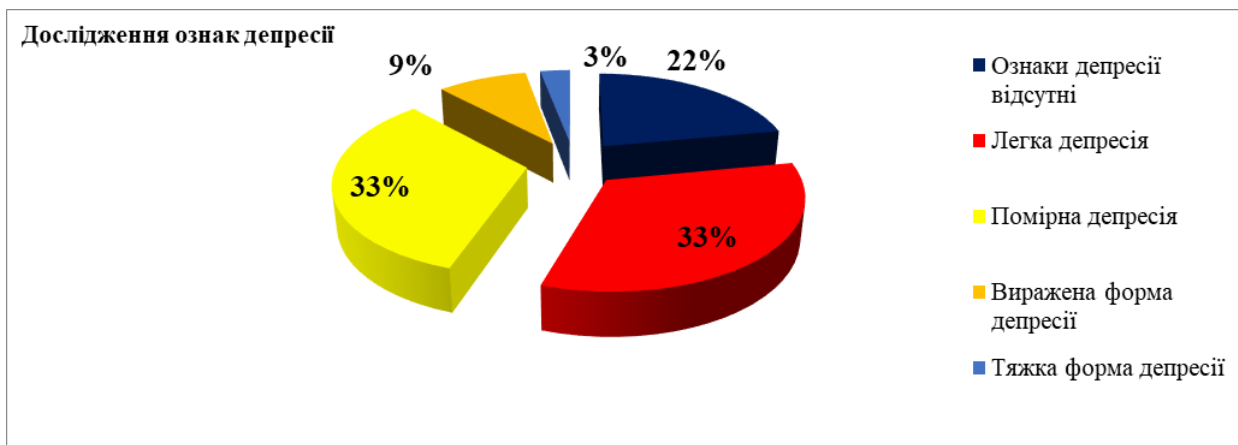


Рис.3.3. Виявлення ознак депресії

Більш детальну інформацію інтерпретації значень стійкості до бойового стресу й взаємозв'язок з тривожністю та ознаками депресії наведено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Взаємозв'язок між рівнем стійкості до бойового стресу, рівнем тривожності та ознаками депресії у військовослужбовців

№ з/п	Рівень адаптації	Рівень тривожності	Ймовірність наявності депресії
1.	1 рівень ОАП Високий	низький	відсутні
2.	1 рівень ОАП Високий	низький	відсутні
3.	1 рівень ОАП Високий	низький	відсутні
4.	1 рівень ОАП Високий	низький	відсутні
5.	1 рівень ОАП Високий	низький	відсутні
6.	1 рівень ОАП Високий	низький	відсутні
7.	1 рівень ОАП Високий	низький	відсутні
8.	1 рівень ОАП Високий	низький	відсутні
9.	2 рівень ОАП	низький	легка депресія
10.	2 рівень ОАП	низький	легка депресія

Продовження таблиці 3.1

11.	2 рівень ОАП	середній	легка депресія
12.	2 рівень ОАП	середній	легка депресія
13.	2 рівень ОАП	середній	легка депресія
14.	2 рівень ОАП	середній	легка депресія
15.	2 рівень ОАП	середній	легка депресія
16.	2 рівень ОАП	середній	легка депресія
17.	2 рівень ОАП	середній	легка депресія
18.	2 рівень ОАП	середній	легка депресія
19.	2 рівень ОАП	середній	легка депресія
20.	2 рівень ОАП	середній	легка депресія
21.	2 рівень ОАП	середній	помірна депресія
22.	2 рівень ОАП	середній	помірна депресія
23.	2 рівень ОАП	середній	помірна депресія
24.	2 рівень ОАП	середній	помірна депресія
25.	2 рівень ОАП	середній	помірна депресія
26.	2 рівень ОАП	середній	помірна депресія
27.	2 рівень ОАП	середній	помірна депресія
28.	2 рівень ОАП	середній	помірна депресія
29.	2 рівень ОАП	середній	помірна депресія
30.	3 рівень ОАП	вище середнього	помірна депресія
31.	3 рівень ОАП	вище середнього	помірна депресія
32.	3 рівень ОАП	вище середнього	помірна депресія
33.	3 рівень ОАП	вище середнього	виражена депресія
34.	3 рівень ОАП	вище середнього	виражена депресія
35.	3 рівень ОАП	високий	виражена депресія
36.	4 рівень ОАП	високий	тяжка депресія

Аналіз інтерпретації значень стійкості до бойового стресу, особистісної тривожності та ознак депресії військовослужбовців дало змогу констатувати такі особливості: у військовослужбовців високий рівень стійкості до бойового стресу виявлено низький рівень тривожності і відсутні ознаки депресії. У військовослужбовців з низьким середнім рівнем тривожності та рівень стійкості до бойового стресу достатній, виявлено легку депресію. Помірна депресія виражена у військовослужбовців з середнім рівнем тривожності і достатнім рівнем стійкості до бойового стресу та у військовослужбовців з вище середнім рівнем тривожності та з задовільним рівнем стійкості до бойового стресу.

У військовослужбовців з задовільним рівнем стійкості до бойового стресу виявлено виражену депресію, рівень тривожності вище середнього та у одного висока особистісна тривожність. Симптоматика такої депресії: низька самооцінка, відчуття провини чи відчаю, часті зміни настрою і поведінки. Та тяжку депресію виявлено у військовослужбовця, у котрого високий рівень особистісної тривожності та стійкість до бойового стресу низький рівень.

Таким чином, здійснивши аналіз результатів дослідження рівня стійкості до бойового стресу та рівень особистісної тривожності і ознак депресії військовослужбовців нами виявлено, що існує взаємозв'язок між залежними змінними. Встановлено, що у військовослужбовців у котрих показник особистісної тривожності на низькому рівні виявлено високі показники стійкості до бойового стресу та відсутні ознаки депресії.

Отримані результати у ході психодіагностичного дослідження дозволили визначити рівень особистісної тривожності та слабкі ланки поведінкової регуляції, комунікативного потенціалу та моральної нормативності (ОАП) інтерпретацію результатів стійкості до бойового стресу та окреслили рамки присутніх ознак депресії.

3.2 Методика проведення тренінгу «Психологічна готовність особистості до подолання стресу»

Останнім часом (2014 – 2023 р.р.) завдання, які виконують військовослужбовці, відрізняються особливою новизною, причому, ступінь небезпеки, екстремальність різко зростає. У сучасних умовах до основних службово-бойової завдань військовослужбовців Національної гвардії України слід віднести не тільки несення патрульно-постової служби у містах і населених пунктах, забезпечення громадської безпеки під час проведення масових заходів, а й участь їх у забезпеченні громадської безпеки та охороні громадського порядку під час проведення зборів, мітингів, походів, демонстрацій та інших масових заходів, що створюють небезпеку для життя та здоров'я громадян; охорона дипломатичних представництв, консульських установ іноземних держав, представництв міжнародних організацій в Україні; захист конституційного ладу України, цілісності її території від спроб зміни їх насильницьким шляхом; участь у здійсненні заходів, пов'язаних з припиненням збройних конфліктів та інших провокацій на державному кордоні, а також заходів щодо недопущення масового переходу державного кордону з території суміжних держав; участь у спеціальних операціях із знешкодження озброєних злочинців, припиненні діяльності не передбачених законом воєнізованих або збройних формувань (груп), організованих груп та злочинних організацій на території України, а також у заходах, пов'язаних із припиненням терористичної діяльності; участь у відновленні конституційного правопорядку у разі здійснення спроб захоплення державної влади чи зміни конституційного ладу шляхом насильства, у відновленні діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування; участь у ліквідації наслідків надзвичайних або кризових ситуацій на об'єктах, що нею охороняються; участь у здійсненні заходів правового режиму воєнного стану; виконання завдань територіальної

оборони.

Іншими словами – діяльність військовослужбовців зазвичай проходить в екстремальних умовах, пов'язаних з ризиком для життя.

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

Враховуючи те що існує безліч термінів для позначення різних аспектів “психологічної готовності”, вживання яких найчастіше не збігається у різних авторів: “психологічна готовність” (Т. Кабаченко [26], О. Лівенцева, В. Авдєєв [2]), “психологічна стійкість” (М. Матова), “емоціональна стійкість” (Л. Аболін [1], В. Пономаренко [16], М. Д’яченко [16], Е. Носенко, О. Сіротін), “емоційно- моторна стійкість” (М. Рапохін), “психічна готовність”, “установка” (М. Марбе, Д. Узнадзе [79]), “стійкість до стресу” (Б. Кулагін), “оперативна стійкість” (А. Леонова, В. Медведєв [39]), “толерантність до стресу” (Л. Собчик), “схильність до ризику”, “готовність до ризику” (В. Бодров [8], Є. Кір’янова), “надійність у спорті” (А. Вендрих, В. Мельніков, В. Мільман, Г. Нікіфоров, В. Плахтієнко, Ю. Блудов, В. Юзайтис, О. Обисов), “надійність оператора” (Л. Вищепан, О. Золотухін, Ю. Зубарєв, Г. Нікіфоров [51], Л. Філіппов) та ін. за результатами власних досліджень «психологічну готовність» військовослужбовців до службово-бойової діяльності в екстремальних ситуаціях ми розуміємо як систему потенціалів (здатностей) особистості, що у формі специфічного вольового акту забезпечує ефективну реалізацію поставлених завдань в несприятливих (небезпечних, напружених, стресових) умовах професійної діяльності.

Модель психологічної готовності до подолання стресу військовослужбовців включає в себе взаємопов’язані та взаємообумовлені компоненти:

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

організму і особистості для ефективного виконання поставлених завдань в напружених умовах в основі якої лежить “витривалість” – “професійна витривалість”;

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

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

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

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

При розробці соціально-психологічного тренінгу за мету нами поставлено

- оптимізація процесу розвитку компонентів психологічної готовності військовослужбовці до службово-бойової діяльності в екстремальних ситуаціях.

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

- формування мотивації до майбутньої службово-бойової діяльності та відкритості до нового когнітивного досвіду;
- формування навиків і умінь ефективного спілкування;
- розвиток здатності до позитивного самовідношення та адекватної самооцінки, оцінки інших людей і їх взаємовідносин;
- формування здатності до рефлексії;

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

Науково-методичним підґрунтям створення програми тренінгу стали праці сучасних фахівців у сфері тренінгових технологій [42; 45; 53 - 54].

Програма соціально-психологічного тренінгу “Психологічна готовність особистості” складається з п’яти блоків, передбачає 5 занять по 6-8 годин кожне і спрямована на розвиток компонентів психологічної готовності (див. табл. 3.2). В основі тренінгової програми лежить принцип поетапності, який сприяє поступовому, більш глибокому розумінню кожним учасником самого себе. Кожна зустріч логічно витікає із попередньої і є змістовною основою для наступної. Обов’язковими процедурами є індивідуальна та групова рефлексія, які використовуються на кожній тренінговій зустрічі.

Таблиця 3.2.

**Модель тренінгу психологічної готовності
військовослужбовців до службово-бойової діяльності в
екстремальних умовах**

Створення психологічних умов роботи тренінгової групи	Розвиток компонентів психологічної готовності		Вправи
	Компонент готовності	Психологічні характеристики особистості	
– інформаційно-збагачене середовище;	“Мотивація обов’язку”	Професійні нахили Професійна спрямованість	Вправа 1 “Правила роботи групи” Вправа 2 “Дозвольте
– відсутність регламентації поведінки; – позитивна творча атмосфера; – заборона негативного		задоволеність нею Інтернальний локус контролю професійної діяльності Почуття обов’язку	відрекомендуватись” Вправа 3 “Ритуал” Вправа 4 “Лист до себе” Вправа 5 “Життєвий і професійний кодекс військовослужбовця” Вправа 6 Вправа

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

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

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

3.3. Методика проведення тренінгу “Спокій та порядок”

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

У дослідженнях вчених психологічна безпека використовується в різних аспектах вивчення життєдіяльності людини: (1) при вивченні надзвичайних ситуацій, аварій і катастроф, що характеризуються значними матеріальними, соціальними й екологічними наслідками (Л.О. Александрова, В.О. Бодров, Т.М. Краснянська, Л.А. Перелигіна, Г.Г. Почепцов, О.В. Тімченко та ін.), де досліджується роль людського фактору при виникненні

цих ситуацій, проводиться детальний аналіз психологічних аспектів дій людей, зайнятих на об'єктах підвищеного ризику, а також їх наслідків (М.А. Котик, М.С. Корольчук, І.П. Пістун, В.В. Рибалка та ін.); (2) при вивченні проблем інформаційної, психологічної, інформаційно-психологічної й організаційної безпеки людини й суспільства (І.О. Баєва, Г.В. Грачев, Ю.П. Зінченко, О.Ю. Зотова, О.А. Матеюк, І.М. Панарін, Я.В. Подоляк, І.І. Приходько, С.К. Рощин та ін.); (3) дослідженнями у новій галузі знань – ризикології, в якій вивчаються її різні аспекти: психологічні, соціальні, політичні, технологічні, фінансові, екологічні й інші ризики, прогнозуються їхні наслідки (І.Б. Бовіна, Є.П. Ільїн, Н.Л. Шликова, С.І. Яковенко та ін.); (4) при вивченні проблеми психологічного захисту особистості й суспільства, а також культури безпеки як процесу збереження й розвитку цілей, ідеалів, цінностей, норм і традицій людини, родини й суспільства (Т.С. Кабаченко, Т.І. Колеснікова, В.О. Лефтеров, С.Д. Максименко й ін.). Вивченням психологічної безпеки особистості (ПБО), пов'язаної з різними аспектами життєдіяльності та професійної діяльності людини, також займалися закордонні вчені R. Abramovitz, A. Edmondson, K. Sarafyan, M. Seager, C. Willing та ін.

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

яка забезпечує здатність використовувати зовнішні умови життєдіяльності для розвитку особистості та переживання відчуття емоційного комфорту, благополуччя.

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

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

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

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

екстремальних умовах, коли відбувається трансформація системи психологічної безпеки особистості та утворення інших чотирьох структурно-функціональних компонентів, використовується потенціал: морально-вольової урегульованості, стратегій подолання стресових ситуацій, ціннісно-сміслового компоненту та посттравматичного зростання / регресу [4].

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

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

За змістом соціально-психологічного тренінгу було сформовано чотири модулі, які відповідали структурним компонентам трансформаційної моделі психологічної безпеки особистості фахівця екстремального виду діяльності: морально-комунікативний, мотиваційно-вольовий, ціннісно-смісловий,

внутрішнього комфорту. Вони були спрямовані на таке:

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

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

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

- впевненість особового складу в законності виконання СБЗ з супроводження масових заходів та почуття правової й соціальної захищеності;
- переконаність кожного військовослужбовця в необхідності заходів, що вживаються, з локалізації та припинення масових заворушень та безладів;

готовність до несення служби в складних умовах (погодних, побутових, ускладнення оперативної обстановки тощо);

- психологічна стійкість під час виконання завдань в умовах навіть ворожого ставлення з боку громадян до військовослужбовців ;
- психологічна готовність до фізичного протистояння й можливого застосування проти особового складу холодної та вогнепальної зброї;
- уміння надавати першу медичну допомогу потерпілим;
- уміння за необхідності приймати й реалізовувати самостійні рішення;
- ведення переговорів з представниками конфліктуючої сторони та психологічна готовність протистояти впливу з боку населення щодо порозуміння ситуації, яка спричинила порушення громадського порядку;
- уміння визначати за зовнішніми ознаками готовність співрозмовника до агресивних дій тощо.

У табл. 3.3 наведено структуру розробленого соціально-психологічного тренінгу “Спокій та порядок”. Після завершення кожної вправи та заняття, яке складало 60 хвилин (тривалість усього тренінгу 16 годин без урахування часу на тестування), здійснювався розбір можливих варіантів дій особового складу в ситуаціях, що моделювалися, висвітлювалися ключові моменти після проведених елементів тренінгу. Деякі елементи тренінгу (ситуаційно-рольові та ділові ігри) проводилися під час занять з тактико-спеціальної підготовки з припинення масових заворушень та безладів. Вони ґрунтувалися на максимально реальному відтворенні майбутніх екстремальних ситуацій, моделюванні різноманітних варіантів їх розвитку, чинених дій й емоційного фону СБД, який виникає під час масових заходів.

У результаті проведення тренінгу у військовослужбовців розвиваються основні психологічні якості, які складають структуру психологічної безпеки особистості, отримуються нові знання та практичні навички при виникненні нестандартних ситуацій, дій в складних та екстремальних умовах.

Таблиця 3.3

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

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

	3.5. Ритуал прощання: вправа “Приємно сказати...”	5
	Заняття 4	60, з них:
	4.1. Ритуал привітання: вправа “Знайомство”	5
	4.2. Вправа “Пластилін”	10
	4.3. Вправа “Незаселений острів”	35
	4.4. Рефлексія заняття: вправа “Літаки”	5
	4.5. Ритуал прощання: вправа “Лотос”	5
	Заняття 5	60, з них:
	5.1. Ритуал привітання: вправа “Лото”	5
	5.2 Вправа “Кулька і гиря”	15
	5.3. Робота в групі: притчі «Зроби спробу», “Урок бабочки”, “Про кофе”	20
	5.4. Вправа “Сірники”	10
	5.5. Рефлексія заняття. Діалог Аліси та Чеширського кота	5
	5.6. Ритуал прощання: вправа “Чарівне слово”	5
Модуль 2 Підвищення стійкості до стресу, що виникає під час виконання СБЗ при ускладненні оперативної обстановки, формування продуктивних та активних копінг- стратегій, активіза- ція професійної мотивації, здобуття навичок постановки реальних професійних цілей та їх досягнення, отримання навичок саморегуляції поведінки в екстремальних умовах	Заняття 6	60, з них:
	6.1. Ритуал привітання: вправа “Павутина”	5
	6.2. Вправа “Асоціативні ряди”	10
	6.3. Малюнкова техніка “Мій стрес”	20
	6.4. Вправа “Якщо б ..., то я почав би ...”	15
	6.5. Рефлексія заняття: вправа “Райдуга”	5
	6.6. Ритуал прощання: вправа “Враження”	5
	Заняття 7	60, з них:
	7.1. Ритуал привітання: вправа “Асоціації”	5
	7.2. Вправа “Оцінка стресорів”	10
	7.3. Практичне завдання “Відпрацювання алгоритму дій під час стресової ситуації”	30
	7.4. Рефлексія заняття: вправа “Сонячні промені”, пам’ятка “Як перехитрити стрес”	10
	7.5. Ритуал прощання: вправа “Листи”	5
	Заняття 8	60, з них:
	8.1. Ритуал привітання: вправа “Павутина”	5
	8.2. Вправа “Нахаба”	10
	8.3. Рольова гра: демонстрація різних типів копінг поведінки	15
	8.4. Обговорення основних стратегій поведінки	20
	8.5. Рефлексія заняття: вправа “Асоціація із зустріччю”	5

	8.6. Вправа “Аплодисменти”	5
	Заняття 9	60, з них:
	9.1. Ритуал привітання: вправа “Торкнись мене”	5
	9.2. Вправа “Бути нескромним”	10
	9.3. Вправа “Шлях до мети”	15
	9.4. Вправа “Сходинок досягнень”	15
	9.5. Вправа “Стріла”	5
	9.6. Рефлексія заняття	5
	9.7. Ритуал прощання: вправа “Піраміда почуттів”	5
	Заняття 10	60, з них:
	10.1. Ритуал привітання: вправа “Прислухатися до себе”	5
	10.2. Вправа “Моя майбутня самореалізація”	10
	10.3. Вправа “Мотивація”	30
	10.4. Вправа “Налаштуйся на успіх”	5
	10.5. Рефлексія заняття	5
	10.6. Ритуал прощання: вправа “Шар бажань”	5
	Заняття 11	60, з них:
	11.1. Ритуал привітання: вправа “Привітання”	5
	11.2. Вправа “Тільки сидіти”	5
	11.3. Вправа “Антистресова релаксація”	20
	11.4. Вправа “Арт салон”	20
	11.5. Рефлексія заняття	5
	11.6. Ритуал прощання: вправа “Я бажаю всім”	5
	Заняття 12	60, з них:
	12.1. Ритуал привітання: вправа “Ім”	5
	12.2. Вправа “Кола життя”	10
	12.3. Вправа “Епітафія”	30
	12.4. Домашнє завдання: вправа “Автонекролог”	5
	12.5. Рефлексія заняття	5
	12.6. Ритуал прощання: вправа “Подарунок”	5
	Заняття 13	60, з них:
	13.1. Ритуал привітання: вправа “Дитячі мрії”	5
Модуль 3		
Розвиток ціннісно-сміслової сфери у військовослужбовці в		

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

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

Нашим дослідженнями, виявлена залежність поліпшення

показників групової діяльності від кількісного співвідношення членів колективу, які пройшли тренінги. Так, позитивні тенденції у соціально-психологічному кліматі колективів підрозділів, мотивації персоналу і в цілому оптимізації службової діяльності відмічаються вже у тому випадку, коли 18–20 % членів колективу брали участь в тренінгах типу КСБ і ПЕК.

Помітні зміни групової діяльності найкраще зафіксовані на рівні проходження тренінгів 30–35 % членами колективу. Наприклад, значимі відмінності між груповими показниками, які вимірювалися до тренінгів і після участі в них третини членів колективу, встановлені у системі міжособистісних взаємин і внутрішньогрупових цінностей, рівні комфортності перебування у даному колективі і згуртованості навколо мети професійної діяльності. Причому, чим вище формальний або неформальний статус членів колективу, які пройшли тренінги КСБ або ПЕК, а також чим більше структурованим і численним є підрозділ, тим вище показники динаміки групового зростання і продуктивності діяльності підрозділу в цілому.

Істотні позитивні зміни у діяльності підрозділів реєструються за умови участі у тренінгах від 55 % і більше членів колективу. Особливо це виявляється у створенні творчої атмосфери, міцних міжособистісних зв'язків і високого рівня довіри між працівниками, свідомому характері дисципліни, націленості всіх членів колективу на результат і, найголовніше, у значному підвищенні показників професійної діяльності. У таких підрозділах відбувається скорочення витрат робочого часу шляхом досягнення високого ступеня організації праці (взаємозамінність, підвищена особиста ініціатива, активне взаєморозуміння, раціональний розподіл ролей, робота на випередження тощо). Тобто, очевидні всі ознаки, що характеризують ефективну команду.

Таким чином, відчутна користь від тренінгових технологій можлива лише за умови системного впровадження тренінгів у діяльність

правоохоронних органів. Результати проведеного дослідження дозволяють припустити, що позитивний результат від проведення тренінгів буде вже відмічений на перших етапах масового використання тренінгів у роботі з військовослужбовцями. Найбільший ефект дасть участь у тренінгах керівників, а також найбільш досвідчених і значущих співробітників. Істотно впливатимуть тренінги на характер і результати діяльності правоохоронних органів за умови участі у тренінгах більше половини персоналу військовослужбовців.

Дані нашого дослідження підтверджують висновки багатьох авторів про те, що фрагментарне застосування тренінгу не дає можливості для системної детермінації змін сукупності професійно значущих якостей, пов'язаних з ними особистісних властивостей, групових особливостей і організаційних характеристик. Принципово неможливо в межах однієї програми добитися підвищення компетентності у спілкуванні, здійснити корекцію провідних організаційних стратегій, сформувати навички управління групою людей, ухвалення рішень і послабити вплив стереотипів, що обмежують прояв творчого потенціалу професіонала у будь-якій галузі діяльності [28].

У той же час на шляху системного впровадження тренінгових технологій у діяльність військовослужбовців на сьогодні виникає цілий ряд об'єктивних і суб'єктивних проблем. Нижче наводиться аналіз таких проблем і можливі шляхи їх вирішення, серед них, вкрай недостатня кількість спеціалізованих підрозділів (центрів), призначених безпосередньо розробляти і проводити тренінги з військовослужбовцями.

ВИСНОВКИ

Результати проведеного дослідження свідчать про досягнення мети, розв'язання визначених завдань і є підставою для формулювання таких висновків:

На основі аналізу наукових праць з'ясовано, що проблема формування стресостійкості військовослужбовця засобами тренінгу є актуальною і нагальною у суспільстві.

Психологічний тренінг сягає корінням суспільної природи людського буття, історичних закономірностей тяжіння людей до групової інтеграції, а також філософських уявлень про постійну мінливість світу і людини та прагнення людини до еволюційного розвитку, удосконалювання і прогресу. У світовій та вітчизняній психологічній науці, численних психологічних, педагогічних та інших наукових школах і підходах тренінг отримав достатню теоретичну і практичну розробленість.

Здійснивши у аналіз психологічної та методичної літератури, а також спираючись на власний досвід науково-методичного пізнання тренінгу та його практичного апробування, ми можемо визначити тренінг як інтегровану, універсальну систему цілеспрямованого психологічного тренування людини відповідно до потреб і цілей її особистості і діяльності. Цілеспрямоване тренування психіки під час тренінгу, що активізує інтелектуальні, комунікативні, емоційно-вольові та мотиваційні потенціали людини, зумовлене феноменом прогресивної транспсихічної маніпуляції у тренінгу (ПТМТ). Саме цей феномен лежить в основі тренінгової взаємодії особистості та в результаті участі людини у тренінгу дає можливість здійснити рефлексію минулого і моделювання майбутнього, сприяє психічному розвитку і прогресу особистості і групи.

Завдяки численным різновидам тренінгів, арсеналу методів, прийомів і засобів, що використовується у них, а також вагомим позитивним результатам, що одержують люди і організації від тренінгів, останні все більше здобувають популярність та проникають у різноманітні сфери життя

суспільства. Все це свідчить про перспективи тренінгу в розвитку і перетворенні світу і людини, відображає еволюційний характер тренінгових методів, їх відкритість для наукового пізнання і багатогалузевої практичної розробки. Різноманітні аспекти науково-методичної розробки та практичного застосування психологічного тренінгу у будь-яких сферах діяльності повноправно стають самостійним предметом наукових досліджень.

Особливо актуальними на сьогодні, відповідно до вимог демократичного суспільства, є дослідження та розробка психологічних проблем підвищення ефективності діяльності представників ризико-небезпечних, екстремальних професій, і, в першу чергу, військовослужбовців. Як свідчить світовий і вітчизняний досвід, саме заходи психологічного забезпечення дозволяють цілеспрямовано розкрити і розвинути здібності військовослужбовців, підвищити їх професіоналізм, працездатність, зберегти здоров'я і життя під час виконання ними службових завдань. І сьогодні, в умовах зростання професійних вимог до особового складу військовослужбовців в Україні, особливого значення набуває впровадження інноваційних тренінгових технологій у систему психологічного забезпечення їх діяльності.

Тренінгові технології ми розуміємо як науково обґрунтовану і практично доцільну сукупність знань і засобів проведення тренінгів із персоналом різних організацій, яка сприяє високопродуктивному виконанню організаційних цілей і завдань. Це – унікальна соціально-психологічна реальність, що забезпечує соціальний прогрес у постіндустріальному суспільстві.

Таким чином, емпіричне вивчення психологічних особливостей стійкості до бойового стресу та рівень її впливу на порушення психічного здоров'я дозволило нам розробити рекомендації щодо оптимізації цієї діяльності.

Нашим дослідженнями, виявлена залежність поліпшення

показників групової діяльності від кількісного співвідношення членів колективу, які пройшли тренінги. Так, позитивні тенденції у соціально-психологічному кліматі колективів підрозділів, мотивації персоналу і в цілому оптимізації службової діяльності відмічаються вже у тому випадку, коли 18–20 % членів колективу брали участь в тренінгах типу .

Помітні зміни групової діяльності найкраще зафіксовані на рівні проходження тренінгів 30–35 % членами колективу. Наприклад, значимі відмінності між груповими показниками, які вимірювалися до тренінгів і після участі в них третини членів колективу, встановлені у системі міжособистісних взаємин і внутрішньогрупових цінностей, рівні комфортності перебування у даному колективі і згуртованості навколо мети професійної діяльності. Причому, чим вище формальний або неформальний статус членів колективу, які пройшли тренінги КСБ або ПЕК, а також чим більше структурованим і численним є підрозділ, тим вище показники динаміки групового зростання і продуктивності діяльності підрозділу в цілому.

Істотні позитивні зміни у діяльності підрозділів реєструються за умови участі у тренінгах від 55 % і більше членів колективу. Особливо це виявляється у створенні творчої атмосфери, міцних міжособистісних зв'язків і високого рівня довіри між працівниками, свідомому характері дисципліни, націленості всіх членів колективу на результат і, найголовніше, у значному підвищенні показників професійної діяльності. У таких підрозділах відбувається скорочення витрат робочого часу шляхом досягнення високого ступеня організації праці (взаємозамінність, підвищена особиста ініціатива, активне взаєморозуміння, раціональний розподіл ролей, робота на випередження тощо). Тобто, очевидні всі ознаки, що характеризують ефективну команду.

Таким чином, відчутна користь від тренінгових технологій можлива лише за умови системного впровадження тренінгів у діяльність військовослужбовців. Результати проведеного дослідження дозволяють

припустити, що позитивний результат від проведення тренінгів буде вже відмічений на перших етапах масового використання тренінгів у роботі з військовослужбовцями.

Тренінг як один з найбільш ефективних сучасних методів повинен бути гармонійно включений до програм вузівського навчання курсантів і слухачів, професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації військовослужбовців. При цьому помітний результат від тренінгових технологій можливий лише за умови їх *системного впровадження* у діяльність ЗСУ. Це, звичайно, потребує створення декількох потужних тренінгових центрів у регіонах, відповідного матеріально-технічного забезпечення, внесення змін до низки нормативних документів, які регламентують проходження служби, підвищення кваліфікації і перепідготовку військовослужбовців.

Але на шляху просування тренінгів у системі ЗСУ існують певні проблеми і перешкоди як суб'єктивного, так і об'єктивного характеру. Подолання цих проблем цілком можливе з урахуванням досвіду передових країн, а також за умови реального бажання та доброї волі у процесі проведення якісних змін діяльності військовослужбовців, удосконалення професійних та особистісних складових персоналу ЗСУ. Невипадково римський письменник і вчений Гай Пліній Старший на початку першого тисячоліття зазначав: «Багато справ вважалися неможливими, доки вони не були здійснені».

На сьогодні фактично здійснюється новий етап психологічного забезпечення діяльності військовослужбовців. Цей етап характеризується значним розширенням практичного застосування психологічних методів у роботі щодо попередження психічних і фізичних втрат серед особового складу, підвищення психологічної надійності і готовності персоналу до дій в екстремальних ситуаціях, а також оптимізації відносин у колективах військовослужбовців на основі співпраці, партнерства і взаємоповаги.

Згідно результатів дослідження встановлено, що у

військовослужбовців у котрих середній рівень особистісної тривожності встановлено достатній рівень стійкості до бойового стресу, що може спричинити ознаки легкої та помірної депресії. У військовослужбовців у котрих виявлено високий рівень особистісної тривожності та встановлено задовільний рівень стійкості до бойового стресу, спостерігаються ознаки вираженої депресії. У військовослужбовців у котрих виявлено високий рівень особистісної тривожності та встановлено недостатній рівень розвитку адаптаційних (стійкості до бойового стресу), встановлено тяжку депресію.

Дані нашого дослідження підтверджують висновки багатьох авторів про те, що фрагментарне застосування тренінгу не дає можливості для системної детермінації змін сукупності професійно значущих якостей, пов'язаних з ними особистісних властивостей, групових особливостей і організаційних характеристик. Принципово неможливо в межах однієї програми добитися підвищення компетентності у спілкуванні, здійснити корекцію провідних організаційних стратегій, сформувати навички управління групою людей, ухвалення рішень і послабити вплив стереотипів, що обмежують прояв творчого потенціалу професіонала у будь- якій галузі діяльності.

.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аболин Л. М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека [Текст] / Л. М. Аболин. – Казань, 1987. – 426 с.
2. Авдеев, В. В. Психологические основы повышения эффективности деятельности работников органов внутренних дел в экстремальных ситуациях [Текст] : учеб. пособ. / В. В. Авдеев. – М. : ВЮЗШ МВД, 1988. – 48 с.
3. Автоматизований психодіагностичний комплекс визначення професійної придатності кандидатів на військову службу у внутрішні війська МВС України і навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України : монографія [Текст] / І. В. Воробйова, І. І. Приходько, С. Т. Полторак та ін.; за заг. ред. проф. І.І. Приходька, 2-ге вид. – Х. : НА НГУ, 2016. – 296 с.
4. Ананьев А. М. Эмоционально-волевая регуляция оперативно-служебной деятельности [Текст] / А. М. Ананьев, А. В. Мельничук // Вісник Університету внутрішніх справ. – 1999. – № 8. – С. 24 – 26.
5. Анцыферова Л.И. К психологии личности как развивающейся системы [Текст] / Л.И. Анцыферова // Психология формирования и развития личности. – М. :Наука, 1981. – 268 с.
6. Багашов М. М. Специфика подготовки психологов к профессиональной деятельности в различных социально–производственных средах [Текст] / М. М. Багашов, М. И. Лукьянова // Психофизиологическая наука и образование. – М. : Наука, 1998, № 2. – С.10 –14.
7. Балыков Н. П. Разработка проблемы психологической подготовки войск после 60-х годов [Текст] / Н. П. Балыков // В сборнике : Путь повышения эффективности морально-политической и психологической подготовки личного состава в подразделении, части. – М. : ВПА, 1989.
8. Бодров В. А. Психологический отбор летчиков и космонавтов

[Текст] / В. А. Бодров. – М. : Наука, 1984. – 264 с.

9. Браткина, А. Л. Чемоданчик тренера. 10 продаваемых тренингов [Текст] / А. Л. Браткина, И. А. Скоробогатова. – “Генезис”, 2006. – 206 с.

10. Вагин И.О. Тренинги – это классно! Стратегия проведения психологических тренингов [Текст] / И.О. Вагин, П.С. Рипинская. – М.: АСТ: Апрель: Люкс, 2005. – 256 с.

11. Вачков И. В. Психология тренинговой работы: содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы [Текст] / И.В. Вачков. – М. : Эксмо, 2007. – 416 с.

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

13. Грецов А. Г. Лучшие упражнения для обучения саморегуляции [Текст] : учебно-методическое пособие / А. Г. Грецов. – СПб , СПбНИИ физической культуры, 2006. – 44 с.

14. Долинська Л. В. Тренінг особистісно-професійної зрілості [Текст] / Л.В. Долинська, О.В. Темрук. – К. : Марич, 2010. – 128 с.

15. Думко Ф. К. Професійно-психологічна підготовка співробітників ОВС [Текст] / Ф. К. Думко, Г. Є. Запорожцева. – Одеса : НДРВВ ОІВС, 2000 – 47 с. (Серія : “Професійна підготовка співробітників ОВС”).

16. Дьяченко М. И. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях. Психологический аспект [Текст] / М. И. Виноградова, М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович, В. А. Пономаренко. – Минск , изд-во БГУ, 1998. – 148 с.

17. Емельянов Ю. Н. Активные методы психологической подготовки руководителей трудовых коллективов [Текст] / Ю. Н. Емельянов // Трудовой коллектив как объект и субъект управления / Отв. ред. проф. А. С. Пашков. – Л. , 1980. С.113–118.

18. Емельянов Ю.Н. Теоретические и методические основы социально-

психологического тренинга [Текст] : учеб. пособ./Ю. Н. Емельянов, Е. С. Кузьмин. – Л. : ЛГУ, 1983. – 103 с.

19. Жуков Ю. М. Диагностика и развитие компетенции в общении [Текст] / Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская, П. В. Растянников. – М. : Педагогика, 1990. – 104 с.

20. Задіранова Г. В. Тренінг формування професійної успішності майбутніх педагогів [Текст] / Г. В. Задіранова // Практична психологія та соціальна робота. – К. – № 4, 2012. – С. 20-26.

21. Заморуєва В. В. Психологічні особливості адаптації студентів-сиріт на початковому етапі навчання [Текст] / В. В. Заморуєва // Практична психологія та соціальна робота. – К. – № 11, 2013. – С. 22–27.

22. Засідання семінару-практикуму практичних психологів дошкільних навчальних закладів з теми “Казкотерапія у роботі психолога” [Електроний ресурс]. Режим доступу : <http://volodvios.com.ua/index.php/robota-z-kadrami/310-zasidannya-seminaru-praktikumu-praktichnikh-psikhologiv-doshkilnikh-navchalnikh-zakladiv-z-temi-kazkoterapiya-u-roboti-psikhologa>.

23. Зеленков М. Морально-психологическая подготовка войск в армиях зарубежных стран [Текст] / М. Зеленков // Зарубежное военное обозрение. – 2000. – № 11. – С.5-11.

24. Иванова Е. М. Психология профессиональной деятельности [Текст] : учеб. пособ. / Е. М. Иванова. – М. : ЛЭР СЭ (Per Se), 2006. – 382 с.

25. Інтелектуальна гра “Дебати” у навчально-виховному процесі загальноосвітніх навчальних закладів” [Текст] // Збірка матеріалів для керівників дебатних клубів та вчителів, які навчають дебатів та дискусій. – Полтава : ПОІППО, 2008. – 204 с.

26. Кабаченко Т. С. Методы психологического воздействия [Текст] : учеб. пособ. / Т. С. Кабаченко. – М. : Пед. общ-во России, 2000. – 530 с.

27. Ковалёв Г.А. Основные направления использования методов активного социального обучения в странах запада [Текст] / Г.А. Ковалёв //

Психологический журнал, 1989. – Т. 10, № 1.– С. 127–136.

28. Красовский Ю.Д. Мир деловой игры: (Опыт обучения хозяйственных руководителей) [Текст] / Ю.Д. Красовский. – М. : Экономика, 1989. – 175 с.

29. Краткий психологический словарь [Текст] . – М. : Политиздат, 1982. – С.212.

30. Кроль Л. Тренинг тренеров: как закалялась сталь [Текст] / Л. Кроль, Е. Михайлова. – М. : Независимая фирма „Класс”, 2002. – 192 с.

31. Лебедева Н.М. Некоторые психологические аспекты проведения имитационных игр [Текст] / Н.М. Лебедева // Вестник Московского Университета. Сер. 14. – 1980. – № 3. – С. 72–78.

32. Лебедева Н.М., Нафтульев А.И. Игровой метод в повышении эффективности подготовки специалистов в высшей школе [Текст] / Н.М. Лебедева, А.И. Нафтульев // Психолого-педагогическое обеспечение учебного процесса в высшей школе в условиях ее перестройки. – М., 1988. – С. 509–516.

33. Лейтц Г. Психодрама: теория и практика [Текст] / Г. Лейтц. – М., 1994. – 364 с.

34. Лефтеров В. О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності [Текст] : дис... д-ра психол. наук: 19.00.09 / В.О. Лефтеров, Донецький юридичний ін-т Луганського держ. ун-ту внутрішніх справ. - Донецьк, 2008. – 481 с.

35. Лефтеров В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ: монографія [Текст] / В. О. Лефтеров. – Донецьк : ДЮІ, 2007. –242 с.

36. Логачов М. Г. Психологічна підготовка особового складу спеціальних підрозділів ОВС до дій в екстремальних ситуаціях [Текст] : автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.06. / М. Г. Логачов. – Х. , 2001. – 16 с.

37. Макаревич О. П. Психологічна підготовка особистості до поведінки в складних ситуаціях [Текст] : монографія / О. П. Макаревич. – К. : НАОУ, 2001. – 183 с.;
38. Максименко С. Д. Комплекс активних методів та форм психологічної підготовки підприємців до підвищення ефективності підприємницької діяльності [Текст] / С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, О. А. Філь // Актуальні проблеми психології. Том. І. : Соціальна психологія. Організаційна психологія. Економічна психологія : Зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. Максименка С. Д., Карамушки Л. М. – К. : Міленіум, 2005. – Ч.14. – С.3-9.
39. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ : теоретичні та прикладні аспекти [Текст] / В. С. Медведєв. – К. : НАВС України, 1996. – 192 с.
40. Ментс М. Ван. Эффективный тренинг с помощью ролевых игр [Текст] / М. Ван. Ментс. – СПб. : Питер, 2001. – 208 с.
41. Месников В. И. Повышение эффективности процесса морально-психологической подготовки молодых воинов внутренних войск к служебно- боевой деятельности [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 19.00.09 / В. И. Месников. – С Пб. , 1996. – 17 с.;
42. Методичне забезпечення психологічного супроводження діяльності вищого навчального закладу системи МВС України [Текст] / В. І. Московець, А. П. Москаленко, Д. О. Кобзін. – Х. : Нац. ун-т внутрішніх справ, 2004. – 240 с.
43. Методичне забезпечення психологічного супроводження діяльності вищого навчального закладу системи МВС України [Текст] / В. І. Московець, А. П. Москаленко, Д. О. Кобзін. – Х. : Нац. ун-т внутрішніх справ, 2004. – 240 с.
44. Моляко В. А. Психологическая готовность к труду на современном производстве [Текст] / В. А. Моляко // Трудовая подготовка учащихся в

межшкільних комбінатах : Психологічний аспект. – К. : Рад. Школа, 1988. – С.7-13.

45. Мони́на, Г. Б. Тренинг “Ресурсы стрессоустойчивости” [Текст] / Г. Б. Мони́на, Н. В. Раннала. – СПб. : Речь, 2009. – 250 с.

46. Мороз Л. І. Теоретичні та прикладні засади професійно-психологічного тренінгу працівників органів внутрішніх справ України [Текст] : дис. д. психол. наук : 19.00.06 / Л. І. Мороз. – К. , 2008. – 434 с.

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

48. Нестуля О. О. Основы лидерства [Текст] : індивідуальні практичні завдання / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля, В. В. Карманенко. – [б. м.] РВВ ПУЕТ : Полтава , 2010. – 97 с.

49. Низовець О. М., Програма соціально-психологічного тренінгу підготовки неповнолітніх засуджених до звільнення [Текст] / О. М. Низовець // Практична психологія та соціальна робота. – К. – № 10, 2013. – С. 48–64.

50. Никандров В.В. Антитренинг или Контуры нравственных и теоретических основ психотренинга [Текст]: учеб. пособ. / В.В. Никандров. – СПб. : Речь, 2003. – 54 с.

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

52. Никорчук Н. В. Тренинг “Профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности” [Электронный ресурс] / Н. В. Никорчук // Фестиваль педагогических идей газеты “Первое сентября”. 2007. – Режим доступа : <https://festival.1september.ru/articles/410399/>.

53. Новак А. Обратная связь о состоянии группы и участников социально-психологического тренинга в конце дня [Текст] / А. Новак // Журнал практического психолога. – 1998. – № 2. – С. 79-83.

54. Овсяннікова Я. О. Соціально-психологічний тренінг, як засіб подолання стресових впливів на працівника екстремального виду

діяльності [Текст] / Я. О. Овсяннікова // Психолого-педагогічна складова підготовки працівників системи МВС : матеріали наук.-практ. конф. – Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2008. – С. 47-49.

55. Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала [Текст] : учеб. пособ. / А.П. Панфилова. – СПб. : Питер, 2003. – 536 с.

56. Перше тренінгове розвантаження до семінару “Вступ у сміхотерапію” [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://gorbiv.rozumniki.ua/ua/view-articles/id-smihoterapiya-19.htm>;

57. Петровский А.В. Развитие личности и проблема ведущей деятельности [Текст] / А.В. Петровский // Вопросы психологи. – 1987. – № 1. – С. 15-26.

58. Платонов К.К. Структура и развитие личности [Текст] / К.К. Платонов. – М. : Наука, 1986. – 256 с.

59. Положення з організації професійної підготовки осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ України [Текст] : Наказ МВС України від 13 квіт. 2012 р. № 318.

60. Попова Г.В. Перспективні напрямки застосування тренінгу в системі підготовки фахівців правоохоронної сфери [Текст] / Г.В. Попова. – К.: КІВС, 2003. – С. 87-91.

61. Практична психологія у правоохоронній діяльності [Текст] : навч.-метод. мат-ли / За ред. Мороз Л.І., Яковенко С.І. – К., 2005. – 158 с.

62. Приходько І. І. Засади психологічної безпеки персоналу екстремальних видів діяльності : монографія [Текст] / І. І. Приходько. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2013. – 745 с.

63. Про затвердження Настанови з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України та Положення про організацію післядипломної освіти працівників органів внутрішніх справ України (нова редакція) [Текст] : Наказ МВС України від 11 лип. 2006 р. № 693.

64. Про затвердження Положення про організацію початкової підготовки (спеціалізації) працівників органів внутрішніх справ України [Текст] : Наказ МВС України від 6 груд. 2007 р. № 464.
65. Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ України [Текст] : Наказ МВС України від 28 лип. 2004 р. № 842.
66. Прутченков А.С. Тренинг личностного роста: методическое разработки занятий социально-психологического тренинга [Текст]/ А.С. Прутченков. – М., 1993. – 47 с.
67. Психогимнастике в тренинге: 220 упражнений для развития способностей [Текст] / Под ред. Н. Ю. Хрящовой. – Спб.: Речь; Ин-т тренинга, 2000. – 256 с.
68. Психология формирования и развития личности. – М.: Наука, 1981. – 268 с.
69. Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку [Текст] : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 26-27 трав. 2006 р. – Донецьк : ДЮІ ЛДУВС, 2006. – 424 с.
70. Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку [Текст] : Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. – Донецьк : ДЮІ МВС при ДонНУ, 2005. – Ч. 2. – 240 с.
71. Роджерс К. Творчество как усиление себя [Текст] / К. Роджерс // Вопросы психологии. – 1990. – № 1. – С. 164-168.
72. Рубинштейн С.Л. Принцип творческой самодеятельности [Текст] / С.Л. Рубинштейн // Вопросы психологии. – 1986. – № 4. – С. 101-109.
73. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика [Текст] / К. Рудестам / Пер. с англ. / Под общ. ред.

Л.П.Петровского. – М.: Прогресс, 1993. – 368 с.

74. Санникова О.П. Психологические контуры личности: форма и содержание [Текст] / О.П. Санникова // Актуальні проблеми соціальної психології та педагогіки: мат. Всеукр. наук.-практ. конф. „Тенденції розвитку психології в Україні: історія та сучасність”. – К. : Либідь, 2006. – С.105–115.

75. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии [Текст] / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2003. – 208 с.

76. Сидоренко, Е. Мотивационный тренинг [Текст] / Е. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2005. – 240 с

77. Сидоренко, О. В. Тренінг комунікативної компетентності в діловому взаємодії [Текст] / О. В. Сидоренко. – СПб. : Мова, 2008. – 208 с.

78. Тренинг развития жизненных целей [Текст] / Под ред. Е. Г. Трошихиной. – СПб.: Речь, 2002. – 216 с.

79. Узнадзе Д. Н. Об актуальных задачах и теоретических основах психологии профессии [Текст] / Д. Н. Узнадзе. – Тифлис, 1963. – 44 с.

80. Федорчук В.М. Тренінг особистісного зростання [Текст] : навч.посіб. /В.М. Федорчук. – К. : “Центр учбової літератури”. 2014. – 250 с.]

81. Фопель К. Эффективный воркшоп. Динамическое обучение; пер. с нем. [Текст] / К.Фопель. – М. : Генезис, 2003. – 368 с.

82. Фопель, К. Технология ведения тренинга. Теория и практика [Текст] / К. Фопель. – 2-е изд. – М. : Генезис, 2005. – 267 с.

83. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности [Текст] / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – М., 2000. – 688 с.; с. 178.

84. Цзен П. В. Психотренинг: игры и упражнения [Текст] / П. В. Цзен, Ю.В. Пахомов. – Изд. 2-е, доп. – М. : Класс, 1999. – 272 с.

85. Штепа О.С. Трансформація особистості у тренінгах особистісного зростання та способи її вимірювання [Текст] / О.С. Штепа // Практична

психологія і соціальна робота. – 2004. – № 3. – С. 58-61.

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

ДОДАТКИ