

**В.О. Лефтеров**

**ПСИХОЛОГІЧНІ ТРЕНІНГОВІ  
ТЕХНОЛОГІЇ В ОРГАНАХ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

*Монографія*

*Том I*

*Методологія психотренінгу та його використання  
у професійно-психологічному розвитку персоналу,  
задіяного в екстремальних видах діяльності*

**Донецьк – 2008**

УДК 159.98:351.74  
ББК 88.4  
Л 53

*Рекомендовано до видання вченою радою Донецького юридичного інституту Луганського державного університету внутрішніх справ, протокол № 2 від 28 лютого 2008 р.*

**Р е ц е н з е н т и:**

**Тімченко О.В.** доктор психологічних наук, професор  
**Максименко Ю.Б.** доктор психологічних наук, професор  
**Гребеньков Г.В.** доктор філософських наук, професор

**Лефтеров В.О.** Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ: Монографія: У 2-х т. – Т. I: Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності. – Донецьк: ДЮІ, 2008. – 240 с.

*Монографія, що видана у двох томах, присвячена теоретико-прикладним аспектам впровадження психологічних тренінгових технологій у діяльність органів внутрішніх справ. У першому томі розглянуто науково-історичні та методологічні основи і принципи психологічного тренінгу, особливості його використання у роботі з персоналом правоохоронних органів. Визначено основні завдання і напрями тренінгових програм у підготовці кадрів для органів внутрішніх справ України.*

*У другому томі запропоновані для широкого використання психотренінгові програми для персоналу органів внутрішніх справ: «Комунікація – Стрес – Безпека» (КСБ); «Психологія ефективного керівника» (ПЕК); «Тренінг з професійно-психологічної підготовки працівників ОВС», а також методичні рекомендації щодо їх проведення. Наводяться результати експериментального дослідження впливу психологічних тренінгів на професійну та особистісну динаміку персоналу ОВС.*

*Для науково-педагогічного складу вищих навчальних закладів МВС, практичних психологів, працівників підрозділів по роботі з персоналом органів внутрішніх справ, а також усіх, кого цікавлять проблеми менеджменту персоналу в силових структурах.*

**ISBN 978-966-8950-19-3 (Загальний)**  
**ISBN 978-966-8950-20-9 (I т.)**

© В.О. Лефтеров, 2008

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП .....</b>	<b>5</b>
<b>ПЕРЕДМОВА ДО ПЕРШОГО ТОМУ .....</b>	<b>8</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА</b>	
<b>ГРУПОВОГО ТРЕНІНГУ .....</b>	<b>10</b>
1.1. Історія становлення активних групових методів навчання, розвитку і корекції. Основні концепції тренінгу ..	10
1.2. Методологічні основи і принципи психологічного тренінгу .....	37
1.3. Особистість і тренінг: трансформація психічного .....	56
1.4. Класифікація видів тренінгу .....	72
1.5. Основні методи проведення тренінгу .....	88
1.6. Груповий процес і групові феномени під час тренінгової роботи .....	115
1.7. Сучасний тренінговий ринок: тенденції розвитку, проблеми і перспективи .....	123
<b>РОЗДІЛ 2. ОСНОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ПСИХОТРЕ-</b>	
<b>НІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРАВООХОРОННУ</b>	
<b>СФЕРУ .....</b>	
<b>132</b>	
2.1. Зарубіжний досвід використання тренінгів у підготовці персоналу правоохоронних органів .....	132
2.2. Концептуальні засади використання психотренінгових технологій у роботі з персоналом органів внутрішніх справ України .....	141
2.3. Основні завдання та напрями тренінгових програм у системі психологічного забезпечення діяльності ОВС .....	152

<b>РОЗДІЛ 3. ТРЕНІНГ У СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ .....</b>	<b>158</b>
3.1. Тренінг у навчально-виховному процесі відомчих навчальних закладів .....	159
3.2. Психотренінгові методи в системі професійної підготовки працівників ОВС .....	176
3.3. Психотренінгова підготовка як складова підвищення кваліфікації персоналу органів внутрішніх справ .....	183
3.4. Організаційно-практичні проблеми впровадження психотренінгів .....	200
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>209</b>
<b>ЛІТЕРАТУРА .....</b>	<b>212</b>

**ВСТУП**

*Найчудовіший ступінь людини полягає в тому, щоб бути людиною.*

*Г. Сковорода*

Людина всю історію свого існування демонструє здатність переборювати все нові й нові перешкоди, що виникають на шляху її еволюційного, під час драматичного, але неминуче прогресуючого розвитку. Подолавши шлях від примітивної мотики до польоту в космос і створення високотехнологічних виробництв, від перших рисункових символів і рукописів до глобальних інформаційних мереж Інтернету й інших продуктів штучного інтелекту, людина знаходиться в постійному пошуку нових засобів і можливостей стрімкого руху вперед. І в цьому нездоланному прагненні до удосконалювання і прогресу – феномен людини.

Багато наших співвітчизників пам'ятають популярні роки 30–40 тому описи і портрети людини майбутнього, яка житиме у XXI столітті. До численних достоїнств морального, фізичного і професійного порядку цій людині обов'язково додавали неабиякі психологічні здібності на зразок: високорозвинений інтелект, суперкомунікативні якості, надчутливість і висока емоційна стійкість, досконалі саморегулятивні уміння і навички, а також телепатичні, екстрасенсорні та інші здібності. Це цілком реалістичні пророкування, що вже сьогодні починають справджуватися. Адже, як свідчить історичний досвід, людина може навчатися й удосконалюватися безмежно – усе залежить від навчальних технологій.

Однією з найбільш ефективних і перспективних технологій навчання і розвитку сьогодні є тренінги, що, з огляду на методичну універсальність, практичну спрямованість і доступність, стають невід'ємною частиною особистісного і професійного удосконалення людини. Іншими словами, для формування якостей тієї самої людини XXI століття попередні покоління учених і практиків винайшли й апробували таку унікальну форму навчання і розвитку як психотренінг, а сучасники – творчо впрова-

джують тренінг у найрізноманітніші сфери життєдіяльності. Інтенсивне інтерактивне навчання під час тренінгу дозволяє за короткий термін опанувати великий обсяг інформації і закріпити отримані знання й уміння на практиці. Навички відпрацьовуються за допомогою різних прийомів і вправ, ділових і рольових ігор, групових дискусій, моделювання ситуацій, занять із записом на відеокамеру тощо.

В умовах демократизації суспільних відносин в Україні, розвитку співробітництва і партнерських взаємин правоохоронних структур з населенням необхідне формування більш розвинених професійних якостей і позитивного іміджу працівників міліції. У цій площині надзвичайно актуальним є впровадження в роботу з персоналом органів внутрішніх справ України сучасних тренінгових технологій. Тренінг для органів внутрішніх справ – один із реальних способів підвищення рівня психологічної і соціальної компетенції працівників. Це також могутній мотиваційний механізм, тому що навички, отримані працівниками ОВС на тренінгу, сприяють їх професійному й особистісному зростанню, а це у свою чергу забезпечує поліпшення діяльності міліції в цілому.

Монографія, яка складається з двох томів, присвячена теоретико-прикладним аспектам впровадження психологічних тренінгових технологій у діяльність органів внутрішніх справ. Всебічно розглядаються концептуальні підходи і принципи використання психологічних тренінгів у роботі з персоналом міліції. Для системного впровадження у підготовці кадрів органів внутрішніх справ запропоновано авторські тренінгові програми, які пройшли достатню апробацію та експериментальне підтвердження їх ефективності щодо позитивного впливу на професійну й особистісну сферу працівників ОВС. Розроблено методичні і практичні рекомендації з організації і проведення тренінгів з персоналом ОВС, окреслено перспективи подальшого розвитку тренінгового руху.

Разом з тим автор не претендує на вичерпність висвітлення цієї теми, оскільки загальна проблематика психологічних шляхів удосконалення підготовки кадрів для ОВС багатогранна, а ряд питань щодо застосування психотренінгових методів вимагає ще й окремого комплексного дослідження.

Автор щиро вдячний усім, хто допомагав йому під час проведення дослідження, особливо начальнику Донецького юридичного інституту кандидату наук з державного управління, доценту В.М. Бесчастному, завдяки безпосередній підтримці та участі якого проводились тренінги з персоналом і різноманітні науково-практичні заходи, аналіз яких було втілено у монографічне дослідження. Окрема подяка начальнику науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології Університету цивільного захисту України доктору психологічних наук, професору О.В. Тімченку, декану художньо-графічного факультету Південно-українського державного педагогічного університету ім. К.Д. Ушинського доктору психологічних наук, професору Ю.Б. Максименку, начальнику кафедри психології та соціології Донецького юридичного інституту доктору філософських наук, професору Г.В. Гребенькову, проректору Академії управління МВС України доктору психологічних наук, професору В.І. Барку, Герхарду Данцлю – керівному поліцей-директору, начальнику 4-го управління поліції особливого призначення міста Нюрнберга (Німеччина). Особливу вдячність автор висловлює першому заступнику Міністра внутрішніх справ України М.М. Ключеву, який сприяв проведенню експерименту з тренінгової підготовки керівного складу та інших категорій персоналу ОВС, а також усіляко підтримує тренінговий рух у правоохоронних органах.

Автор також щиро вдячний усім колегам-однодумцям – працівникам першого в Україні науково-дослідного центру психотренінгових технологій Донецького юридичного інституту.

## ПЕРЕДМОВА ДО ПЕРШОГО ТОМУ

За останнє десятиліття попит на тренінги все більше зростає, багато організацій і відомств уже засвоїли, що інвестиції у навчання свого персоналу за допомогою тренінгу – це застава ефективного функціонування і процвітання організації. Не випадково тренінгові технології на сьогодні є ефективним, визнаним в усьому світі засобом підготовки персоналу в різних сферах професійної діяльності, інтенсифікації самої діяльності і розвитку організації в цілому. Так, наприклад, експерти Fortune в одному з останніх досліджень визначили, що американські компанії щорічно витрачають на консалтинг і тренінги 15 мільярдів доларів [202, с. 40]. За іншими даними, в усьому світі протягом року загальною витратиться більше 40 мільярдів доларів на тренінгову підготовку персоналу і ці витрати цілком окупаються [199]. Д. Шульц і С. Шульц стверджують, що останнім часом працедавці витрачають близько 55 мільярдів доларів на формальний тренінг і близько 180 мільярдів доларів – на неформальне навчання без відриву від виробництва [261].

Тренінги все більш активно використовуються у підготовці персоналу правоохоронних силових структур. Свідченням цього є існуюча система проведення тренінгів для поліцейських у ряді цивілізованих країн, зокрема, у поліції Німеччини, Великобританії, США, де створена система обов'язкового проходження поліцейськими комунікаційних, антистресових та інших тренінгів.

У першому томі монографії здійснено ґрунтовний аналіз науково-історичних і методологічних проблем використання інтерактивних форм і методів професійно-психологічної підготовки і розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності. Досліджено методологічні основи і принципи тренінгу та особливості його використання у роботі з персоналом правоохоронних органів. Визначено основні завдання і напрями тренінгових програм у підготовці кадрів для органів внутрішніх справ України, а також технологічні засади та методико-практичні рекомендації із застосування психологічного тренінгу у навчально-виховному процесі відомчих навчальних закла-

дів, системі професійної підготовки працівників ОВС, а також підвищенні їх кваліфікації.

Широкомасштабне впровадження тренінгів передбачає значні організаційні, нормативні та методичні зміни у багатьох напрямках роботи з персоналом ОВС. Зокрема, в організації системи психологічного забезпечення діяльності органів внутрішніх справ, професійному навчанні і вихованні працівників ОВС, порядку проходження ними служби, роботі з резервом на висунення тощо. Тому у монографії окремо висвітлено організаційно-практичні проблеми системного застосування психотренінгів і шляхи їх вирішення.

## РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ГРУПОВОГО ТРЕНІНГУ

### 1.1. Історія становлення активних групових методів навчання, розвитку і корекції. Основні концепції тренінгу

*Існує чимало, що потрібно пізнати, але життя коротке, а життя без знання – не життя. Є прекрасний засіб для вилучення знання – досвід і робота інших.*

*Б. Граціан*

Унікальні відкриття і технології не виникають самі по собі, з нізвідки, бо на не окропленому ґрунті зерно не сходить. Усі сучасні досягнення в науці і практиці – це результат незліченних пошуків і досліджень попередніх поколінь. Тріумф людського розуму полягає саме в умінні генерувати минулий досвід і знання, відтворюючи щось нове і феноменальне. Так, Ісаак Ньютон називав це «стояти на плечах гігантів», маючи на увазі, що, здійснюючи свої відкриття, він ґрунтувався на досягненнях інших. Славою генія він був багато в чому зобов'язаний (і сам це розумів) своїй здатності з розумом використовувати досягнення учених Античності, Середньовіччя, Відродження. У зв'язку з цим для розробки концептуальних і прикладних аспектів використання тренінгових технологій у діяльності органів внутрішніх справ ми вважаємо за необхідне проаналізувати процес виникнення, розвитку і науково-практичного становлення психологічного тренінгу, а також інших активних групових методів навчання, розвитку і корекції.

Взагалі теорія і практика групового тренінгу своїм корінням сягає глибин тисячоліть. Ще на зорі людської цивілізації первісні люди, об'єднані в групи (спочатку у формі родових племен), проводили різноманітні культові обряди і ритуали, які мали на меті об'єднання, навчання і зцілення членів племені, за-

лучення їх до соціального і культурного досвіду своєї групи, стимуляцію стану колективного емоційного підйому і збудження, емоційної розрядки.

У процесі історичного розвитку людства завдяки духовному, соціальному і економічному перетворенню себе та оточуючого середовища, розвитку і становленню форм і методів міжперсональної взаємодії людина виділилася з навколишнього середовища і зайняла в ній панівне положення. Ще Арістотель, розкриваючи суспільну сутність людини, відзначав, що людина – це соціальна тварина. Природне тяжіння людей до групових форм буття, соціальної інтеграції і самоорганізації за допомогою використання групових феноменів виявляється практично у всіх галузях життєдіяльності людини. Особливо сила групового впливу використовувалася релігіями, при здійсненні різного роду релігійних обрядів, жертвопринесень тощо. І сьогодні численні релігійні напрями, конфесії і секти, постійно прагнуть розширити коло своїх прихильників, практикують масові ритуали, проповіді, співи, танці, самокатування, показові «зцілення», часто з використанням телебачення, радіо, інших засобів пропаганди.

Історія зберегла безліч зразків геніального застосування групових форм роботи, навчання і тренувань у військовій справі. Багатотисячні армії, вишколені під керівництвом видатних полководців, серед яких Олександр Македонський, Дарій, Ганібал, Мільтіад, Цезар, Фемістокл, Олександр Невський, Князь Святослав та інші, – втілюють у собі вінець військового мистецтва старовини, умілого використання соціально-психологічних закономірностей великих і малих груп.

Науці відомо, що вже багато давньогрецьких мислителів, зокрема, Сократ, Арістотель та інші удавалися до групової форми філософствування, щоб перевірити свої ідеї щодо природи Всесвіту, людського роду та буття [9]. Як відзначає один з видатних дослідників групових методів психотерапії К. Рудестам (Rudectam K., 1982), «середньовічні ченці об'єднувалися у релігійні ордени, щоб очищати душу і осягати Божественну суть. Ці ранні форми об'єднання вже містили в собі зачатки тенденцій роботи з групами, що спостерігаються в сучасній психології» [204, с. 9].

Згодом різноманітні групові форми психологічного впливу й інтеграції людей знайшли своє втілення в громадських і політичних організаціях і рухах, ставали цементуючою ланкою партійної ідеології. Вони сприяли соціальним і економічним підйомам, а також навчанню і розвитку як окремої людини, так і малих і великих соціальних груп у багатьох сферах діяльності.

Так, психологічна підготовка спортсменів уже давно стала невід'ємною частиною високих спортивних досягнень. Спеціальні групові методи використовуються для створення командного духу, поліпшення взаємодії і націленості на перемогу в спортивних змаганнях. А принцип, що існує в армії, «вчитися тому, що необхідне на війні» підкреслює велику ефективність практичного навчання військ, яке знаходить свою реалізацію в різного роду польових навчаннях, командно-штабних тренуваннях, тренажах та інших військових іграх.

Класичне застосування психотренінгів у вигляді спеціальних групових тренувань, сценарних програшів і репетицій розповсюджене в театральному мистецтві. Широко відомі театральні школи і системи формування акторської майстерності В.І. Немировича-Данченка і К.С. Станіславського відрізнялися наявністю великої кількості психотехнік, рольових ігор та інших групових методів, які сприяли сценічному перевтіленню, злагоженості дій усіх учасників спектаклю, об'єднаних єдиним творчим методом і розумінням ідеї драматичного твору.

Як бачимо, сила групового впливу була відмічена дуже давно і широко використовується сьогодні. Саме група, соціум виступає як найважливіший чинник соціалізації і розвитку людини. Історичний досвід свідчить, що у кризових ситуаціях, у періоди різних природних і соціальних потрясінь люди здатні об'єднуватися в групи різної форми і якості. Результатом цієї іноді вимушеної групової інтеграції майже завжди є якесь «магнетичне» об'єднання людей і, нарешті, якісна зміна характеру суспільних відносин. Прикладом сказаного може служити український Майдан 2004 року, коли сотні тисяч людей вийшли на головну площу столиці України і знаходилися безперервно декілька тижнів в умовах зими на вулиці і в наметах. Окрилені ідеєю де-

мократії і перемоги справедливості, в умовах організованого особливим чином соціального і психологічного середовища, а також системи управління, люди здатні здійснювати неймовірно!

Отже, природою психологічного тренінгу є сукупність феноменів, що виникають під час взаємодії людей у групах. Аналіз досвіду проведення тренінгів показує, що для створення нових відносин, істотних змін властивостей і поведінки людей, ухвалення і реалізації творчих рішень зовсім необов'язково чекати реальних критичних ситуацій. Вони цілком можуть моделюватися і коректуватися у процесі тренінгу.

Дослідники групових форм психологічної практики традиційно наводять як приклад скандально знаменитого маркіза де Сад (1740–1814). Він, знаходячись у лікарні для божевільних, організував постановку авторських п'єс, які розігрувалися його сусідами по палаті перед лікарняною публікою. Протягом вистав у цьому живому театрі інколи відбувалися нудотні сцени, під час яких самодіяльні актори шар за шаром оголяли свій внутрішній світ. Свідectва про те, що експерименти де Сада в такому «живому театрі» лікувально впливали на ув'язнених, стали для сучасних авторів підставою для того, щоб розглядати їх як один із ранніх дослідів групової психотерапії. [204, с. 9–10]. Пізніше – на початку ХХ століття – Дж. Моренно став уперше систематично застосовувати театральні прийоми для дослідження психіки і впливу на характер поведінки людей. Його знаменитий метод – психодрама – став цілим напрямом–школою в практичній психології і сьогодні активно використовується в системі психологічного консультування, психотерапії, тренінгів та інших групових, зокрема, лікувальних і навчальних форм роботи.

В історії психології багато авторів намагалися дати науково-теоретичне пояснення процесам лікування, що відбувалися в групі. Найбільш відомою вважається теорія «тваринного магнетизму» Ф. Месмера – австрійського лікаря, що практикував у Парижі наприкінці ХVІІІ століття. На його думку, існує якийсь магнетичний флюїд, який у разі нерівномірного розподілу всередині організму людини породжує хворобу. У зв'язку з цим лікар може за допомогою спеціальних маніпуляцій гармонійно перерозподілити флюїди

і тим самим вилікувати хворого. Проте на той період учені так і не звернули увагу на те, що в роботі Месмера виявилися соціально-психологічні ефекти, пов'язані з міжособистісною взаємодією лікаря і хворого, а також з цілющим впливом групи [29].

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

Одними з перших дослідників, що здійснили вивчення групових методів, їх функцій і механізмів на рубежі ХІХ і ХХ століть, були Е. Дюркгейм і Г. Зіммель [53; 69]. Власне термін «тренінг» виник не у клінічній психотерапії, а в практичній роботі зі здоровими людьми і аж до теперішнього часу використовується багатьма психологами у поєднанні з прикметником «соціально-психологічний».

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

Так, одна з найвідоміших дискусійних і суперечливих теорій, що сколихнула практично всі галузі знання про людину і суспільство, – концепція психоаналізу, по-своєму трактувала і використовувала феномени групової взаємодії. І хоча родоначальник психоаналізу З. Фрейд ніколи навіть не намагався проводити

групову психотерапію, цілий ряд його послідовників активно використовували психоаналітичне лікування в групах [247]. У першу чергу потрібно назвати А. Адлера, найближчого учня З. Фрейда. Він надавав велике значення соціальному контексту розвитку особи в плані формування цінностей і життєвих цілей: саме група, на його думку, впливає на мету і цінності і допомагає їх модифікувати [29, с. 8].

Психоаналіз групи виходить з психоаналітичних концепцій і усвідомлює себе як особливу сферу їх застосування. У класичному індивідуальному психоаналізі виділяється три основоположні концепції лікування в історичному і змістовному відношенні: 1) концепція зміни за допомогою усвідомлення витисненого і виявлення опорів; 2) концепція зміни за допомогою аналізу перенесення і контрперенесення, а також за допомогою інсайту; 3) концепція зміни за допомогою нових інтерналізацій і за допомогою коригуючого емоційного досвіду. Ці три концепції є розвитком психоаналітичного дослідження і теорії, яка в зростаючому ступені враховує вплив і умови первинної соціалізації, а в даному контексті, особливо, вплив найбільш ранніх об'єктних відносин. Міжособистісні процеси у групі отримують різну оцінку в рамках класичних концепцій психоаналізу. Не дивлячись на те, що в кожній з них йде мова про міжособистісні процеси і регресію як наслідки групової ситуації, в оцінці цих процесів існують значні відмінності.

Точне психоаналітичне дослідження групової психотерапії проводилося в 40–і роки ХХ сторіччя, перш за все, У.Р. Біоном і С.Х. Фоулксом. Як У.Р. Біон, так і С.Х. Фоулкс узагальнювали досвід роботи з групами, будучи за освітою військовими лікарями. Проте, виходячи з цього досвіду, вони сформулювали дві дуже різні теорії, які сьогодні вважаються класичними психоаналітичними концепціями групових процесів [27].

У концепціях У.Р. Біона, Х. Ецріля, Х. Аргеландера і ряду інших авторів групові події розуміються та інтерпретуються переважно в контексті перенесення на ведучого групи, а перенесення учасників групи один на одного розуміються як опір проти розкриття ведучим негожих бажань групи [276; 281; 282;

293]. Біонівська модель групи як цілого у своїх теоретичних підставах продовжує традицію З. Фрейда і М. Кляйн щодо психології мас, у якій вони описують схильність індивідумів у групі до регресії, їх тенденцію до лібідіозного поєднання і створення загального ідеалу Я за допомогою вибору керівника. Подібно до З. Фрейда, У.Р. Біон констатує знижену критичну здатність мислення і спонтанну регресію в групах. При цьому він постійно говорить про групу як про ціле, єдине, і лікує її подібно до індивідуального пацієнта в класичній психоаналітичній ситуації. Всі інтерпретації У.Р. Біон рекомендує націлювати на всю групу, концентруючись на тривозі, яка відповідає домінуючій у даний момент базисній установці.

У.Р. Біон описує наступні динамічні базисні установки, що повсюдно зустрічаються в групах: 1) залежність; 2) боротьба-втеча; 3) утворення пар. Разом з цими основоположними установками У.Р. Біон обґрунтовує феномен валентності, що існує на рівні групи, тобто здатність окремого учасника спонтанно приєднуватися на несвідомому рівні до будь-якої загальної фантазії. Відповідно до уявлень цієї моделі, на початку кожного засідання групи під час зондування розвивається загальна несвідома фантазія. Бесіда торкається різних тем, але продовжена буде лише та, яка може підходити до несвідомих фантазій багатьох учасників. Згідно з У.Р. Біоном, валентність позначає «спонтанну несвідому функцію стадних якостей людської особистості» [282].

С.Х. Фоулкс, М. Пайнс і деякі інші автори акцентують на процесах інтеракції усередині групи, на заохоченні комунікації і на проявах взаємного перенесення між учасниками. У цьому випадку формування перенесення на ведучого групи може розглядатися як опір обробці відчуттів, викликаних груповими процесами [295; 320].

Концепція С.Х. Фоулкса ґрунтується на припущенні основоположної соціальності людини і визначає групу як мережеву систему. Ключовою ідеєю теорії С.Х. Фоулкса щодо психічної динаміки у терапевтичній групі, на відміну від У.Р. Біона, було те, що учасники формують перенесення не тільки на ведучого групи, але і один на одного. Внаслідок цього як у відношенні один до одно-

го, так і відносно терапевта вони розвивають свої специфічні способи поведінки. Так, у груповій ситуації виникає особлива мережева система свідомих і несвідомих відносин, в яких беруть участь всі, у тому числі і ведучий групи. С.Х. Фоулкс розширює терапевтичну функцію ведучого на всю групу і, відповідно, підкреслює значення інтерпретацій членів групи. Він розуміє груповий аналіз як «психоаналіз за допомогою групи». На його думку, група розвиває специфічну для неї культуру тлумачення, а повідомлення членів групи розуміються як асоціації, реакції і відповіді на попередню групову подію. Подібні інтеракції, що відбуваються в групі, С.Х. Фоулкс відносить до найважливіших терапевтичних чинників. При цьому величезну роль грає ідентифікація членів групи між собою. За допомогою поняття «матриця» С.Х. Фоулкс позначив сукупність основних психічних і комунікативних структур учасників групи як індивідуальні структури, що беруть свій початок в інфантильному розвитку, так і всі наявні форми інтеракційних зв'язків. Надалі С.Х. Фоулкс спробував описати процеси, що відбуваються в цій комунікативній мережі, які він визначив як специфічні чинники групового процесу, що сприяли поглибленню і збагаченню комунікації. Він назвав такі чинники: соціалізація, феномен дзеркала, феномен конденсатора, обмін, груповий форум, групова підтримка [295].

Психотерапевтами, що використовували психоаналіз у групі, були також Л. Уендер, П. Шильдер, Т. Барроу (він, до речі, першим запропонував термін «груповий аналіз»), А. Вольф (який усупереч Т. Барроу вважав правильнішим термін «аналіз у групі»; він же ввів альтернативні збори групи, що проводилися без психотерапевта) та інші [27; 49]. Відомий практик, груповий психотерапевт С. Славсон визначив, що функціонування груп психотерапії, в основі яких – позиції психоаналізу, можливе завдяки активності членів цих груп, тобто лікування стає ефективнішим при безпосередній взаємодії учасників [326]. Керуючись цим, С. Славсон організував психоаналітичні групи для дітей і підлітків, які досить успішно виконували терапевтичні завдання.

З психоаналітичної школи фактично утворився психодинамічний підхід у теорії психологічного тренінгу. До нього відносять

перш за все психодраму Дж. Морено, трансактний аналіз Е. Берна і тілесно-орієнтовану терапію В. Райха.

В історії розвитку психологічних напрямів тренінгу величезне значення мав психодраматичний підхід, запропонований Дж. Морено. Як вже було вище сказано, саме психодраму можна вважати першим у психологічній практиці методом психотерапії. Своє вчення Дж. Морено назвав «Соціономією» і воно містить 3 частини: 1) соціометрію; 2) психодраму; 3) соціодраму.

Слід зазначити, що соціономія Морено – це самобутнє явище в психології, яке не можна віднести до певного класичного напрямку в психології. Сама психодрама як метод суто ігрового моделювання націлена на кардинальні психічні зміни учасників. Дж. Морено називав психодраму «глибокою емоційною хірургією». Суть її полягає в отриманні психотерапевтичного ефекту через глибокі емоційні переживання, аж до потрясіння. Цих переживань досягають шляхом інсценування особистого досвіду, тобто програвання на сцені перед глядачами – членами терапевтичної групи – важливих для головної дійової особи (протагоніста) проблем його життєвих ситуацій. Сценічне дійство з високою емоційною напругою вирішується внутрішнім очищенням (катарсисом), сприяючи появі інсайту (осаяння) і через нього переосмислення і вирішення внутрішньоособистих і міжособистих проблем протагоніста. При цьому полегшення досягає не тільки протагоніст, але й інші учасники психодрами. Результативність гри підвищується за рахунок обговорення пережитого, обміну враженнями і відчуттями, повністю використовується внутрішньогруповий взаємовплив [144;145; 317].

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

На думку Дж. Морено, багато людей реалізує рольову поведінку в реальному житті подібно до акторів у театрі. У них

відсутня спонтанність, вони втягнуті в здійснення беззмістовних ритуалів і поводяться у межах тих ролей, які пропонують їм оточуючі. Психодрама дає можливість подолати «стійкі моделі» поведінки за сценарієм, вона спонукає до вивчення реальних і важливих для учасників ролей. Сценарій стає результатом роботи самого учасника.

Дж. Морено розглядав спонтанну поведінку в психодрамі як «протиотруту» збільшенню ригідності соціально-рольової поведінки. Члени психодраматичних груп розширювали рольовий репертуар, досліджували індивідуальні особливості під час спектаклю, знаходили рішення специфічних особистих проблем.

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

Психодрама внесла до психологічного тренінгу таку важливу особливість, як рольові ігри за принципом «тут і зараз». Терапевтичні функції психодрами Дж. Морено позначав словом «шекспірівська» психіатрія, маючи на увазі гуманітарний оздоровчий ефект, який базується на елементах дійсності, коли актори будують моделі і образи власної особи. На думку Дж. Морено, шекспірівська драма «об'єднання зі світом» має таке терапевтичне значення завдяки постановці загальнолюдських питань. Дж. Морено вважав, що психодрама створює терапевтичний ефект не тільки у глядача («повторний катарсис»), а і у творця ролі – актора, який представляє драму, і одночасно катартично розшифровує свою життєву поведінку» [144, с. 16].

Дж. Франк використовував психодраму для реабілітації, реадaptaції і ресоціалізації індивіда. Наприклад, розігрувалася сцена придбання товару, де один учасник грає власну роль – покупець, а інший – роль торговця... Сцени відрізняються одна від одної за ступенем складності виконання, щоб в учасників залишилося задоволення від виконаної ролі [231, с. 2].

Слід зазначити, що психодраматичний підхід дав колосальний імпульс розвитку не тільки психотерапії, але і психологічно-

му тренінгу. Способи реалізації психодрами поклали початок двом основним прийомам реалізації будь-якого психотренінгу – рольовій грі (у фазі дії) і груповій дискусії (у фазі інтеграції). «Саме поєднання принципу «тут і зараз» з різноманітними рольовими іграми допомагає людині зрозуміти і реалізувати себе в умовах, що допускають здійснення помилок без ризику поплатитися за них» [158, с. 28].

У межах трансактного аналізу основний шлях корекції – навчання людини розуміти суть міжособистісних взаємодій і завдяки цьому побачити індивідуальний запрограмований стиль життя – сценарій. Як відзначає В.Ю. Большаков, трансактний аналіз – «це психологічний метод, який допомагає людям підійти раціонально до аналізу власної і чужої поведінки, краще усвідомлювати себе і структуру своєї особи, а також суть взаємодії з іншими людьми і внутрішньо запрограмований стиль життя – сценарій» [26, с. 36]. Ю.М. Ємельянов визначає трансактний метод як «контргру», інструмент пошуку і корекції непродуктивної ігрової поведінки людей [55; 56].

Е. Берн у роботі «Трансактний аналіз у групі» виділяє 4 види психологічної дії, які здійснює ведучий у межах цього підходу:

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

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

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

4. Переорієнтація – у результаті всієї попередньої поведінки прагнення клієнта набувають узгодженості з іншими елементами особистості, і відбувається перетворення позитивного досвіду на конструктивний [20].

У концепції усвідомлення людьми прихованих психологічних ігор і сценаріїв Е. Берна основна ідея полягала в тому, що «усередині кожного існує немов декілька осіб, і одна з них часом починає керувати функціонуванням нашої особистості в цілому» [20, с. 36]. Відповідно до свого життєвого сценарію люди грають

у різні ігри, якими заповнено в основному життя людства. Мета навчання в групах трансактного аналізу полягає в тому, щоб навчитися виділяти особу «Дорослий» у своїй власній свідомості і поведінці і в свідомості і поведінці інших людей, добиватися спілкування на рівних «Дорослий» – «Дорослий».

Цінність концепції Е. Берна в тому, що вона ставить за мету формування чесної, доброзичливої особистості шляхом програвання ігор. Саме гра дає можливість знайти той живий творчий початок, який є в кожній людині. Рольові ігри, в які «грають люди», не можна вважати, на думку Е. Берна, іграми, які тільки імітують реальність, оскільки вони – це сама реальність для їх учасників, які іноді і не знають, що вони грають. Це – театральність неусвідомленого перевтілення, ефект маски, що приростає до обличчя [19; 20].

Одночасно основою і продуктом психологічних ігор виступає індивідуальний життєвий сценарій, у якому присутні певні теми, сюжети, характери. Іноді люди не розуміють закономірностей свого життєвого спектаклю, хоч і є його режисерами, постановниками, художниками і головними героями одночасно.

В основі тілесно-орієнтованих тренінгів лежить ідея взаємовпливу фізичного (тілесного) і духовного (психологічного) компоненту особи. Один з провідних ідеологів тілесно-орієнтованої терапії В. Райх визначає суть особистісного зростання клієнтів під впливом тренінгу як процес розсмоктування психологічного і фізичного панцира, поступове перетворення на вільнішу і відкриту людську істоту. Психологічне втручання спрямоване на виявлення конфлікту між усвідомленим і несвідомим і «розсмоктування панцира», тобто зняття психічних затисків і комплексів [197].

Велике значення для групової психотерапії і груп тренінгу мали ідеї школи германо-американського психолога К. Левіна, адже саме вони лежали в основі концепції лабораторного тренінгу в США. А відома «теорія поля» К. Левіна визначила розвиток уявлень про групову динаміку та інші групові феномени. К. Левін виходив з положення, що основою людської активності у будь-яких її формах є потреби (квазі-потреби), що утворюються в актуальній ситуації у зв'язку з прийнятими намірами, цілями. Вони

і направляють активність людини. Потреба створює в особистості систему напруги, що прагне до розрядки, в якій і полягає, за К. Левіном, задоволення потреби. Розрядка потреби здійснюється в певній ситуації, що К. Левін називає психологічним полем. Суб'єкти, що знаходяться в межах поля, взаємопов'язані з системою об'єктів-спонукачів, які існують «тут і зараз» в суб'єктивному просторі людини. Ці об'єкти-предмети поля являють собою позитивно і негативно заряджені валентності по відношенню до потреби. Під час виконання наміру (розрядки) об'єкти, у яких людина більше не має потреби, втрачають спонукальну силу. Ситуації, у яких поведінка визначається об'єктами поля, називаються польовою поведінкою; її нормальний варіант припускає, що об'єкт управляє поведінкою через відповідність потребі. Але можливі варіанти, коли людина підкоряється випадковим об'єктам, які просто опинилися в її оточенні [315].

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

Згодом, на матеріалі праць К. Левіна та інших авторів в США була створена національна лабораторія тренінгу, що стало важливою історичною подією у розвитку теорії та практики тренінгу. Ідеї і технічні прийоми національної лабораторії тренінгу використовувалися в соціальній психології, педагогіці, менеджменті і медицині. Концепція даної лабораторії припускала тимчасове існування деякого співтовариства для забезпечення навчальним досвідом своїх членів. Завдяки формальним і неформальним процесам окремі учасники могли набути навичок, необхідних для продуктивної участі в групах демократичного суспільства. Тренінгові групи базисних навичок або Т-групи сприяли вивченню групової динаміки, аналізу реакцій, які викликають члени групи в оточуючих [191, с. 444].

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

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

За свідченням дослідників, у Т-групах у разі достатньої кваліфікації тренера учасники набувають цінних комунікативних умінь, досвіду аналізу міжособистісних взаємин і групової динаміки, починають краще усвідомлювати власні і чужі потреби, розширюють діапазон своїх поведінкових можливостей, виробляють адекватну самооцінку і стають сприйнятливішими до відчуттів інших людей [204].

Таким чином, в межах психодинамічного підходу основною детермінантою особистісного розвитку і поведінки розглядаються несвідомі психічні процеси. Психологічне втручання спрямовується на «витягування несвідомого назовні» і прояв несвідомого у зовнішньому плані.

З іншої, не менш знаменитої, психологічної школи біхевіоризму народилися групи тренінгу умінь, орієнтовані на поведінкові моделі навчання. Вже з 1940-х років у практиці біхевіоральної

терапії чітко визначається установка на групову форму роботи. І це не випадково, оскільки центральне місце в теорії біхевіоризму належить провідному впливу середовища (зокрема соціального) на поведінку, виражену знаменитою формулою «стимул – реакція» ( $S \rightarrow R$ ) [37; 269]. У зв'язку з цим і суть біхевіоральної терапії полягає в тому, що весь свій досвід людина набуває за допомогою навчання і для виправлення неадекватної поведінки необхідно відучити його від неефективних реакцій і перенавчити, виробивши більш адекватні реакції.

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

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

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

нулого здійснюється, як правило, шляхом зосередження клієнтів на діях у теперішньому часі і в даному місці збору групи (принцип «тут і зараз»).

Біхевіорально-орієнтовані тренінги, направлені на вироблення не цілісних стратегій поведінки, а одного вузького поведінкового навичку, який виявляється на рівні поведінкової реакції в певній ситуації.

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

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

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

Гуманістичний напрям виходить з визнання унікальності і самоцінності людської особистості. Головне тут – усвідомлення цінності свого існування, ухвалення відповідальності за досконалі вчинки, вирішення проблеми автентичності – «відповідності способу буття людини в світі внутрішній природі її особистості» [25, с. 27].

Гуманістична психотерапія ґрунтується на таких вихідних постулатах:

- лікування є зустріч рівних людей;
- поліпшення у клієнтів настає само по собі, якщо терапевт створює правильні умови – допомагає усвідомленню, самоприйняттю і вираженню клієнтом своїх почуттів;
- якнайкращий спосіб – створення відносин безумовної підтримки прийняття;
- клієнти повністю відповідальні за вибір свого способу

думок і поведінки [37; 197].

Представники гуманістичного напрямку Г. Омпорт (1937), А. Маслоу (1954) бачили особистість як явище, що безперервно розвивається, спрямоване в майбутнє, самоцінне і самодостатнє [132; 191].

Ще один представник американської гуманістичної психології К. Роджерс відтворив свій погляд на особистість і розробив знамениту «Я-концепцію», і що особливо важливо для нашої теми, впровадив у психологічну практику не менш знаменитий метод клієнт-центрованої терапії. Суть цього підходу – у шанобливому ставленні до особи клієнта та апеляції до його власних можливостей у вирішенні психологічних проблем [322].

Засновником гуманістичного підходу в психологічному тренінгу вважається саме К. Роджерс. До цього підходу можна віднести так само широко відомі напрями в психологічному тренінгу як групи зустрічей (К. Роджерс) і тренінг сензитивності (Л. Петровська) [171; 323]. Процедура групових занять у гуманістичному тренінгу характеризується максимально вільним стилем поведінки, а основним методом роботи є використання недирективної ігротерапії.

У 60-ті роки ХХ століття виникає рух тренінгу соціальних і життєвих умінь (social/life skills training), що спирається на традиції гуманістичної психології К. Роджерса. Такі тренінги застосовувались для професійної підготовки вчителів, консультантів, менеджерів з метою психологічної підтримки і розвитку [190, с. 9].

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

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

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

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

«Гештальт» з німецької мови – «конфігурація частин, образ, цілісність». Гештальт – це процес усвідомлення потреби, що домінує в даний момент (фізіологічної або психологічної), і її задоволення у контакті з навколишнім середовищем. Своєрідним девізом гештальт-терапії служить знаменитий вислів Ф. Перлза: «Я – це я, а ти – це ти; я роблю своє, а ти – своє; я прийшов у цей світ не для того, щоб відповідати твоїм очікуванням, а ти – не для того, щоб відповідати моїм; якщо наші очікування співпали, це чудово; якщо ні – цьому не можна допомогти» [169, с. 161].

Основний методичний принцип гештальта – «забудь про свій розум і довіряйся відчуттям». Основні принципи гештальта:

- відмова від минулого досвіду;
- аналіз тільки досвіду ситуації, що переживається, «тут і зараз»;
- обробка цілісного образу регуляції поведінки на рівні цілісного бачення себе в конкретній ситуації;
- формування свого гештальта;
- вирішення проблеми через цілісний образ [169].

Основними поняттями гештальт-психології є «фігура і фон» і «саморегуляція». У психокорекційній групі фігурою (гештальтом) вважається почуття, яке необхідно виразити, все решта –

фон. Як відомо, почуття й емоції визначаються потребами. Тому обробляючи почуття, суб'єкт задовольняє власну потребу. Як тільки вона задоволена, цей гештальт завершується і поступається місцем наступному гештальту.

Резюмуючи короткий огляд історії, основних концепцій і методологічних передумов сучасного психологічного тренінгу, слід зазначити, що, не дивлячись на відмінності між різноманітними психологічними напрямками і підходами, у психологічному тренінгу виявляється однакова логіка побудови групового процесу. Так у родоначальника психодрами Дж. Морено – першовідкривача групової психотерапії, у тренінгових групах К. Левіна – засновника «груп зустрічей» і Т-груп, «клієнт-центрованої терапії» К. Роджерса, а також в інших підходах до групової психологічної роботи під час тренінгу або в ході розгляду окремих проблемних питань тем, блоків, модулів тощо, незмінно виявляються три послідовні стадії. Перша стадія – діагностико-констатуюча. Вона характеризується оголенням проблем, що існують в даний момент, шляхом виведення із внутрішнього плану в зовнішній неконструктивних особистих уявлень, позицій, елементів і моделей поведінки. У біхевіоризмі це – демонстрація заучених навичок під впливом різних стимулів, у психоаналізі – усвідомлення несвідомих мотивів і бар'єрів, у гуманістичній психології – усвідомлення своєї неавтентичності. На цій стадії учасникам пропонується вирішувати поставлені завдання так, як вони можуть робити це без стороннього втручання і спеціального навчання. Тільки виведення проблемних областей з внутрішнього плану в зовнішній – поведінковий, створює серйозну передумову для їх подальшої корекції.

Друга стадія – моделюючо-еталонна – характеризується побудовою моделі ідеальної поведінки. У поведінковій психології це здійснюють через штучне створення еталону у формі відеозапису або програвання. Психодинамічний підхід особливо виділяє етап виникнення «звільненої, очищеної» особи. У гуманістичному підході еталоном найчастіше виступає або поведінка ведучого, або тих учасників, які усвідомили цінність своєї особи і прийняли себе такими, які вони є. Іншими словами, застосовуючи

стратегії пошуку аналогів, комбінування, реконструювання ведучий і учасники знаходять оптимальні моделі поведінки в кожній конкретній ситуації.

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

Разом з практично незмінною логікою побудови групового процесу загальним для всіх без виключення тренінгів є наявність у тій або іншій мірі ігрового компоненту. Тобто головною дією будь-якого тренінгу виступає гра. Тому окремого розгляду, на наш погляд, вимагають історичні аспекти виникнення і наукового вивчення гри, рольової гри, як одного з основних методів тренінгу, не залежно від того, в рамках якого підходу він проводиться.

У психологічній науці проблемі гри приділяють багато уваги як вітчизняні, так і зарубіжні автори: Д.Б. Ельконін (вивчення ігрових форм діяльності і рольова гра), Л.С. Виготський (сюжетна або рольова гра як «уявна ситуація»), Ф. Шіллер і Г. Спенсер (гра як естетична діяльність), В. Вундт (джерело гри – насолода) та ін. [33; 219; 220; 259; 263; 335]. Вони зробили значний внесок до розробки теорії рольових ігор.

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

- полегшення почуття безнадійності і невпевненості;
- зменшення почуття жаху;

- отримання надії;
- формування відчуття власного «Я»;
- сприяння взаєморозумінню між людьми.

Л. Терлецька наводить аналіз значення слова «гра» у різних народів. Так, у стародавніх греків слово «гра» означало дії, властиві дітям, виражаючи головним чином те, що у нас тепер називається «вдаватися до дитячості». У євреїв слову «гра» відповідало поняття про жарт і сміх. У римлян гра – «ludo» – означало радість, веселість. По-санскритськи «кляда» означало гру, радість. У німців древньонімецьке слово «spilan» означало легкий, плавний рух, на зразок гойдання маятника, велике задоволення, що отримується при цьому. Згодом у всіх європейських мовах словом «гра» стали позначати широке коло людських дій, з одного боку, що не претендують на важку роботу, з іншого, що приносять людям веселощі і задоволення [231]. Відповідно до сучасних понять, грою називають певні дії від дитячої гри в солдатики до трагічного відтворення героїв на сцені театру, від дитячої гри на горіхи до біржової гри на червонці, від бігу на паличці верхи до вищого мистецтва скрипаля тощо. [263, с. 16].

Д.Б. Ельконін відзначає, що історичний момент виникнення рольової гри різний у народів, залежно від умов їх існування і форм переходу на вищий ступінь розвитку. На ранніх етапах розвитку людського суспільства, коли продуктивні сили знаходилися ще на примітивному рівні і суспільство не могло прогодувати своїх дітей, а знаряддя праці дозволяли безпосередньо, без будь-якої спеціальної підготовки залучати своїх дітей до праці дорослих, не було ні спеціальних вправ з оволодіння знаряддями праці, ні тим більше рольової гри. Діти входили у життя дорослих, опановували знаряддя праці і всі відносини, беручи безпосередню участь у праці дорослих. На вищому ступені розвитку залучення дітей до найбільш важливих галузей трудової діяльності вимагало спеціальної підготовки, яка проходила б на зменшених за своїми формами знаряддями. На цьому етапі розвитку виникають одночасно дві зміни в характері виховання і процесі формування дитини як члена суспільства. Перша з них полягає в тому, що виділяються деякі загальні здібності, необхідні для оволодіння

будь-якими знаряддями (розвиток зорово-рухових координацій, дрібних і точних рухів, спритності тощо), і суспільство створює для тренування цих якостей особливі предмети. Це спрощені або такі, що втратили свої первинні функції, зменшені знаряддя праці, які служили для прямого тренування, або навіть спеціальні предмети, виготовлені дорослими для дітей. Друга зміна полягає в появі символічної іграшки. З її допомогою діти відтворюють ті сфери життя і виробництва, до яких вони ще не залучені, але до яких прагнуть [263, с. 17–19].

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

Для Ф. Шіллера гра є естетична діяльність. Надмір сил, вільних від зовнішніх потреб, є лише умовою виникнення естетичної насолоди, яка, за Ф. Шіллером, приносить гра. Запровадження Ф. Шіллером насолоди як констатуючої ознаки, загальної для естетичної діяльності і гри, здійснило вплив на подальшу розробку проблем гри [259].

Г. Спенсер також приділяє грі певне місце, хоча спеціально не займається створенням теорії гри. Його інтерес до гри, як і у Ф. Шіллера, визначений інтересом до природи естетичної насолоди. Проте до проблеми надлишку сили, про яку говорить Ф. Шіллер, Г. Спенсер залучає ширший еволюційно-біологічний контекст [220; 231]. «Діяльності, що називаються іграми, – пише Г. Спенсер, – з'єднуються з естетичними діяльностями однією загальною для них рисою, а саме тим, що ні ті, ні інші не допомагають хоча б якоюсь мірою процесам, які служать для життя» [219, с. 167].

Щонайближче до розуміння виникнення гри підійшов В. Вундт. Проте і він схильний вважати джерелом гри насолоду [191; 335]. Думки, висловлені ним, також фрагментарні. «Гра – це дитя праці, – писав він. – Немає жодної гри, яка не мала б собі прототипу в одній із форм серйозної праці, що завжди пе-

редує їй і за часом і безпосередньо за змістом. Необхідність існування примушує людину до праці. А в ній вона поступово вчиться цінувати діяльність своїх сил як джерело насолоди... Гра, – продовжує В. Вундт, – усуває при цьому корисну мету праці і, отже, робить метою цей найприємніший результат, який супроводжує працю» [335, с. 226].

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

Вершиною еволюції ігрової діяльності є сюжетна або рольова гра, за термінологією Л.С. Виготського, «уявна ситуація». Невідповідність змісту ігрової дії складовим її операціям призводить до того, що дитина грає в уявній ситуації, породжуючи і стимулюючи саме цим процес уяви. Робота з образами пронизує всю ігрову діяльність, стимулює процеси мислення [33, с. 126–128]. Обумовленість будь-якої гри соціальними умовами життя – безперечний факт, що визнається багатьма.

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

Довгі роки розвиток конкретних тренінгових методів, як власне і багатьох інших напрямів вітчизняної практичної психології, відбувався менш стрімко, ніж на Заході. У той же час не можна не відмітити, що групова психологічна робота має певні традиції і в нашій країні. Науково обґрунтовані індивідуальні форми тренінгу з'являються у нас на початку ХХ століття як засіб подолання обмежень, що накладаються на результати вивчення теоретичних знань, і «безпечного» набуття трудових навичок. Тренування, зокрема ідеомоторне, психотехнічні вправи і ігри

створювали можливості формування і зміцнення професійно важливих навичок і вмінь на основі набутих знань і їх перенесення у професійну реальність.

Елементи методів, що отримали згодом найменування тренінгових, активно використовувалися в нас ще в двадцяти-тридцять роки минулого сторіччя. Своєрідний «психотехнічний бум» перших післяреволюційних десятиліть зумовив вивчення і впровадження в практику психотехнік, що сприяли професійному відбору і консультації, професійному навчанню, боротьбі з виробничим стомленням і нещасними випадками, створенню психологічно обґрунтованих конструкцій машин, інструментів, устаткування, військової техніки, зброї, раціоналізації режимів праці, відпочинку і багато чому іншому. У цей період створювалися спеціальні тренажери, вироблялися прийоми психологічної дії на групу, були розроблені перші ділові ігри, що стали набагато пізніше складовими елементами багатьох тренінгів. У вітчизняній науці розвиток психотехніки пов'язаний з іменами С.Г. Геллерштейна, І.Н. Шпільрейна, К.К. Платонова та інших [35; 36; 40; 173; 174; 175; 269].

Особливо широко індивідуально-тренінгові форми знайшли застосування у професійній підготовці фахівців операторського профілю з використанням тренажерів, програмованих інструкцій та індивідуальних ігор [51; 159; 160]. Тренажери сприяли оволодінню певним кінцевим набором навичок на операційному рівні і відновленню їх після тривалих перерв у роботі. Використання тренажерів ґрунтувалося на моделюванні процесів діяльності за допомогою механічних та електронних пристроїв [174].

Індивідуальні форми професійного тренінгу були спочатку спрямовані на збереження і відновлення працездатності фахівців, підготовку їх психіки до роботи в специфічних або екстремальних умовах професійної діяльності. У вирішенні перерахованих завдань найбільшого поширення набули різноманітні форми *психічної саморегуляції*. Її різні модифікації дозволяли оптимізувати узгодженість параметрів професійного середовища з психологічними особливостями суб'єкта діяльності, проводити корекцію і розвиток психічних функцій. Висока складність і екстремальний

характер багатьох видів професійної праці викликають у операторів, керівників, представників педагогічних професій, військовослужбовців напружені стани, що межують із стресовими. Для багатьох операторських і управлінських спеціальностей характерне досягнення цілей діяльності в нестандартних ситуаціях, коли фахівцеві необхідно вирішувати завдання прогнозування в умовах неповної інформації, цілісного обхвату ситуацій, що динамічно розвиваються, виявлення і ідентифікації подій і об'єктів за слабкою ознакою, відновлення інформації [130]. У зв'язку з цим виникала необхідність підготовки професіоналів до усвідомленого довільного саморегулювання станів з метою підтримки вищих психічних функцій на необхідному рівні активності.

На сьогодні існує значна кількість методичних різновидів психічної саморегуляції, які успішно застосовуються в різних професійних групах. Найбільш відомими з них є: автогенне тренування, психом'язове, ідеомоторне тренування.

Іншим напрямом, що реалізовував групові методи в соціальній практиці, виступила педологія, що претендувала на роль «метапсихології». У ряді наукових центрів, психотехнічних, педологічних лабораторіях і секціях цілком у дусі часу намагалися розробляти методи і прийоми розвитку різних навчальних і трудових колективів відповідно до цілей комуністичного виховання [18].

Багато виховних систем перших п'ятирічок радянської влади активно розробляли і використовували психотехнології, що згодом були затребуваними у психологічних тренінгах. Яскравою ілюстрацією сказаного служить цілий ряд методик, що застосовувалися в груповій роботі з безпритульниками відомим педагогом А.С. Макаренком. У радянській педагогіці розроблялися форми групового впливу в роботах В.О. Сухомлинського й інших педагогів [227].

Радянська психологія на ранніх етапах свого розвитку виявилася дуже сприйнятливою до ідей зарубіжних дослідників. Однією з найпривабливіших концепцій у той час, безумовно, був фрейдизм. Вітчизняні психологи намагалися застосовувати групові методи, творчо використовуючи психоаналітичні ідеї в ро-

боті з дітьми [186; 269]. Проте і педологія, і робота в межах концепції З. Фрейда не зуміли отримати свого розвитку у вітчизняній науці у зв'язку з фактичною заборонаю влади і переслідуванням учених і практиків. Довгі роки психологія була позбавлена можливості вивчати і розвивати методи групової роботи з метою психологічної допомоги і знайомитися з досвідом зарубіжних колег.

Тренінги як вид психологічної роботи почали застосовуватися в Україні з 70-х років минулого сторіччя. У 90-х роках почала формуватися національна школа тренінгу, чому сприяли вчені і практики, що працюють у Київському національному університеті ім. Т.Г. Шевченка, Інституті психології ім. Г.С. Костюка, Інституті соціальної і політичної психології і інших освітніх і науково-дослідних установах. Серед учених і практиків – аматорів сучасної психотренінгової школи в Україні – можна назвати професора В.П. Казмиренка, дійсного члена АПН України Т.С. Яценко, професора Ю.М. Швалба, професора О.В. Тімченка, професора Л.М. Балабанову, професора С.І. Яковенка. З кожним роком зростає кількість психологів, які практикують у сфері тренінгу, серед них особливо виділяються А. Гірник, С. Хоружий, Є. Білоножко, С. Дідковський, З. Дружнін, Ю. Живоглядюв, Г. Попова, Л. Мороз, Г. Бевз, С. Остапенко, С. Проманенко та інші.

Особливого розвитку отримали тренінги у сфері бізнесу. Сьогодні в Україні існує безліч тренінгових компаній, що спеціалізуються на наданні консалтингових і тренінгових послуг.

У силових структурах України тренінги першими почали використовувати військові для надання допомоги офіцерам, що звільняються в запас у період скорочення Збройних Сил на початку 90-х років (фірма Гештальт). Тренінги застосовувалися в системі навчальних закладів Міністерства оборони і, перш за все, у Київському військовому гуманітарному інституті Національної академії оборони України та інших.

Значний досвід проведення тренінгів накопичений у системі спецслужб, особливо в Службі безпеки України. Проте більшість з цих тренінгів має виражену специфічну та оперативну спрямованість і, як правило, носить закритий (засекречений) характер.

Останніми роками тренінги з розвитку навичок комунікації і саморегуляції, особистісного зростання і формування професійних навичок стали практикуватися у деяких управліннях Міністерства з питань надзвичайних ситуацій (Луганськ, Київ) і навчальних закладах даного відомства (Університеті цивільного захисту України м. Харків), а також у вузах інших правоохоронних і силових відомств (Національній академії державної податкової служби, Національній академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького тощо).

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

Таким чином, звернення до минулого досвіду – невичерпного джерела знання і мудрості – за допомогою проведеного нами історико-теоретичного аналізу становлення групових форм і методів роботи та основних концепцій тренінгу дає можливість стверджувати, що сьогодні в науці і практиці достатньо розроблені і широко застосовуються активні групові методи навчання, розвитку і корекції. Серед різнопланових групових методів особливо вирізняється тренінг, як найбільш ефективна і популярна форма і технологія навчання і розвитку. Різноманіття тренінгових підходів, що базуються на концептуальних положеннях різних шкіл і напрямів у психології, серед яких психоаналіз, біхевіоризм, гуманістична психологія та інші, свідчить про поширеність і розгалуженість тренінгу, його універсальність і головне – перспективність. Сьогодні в нашому суспільстві зростає потреба в

тренінгах, особливо у сферах, де діяльність людини пов'язана з ризиком, напруженістю, великими психічними і фізичними навантаженнями, високим рівнем відповідальності. Все це обумовлює більш ґрунтовне вивчення феномену тренінгу, його методології, механізмів і принципів.

## 1.2. Методологічні основи і принципи психологічного тренінгу

*Легше розпізнати помилку, аніж відкрити істину; перше лежить на поверхні, і з ним можна впоратись, друге покоїться на глибині, і дослідження його не видається доступним.*

*I. Гете*

Не дивлячись на те, що психологічний тренінг має глибоке історичне і наукове коріння, а за останні 10–15 років став однією з найбільш поширених форм психологічної практики, тренінг ще не скрізь сприймають адекватно. У таких, відносно «закритих», організаціях як органи внутрішніх справ, тренінг ще часто асоціюється з психодіагностикою, експериментальними дослідженнями, іспитами та іншими таємничими маніпуляціями, які проводять психологи з людьми, що, як правило, мають які-небудь психічні відхилення. Цьому також сприяють існуючі суперечності і неясності у визначенні тренінгу. Численні автори одноголосно відзначають, що на сьогоднішній день немає загальноприйнятого поняття «тренінг». Саме ця обставина, а також відсутність загальної теорії психологічного тренінгу, заплутане положення з його різновидами і їх місцем в загальній системі методів психології, недостатня розробленість прикладного використання тренінгу, зокрема, в системі правоохоронних органів, спонукає нас детальніше зупинитися на розкритті методологічної сутності і визначенні цього поняття.

Термін **тренінг** в перекладі з англійської (*training*) вживається у різних значеннях, розповсюдженому і обмеженому, які

можна цілком адекватно передавати словами підготовка [24] і тренування [175]. Крім цього тренінг означає ще й навчання, виховання, дресирування, систему вправ, зокрема, спортивних, випробування тощо. У цих значеннях поняття тренінгу охоплює колосальний набір різноманітних засобів освоєння досвіду.

Відповідно до багатоаспектності застосування тренінгів, різні автори давали їм різні визначення. Так, цікавим видається визначення тренінгу, яке дає Ю.М. Ємельянов: «...термін «тренінг», на нашу думку, повинен використовуватися не для позначення методів навчання, а для позначення методів розвитку здібностей до навчання або оволодіння будь-яким складним видом діяльності, зокрема, спілкуванням» [56, с. 18].

Позначаючи межі поняття «психологічний тренінг», І.В. Вачков відзначає: «...сучасне розуміння тренінгу включає багато традиційних методів групової психотерапії і психокорекції, що вимушує шукати його витoki у різноманітних напрямках клінічної психотерапії в групах» [29, с. 7].

Деякими зарубіжними авторами тренінг визначається як спосіб перепрограмування моделі управління поведінкою і діяльністю людини [288]. Існує також визначення тренінгу як «...частини планованої активності організації, спрямованої на збільшення професійних знань і вмінь, або на модифікацію аттитюдів і соціальної поведінки персоналу способами, що поєднуються з цілями організації і вимогами діяльності» [312, с. 68].

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

Поняття тренінгу уточнюється за допомогою зіставлення його з поняттями навчання, розвиток і освіта [13, с. 15–19; 297]. У співвідношенні понять навчання і тренінгу останній розглядається всього лише як одна з форм навчання. Менш однозначне зіставлення тренінгу і розвитку. Іноді ці поняття протиставляються, проте переважає думка, що тренінг може бути суттєвою, хоч і не-

обов'язковою, частиною або етапом формальної програми розвитку або сприяти розвитку. Якщо розглядати тренінг і освіту, то ці поняття знаходяться в складніших відношеннях. Так, Ю.М. Жуков, О.К. Єрофєєв (2004) та інші автори вважають, що тренінг як метод формальної підготовки призначений не для заміни формальної освіти, а для її доповнення. Якщо ж розуміти тренінг як тренування, то він є однією з форм освітньої активності і включається в освітню програму. Саме у цій якості він переважно використовується в різних системах післявузівської освіти [138, с. 98].

У психотерапевтичній енциклопедії під редакцією В.Д. Карвасарського тренінг визначається як сукупність психотерапевтичних, психокорекційних і навчальних методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання і саморегуляції, спілкування і взаємодії, комунікативних і професійних умінь [197, с. 645–647].

Поняття і суть тренінгу відкривається його змістом (предметом), цілями і методами. Зміст тренінгу визначається виділенням того, що підлягає розвитку або вдосконаленню, тобто певні види і компоненти будь-яких компетентностей. У якості компонентів найчастіше згадується тріада: знання, вміння та установки (відносини). Так, К.П. Кемпбелл (1998), крім стандартної тріади, говорить про досвід, навички, розуміння, інсайти та проникнення у суть справи [287]. Інші автори в цьому контексті згадують ділові і психологічні якості [237]. На додаток до сказаного, предметом тренінгу, як правило, позначається саморефлексія людини, його соціальна перцепція, комунікативна і професійна компетенція.

Як цілі називаються успішне функціонування і вдосконалення в заданій галузі [287], адекватне виконання конкретного завдання і роботи [15, с. 15], підвищення ефективності праці [237, с. 18], ефективність роботи в конкретній організації [75]. До цілей тренінгу, на наш погляд, необхідно віднести і набуття особистісно-психологічного балансу, оновленого сенсу буття і отримання могутнього життєстверджуючого імпульсу.

Як методи фігурують прийоми і техніки набуття повчального досвіду [287], навчання або надання можливості набуття досвіду [13], процедури придбання знань та умінь [75; 117], а най-

частіше просто «сукупність активних методів» [29, с. 21].

В.В. Нікандров визначає: «Психологічний тренінг – це метод ігрового моделювання психогенних ситуацій з метою розвитку психологічної компетентності та формування і вдосконалення різних психологічних якостей, вмінь і навичок у людей, які включені до цих ситуацій у ролі учасників або глядачів. Зрештою психотренінг направлений на підвищення адекватності самосвідомості і поведінки людей і груп» [158, с. 6].

Оригінальним є розуміння тренінгу Т.В. Зайцевої. Спираючись на положення культурно-історичної теорії Л.С. Виготського, вона пропонує розглядати тренінг як своєрідне «культурне знаряддя», як особливу інструментальну дію, що опосередковує. Це знаряддя застосовується для засвоєння нової або зміни старої поведінки. Оволодіння – привласнення нового – відбувається в межах «зони найближчого розвитку» кожного учасника в результаті спільної діяльності тренера і групи [59].

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

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

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

Майже у всіх видах психотренінгу суб'єкти тренування (група та її члени) виступають як саморегульовані системи, які самостійно виробляють під час процедури різні компоненти свого

«існування» (мету, систему цінностей, норми і правила поведінки, структуру співтовариства, форми взаємодії, способи вирішення завдань тощо). Саме ця активність може вважатися головною умовою отримання навчального ефекту. С.І. Макшанов вважає, що не у будь-якому вигляді психотренінгу його навчальний характер очевидний. Іноді він замаскований під безпосередньою метою тренінгу. Наприклад, під метою отримання психотерапевтичного або організаційного ефектів. Але абсолютно ясно, що в цих випадках досягнення необхідного результату немислиме без точного засвоєння нових знань (про себе, про соціальні зв'язки, про інших людей тощо), засвоєння нових для себе способів спілкування з колегами, вироблення ефективніших прийомів психологічної або професійної взаємодії [127; 128].

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

Загальна мета соціально-психологічного тренінгу конкретизується у таких завданнях:

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

5) корекція і розвиток системи відносин особистості.

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

У групі соціально-психологічного тренінгу особливий акцент ставиться на створенні клімату довіри, що дозволяє реалізувати більшу в порівнянні з повсякденним спілкуванням інтенсивність відкритого зворотного зв'язку. В результаті учасники отримують можливість реально побачити себе з боку і зорієнтуватися у власному наявному досвіді спілкування. Це є необхідною передумовою і складовою розвитку компетентності у спілкуванні. Створення клімату довіри істотно визначається особливою формою проведення занять, коли ведучий не є викладачем у традиційному розумінні. Його рольова позиція направлена не на протиставлення себе групі, а на інтеграцію з нею: він виступає одним з учасників групової роботи, хоч і задає на перших етапах групові норми і моделі поведінки.

Серед вітчизняних розробників теорії і практики використання соціально-психологічного тренінгу особливо виділяється Л. Петровська (1989). На її думку, СПТ – це «...практика психологічної дії, заснована на активних методах групової роботи» [170, с. 7]. Г.І. Марасанов (1998) вважає, що соціально-психологічний тренінг – це «активні методи практичної психології» [131, с. 7]. С.В. Петрушин (2002) дає йому наступне визначення: «...галузь групової, практичної, орієнтованої на розвиток соціально-психологічної компетентності» [172, с. 33].

При всьому різноманітті формулювань у визначенні соціально-психологічного тренінгу, більшість авторів сходяться на тому, що це сукупність активних групових методів. Проте разом із цим у багатьох дефініціях відсутня цільова віднесеність. Навіть якщо слово «мета» формальним чином і фігурує у визначенні, замість неї вказується зміст або предмет тренінгу. Той факт, що немає такої характеристики у визначенні тренінгу як

цілепокладання, виглядає не випадковим. На цю особливість СПТ звернув увагу Ю.М. Ємельянов (1985): «...суворо кажучи, соціально-психологічний тренінг – це тільки найменування набору тих або інших активних групових методів, яке не містить в собі вказівки на цільове застосування і теоретико-методологічну орієнтацію» [55, с. 4].

Відсутність чіткої цільової віднесеності у дефініціях – це не відображення принципової безцільності даної форми групової роботи, а свідчення того, що цілі тренінгу різноманітні і багато в чому альтернативні. Розвиток різних форм соціально-психологічного тренінгу пов'язаний з провідними напрямками психології. Як вже наголошувалося, в західній традиції це були біхевіоризм і необіхевіоризм, сучасний психоаналіз, когнітивізм, екзистенціальна психологія і гуманістична психологія. З останньою якраз пов'язане широке розповсюдження форм групової психологічної роботи, зокрема, соціально-психологічного тренінгу.

Аналіз цілей соціально-психологічного тренінгу дозволяє побачити, що одночасне виконання всіх завдань, які заявляються у списках цілей тренінгів, вкрай нелегке, якщо взагалі можливе. В.Ю. Большаков виділяє три крупні блоки цілей групового тренінгу: психотерапію, навчання і збагачення особистості новим досвідом [25, с. 29]. Проте на практиці виявляється, що в межах однієї тренінгової програми найчастіше не буває повноцінного досягнення одночасно хоч би двох цілей з наведеного списку. Аналіз теоретико-методологічних орієнтацій тренінгів дозволяє зробити той же висновок. Так, Ю.М. Ємельянов виділяє три взаємовиключні підходи до цілей тренінгу, які він позначив як: дресуру навику; здійснення особистих реконструкцій; роботу щодо поглиблення розуміння соціальних ситуацій [55; 56]. І.В. Вачков перераховує чотири підходи до проведення тренінгу, що позначаються ним як чотири парадигми:

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

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

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

4. Тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних проблем [29, с. 22–23].

Як бачимо, в межах того, що позначається як соціально-психологічний тренінг, можуть реалізовуватися майже взаємовиключні підходи, здійснювані з незв'язаними цілями. У зв'язку з цим, як вже наголошувалося вище, різні автори вносили свої корективи до термінологічної характеристики тренінгів. Ю.М. Ємельянов для визначення тих форм роботи, які націлені на вдосконалення комунікативної компетентності, використовував термін «активне соціально-психологічне навчання», а замість поняття «група тренінгу» вважав за краще вживати словосполучення «навчально-тренувальна група» [55].

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

У 80-х роках виявилася тенденція розділяти «соціально-психологічний тренінг» і «тренінг ділового спілкування», який, у зв'язку з прийнятою на той час практикою використання масованого відеозворотного зв'язку, нерідко називали «відеотренінг ділового спілкування» або просто «відеотренінг». При такому розділенні цільова спрямованість і теоретико-методологічна орієнтація різних видів групового тренінгу була самоочевидною та виразнішою. Для соціально-психологічного тренінгу в якості цілей виступали збагачення

особистого досвіду (особистісне зростання) і психокорекція. Як спосіб роботи – саморозкриття і пошук. У відеотренінгу метою було вдосконалення вмінь, а методом – активне навчання і тренування.

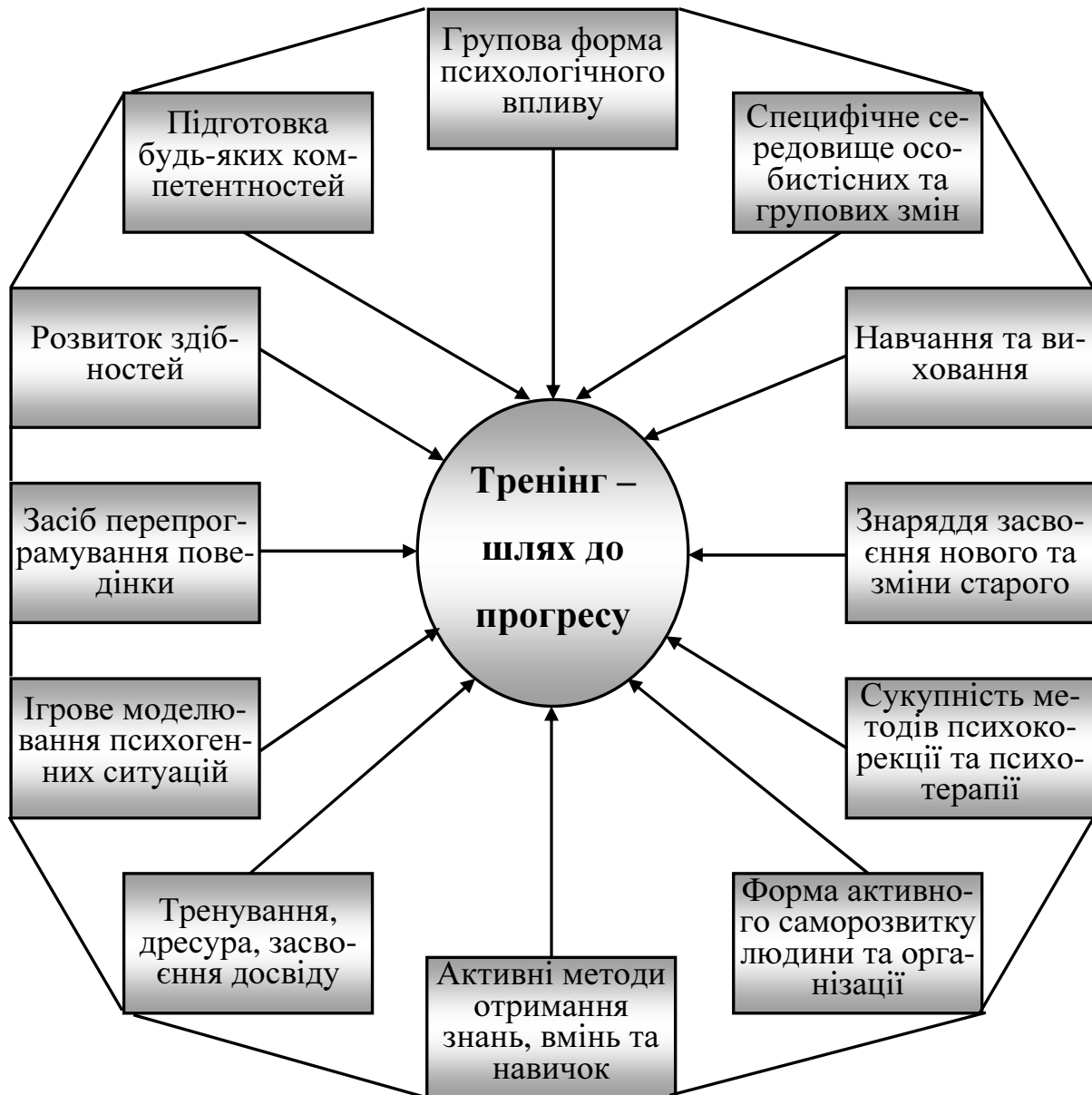


Рис. 1.1. Різноманітність визначень тренінгу

Як відзначають Ю.М. Жуков, О.К. Єрофєєв та інші, надалі вододіл між двома підходами продовжував зберігатися, але назви постійно змінювалися. Проводилося розділення тренінгів за ознаками спеціалізації і універсалізації. Виділялись тренінги інструментального й екзистенціального, структурованого і неструктурова-

ного, дидактичного й інтерактивного і, нарешті, компетенціарного й експерієнтального напрямів. Остання з названих бінарних опозицій похідна від назв двох сучасних концепцій, що визначають ідейні підстави існуючих тренінгових технологій [138, с. 100].

Сучасні технології тренінгу базуються на двох суперечних підходах, які одночасно й доповнюють один одного: компетенціарного й експерієнтального навчання. Тобто навчання, що фокусується на компетенціях, і навчання, заснованого на досвіді. В межах компетенціарного підходу предметом тренінгу є система компетентностей індивідів, груп і організацій, з цією метою розроблена диференційована система понять для опису і оцінки того, що підлягає формуванню, вдосконаленню і розвитку. Закцентовано на методах діагностики і оцінки компетенцій, застосовуються технології традиційної освіти, доповнені методиками, які ґрунтуються на біхевіористських підходах. Експерієнтальний підхід, зосереджений на методах навчання, тобто на тому, як учити і вчитися. В межах цього підходу розроблена значна сукупність моделей процесу навчання, або, як вважають за краще говорити прихильники підходу, процесу набуття досвіду. У той же самий час предмет тренінгу знаходиться на другому плані. Саме базове поняття – досвід – залишається недиференційованим і багато в чому не проясненим, що примушує прихильників нового підходу інтенсивно оперувати досить традиційним поняттям знань [138, с. 101].

Що ж робить тренінг таким привабливим і ефективним? Якими є «ідеологія» тренінгу, його дух і принципова схема проведення? Ідеологічним постулатом тренінгу може бути наступний вислів: «Розкажи мені, і я це забуду. Покажи мені, і я, можливо, це буду знати. Дай мені зробити, і я буду це вміти». Моделюючи життєві ситуації в штучних (лабораторних) умовах, а потім, проживаючи їх у тренінговій групі, учасники тренінгу отримують колосальний досвід пізнавального й емоційного плану.

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

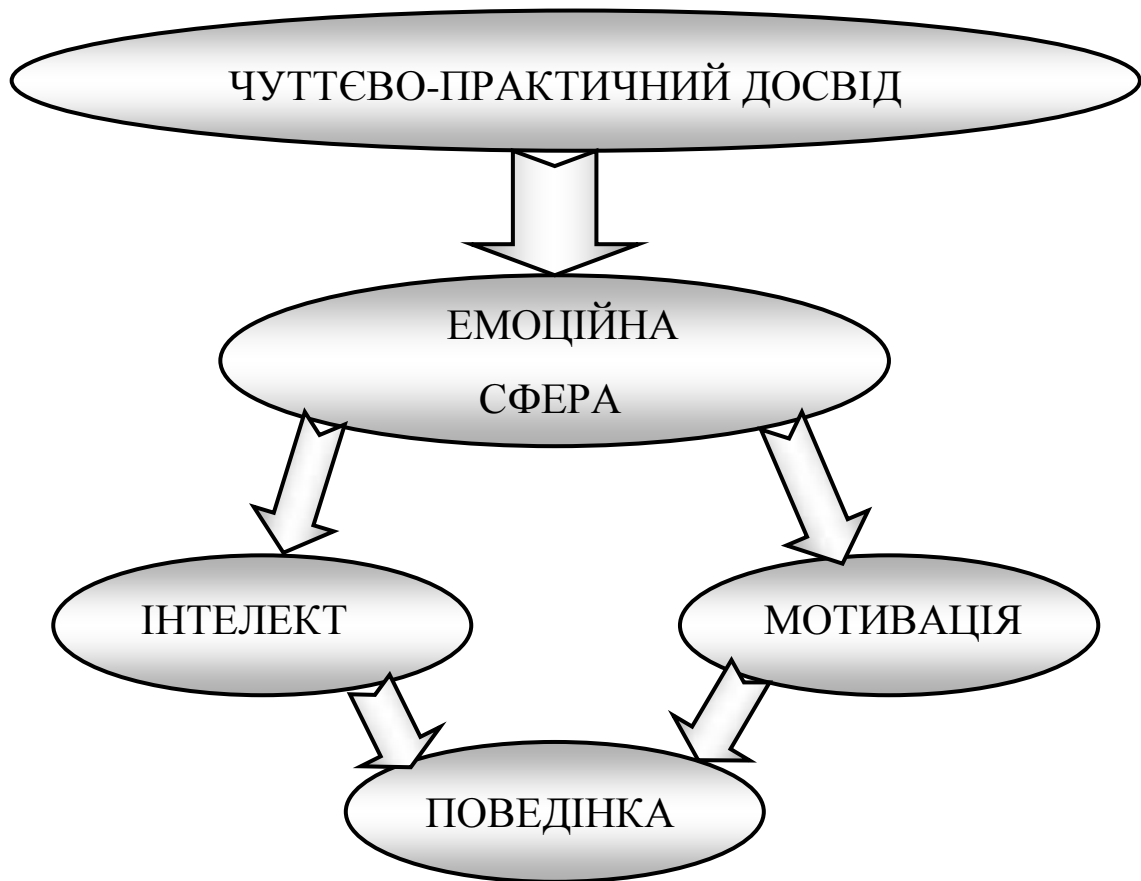


Рис. 1.2. Основний методичний принцип і механізм проведення тренінгу

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

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. Аналізуючи численні дослідження, а також наш практичний досвід проведення тренінгів, можна виділити наступні основні функції тренінгу:

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

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

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

– *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.

Будь-який тренінг, як правило, базується на основоположних принципах того або іншого психолого-філософського підходу. Про основні з них – психодинамічний, поведінковий, гуманістичний – вже йшлося вище. Можливий також еkleктичний підхід, що сполучає в собі різні теоретичні напрями і концепції. Проте, не залежно від того, яких методологічних положень дотримується будь-який тренінг, він обов'язково повинен базуватися на універсальних складових тренінгу. Ці складові компоненти відображають дух, ідею і силу тренінгу.

Одним з таких компонентів є «психотехнічний міф», що являє собою ідеологію тренінгу, ідеальну картину світу тренінгової групи, в якій можлива та або інша психологічна подія. Багато авторів підкреслювали важливість тренінгових міфів, зокрема, такі фахівці з тренінгів, як І.В. Вачков, М.В. Цзен і Б.М. Мастеров відносили міф до одного з найважливіших елементів методології психотехніки [29; 30; 251; 252]. Міфологічна картина не завжди може відповідати науковим канонам, у тренінгу важливо, щоб дії, засновані на цих міфах, у певному конкретному випадку були ефективними. «Якщо маніпуляції сучасної чаклунки, що «знімає порчу», забезпечують ваше одужання, – відзначає І.В. Вачков, – значить, у нашій міфологічній картині світу цій психологічній події є місце. «Міфологеми» нашого несвідомого приводять до потрібного результату» [29, с. 79].

«Міфи і побудовані на їх основі картини світу виконують одну і ту саму функцію: служать нам для орієнтації в зовнішньому і внутрішньому світі, структурують зовнішній і внутрішній досвід, дозволяють діяти і щось змінювати в зовнішньому і внутрішньому світі» [252, с. 280].

Б.М. Мастеров вважає, що теорію і практику міфів украй важливо враховувати ведучому (тренеру) тренінгової групи для того, щоб «конструювати» і «виконувати» психотехнічні вправи. У зв'язку з цим він наводить принципи-рекомендації для ведучих тренінгових груп:

1. Щоб щось відбулося усередині людини, нам потрібно задати міф або систему міфів, фрагмент картини світу.

2. Процедура, запропонована учасникам, повинна відповідати їх міфологічній картині світу, і тоді вона зможе щось змінювати в цій картині.

3. Міфи, що задаються ведучим, повинні спиратися на картини світосприйняття, які вже існують в головах учасників групи.

4. «Конструюючи» психотехніку, ведучий повинен зважати на: зміст провокованого нею досвіду і його функції в динаміці групового процесу. Відповідно і «міф», і процедура повинні задаватися у двох планах – змістовному і динамічному [252].

Визнаючи міфи, які використовуються у тренінгу, певною мірою ілюзорним віддзеркаленням дійсності, ми робимо акцент на тому, що саме зв'язок тренінгових заходів з практикою життя є найважливішою особливістю і перевагою тренінгу. Власне ця обставина і додає тренінгу прикладний характер, забезпечує його гнучкість, практичну універсальність і широку сферу застосування. Не випадково сьогодні вельми популярні бізнес-тренінги. І багато хто вже переконався, що це не якісь ігри, розваги або просто приємне проведення часу, які є марною тратою часу і грошей. Це дуже серйозна робота, спрямована на відпрацювання навичок, необхідних для ефективної роботи. На тренінгу учасники вчаться вирішувати практичні, виробничі завдання, розвиваючи в цьому процесі свої особово-професійні навички. Після тренінгу людина виходить з багажем нових знань, необхідних їй як у професійній діяльності, так і в повсякденному житті.

Враховуючи методичну різноманітність, спрямованість і галузі застосування тренінгів, нами систематизовано загальні принципи і закономірності психологічного тренінгу (рис. 1.3.).

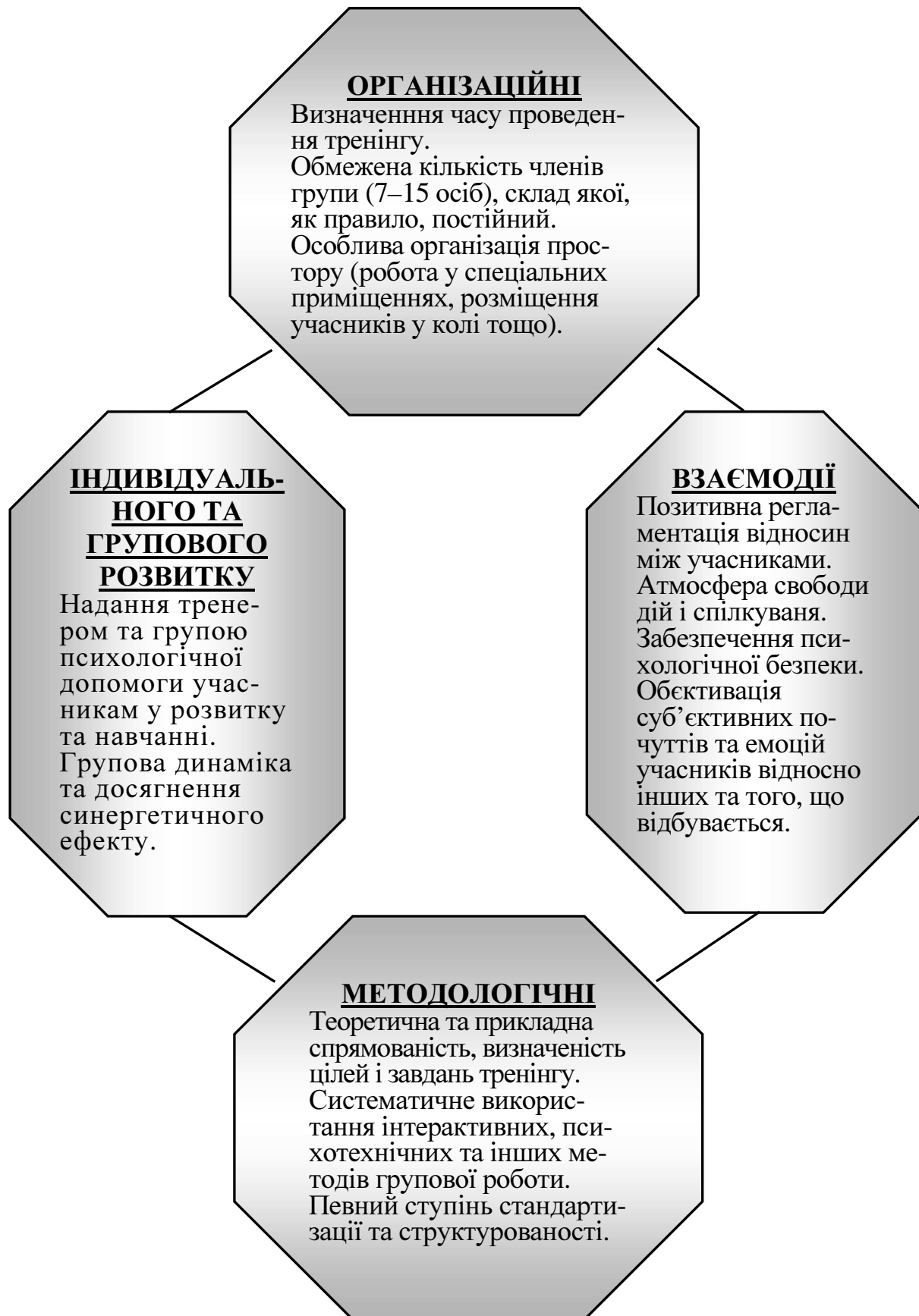


Рис 1.3. Загальні принципи і закономірності психологічного тренінгу

Важливою загальною рисою тренінгів є їх стадійність. Як правило, в процесі будь-якого тренінгу можна виділити три основні стадії: початкову, робочу і кінцеву. Іноді ці стадії характеризують як етапи «відтавання», «зміни», «заморожування» або 1) підведення (розм'якшення); 2) нового матеріалу (вкладення нового); 3) закріплення (заморожування). Ця тріада багато разів випробувана в різноманітних галузях: педагогіці, літературі, драматургії, релігійній діяльності.

Успіх тренінгу значною мірою визначається дотриманням таких принципів роботи групи:

– *принцип активності учасників* – в групі не повинно бути пасивних спостерігачів, члени групи постійно залучаються до різних дій – ігри, дискусії, вправи, а також цілеспрямовано спостерігають і аналізують дії інших учасників. Принцип активності, зокрема, спирається на відому у галузі експериментальної психології ідею: людина засвоює десять відсотків того, що вона чує, п'ятдесят відсотків того, що вона бачить, сімдесят відсотків того, що промовляє, і дев'яносто відсотків того, що робить сама;

– *принцип дослідницької позиції учасників* передбачає, що під час тренінгу учасники групи усвідомлюють, виявляють, відкривають ідеї, закономірності, вже відомі в психології, а також, що особливо важливо, свої особистісні ресурси, можливості, особливості; учасники самі вирішують комунікативні проблеми, а тренер лише спонукає їх до пошуку відповідей на виникаючі питання. Виходячи з цього принципу, робота тренера полягає в тому, щоб придумати, сконструювати і організувати ті ситуації, які давали б можливість членам групи усвідомити, апробувати і тренувати нові способи поведінки, експериментувати з ними. У тренінговій групі створюється креативне середовище, основними характеристиками якого є проблемність, невизначеність, прийняття, безоцінність;

– *принцип об'єктивації поведінки* – поведінка учасників групи перекладається з імпульсного рівня на той, що об'єктивувався; при цьому засобом об'єктивації є зворотний зв'язок, який подається за допомогою відеотехніки, а також

інших учасників групи, що повідомляють своє ставлення до того, що відбувається. У тих видах тренінгу, які направлені на формування вмінь, навичок, установок, використовуються додаткові засоби об'єктивації поведінки. Одним з них є відеозапис поведінки учасників групи в тих або інших ситуаціях з подальшим переглядом і обговоренням. Треба враховувати, що відеозапис є дуже сильним засобом впливу, здатним вчинити негативний вплив, тому ним слід користуватися з великою обережністю і, що найважливіше, професійно;

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

– *принцип партнерського спілкування*: взаємодія в групі будується з урахуванням інтересів всіх учасників, визнання цінності особистості кожного з них, рівності їх позицій, а також співучасті, співпереживання, ухвалення один одного (не дозволяється завдавати ударів «нижче за пояс», заганяти людину «в кут» тощо). Реалізація цього принципу створює у групі атмосферу безпеки, довіри, відвертості, яка дозволяє учасникам групи експериментувати зі своєю поведінкою, не соромлячись помилок. Цей принцип тісно пов'язаний з принципом творчої, дослідницької позиції учасників групи;

– *принцип «тут і зараз»*: важливо, щоб на тренінгу розбиралися процеси, думки і відчуття, що виникають у групі в даний момент, тому члени групи фокусують свою увагу на сьогохвилинних діях і переживаннях і не апелюють до минулого досвіду. Передбачається, що саме безпосереднє спілкування у тренінговій групі є основою для розвитку особистості;

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

– *принцип самодіагностики* – допомагає саморозкриттю учасників, усвідомленню і формулюванню ними власних особисто значущих проблем. У змісті занять передбачаються впра-

ви, що допомагають людині пізнати себе, особливості своєї особистості. Під час тренінгу кожен член групи має можливість побачити себе в різних ситуаціях, у яких від нього вимагається ухвалення певного рішення і його здійснення. Частіше цьому допомагає не вербальний (словесний) спосіб спілкування, а практичні дії;

– *принцип добровільної участі*, як у всьому тренінгу, так і в його окремих заняттях і вправах. Учасник повинен мати природну внутрішню зацікавленість у змінах свого характеру під час роботи. Примусово особистісні зміни в позитивному розумінні, як правило, не відбуваються, і недоцільно цього вимагати;

– *принцип постійного складу групи*: тренінгова група працює більш продуктивно, і в ній виникають особливі процеси, які сприяють саморозкриттю її членів, якщо вона замкнена, тобто в ній постійний склад і немає притоку нових людей;

– *принцип занурення* припускає, що тривалість занять повинна бути визначена на самому початку роботи. Досвід їх проведення дає підстави для цілком обґрунтованого висновку: найбільший ефект досягається під час роботи крупними часовими блоками – зануреннями в те або інше заняття на 4–6 годин, а іноді і на триваліший період. Це обумовлено тим, що багато часу втрачається на «розморожування» учасників, їх емоційне входження у групові процеси після тривалої перерви;

– *принцип конфіденційності*: «психологічна закритість» групи зменшує ризик психічних травм учасників, все, що мовиться в групі щодо учасників, залишається усередині групи і ніколи не розповсюджується;

– *принцип «Я»*: всі вислови повинні будуватися з використанням «я», тим самим людина вчиться брати відповідальність на себе і приймати себе такою, якою вона є.

Слід зазначити, що наведені принципи роботи тренінгової групи вважаються найбільш типовими, базовими і загальноновизнаними у тренінговій практиці, і в цілому відповідають гуманістичним поглядам щодо організації і проведення тренінгів та інших психологічних форм групової роботи. Проте рі-

зноманіття поєднання тих чи інших базових принципів роботи тренінгової групи, застосування особливих та специфічних положень, правил, настанов, обмежень, заборон та інших принципів взаємодії у тренінговій групі, залежить від різновиду тренінгу, його завдань, мети, змісту, складу учасників та інших чинників.

Таким чином, в найширшому розумінні тренінг нам уявляється 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. Основною характеристикою такого тренінгу виступає постійний розвиток. Розвиток, як поступове, індивідуальне зростання або еволюція знань, умінь, взаємин і поведінки, що поліпшуються завдяки знанням, отриманим на основі багатого досвіду. Така модель тренінгового навчання може бути ефективно застосована, у першу чергу, до того, у кого вже є частина знань, умінь і навичок, але вони бажають їх поліпшити, підвищити рівень своєї майстерності або рухатися вгору службовими сходами.

Тренінг може використовуватися для розвитку комунікативних здібностей, підвищення ефективності процесу оволодіння професійними знаннями, вміннями і навичками, вдосконалення інтелектуальних можливостей, розвитку емоційно-вольових характеристик, усвідомлення, виявлення і вирішення особистісних, професійних і організаційних проблем.

Методологічні положення і принципи тренінгу доповнюються і деталізуються в подальших підрозділах даного розділу, де розкриваються проблеми особистісної трансформації у тренінгу, класифікації видів тренінгу і методів його проведення, а також групових феноменів під час тренінгової роботи.

Сутність і цілі психологічного тренінгу сфокусовані на досягненні багатоманітних змін на рівні окремої людини як особистості і професіонала, групи і організації. Саме ця обставина обумовлює необхідність детальнішого аналізу передумов і механізму психічних змін особистості під час тренінгу.

### 1.3. Особистість і тренінг: трансформація психічного

*Немає на землі красивої людини, яка  
не могла бути ще прекраснішою.*

*А. Дюрер*

*Наші тіла і душі течуть як струмки.*

*Східна мудрість*

Об'єктом тренінгових процедур, перш за все, виступає людина, зі своїм неповторним внутрішнім світом, індивідуальними особливостями, сформованою системою відносин і цінностей. Під час тренінгу людина майже завжди знаходить ланцюг особистісних відкриттів, і, перш за все, вона відкриває собі саму себе. Таке саморозкриття ще поверхнєве, але воно запускає у людини механізми певної «психічної ревізії» – аналізу власного «Я», своїх відчуттів, почуттів, поглядів, переконань, цінностей, стереотипів, вчинків, а також широкого спектру компетенцій у будь-яких сферах, зокрема, професійній. Подібний самоаналіз майже завжди стає поштовхом до особистих змін, перетворення психічних компонентів життя і діяльності людини, при чому іноді не відразу усвідомлюваним самою людиною. Так відбувається отримання нових особистих сенсів, а в деяких випадках навіть духовне переродження людини. У цьому розумінні можна порівняти тренінг з якоюсь релігією, з тією лише різницею, що тренінгові процеси і результати мають цілком наукове пояснення.

Як відзначає І.В. Вачков, філософським кредо психологічного тренінгу можна вважати слова: «Істину не можна визубрити, істину треба вистраждати». На перший погляд, дійсно, п'ять – десять днів психологічного тренінгу – дуже короткий термін, щоб ініціювати певні стійкі особистісні зміни. Проте досвід кращих групових тренерів доводить: тренінгові заняття, наповнені під зав'язку подіями і переживаннями, «спресовують» психологічний час учасників, нагороджуючи їх таким досвідом, який у звичайному житті може отримуватися роками [29, с. 76–77].

Взагалі природа постійної психічної трансформації особистості походить з ідеї мінливості, плинності світу, яка була,

можливо, однією з перших сформульованих людьми ідей. Існування людини в умовах безперервних змін, як в об'єктивній дійсності, що оточує її, так і у внутрішній, суб'єктивній картині світу визначає необхідність зміни себе і свого оточення у бажаному напрямку.

Вирішенню проблеми зміни традиційно надається глибокий екзистенціальний сенс, що виявляється у тисячолітній історії пошуків ідеалів, шляхів і методів досягнення щастя, спокою, досконалості у професійній і особистій сферах.

С.І. Макшанов, обґрунтовуючи філософсько-психологічну природу змін особистості людини, які відбуваються в результаті її участі у тренінгу, відзначає, що людина, коли залучається до різноманітних життєвих ситуацій, зазнає різних змін, які переважно відносяться до ненавмисних і неусвідомлених. Найвиразніше це виявляється в ситуаціях, у яких людина як особистість і суб'єкт професійної діяльності не усвідомлює зміни, що накопичуються в її оточенні, і, залишаючись такою, якою була, зустрічає якісні трансформації свого буття як екстремальні, будучи не готовою до них [127, с. 18].

Переважна більшість філософських учень, з надр якої вийшла і психологія, визнавали мінливість світу і людини, яка живе в ньому, затверджуючи постійність лише самих змін. Упродовж століть у різних філософських школах точилися дискусії з приводу характеру, причин і чинників змін, що відбувалися; можливостей людини доволіно змінюватися; меж, спрямованості і сенсу змін; відношень людини до змін, що відбуваються тощо.

Ще у V ст. до н. е. Геракліт стверджував, що світ не створений ніким з богів і людей і знаходиться в постійному русі, причому все в ньому виникає і зникає через боротьбу. Наслідком постійного переходу одного в інше є те, що протилежності сходяться, з відмінностей народжується краща гармонія і все народжується шляхом розбрату: ціле з нецілого, таке, що сходиться з розрізненого, узгоджене з неузгодженого [216].

Демокріт засвідчував причинний характер всіх змін, відзначаючи, що випадковими здаються тільки ті явища, причина яких нам поки що не відома [69]. Сократ є творцем практичного мето-

ду змін – маєвтики, що дозволяє приходити до істини за допомогою техніки «сократичної бесіди». Створюючи для співбесідників проблемну ситуацію, вихід з якої був утруднений звичними способами, Сократ спонукав їх до пошуку інших, нових ідей, точніших визначень подій і явищ [69, с. 204].

Арістотелю (IV ст. до н. е.) належать ідеї щодо принципу послідовного розвитку душевних проявів у людини від здібності відчувати до розсудливої здатності, щодо дискретності змін, що відбуваються, меж змін, протиріч як причин змін, видів змін (кількість та якість, що виникають та змінюються), щодо формування характеру під час здійснення людиною вчинків, «мужність вимагає практики мужності» [9].

Найрадикальніше проблема змін вирішувалася у філософських школах Стародавнього Сходу – конфуціанській, даоській і буддиській, які визнавали право та можливість людини довільно змінюватися, а також прагнули до максимального впорядкування випадкових подій. Східні філософські системи не обмежувалися вирішенням проблеми зміни на рівні пізнання, а зробили помітний внесок до створення культури зміни психологічних феноменів людини і суспільства, яка орієнтована на довільну організацію і управління всіма елементами і процесами, зокрема, психічною діяльністю людини.

Так, у філософії конфуціанства особливо вирізняється ідея необхідності вольового зусилля, напруги волі для ефективної зміни і самовдосконалення. Конфуціанські ідеали припускали, що людина, яка прагне до їх здійснення веде важку, безперервну і тривалу роботу, непосильну для людей слабкої волі і рядових здібностей. За твердженням самого Конфуція, він тільки у 60 років навчився відрізнити правду від неправди і лише у 70 років «став слідувати бажанням свого серця» [2, с. 17].

У здійсненні змін конфуціанці орієнтувалися на досягнення розумного балансу між природними процесами дозрівання і можливостями людини без прагнення до надмірного прискорення процесів змін. Конфуціанці вважали, що навіть зріла людина, яка сформувалася, не є «завершеною», а здатна до змін свого морального і психологічного статусу, що людина за своєю природою

добра і в неї закладено прагнення до самовдосконалення, збільшення кількості людського начала, придушення злого, «звіриного» начала. Стосовно діяльності осіб, які професійно займалися управлінням, конфуціанці підкреслювали зв'язок між ефективністю керування собою і державою, людьми.

Даоські і буддійські філософські погляди відрізнялися від конфуціанських своїми переконаннями щодо природних витоків людини, цілей її змін і засобів їх досягнення. Так, даоські переконання, визнаючи право і можливість людини довільно змінюватися, висували альтернативну конфуціанській мету змін, яка полягала у припиненні наслідування всіляких правил і норм, у чому, на думку даосистів, полягають всі біди і пороки людини. Ухвалення норм розглядалося ними як скріплення енергії, як плата за визначеність, у зв'язку з цим даоська філософія обґрунтовувала перевагу набуття дитячості, безпосередності і свіжості світосприйняття.

Увага до регулятивної складової психіки виявлялася і в тому, що згідно з канонами даосизма, людина бере на себе відповідальність за все, що відбувається з нею. Даосисти пропонували відмовитися від норм і правил у суспільстві і, зокрема, від свого «Я» як однієї з умовностей. На думку даосистів, саме така відмова приведе до вирішення протиріч і інтеграції природного початку людини («Я») з набутими під час життєдіяльності універсальними цінностями. Основним імперативом для практичних способів досягнення ідеалів даосизму була ідея природності і спонтанності, звільнення від пристрастей і бажань.

Рекомендації даоської філософії використовуються і в сучасних практичних кроках, пов'язаних із досягненням високої трудової майстерності, зокрема, у професійно-орієнтованих програмах тренінгу креативності. Мова йде про управління досвідом з метою надання йому різноманітності та варіативності. Саме це пропагували апологети даосизму, стверджуючи, що «...син хорошого стрільця спочатку повинен плести корзини, син хорошого ливарника повинен шити шуби, досвідчений колісничий вимагає від свого учня спочатку навчитися ходити, перш ніж приступати до безпосереднього навчання мистецтву управління

колісницею» [2, с. 38].

У працях даоських філософів описуються численні приклади, коли люди за допомогою психічного тренування досягали високого ступеня майстерності. До цього переліку входять художники, землероби, ремісники, теслярі, риболови, мисливці, м'ясники, ловці цикад, колісничі, фехтувальники, тренери бійцівських півнів тощо [2, с. 42].

Буддійська філософія зосереджувалась на змінах у підсвідомих ділянках психічного, можливо, повному усуненні самоідентифікації, на цінностях, пов'язаних із самоконтролем свідомості і досягненням його «просвітленого» стану. Буддійська традиція започаткувала техніки саморегуляції і подолання шаблонного мислення, що мають медитативну природу.

У європейській філософії погляди щодо особистісних змін людини розвивались за різними напрямками. Так, Т. Гоббс заперечував існування душі і власне психіки як особливих сутностей, вважаючи всі зміни, що відбуваються, детермінованими зовнішніми подіями. Довільність змін Т. Гоббс так само, як і Б. Спіноза, визнавав ілюзією, пов'язаною з незнанням причин вчинку. Крім того, Т. Гоббс не плекав ілюзій з приводу конструктивності зміни в людях, вважаючи, що людина є «...більш хижим і жорстоким звіром, ніж вовки, ведмеді і змії...», що ці якості одвічні і невикорінні, приборкати їх певною мірою може лише державне регулювання і система суспільних конвенцій [216].

Г. Лейбніцем була сформульована принципова ідея щодо несвідомих змін, які відбуваються у психіці людини. Він зазначав, що «переконавання в тому, що у душі існують лише такі сприйняття, які вона усвідомлює, є джерелом найбільших помилок», в той же час Г. Лейбніц у категоричній формі стверджував, що у «свідомості немає нічого такого, чого не було раніше у відчуттях» [101, с. 68]. І. Кант вважав, що поняття зміни може бути отримане тільки з досвіду, визнаючи існування несвідомого як «галузів невиразних уявлень» [71, с. 110].

Помітний вплив на філософське бачення змін спричинила еволюційна теорія Ч. Дарвіна. Сутність його поглядів відображає дарвінівська тріада, згідно з якою для навколишнього сере-

довища характерні мінливість, стохастичність і невизначеність, а зміни в живих істотах, у тому числі і в людині, визначаються спадковістю, що розуміється як залежність сьогодення і майбутнього від минулого, і природним відбором, як системою правил або законів, що відбирають з безлічі можливих варіантів актуальні дії і вчинки. Ч. Дарвін назвав збереження сприятливих індивідуальних відмінностей та змін і знищення шкідливих «природним відбором» [47].

Ідеї Ч. Дарвина розвивалися і англійським філософом Г. Спенсером. Г. Спенсер визначав життя як безперервне пристосування внутрішніх відносин до зовнішніх, причому зміни, що відбуваються у свідомості людини, визначаються системою її відношення до зовнішніх умов, вдаючи із себе ланцюг адаптації [219; 220].

Г. Спенсер вважав, що принципи еволюції можна застосувати до багатьох галузей людської практики і очікував на їх проникнення у сферу виховання. У сформульованих ним законах диференціації і інтеграції він прагне до пояснення сутності розвитку, як однієї з форм змін [219; 220, с. 15, 233, 267].

Таким чином, у різні історичні епохи різні напрями і школи у філософії та інших галузях науки визнавали ідеї мінливості світу, як чинник, що незаперечно впливає на людину. І сьогодні продовжуються пошуки відповіді на запитання щодо ступеня підвладності людині тим змінам, які відбуваються з нею і в ній, характеру і причин цих змін, способів практичної зміни психологічних явищ, що мають відношення до професійного і особистісного буття людини.

Психологічна наука, сприймаючи філософські ідеї, звертала до проблеми змін стосовно різних рівнів психіки і психічних явищ. Проблема об'єктивних і суб'єктивних чинників, що детермінують зміни, широко представлена у психологічному знанні. У спектрі цих проблем – співвідношення середовища і спадковості, «ситуації» і диспозиції (рис особистості, минулого досвіду, задатків) детермінації поведінки особистості, а також внутрішньої і зовнішньої детермінації особистості.

До чинників психічних змін відносять детермінанти середовища, які визнаються багатьма дослідниками провідними чин-

никами змін людини і групи. Чинники середовища – це соціальне, культурне, професійне і фізичне оточення людини [128].

К. Роджерс відзначав: «...я знаю, що не можу нікого нічому навчити, я можу тільки створити середовище» [322, с. 146]. Динамічність чинників середовища, їх інтенсивність і суб'єктивна значущість для людини викликає зустрічну динаміку в психічній діяльності суб'єкта, змінює його стани, вимагає напруги певних функціональних систем, що є необхідною передумовою для зміни характеристик навколишнього середовища та об'єктивно призводить до змін включеної у нього людини.

Особливо сильні зміни трапляються у ситуаціях, пов'язаних із радикальними у відносно індивідуального досвіду людини перетвореннями оточуючого її середовища, котрі можуть відноситися і до інтенсифікації динаміки зміни звичного оточення, і до повного його заміщення. Все це може викликати такі ж радикальні зміни у психіці людини – від конструктивної трансформації до руйнування.

Психофізіологічний механізм змін пов'язаний із феноменом динамічного стереотипу, руйнування якого активізує адаптаційні процеси, що відбуваються до моменту створення нового динамічного стереотипу. Власне динамічний стереотип – поняття, досліджене І.П. Павловим, відображає інтеграцію умовно-рефлекторних процесів у корі великих півкуль головного мозку, яка досягається під час багаторазового пред'явлення одних і тих самих позитивних або гальмівних умовних подразників, що відбуваються з постійними інтервалами часу. Тобто, це система умовних рефлексів, яка утворюється у відповідь на систему умовних подразників, що стійко повторюються [166]. На формування динамічних стереотипів людини у різних ситуаціях впливає її ставлення до оточення. Крім цього, під час утворення динамічних стереотипів визначальну роль відіграє друга сигнальна система і відповідні соціальні дії і реакції.

Механізм змін базується на тому, що міцні і досконалі умовно-рефлекторні зв'язки, які лежать в основі динамічного стереотипу, у звичайних обставинах обумовлюють злагоджене і економічне виконання заучених рухів, дій, вчинків тощо, тобто майже

всіх проявів психіки і поведінки людини під час життєдіяльності. При цьому, що особливо важливо, виконання різноманітних психічних та поведінкових актів за допомогою динамічного стереотипу не вимагає постійного посиленого контролю з боку свідомості. Проте у певних, створених природно або штучно, ситуаціях (нових, незвичних, нестандартних, некомфортних, кризових, свідомо не прийнятних, евристичних тощо), у яких опиняється людина, окремі умовно-рефлекторні зв'язки, що створювали динамічні стереотипи, піддаються ревізії, внаслідок чого розриваються або трансформуються. Через це вмикаються компенсаторні та адаптаційні механізми, які саме і здійснюють психічні зміни, утворюючи якісно нові динамічні стереотипи.

Слід зазначити, що на процес особистісних змін впливають індивідуально-психологічні особливості людини. Індивідуальнотипові властивості містять конституціональні особливості (статура і біохімічні властивості індивіда), а також нейродинамічні властивості і особливості індивіда, пов'язані з функціональною асиметрією головного мозку.

Найвищою формою інтеграції індивідних властивостей є темперамент і задатки, тісно пов'язані із здібностями і загальною обдарованістю. Психодинамічні властивості впливають на результати навчання, оволодіння професійною діяльністю, індивідуальний стиль діяльності. В цілому характер, рівень і межі будь-якого навчання, а також всіх змін, що відбуваються в особистості, детерміновані її індивідними властивостями.

Володіючи високою стабільністю і фактично не піддаючись змінам під час людського життя, індивідні властивості визначають формування багатьох професійно-значущих якостей. Зокрема, сила нервових процесів впливає на можливості успішного виконання багатьох видів професійної діяльності в екстремальних умовах, дозволяє прогнозувати здатність до інтенсивного спілкування і переробки значних обсягів інформації. Слабкість нервових процесів може бути пов'язана з високою особистою тривожністю і чутливістю, пониженою самооцінкою. Пов'язані з показниками нервової системи властивості екстра-інтравертованості, за деякими даними, визначають зміни, що відносяться до засво-

ення комунікативних умінь і соціономічних професій [90].

Психологічний тренінг передбачає певний вплив, як процес і результат зміни індивідом поведінки іншої людини, її установок, намірів, уявлень, оцінок та іншого під час взаємодії з ним. У тренінгу практикується як спрямований психологічний вплив, механізмами якого є переконання і навіювання, так і неспрямований, під час якого прямо не ставиться завдання добитися певного результату від об'єкта впливу, хоча ефект впливу виникає, часто проявляючись у дії механізмів зараження і наслідування. Тренінговий вплив спрямований на досягнення позитивних змін учасників, підвищення ступеня їх «конгруентності» із собою і навколишнім середовищем.

Під час тренінгу з боку ведучого-тренера, а також інших членів групи, як правило, відбувається індивідуально-специфічний і функціонально-рольовий вплив на учасників тренінгу. Індивідуально-специфічний вплив реалізується завдяки трансляції іншим людям своїх характеристик і ще не засвоєних ними зразків особистісної активності. Це призводить до поступового перетворення особистісних сенсів, поведінки і мотиваційної сфери інших людей, що виявляється у значній зміні їх діяльності у момент актуалізації в їх свідомості образу індивіда – суб'єкта впливу. Взагалі даний вплив пояснює ряд феноменів соціальної фасілітації і реалізується як у цілеспрямованій діяльності (навчання, виховні заходи тощо), так і в будь-яких інших випадках взаємодії особистості – суб'єкта впливу – з навколишніми людьми. Пропонуючи – навмисно або ненавмисно – зразки своєї активності іншим людям, особистість вільно або мимоволі стає об'єктом наслідування, специфічно продовжуючи себе в інших людях.

Функціонально-рольовий вплив під час тренінгу визначається не особистими особливостями партнерів по взаємодії, а їх рольовими позиціями, і відбувається завдяки трансляції зразків активності, регламентованих рольовою розстановкою сил, і за рахунок демонстрації певного набору способів дії, що не виходять за межі рольових розпоряджень. Подібно до того, як авторитарні керівники під час взаємодії і спілкування переважно орієнтуються на відповідність своїх і чужих дій і вчинків нормативним пра-

вилам, ведучі у деяких тренінгових групах можуть відноситися до учасників тренінгу.

Отже, зв'язок дефініцій «особистість» і «тренінг», розкриття значущості тренінгу для особистості, а також ролі і місця особистості у самому тренінгу можна визначити одним словом – зміна. Невипадково С.І. Макшанов визначає тренінг як багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів людини, групи й організації [128]. Центральною категорією в тренінгу виступає категорія зміни. Учасники тренінгової взаємодії можуть стати суб'єктами змін тільки за тієї умови, якщо вони змінюються самі. Поняття «навмисна зміна» адекватно відображає мету, процес і результат змін, підкреслює їх усвідомлений характер. Порівнюючи «навмисну зміну» з поняттям «розвиток», С.І. Макшанов відзначає, що воно є вужчим по відношенню до поняття зміна, пов'язане з поняттям «формування», що за змістом відображає суперечливу ідею, – ідею формального характеру розвитку, без проникнення у сутність [127].

Проте, погоджуючись у цілому із твердженням С.І. Макшанова щодо феномену змін під час тренінгу, слід зазначити, що категорія зміни, як найбільш загальна форма буття всіх об'єктів та явищ, що являє собою будь-який рух, взаємодію, перехід з одного стану в інший, включає у себе всі просторові переміщення, динамічні явища, а також внутрішні перетворення форм та змісту будь-якого руху. Протилежним поняттям зміни є покій та усталеність. Але враховуючи, що людина протягом всього життя практично не перебуває у стані покою та усталеності і навіть, якщо зовні у людини не відбувається жодних психічних змін, цей стан психологічного покою завжди відносний, оскільки є приватним випадком у загальному русі матерії і її похідних – психологічних феноменів. Таким чином, людина взагалі мінлива істота, що постійно перебуває у стані фізичних і психологічних змін, хоча амплітуда і діапазон цих змін, а також їх характер, зміст та наслідки безумовно можуть відрізнитися. Тому визначення С.І. Макшановим тренінгу як багатофункціонального методу навмисних змін психологічних феноменів виходить за межі власне тренінгу, оскільки людина постійно змінюється,

крім того, існує безліч різнопланових методів, які спонукають людину до навмисних змін її психологічних складових. Це майже всі форми, прийоми і методи навчання і виховання, робота з отримання досвіду, спорт, культура, духовне переродження тощо. Зміни особистості можуть виникати також і внаслідок випадкового відкриття або в результаті цілеспрямованого пошуку. Зміна може бути раптовою, як у разі релігійного обертання до іншої віри, або поступовою, як це зазвичай відбувається у терапії. Крім того, зміни можуть набувати різноманітних форм.

Практично у всіх випадках, коли людина відчуває зовнішній психологічний вплив, у тому числі розглянутий вище індивідуально-специфічний і функціонально-рольовий вплив, який відбувається під час тренінгу, вона змінюється. Особистісні зміни у тренінгу відбуваються за психофізіологічним механізмом феномену динамічного стереотипу, про який вже згадувалося. Коли стійкі умовно-рефлекторні зв'язки, що на рівні програми забезпечують психічні і поведінкові прояви людини під час життєдіяльності, зазнають впливу (наприклад, штучного – у тренінгу), який зумовлює руйнацію та трансформацію цих зв'язків. Це у свою чергу, як вже зазначалося, спричиняє увімкнення компенсаторних та адаптаційних механізмів, які саме і здійснюють психічні зміни, утворюючи якісно нові динамічні стереотипи. Але разом з тим, механізм тренінгового впливу на особистість, що спричиняє якісні зміни в останньої, має специфічні відмінності від інших форм впливу та викликаних ним змін.

Ці відмінності пов'язані із «психотехнічною» складовою тренінгу. Термін «психотехніка» увів У. Штерн, маючи на увазі будь-яку практику впливу на психіку і управління нею. У цьому контексті психологічний вплив під час тренінгу виступає як система психотехнічних дій за допомогою психотехнічних засобів. Виділення психотехнічної складової тренінгу наводить нас на методологічний шар проблем, пов'язаних зі специфічною побудовою психологічного механізму впливу на особистість під час тренінгу, визначенням умов та структури цього процесу.

На нашу думку, взаємозв'язок понять тренінгу та особистості слід завжди розглядати поряд із поняттями *трансляція, транс-*

**формація, прогрес, маніпуляція та транс.** Тренінг – це вкладення чогось нового, спочатку чужого і незрозумілого конкретній людині. Під час тренінгу це нове, у вигляді інформаційних, прикладних та інших тренінгових придбань і конструктів (нових знань, вмінь, навичок, інсайтів, евристичних осяянь тощо) шляхом різноманітних прийомів і засобів *трансляється* (переноситься) у свідомість-підсвідомість людини. Ця трансляція має один приймач – людину з її індивідуальними та особистісними особливостями і декілька передавачів, серед яких – власне ведучий тренінгу – тренер, інші учасники тренінгу. Своєрідними передавачами виступають також події, які відбуваються на тренінгу, що містять значний обсяг практичної інформації і спонукають людину до наступного акту – *психологічної трансформації*. Психологічна трансформація – це перетворення існуючих та побудова нових динамічних стереотипів, що провокує особистісні зміни. Численні прийоми (в тому числі психотехнічні) і засоби трансляції різноманітних інформаційних та прикладних конструктів у тренінгу, на наш погляд, певною мірою слід вважати *психологічними маніпуляціями*.

Маніпуляцію (з фр. – manipulation), маніпулювання (з лат. – manipulus) зазвичай трактують по-різному, зокрема, як більш-менш складні рухи і прийоми в ручній праці; вдалу аферу, фальсифікацію фактів для досягнення неблаговидної мети; систему прийомів і засобів різноманітного впливу на людей з метою зміни їх мислення та поведінки. У психології також маніпуляцію здебільшого пов'язують із негативом і вважають актом свідомого впливу на психіку інших людей (груп людей), навіть усупереч їх інтересам чи з використанням засобів, які можуть не співпадати з існуючими нормами моралі. Деякі дослідники соціальних маніпуляцій доводять, що будь-яка ідеологія, так само як і будь-яка влада, створюється маніпуляторами з метою приходу до влади або її утримання, і тому вже є маніпулятивною за визначенням. Онтогенетичний і філогенетичний аналіз розвитку людини і соціуму дає підстави вважати маніпуляції не такими вже і поганими. Люди часто використовують маніпуляцію для блага. Наприклад, для лікування людей, виховання та соціалізації членів суспільства, об'єднання малих і великих соціальних груп у різні

громадські та політичні формування й інститути (наприклад, громадські організації, партії, держави, міждержавні союзи тощо). До того ж постійні пошуки і винаходи людей для протистояння негативним маніпуляціям також сприяють поступовому еволюційному розвитку і вдосконаленню як окремих особистостей, так і суспільства в цілому.

Тому, на наш погляд, залежно від цілей, засобів, які використовуються та кінцевих результатів слід розрізняти маніпуляції *прогресивні* (конструктивні) та *регресивні* (деструктивні). У психології поняття будь-яких прогресивних змін та впливів слід розуміти як спричинення поступального розвитку психіки особистості і психологічних перемінних різних груп людей у напрямку самовдосконалення та самоактуалізації.

Одними з головних ознак, що відрізняють прогресивні маніпуляції від регресивних у психологічній і педагогічній практиці, на нашу думку, є:

- 1) уникнення заподіяння будь-якої шкоди людині – принцип «не нашкодь»;
- 2) добровільність, тобто відносно свідома участь людини у різних заходах, що можуть містити маніпулятивні дії;
- 3) спричинення особистісного розвитку та прогресу у будь-якій сфері.

Рольові та ділові ігри, групові дискусії, психогімнастичні та інші вправи, які застосовуються під час тренінгу, є прогресивними маніпуляціями, які спрямовані на навчання та розвиток людини, набуття різноманітних компетенцій і досвіду. На відміну від традиційного розуміння психологічного впливу, поняття маніпуляцій у тренінгу підкреслює операційний, структурований, цілеспрямований, і в основному опосередкований характер тренінгових процедур.

Слід також зазначити, що майже всі маніпуляції у тренінгу для більш результативної трансляції тренінгових конструктів і психологічної трансформації особистості передбачають перебування людини в особливих психічних станах, іноді навіть схожих на *транс*. При чому, в залежності від різновиду тренінгу та засобів, які використовуються у різні його етапи людина може перебу-

вати у неоднакових емоційних станах: від роздратування, фрустрації – на початку тренінгу, певних сугестивних станів - під час його проведення, до ейфорії – наприкінці тренінгу. Крім цього, своєрідні емоційні переживання людиною подій тренінгу є одним з головних завдань і умов ефективного тренінгу.

Таким чином, для того, щоб вкласти щось нове у свідомість людини, необхідно «підготувати ґрунт», розм'якшити свідомість, вкласти, а потім знову заморозити. Цьому сприяють три основні стадії тренінгу, про які вже йшлося вище: 1) підведення (розм'якшення); 2) новий матеріал (вкладення нового); 3) закріплення (заморожування). Цей складний процес інтенсивного навчання будь-яким умінням, навичкам і досвіду за допомогою тренінгу, видається нам *прогресивною транспсихічною маніпуляцією (ПТМ)*. Тобто цілеспрямоване використання психотехнічних, ігрових та інших прийомів і методів, які є маніпулятивними, як і більшість методів психологічного втручання, сприяє позитивній трансформації, перш за все, психічних складових особистості.

ПТМ буквально розуміється нами як створення своєрідних умов для стрімкого психічного розвитку та удосконалення людини, що «виходить за межі» звичайного життя. У результаті тренінгового впливу за рахунок ПТМ активізуються резервні здібності і потенційні можливості людини, відбувається експансія або розширення свідомості особистості, а іноді і глибока трансформація ідентичності, стилю відношення до професійної діяльності і до світу.

ПТМ під час тренінгу співвідноситься із базовими методологічними принципами психології, зокрема, із принципом активності та принципом розвитку. Принципи активності та розвитку є узагальненими у визначенні основних уявлень щодо механізмів організації руху та змін. Прогресивна транспсихічна маніпуляція під час тренінгу передбачає свідому активність як ведучого тренінгової групи, так і учасників тренінгу. Активність під час тренінгу, як цілеспрямований процес, – невід'ємна складова актів трансляції (прийому – передачі) інформаційних та прикладних конструктів, а також психологічної трансформації особистості. Ці особистісні зміни шляхом перетворення динамічних стереотипів вимагають

істотних енерговитрат і підвищення ефективності роботи нервової системи, що в цілому компенсується за рахунок власної психічної активності індивіда.

Принцип розвитку психіки у тренінгу, як закономірної зміни психічних процесів у часі, характеризується насамперед прогресивним характером транспсихічної маніпуляції, що виражається у кількісних, якісних і структурних перетвореннях особистості внаслідок участі у тренінгу. Прогресивна транспсихічна маніпуляція, що відбувається у тренінгу, виявляє такі тенденції розвитку психіки людини як:

- 1) поступове ускладнення форм поведінки та мислення (форм рухової активності та розумової діяльності);
- 2) вдосконалення здатності до індивідуального навчання;
- 3) ускладнення форм віддзеркалення психічного – як наслідок і чинник попередніх тенденцій.

Концепція прогресивної транспсихічної маніпуляції відповідає принципу єдності теорії та практики, тобто теоретичного та експериментального вивчення психіки людини та впливу на неї, а також фундаментальному положенню психології щодо єдності свідомості та діяльності. Протягом подій тренінгу особистісні та психічні властивості індивіда не тільки проявляються, а й змінюються і формуються. Психічні новоутворення особистості виступають як передумови і результат її поведінки і здобутків під час тренінгу і, головне, після нього. Саме на транспортування психічних новоутворень особистості у майбутню діяльність спрямовуються тренінгові маніпуляції, що також лежить в основі розуміння поняття «транспсихічна». Крім цього, поняття «транспсихічна» у контексті теорії ПТМ також розуміється нами як те, що може виходити за межі звичайної психіки людини, як створення умов для розширення свідомості людей за пороги звичного «Я» та навіть за межі часу або простору, та пов'язане з тими аспектами психології (трансперсональної, трансцендентальної), які мають відношення до вивчення граничних людських здібностей та потенційних можливостей.

Феномен ПТМ у груповому тренінгу може бути схожим за змістом з іншими методами психологічного впливу на людину, та-

кими як індивідуальна або групова психотерапія, консультація, психокорекційні та інші заходи. Тому, з метою визначення специфіки тренінгу, цей психологічний механізм впливу на людей та їх розвиток під час тренінгу визначається нами як *прогресивна транспсихічна маніпуляція у тренінгу (ПТМТ)*. Схематично психологічне буття особистості у тренінгу і механізм ПТМТ зображено на рис. 1.4.

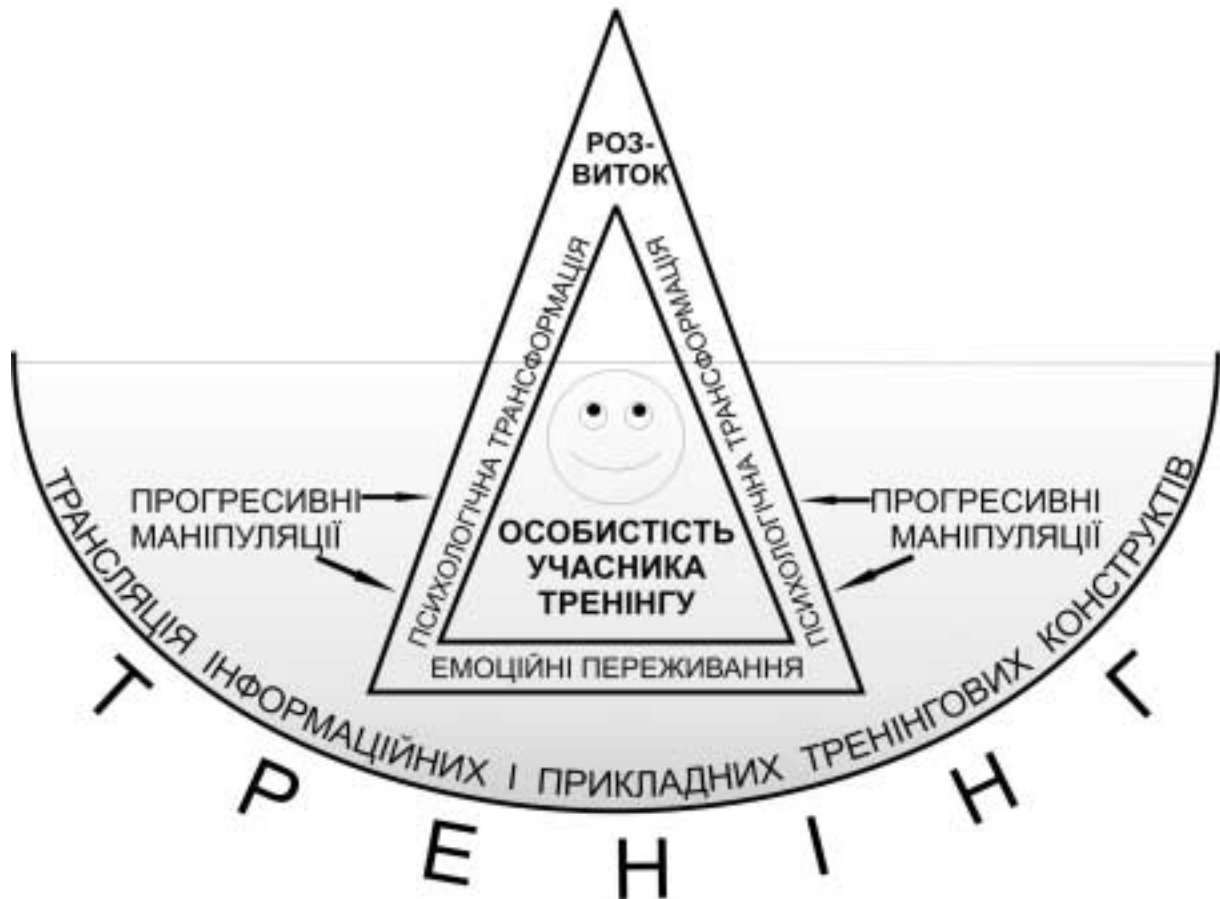


Рис. 1.4. Психологічне буття особистості під час тренінгу і механізм прогресивної транспсихічної маніпуляції у тренінгу

Як бачимо, тренінг виступає своєрідним інформаційно-предметним середовищем для цілеспрямованого психологічного тренування людини, що заповнене тренінговими подіями, різноманітними психотехнічними процедурами, іграми тощо. Людина, яка занурюється у це тренінгове середовище у якості учасника тренінгу, одночасно стає його частиною й об'єктом тренінгового впливу шляхом прогресивних маніпуляцій. Вна-

слідок цього людина отримує різноманітний спектр емоційних переживань, здобуває певний чуттєво-практичний досвід у якійсь сфері (особисте життя, професія, взаємодія, саморегуляція). З нею відбувається психологічна трансформація, що спричиняє певний розвиток, який може продовжуватися вже за межами тренінгового середовища і переноситись на життя і практичну діяльність людини.

Зв'язок дефініцій «особистість» і «тренінг», розкриття значущості тренінгу для особистості, а також ролі і місця особистості у самому тренінгу визначаються сукупністю змін, що призводять до розвитку. Особистісні зміни під час тренінгу спричиняють структурування образу Я, активізацію творчого потенціалу індивідуальності, трансформацію особистості, розширення її самосвідомості і життєвого простору у психологічному смислі та відбуваються за психофізіологічним механізмом формування нових динамічних стереотипів.

Об'єктивні закономірності змін психічних компонентів особистості у тренінгу обумовлені прогресивною транспсихічною маніпуляцією, що являє собою складний процес інтенсивного навчання і розвитку людини і співвідноситься з базовими методологічними принципами психології. А сам характер системної детермінації змін психічного, який характеризується взаємодією середовищних і суб'єктивних чинників, є принциповим теоретичним положенням психологічного тренінгу.

#### **1.4. Класифікація видів тренінгу**

*Про свої здібності людина може дізнатися, тільки спробувавши застосувати їх у справі.*

*Л. Сенека*

Тренінги сьогодні затребувані і використовуються як для окремих індивідів, так і для різних груп людей, малих і великих організацій. З часів Е. Дюркгейма, Дж. Моренно і

К. Левіна тренінги зробили крок у нову еру психологічної і педагогічної практики, яка сьогодні характеризується динамічністю, еkleктичністю і все більшим проникненням у різноманітні сфери діяльності людей. Сучасних орієнтацій шкіл і програм тренінгу незліченна множина, а спектр застосування тренінгових процедур розташований від індивідуального психологічного розвитку, навчання і корекції окремо взятої людини до змін у масовій свідомості і поведінці соціальних спільнот і суспільства в цілому.

Існує безліч підходів до класифікації тренінгів. Так, в основі класифікації видів тренінгових психокорекційних груп К. Рудестама лежить два найбільш істотних параметри: 1) ступінь здійснення тренером провідної ролі у структуризації і функціонуванні групи (групи, що центровані на тренерові і центровані на учасниках); 2) ступінь емоційної стимуляції роботи в групі порівняно з раціональними стимулами (раціональне стимулювання й емоційне стимулювання). На основі цих параметрів виділено всього десять видів груп, деякі з яких можуть мати одночасно різну класифікацію в межах вказаних вище параметрів (табл. 1.1) [204, с. 18].

Ж. Годфруа пропонує розділити психокорекцію і терапію на дві категорії: інтрапсихічну і поведінкову [37]. Оскільки груповий рух виріс із психотерапії, то буде правомірним розповсюдити цю класифікацію і на види тренінгової роботи.

В основі інтрапсихічної терапії, за Ж. Годфруа, лежить той принцип, згідно із яким психологічні проблеми і деструктивна поведінка людини є наслідком неадекватної інтерпретації нею своїх відчуттів, потреб і спонукань, тобто неадекватності самосвідомості. Мета терапії полягає у тому, щоб допомогти людині зрозуміти причини її поганого пристосування до реальності і дати їй можливість адаптуватися до неї, змінивши себе і свою поведінку.

### Класифікація тренінгових груп за К. Рудестамом

	Групи	
	Центровані на тренерів	Центровані на учасниках
<b>Раціональне стимулювання</b>	Групи трансактного аналізу Групи тренінгу вмінь	Т-групи Групи темоцентрованої взаємодії
<b>Емоційне стимулювання</b>	Групи зустрічей Гештальт-групи Групи тілесної терапії Психодрама Групи танцювальної терапії Групи арт-терапії (терапії мистецтвом)	Групи зустрічей Т-групи Групи темоцентрованої взаємодії

Поведінкова терапія виходить з принципу, що будь-яка поведінка людини є набутою, намагається за допомогою методів обумовлення або моделей замінити неадекватну поведінку людини на іншу, яка дозволила б їй діяти адекватніше.

Згідно з класифікацією, яка відображена на рис. 1.5., до груп інтрапсихичного напрямку можна віднести: групи зустрічей, гештальтгрупи, групи трансактного аналізу, психоаналітичні групи, групи, що використовують психосинтез, групи арт-терапії.

До груп, орієнтованих на поведінкову терапію, відносяться Т-групи, групи тілесної і танцювальної терапії, групи тренінгу вмінь та НЛП-групи, психодраматичні групи.

Аналізуючи класифікацію видів тренінгу, необхідно чітко розмежовувати тренінг та психотерапію. При очевидній схожості цих двох методів і форм психологічної практики існують принципові відмінності тренінгу від психотерапії. Найбільш виразні від-

мінності між тренінгом і психотерапією полягають у цілях і завданнях, характеристиках суб'єктів, у мотивації учасників і зв'язку методу з вирішенням професійних завдань. Цілі тренінгу переважно пов'язані з перетворенням «конструктивного і достатнього» на «конструктивніше і краще», з відкриттям нового в собі і зовні, з усвідомленням і застосуванням у практичній діяльності нових способів і поведінкових моделей. Вони ґрунтуються на мотивації особистого і професійного прогресу, виходять за межі окремої особистості (тренінг може бути направлений на безпосередню зміну характеристик діяльності групи професіоналів і організації в цілому).

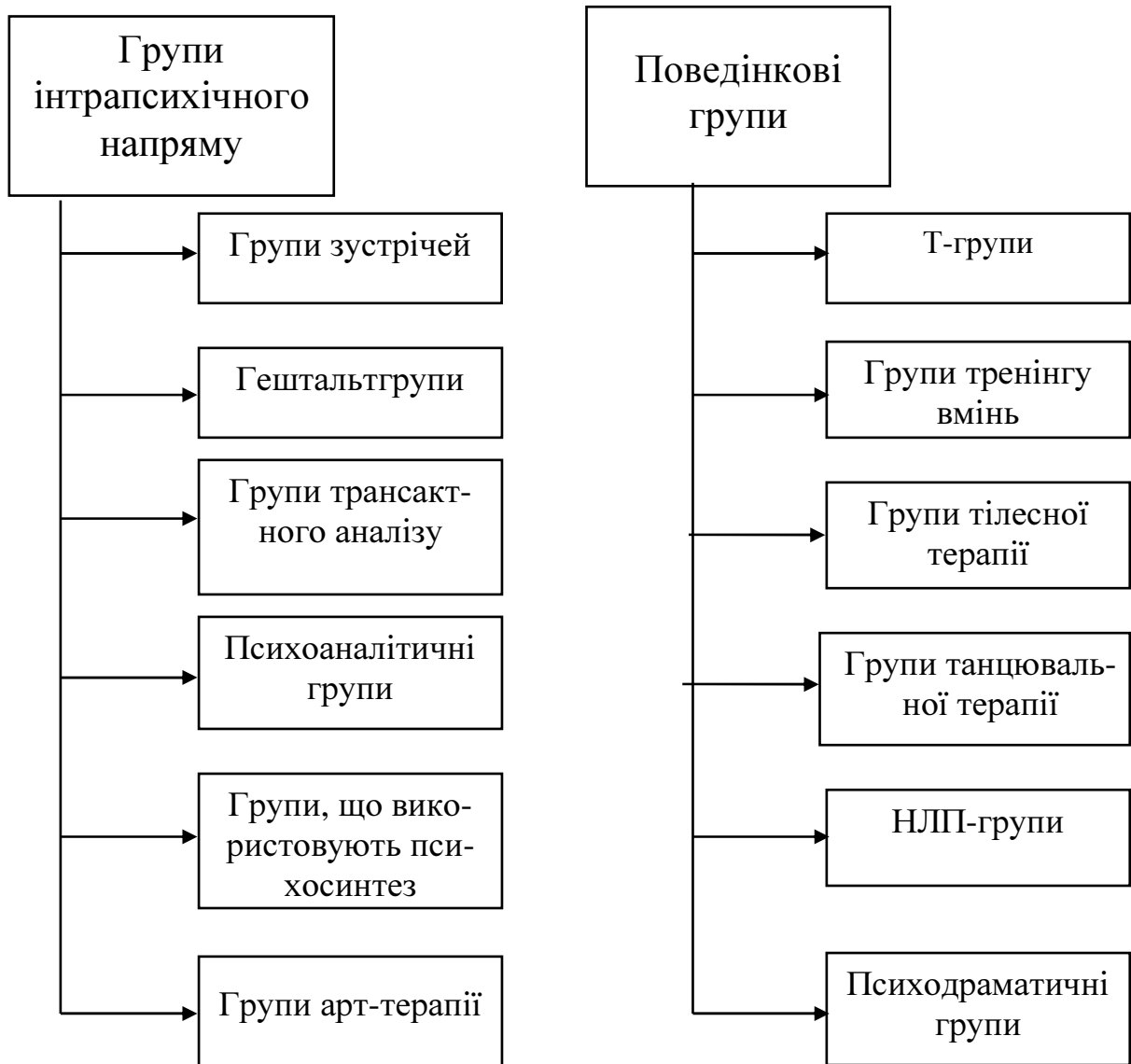


Рис. 1.5. Класифікація тренінгових груп за критерієм Ж. Годфруа

Цілі психотерапії переважно пов'язані з лікуванням, тобто з перетворенням «деструктивного і недостатнього» на «конструктивне і достатнє», але не пов'язані безпосередньо з підвищенням ефективності професійної діяльності, замкнуті на особистості, яка отримує психотерапевтичне лікування [128].

У нашій роботі ми розглядатимемо тренінг у межах діяльності щодо особистісно-професійного розвитку і навчання працівників органів внутрішніх справ. У зв'язку з цим під психологічним тренінгом ми розуміємо метод практичної психології для роботи із виключно здоровими людьми з метою вирішення завдань із розвитку і вдосконалення якостей, необхідних для покращення їх соціального буття, професійної діяльності і в цілому особистісної самореалізації.

Зі всієї сукупності сучасних тренінгів можна виділити два основні блоки: *психологічні тренінги і бізнес-тренінги*. Одна з головних відмінностей бізнес-тренінгу від психологічного тренінгу полягає в наступному: завдання психологічного тренінгу – робота із внутрішнім психічним світом людини, підсвідомим і несвідомим, її невротами, комплексами, особистими якостями і поведінкою. У бізнес-тренінгу «за це клієнт не платить». Бізнес-тренінг – це усвідомлене формування вмінь і навичок, тому він набагато ближче стоїть до класичної педагогіки, яка враховує у роботі внутрішній психологічний світ людини, але не більше. Бізнес-тренінг дає конкретні відповіді на запитання, як зробити бізнес успішним, як і за допомогою яких методів, принципів керувати людьми і процесами, як будувати ефективну взаємодію всередині компанії, з партнерами по бізнесу, клієнтами, як успішно здійснювати продажі продукції, послуг тощо. Проведення бізнес-тренінгів викликане закономірним постулатом ринкової економіки – прагненням до більшого прибутку.

Як психологічні, так і бізнес-тренінги бувають відкритими і корпоративними. Відкриті тренінги розраховані на будь-якого бажаного, зацікавленого темою певного тренінгу. Корпоративні тренінги – це спеціально розроблені тренінгові програми, які проводяться для конкретних підприємств і установ. Вони складаються виключно під запит організації, керую-

чись специфікою корпоративної культури, особливостями цілей і завдань цієї організації.

Не дивлячись на те, що за змістом, цілями і завданнями бізнес-тренінги можуть істотно відрізнятися від психологічних, вони завжди спираються на психічні закономірності людей і груп і базуються на методологічних положеннях і принципах психологічного тренінгу.

Для класифікації тренінгу також можуть застосовуватися такі підстави: теоретична орієнтація конкретних програм, цілі тренінгу, рівень психічної організації, на якому очікуються зміни. Так, К. Аргіріс пропонував використовувати для розмежування видів тренінгових груп континуум більшої або меншої «терапевтичності» тренінгу [277]. Цю ж ідею розділяє Дж. Джибб, використовуючи для класифікації тренінгу шкалу психотерапія – традиційне навчання, розташовуючи на ній дев'ять основних видів тренінгу [299].

Х. Міккін, як підставу для розділення різних видів тренінгу приймає організаційну сторону, звертаючи увагу на розподіл ініціативи між тренером, організацією-замовником, тренуваними і ступенем професіоналізму тренера. Х. Міккін виділяє любительський, інституалізований і психокорекційний тренінг. Любительський тренінг характерний для початкової стадії освоєння методу, коли ініціатором його проведення виступає тренер-ентузіаст, а учасники мотивовані переважно випадковими причинами і цікавістю. Робота тренера вільна від зовнішнього контролю і проводиться за рахунок особистого часу учасників. Інституалізований тренінг відрізняється від любительського переходом ініціативи його проведення від тренера до організації-замовника, яка має право пред'являти до тренера ряд вимог, що відносяться до підтвердження його кваліфікації авторитетною інстанцією, до постановки конкретних завдань, до наукової обґрунтованості програми, тривалості роботи та її режиму, а також до чіткого формулювання ієрархії цілей тренінгу. Х. Міккін розглядає психокорекційний тренінг як різновид психологічної допомоги, який за своїми цілями і завданнями стоїть поряд з «психологічною консультацією, телефоном довіри, кабінетами психологічного розва-

нтаження, психопрофілактичною психотерапією» [139, с. 12–13].

Н.М. Лебедева і О.І. Палей виділяють три класи тренінгу за їх спрямованістю:

1. Суб'єкт – суб'єкт – до яких відноситься соціально-психологічний тренінг у його різних модифікаціях;
2. Суб'єкт – об'єкт – інтелектуальний тренінг, метою якого є розвиток інтелектуального потенціалу особистості, підвищення ефективності вирішення професійних і особистісних проблем;
3. Тренінги інтраособистісної спрямованості, до яких відносяться групи особистісного зростання та їх різновиди, зокрема, лабораторний тренінг, тренінг розвитку особистості [98].

Якщо про класичні тренінгові напрями, такі як трансактний аналіз, Т-групи, психодрама та інші вже йшлося вище, то такі тренінги як темоцентрований вплив, танцювально-рухова терапія, арт-терапія, тренінги з використанням біологічного зворотного зв'язку і тренінги нейролінгвістичного програмування є порівняно новими і швидко завойовують популярність у психологічній практиці.

*Темоцентрований вплив (ТЦВ)* описують як «метод розширення досвіду» (що володіє рисами інтеграційних навчальних стратегій, психотерапії і психодинамічного тренінгу), який можна використовувати під час обговорення різноманітних тем і в процесі вирішення багатьох групових завдань і проблем.

Термінологічний апарат даного методу включає наступні поняття: «проживання-навчання», «перенесення» і «контрперенесення», «тема» і «динамічний баланс». «Проживання-навчання» має на увазі, що і в навчанні, і в психотренінгу наuczіння відбувається через живий досвід. «Перенесення» і «контрперенесення» є психоаналітичними поняттями. У групах темоцентрованого впливу реакції учасників зумовлені як актуальним поведінковим контекстом, так і потребами членів групи, що склалися історично.

Найважливішою характерною рисою груп ТЦВ є наявність теми. Тема повинна бути життєво-актуальною, що сприяє особистісному залученню, вона повинна бути структуро-створюючим моментом групових процесів, а не просто порядком денним. Динамічний баланс припускає необхідність інтеграції індивідуальних, групових і тематичних аспектів на єдиній основі і в контексті

глобальної реальності навколишнього світу [204, с. 253].

Тренінги, що проводяться за методикою темоцентрованого впливу, можна графічно зобразити у вигляді вписаного в круг трикутника. Кутами трикутника виступають чинники групової обстановки, до яких входять: 1) особистість «Я»; 2) група «Ми»; 3) тема «це». Круг позначає умови проведення тренінгу: час, місце, склад групи, програму, в межах якої проводяться заняття тощо. Методика ТЦВ надає рівне значення всім трьом вершинам трикутника і відношенням між ними, але при цьому враховує і круг.

Методика ТЦВ має потенційно широкий діапазон галузей її застосування, бо ідея трансформації складних проблем у придатні для конструктивного обговорення теми логічно завжди приваблює. До різноманітних тем, які можна опрацьовувати у групах ТЦВ, можна віднести особистісні проблеми, пов'язані з неспокоєм з приводу самотності, відчуженням, невизначеністю життєвих цілей, сексуальними проблемами, а також труднощами соціальної адаптації і взаємодії, наприклад, розподілом функцій між членами колективу, налагодженням комунікативних каналів тощо.

*Танцювально-рухова терапія* є відносно новим напрямом психологічної практики, який сформувався на основі одного з найбільш давніх видів мистецтва. У тренінгах танцювально-рухової терапії використовуються унікальні можливості танцю виражати весь спектр людських відчуттів, думок і відносин. Основні концепції танцювально-рухової терапії відображають тісний зв'язок, який існує між тілом, а точніше – рухами, з одного боку, і розумом – з іншого. Танцювально-рухова терапія спонукає до свободи і виразності рухів, розвиває рухливість і зміцнює сили, як на фізичному, так і на психічному рівні [278; 279; 234].

На заняттях танцювально-рухової терапії ведучий групи виступає як партнер із танців для членів групи і, крім того, діє як свого роду розпорядник, а також надає учасникам допомогу в розвитку через рух. Важливою особливістю танцювально-рухової терапії є створення на заняттях спокійної і безпечної обстановки, в якій учасники могли б вільно контактувати один з одним, вивчати себе і свої відносини з оточуючими і приходити до їх розуміння.

Танцювально-рухову терапію використовують під час робо-

ти з людьми, що мають емоційні проблеми, порушення моторики, а також з різними категоріями людей для поліпшення загального фізичного стану, вдосконалення навичок міжособистісної взаємодії і просто отримання розрядки і задоволення. Танцювально-рухова терапія сприяє виникненню позитивних емоцій і тим самим дає учасникам можливість більш сміло експериментувати з новими моделями поведінки. В ідеальному варіанті аналіз рухів допомагає трансформувати відчуття в дії, а дії – в розуміння.

*Арт-терапія* розглядається як метод зцілення творчістю, який інтенсивно розвивається як метод психотренінгу і психологічної допомоги останні декілька десятиліть. Положення відносно того, що символічна мова образотворчого мистецтва адекватна для вираження змісту несвідомого, стало теоретичною основою арт-терапії. Початок арт-терапевтичним дослідженням поклали праці А. Хілла, Г. Ріда, Г. Чемпернонова, М. Наумбурха. Серед сучасних арт-терапевтів слід виділити Е. Келиш, Р. Мартін, Г. Хульбут, В. Апплетон, Ш. Мак-іф, І. Джакаб, М. Вілсон, А.І. Копитіну [11; 83; 188; 319].

Основна увага арт-терапевтів зазвичай спрямована на символізм продуктів образотворчої творчості, прояви перенесення і контрперенесення; останнім часом спостерігається використання невербальних способів комунікації з клієнтом або групою [11]. На сьогоднішній день арт-терапія активно опановує сферу соціально-психологічних тренінгів, а також «соціального лікування», вийшовши за межі роботи з психіатричними пацієнтами.

Особливістю арт-терапії як методу є її зв'язок з творчими здібностями і розкриттям сутнісного потенціалу людини, мобілізацією внутрішніх механізмів саморегуляції, розвитком особистісної зрілості людини. Арт-терапія стає цінним інструментом у роботі з посттравматичними станами за рахунок опори на творчий початок і здорові аспекти особистості людини. Надаючи можливість вираження думок, відчуттів, емоцій, потреб, станів, бажань, вона дає високий позитивний емоційний заряд, формує активну життєву позицію, упевненість у своїх силах, автономність і особисті межі [32].

Арт-терапія містить значний катарсичний і активізуючий

компоненти. Для людини, що використовує в основному вербальний канал комунікації, арт-терапія стає інструментом дослідження і гармонізації тих сторін внутрішнього світу, для вираження яких у неї недостатньо слів. Цей метод дозволяє по-новому подивитися на ситуацію і знайти шлях до вирішення проблем. Часто неможливість вербального виразу проблем призводить до відторгнення і придушення відчуттів і, як наслідок, до психосоматичних розладів.

У взаємодії з іншими учасниками групи відбувається злиття з групою, а індивідуальна творчість сприяє незалежному задоволенню потреби, що призводить одночасно до відчуття групової ідентичності і зміцнення індивідуальної цілісності.

*Тренінги з використанням біологічного зворотного зв'язку* з'явилися у 1960-ті рр., хоча подібне тренування здійснюється вже протягом 6000 років у межах технічних прийомів йоги. Головним удосконаленням сучасного тренінгу з використанням біологічного зворотного зв'язку є застосування зовнішніх зорових або слухових сигналів для інформування суб'єкта про появу специфічних змін функцій організму. Спочатку такі сигнали застосовувалися, головним чином, для пацієнтів з психосоматичними захворюваннями (перш за все, на артеріальну гіпертонію і виразку шлунку) з метою усунення патернів поведінки, що посилюють ці захворювання, часто шляхом навмисного входження у певні електрофізіологічні стани мозку. Подібні сигнали у сучасних тренінгах все ширше використовуються для полегшення контролю над такими невротичними симптомами, як тривога або депресія, і для сприяння детальному засвоєнню оптимальних психічних станів, наприклад, тренування атлетів у підтримці розслаблення певних груп м'язів.

*Тренінги нейролінгвістичного програмування (НЛП)* базуються на практичному застосуванні нейролінгвістики – вченні про мову і мозок. Тренінги НЛП працюють зі сферою вивчення суб'єктивного досвіду людей, того, як вони сприймають і розуміють світ, формуючи при цьому за допомогою особливої системи прийомів стратегії міжособистісної комунікації. Вивчення структури суб'єктивного досвіду необхідне нейролінгвістичним програмістам для того, щоб допомогти людині змінити свою поведінку. Як

вважають розробники методу Р. Бендлер і Д. Гріндер, практично всі психологічні проблеми виникають у людей через суб'єктивну неможливість вирватися з ланцюгів звичних стереотипів поведінки. У людини в будь-якій ситуації повинно бути не менше трьох можливостей вибору, інакше вона стає рабом однієї єдиної програми. «Якщо ви зрозуміли порядок, з яких кроків складається процес, то ви можете змінити порядок кроків, їх зміст, ввести новий крок або вилучити один з тих, що існують» [44, с. 68].

Техніки НЛП – це особливим чином організована послідовність дій, яка відповідає таким чотирьом умовам:

1) вони працюють, даючи ті результати, для яких вони призначені;

2) опис техніки слідує «крок-за-кроком», так що вправа може бути освоєна і відтворена кожним, навіть тим, хто не має спеціальної освіти;

3) у всіх вправах закладений критерій витонченості, тобто використовується мінімальна кількість кроків для досягнення результату;

4) техніки не залежать від конкретного змісту та звернені до форми процесу, тому володіють універсальністю у застосуванні.

Кожна техніка НЛП призначається для вирішення тієї або іншої проблеми. Глобальне завдання НЛП – привести людину від того місця, де вона зупинилася і відчуває проблему, до вирішення цієї проблеми.

Однією з головних відмінностей НЛП від інших психологічних напрямів є відсутність будь-якого інтересу до змісту процесів комунікації, а натомість – вивчення структури процесу: всіх послідовних кроків програми взаємодії або внутрішньої дії у людей, які найбільш ефективно здійснюють комунікацію. Опис цієї структури необхідно робити, спираючись тільки на категорії сенсорного досвіду, в якому нейролінгвістичні програмісти виділяють три основні модальності – візуальну, аудіальну і кінестетичну. «Очищення» і загострення власних сенсорних каналів фахівцем-психотерапевтом, що працює в галузі НЛП, є найважливішою умовою адекватного розуміння невербальних відповідей на його запитання з боку клієнтів. На тій же умові ґрунтується можливість

ефективного використання методів НЛП у всіх інших сферах людської життєдіяльності.

Якщо психологи і психотерапевти інших шкіл вбачають своє завдання у тому, щоб надати допомогу людям в усвідомленні проблем, причин їх виникнення і свідомому пошуку шляхів їх вирішення, то нейролінгвістичні програмісти вважають за головне приєднатися до підсвідомості клієнта, оминувши його свідомість, здійснювати комунікацію саме з підсвідомістю, причому, як вже було сказано вище, спробувати змінити стратегію підсвідомості, не занурюючись у зміст проблем конкретної людини. Вони ґрунтуються на переконанні, що «люди мають ресурс, необхідний їм для того, щоб змінитися, якщо їм допомогти у забезпеченні доступу до цих ресурсів у відповідному контексті» [44, с. 143].

Разом з тим не можна не звертати уваги на реально існуючу небезпеку некоректного і неетичного використання методів НЛП у маніпулятивних цілях, оскільки дуже поширеним прийомом у цьому напрямі є введення учасників групи в трансний стан свідомості, у якому шляхом «якоріння» можливе введення майже будь-яких поведінкових програм. Тому робота в техніці НЛП залишає на совісті психолога етичне застосування цієї техніки. Втім, це зауваження можна віднести до багатьох найбільш ефективних технік з інших психологічних напрямів.

Крім наведених класифікацій тренінгів існують безліч різновидів тренінгів та їх модифікацій, деякі з них описуються нижче.

*Тренінги сенситивності* зазвичай використовують для позначення тренінгів, орієнтованих на «зростання особистості», ріджеровських «груп зустрічей» або груп тренінгу людських відносин. Елементи сенситивного тренінгу використовуються в програмах підготовки керівників трудових колективів і представників професій типу «людина-людина» [56; 93]. До основних завдань сенситивного тренінгу відносяться:

- підвищення саморозуміння і розуміння іншого;
- чуттєве розуміння групових процесів, пізнання локальної структури;
- розвиток ряду поведінкових навичок [56].

Серед цілей тренінгу сенситивності виділяються загострення чутливості до групового процесу і поведінки інших, пов'язане, перш за все, із сприйняттям повнішого ряду комунікативних стимулів, що отримуються від партнерів (інтонація голосу, вираз обличчя, поза тіла та інші контекстуальні чинники, що доповнюють слова), удосконалення діагностичних навичок у галузі міжособистісних і міжгрупових відносин. Крім цього, метою тренінгу сенситивності є набуття навичок активного втручання в ситуації всередині і поза групової взаємодії для більшого задоволення членів групи, а також розвитку здатності постійно аналізувати свою поведінку в системі міжособистісних відносин з метою їх оптимізації [171].

*Інтелектуальні тренінги* включають тренінгові програми гнучкості мислення, стратегічного мислення, розвитку креативності. Метою даних тренінгів є: розвиток інтелектуальних здібностей, що забезпечує формування і реалізацію ефективних стратегій у професійній діяльності фахівців; вдосконалення регуляції рефлексії розумової діяльності під час верифікації гіпотез; розвиток прогностичності мислення і здібності до висунення ієрархічної системи цілей; розвиток творчого потенціалу особи, спроможності генерувати різноманітні ідеї, що відрізняються нестандартністю і оригінальністю, і втілювати їх у своїй професійній діяльності. Наприклад, тренінг креативності застосовується у професійній підготовці керівників підприємств і організацій, менеджерів, психологів, вчителів, науковців: креативність розглядається як могутній чинник розвитку професійно важливих якостей і особистості професіоналів у різних галузях діяльності [41; 249; 291; 309].

*Перцептивні тренінги* – види соціально-психологічного тренінгу, спрямовані на розвиток здатності адекватного і повного пізнання себе, інших людей і відносин, що складаються в ході спілкування. Нові відомості, які отримуються під час тренінгу, спонукають людину до переосмислення уявлень, що склалися, про себе і про інших людей, кінець кінцем спонукають до самовдосконалення. Під час занять учасники тренінгу отримують інформацію: 1) про те, як вони виглядають в очах інших людей (рефлексія); 2) про те, як їх дії і вчинки сприймаються іншими (перцепція соціальна).

У тренінгу широко застосовуються психогімнастичні вправи і прийоми психодрами.

*Тренінги впевненості у собі* отримали популярність на початку 70-х років ХХ сторіччя завдяки роботам А. Солтера (1949), а також Р. Альберті і М. Еммонса (1974), які переробили поведінкові методики лікування невротичних тривожних станів з метою створення такого методу підвищення самооцінки, у якому б поєднувалися біхевіористичні і гуманістичні принципи [273; 325]. Проте вперше термін «впевненість у собі» (assertiveness) застосував Дж. Вольпе у 1958 році для позначення відвертості в міжособистісних відносинах. Він відмітив, що багато хто не може виразити свої почуття, оскільки вони спотворюються тривогою [334].

За своїми цілями і завданнями тренінги впевненості дуже схожі на тренінги асертивності і спрямовані на: підвищення усвідомленості своїх прав; розрізнення впевненості, невпевненості і агресивності; навчання вербальним і невербальним умінням, наприклад, формування емоційності мови, спонтанності – здатності виражати почуття у момент їх виникнення; заміну страху когонебудь образити на віру в себе і надання іншим людям права самим про себе піклуватися; прийняття похвали як відмови від самознищення і недооцінки своїх сил і якостей; імпровізацію як спонтанний вираз почуттів і потреб, поведінкових турбот тощо.

По суті, впевненість у собі означає здатність визначати і виражати свої потреби, бажання, переваги, очікування. Впевненість у собі виявляється в умінні використовувати прохання і відмови у відносинах із значущими людьми або зі сторонніми особами. Компонентами впевненої поведінки можуть бути: погляд, поза, жестикуляція, вираз обличчя, інтонація, а також вибір слів і виразів.

Не існує єдиної програми тренінгу впевненості у собі. Проте існують процедури, які обов'язково використовуються для підвищення впевненості у собі:

– отримання відповіді (навчання реагуванню) – збільшує впевненість за допомогою моделювання та інструктажу: приділяє увагу як вербальному, так і невербальному компоненту впевненої поведінки;

- відтворення відповіді – викликає нову реакцію у відповідь за допомогою рольової гри, репетиції поведінки і тренування;
- вдосконалення відповіді – відточує і закріплює нові форми поведінки за допомогою зворотного зв'язку, критики і керівництва;
- когнітивне переконструювання – кидає виклик ірраціональним переконанням, які заважають прояву більшої впевненості у собі, пропонуючи нову інформацію, що підвищує впевненість;
- генералізація досвіду – спроба ввести нові форми поведінки в реальне життя і застосувати їх на практиці.

У тренінгових групах розвитку впевненості у собі основною методикою є репетиція впевненої поведінки. Використовуються: рольова гра, що моделює ситуації, які створюють певні складнощі для учасників. Крім цього учасники освоюють спеціальні прийоми релаксації, які допомагають стримувати тривогу.

*Психологічні тренінги особистісного зростання* сприяють розкриттю і розвитку незадіяного до цих пір потенціалу людини. До їх числа входять комунікативні тренінги, в яких за допомогою різних технік учасники намагаються усвідомити і подолати установки, переконання, комплекси, що заважають людині.

*Тренінги ділового спілкування* – види соціально-психологічного тренінгу, спрямовані на корекцію і формування установок, потрібних для успішного спілкування під час професійної діяльності. У групах тренінгу розвиваються вміння і навички, необхідні для ведення переговорів, виступів перед великою аудиторією, проведення нарад, вирішення конфліктів тощо. Головна установка, що забезпечує успішність ділового спілкування полягає у готовності орієнтуватися на іншу людину, визнавати цінність її особистості, брати до уваги інтереси партнера. У групах тренінгу ділового спілкування на заняттях обов'язково проводяться групові дискусії і рольові ігри, для яких використовуються ситуації, адекватні змісту основної діяльності учасників.

*Тренінги прийняття рішень* використовуються для професійної підготовки фахівців у сфері управління, науковців, операторів різних систем. Метою тренінгу ухвалення рішень є розвиток ко-

гнітивних і емоційно-вольових компонентів та їх інтеграція, що дозволяє ефективно реалізовувати всі етапи індивідуального і сумісного ухвалення рішень. Під час тренінгу відбувається: навчання адекватності суб'єктивного віддзеркалення проблемної ситуації; розвиток умінь структуризації невизначених проблем і виділення необхідної для їх вирішення інформації; формування багатоальтернативності проміжних рішень; розвиток стійкості до умов невизначеності і ризику, формування адекватного рівня суб'єктивної впевненості у прийнятих прогностичних рішеннях; забезпечення як послідовності, так і гнучкості в реалізації ухвалених рішень.

*Антистресові тренінги* спрямовані на формування вмій та навичок попередження негативних емоційних станів, оптимальної поведінки і саморегуляції у стресових ситуаціях, а також подолання симптомів посттравматичних стресових розладів (ПТСР). Такі тренінги, як правило, рекомендуються людям, діяльність яких пов'язана з підвищеною стресогенністю, небезпекою і ризиком, а також людям, схильним до тривожних і депресивних станів, неадекватних невротичних реакцій тощо.

*Тренінг щепленням стресу* – різновид антистресових тренінгів, заснований на психотерапевтичному прийомі в межах когнітивної психотерапії. Зміст тренінгу полягає у тому, що клієнт – після оволодіння новими способами усвідомлення і оцінювання подій, які відбуваються, – поміщається в типові стресогенні ситуації, що моделюються тренером у контрольованих умовах. Цей прийом поширений, перш за все, під час лікування страхів і для усунення реакцій гніву або агресії.

*Професійно-орієнтовані тренінги* є системою цілеспрямованих тренувань і вправ, що дозволяють ефективно розвивати професійно значущі якості особистості фахівця. Дані тренінги передбачають також оволодіння людиною системою відповідних психологічних прийомів, що підвищують ефективність її професійної діяльності.

*Організаційно-ділові ігри (ОДІ)* – прискорена навчальна технологія, автором якої є Г.П. Щедровицький [262]. Головна особливість даного методу – оперування великими обсягами інформації під час вирішення організаційно-ділової задачі, що обумовлює використання інтенсивних форм інтелектуальної ді-

яльності. В ОДІ мислить не одна людина, а 10–50 або більше, і якість мислення зростає колосально. Експертних знань і сукупної інтелектуальної потужності учасників буває достатньо, щоб поставити і за 3–4 дні вирішити практично будь-яку реальну проблему, яка до цього, здавалося, була нерозв'язною. Окрім рішення проблеми з'являється і команда, яка до тонкощів знає предмет. Тут є тільки одне обмеження – рівень групи ведучих ОДІ повинен бути вищим за рівень учасників, тільки в цьому випадку досягається особисте зростання учасників.

Таким чином, вище наведені основні, найбільш розповсюджені види тренінгів. Проте існує безліч модифікацій тренінгів, синтез різноманітних видів тренінгових програм, форм і методів їх реалізації. Серед таких тренінгів можна назвати тренінги дихальної гімнастики «холотропне дихання», психотренінгову систему «Школа виживання» Б.Р. Лівшица [118], системи Грабового, Броннікова, Норбекова та інші, що розвивають і оздоровлюють.

### 1.5. Основні методи проведення тренінгу

*До мудреця звернулись два чоловіки з проханням, щоб він розсудив їх. Вислухав мудрець думку першого і каже: «Ти правий». Вислухав другого і знову каже: «Ти правий». Третій, який знаходився поруч, зауважив: «Як же вони обидва можуть бути правими, коли вони говорять протилежне?» «І ти правий» – відповів мудрець.*

*Притча*

Тренінг, як один з унікальних методів психології, у свою чергу містить цілий штат найрізноманітніших прийомів, методів і технік. Під методом (від грецького *methodos* – шлях до-

слідження, теорія, вчення) розуміється спосіб досягнення якої-небудь мети, рішення конкретного завдання; сукупність прийомів або операцій практичного або теоретичного освоєння дійсності [215, с. 97].

Знання про метод припускає створення адекватних його призначенню і структурі описів, співвідношення даного методу з іншими. Б.Ф. Ломов, визнаючи, що у вітчизняній психології багато що зроблено щодо розробки загальнотеоретичного пізнавального інструментарію і сформована розгалужена система методів, націлена на вивчення законів психічного розвитку, писав про недостатню розробленість методів, що забезпечують застосування психологічних знань до ефективного вирішення практичних завдань [123, с. 407]. До методів, що входять у науково-практичний інструментарій, Б.Ф. Ломов відносить методи психологічної діагностики, методи прогнозу, проектування, моделювання і впливу.

Засобом вирішення завдань тренінгу служать групові дискусії, рольові ігри, психогімнастика та інші тренінгові прийоми і методи. Їх питома вага змінюється залежно від специфіки цілей групи. Саме ці прийоми дозволяють реалізувати принципи тренінгу, в основі яких лежить активний, дослідницький характер поведінки учасників.

Зазвичай виділяють декілька базових методів тренінгу. Так, Л. Петровська (1982), Г.О. Ковальов (1989), Т.С. Яценко (1987) та інші до базових методів традиційно відносять групову дискусію і ситуативно-рольові ігри [76; 171; 270]. І.В. Вачков до основних методів, які використовуються у психологічному тренінгу, відносить групову дискусію, ігрові методи, методи, спрямовані на розвиток соціальної перцепції, методи тілесно-орієнтованої психотерапії, медитативну техніку [29; 30]. Д. Лі (2002) виділяє шість основних методів тренінгу: лекцію, рольову гру, метод кейсів, метод «папки для вхідних документів», мозковий штурм і дискусію [117].

С.І. Макшанов виділяє три групи методичних засобів (технік), які застосовуються у професійно-орієнтованих програмах тренінгу: 1) техніка подання інформації (функції: усвідомлення

і передача інформації); 2) імітаційна техніка (функція: тренування в безпечних умовах); 3) техніка створення реального середовища (функція: дії з реальними ризиками) [127; 128].

Стосовно органів внутрішніх справ С.В. Асямов і Ю.С. Пулатов пропонують наступні основні методи професійно-психологічного тренінгу для співробітників міліції:

- тренінг пізнавальних якостей;
- комунікативний тренінг;
- рольовий тренінг;
- психорегулюючі тренування;
- психотехнічні ігри [12].

До тренінгу пізнавальних якостей відносять тренінги з розвитку професійної пам'яті, професійної спостережливості і накопичення досвіду професійного сприйняття, тренування з розвитку професійної чутливості. Для оволодіння навичками встановлення психологічного контакту і довірчих відносин, здійснення психологічного впливу на осіб, що представляють інтерес для ОВС, застосовується комунікативний тренінг. Рольовий тренінг обумовлений службовою необхідністю виконання працівниками міліції різних ролей, перевтілення, маскуванню і мотивації своєї поведінки. Навички рольової поведінки розвиваються шляхом здійснення рольової гімнастики – спеціальних вправ у доданні мові і немовним засобам зовні виражених ознак, відповідних заданій ролі, в розвитку здатності до імпровізації під час застосування цих засобів. Психорегулюючі тренування, що включають і аутогенне тренування і вивчення прийомів вольової саморегуляції, спрямовані на оволодіння навичками саморегуляції емоційно-вольових процесів. Психотехнічні ігри застосовуються для формування певних якостей засобами ігрової поведінки [12].

Крім цього, до методів психотренінгової підготовки працівників ОВС С.В. Асямов і Ю.С. Пулатов відносять психологічне моделювання умов і труднощів оперативно-службової діяльності, що є комплексом прийомів і засобів, за допомогою яких створюються зовнішні і внутрішні (психологічні) умови, близькі до реальних умов оперативно-службової діяльності [12].

Взагалі під тренінговим методом ми розуміємо сукупність прийомів і засобів, спрямованих на реалізацію цілей і завдань певної тренінгової програми. У тренінговій практиці існує безліч методів, прийомів, вправ, технік. Обраний метод значною мірою впливає на те, яким чином вирішуватимуться завдання тренінгової програми, і протягом якого періоду часу ефекти тренінгу зберігатимуться після його завершення. Необхідність застосування того чи іншого методу під час тренінгу визначається багатьма чинниками, серед яких: теоретико-методологічна основа тренінгу; спрямованість і вид тренінгу; цілі і завдання, що стоять перед тренером у кожен конкретний період роботи з групою; якісний і кількісний склад тренінгової групи; тривалість і час проведення тренінгу; міркування тренера щодо доцільності застосування тих чи інших методів, виходячи з групових процесів, що відбуваються, отриманого зворотного зв'язку, особистої інтуїції, відчуття групи тощо.

Д. Лі вважає: «Подібно до того, як різні шляхи ведуть до одного пункту призначення, існує ряд різних підходів, які сприяють досягненню цілей тренінгу. Жоден із шляхів не є єдиним вірним, і яка-небудь непомітна стежка може виявитися найкоротшим шляхом до досягнення цілей навчання» [117, с. 46].

За Д. Лі, вибір методу залежить від таких перемінних як:

- завдання програми;
- тривалість програми;
- рівень підготовки учасників;
- попередній досвід;
- ступінь міжособистісної взаємодії учасників;
- ступінь очікуваної активності учасників;
- розмір групи;
- доступні допоміжні засоби [117].

Для розкриття суті і змісту методів тренінгу, їх унікальності і дієвості, з погляду механізму реалізації і досягнення практичних цілей тренінгу ми систематизували методи, які найбільше використовуються в тренінгах, об'єднавши їх у **групи основних тренінгових методів** (рис. 1.6.).

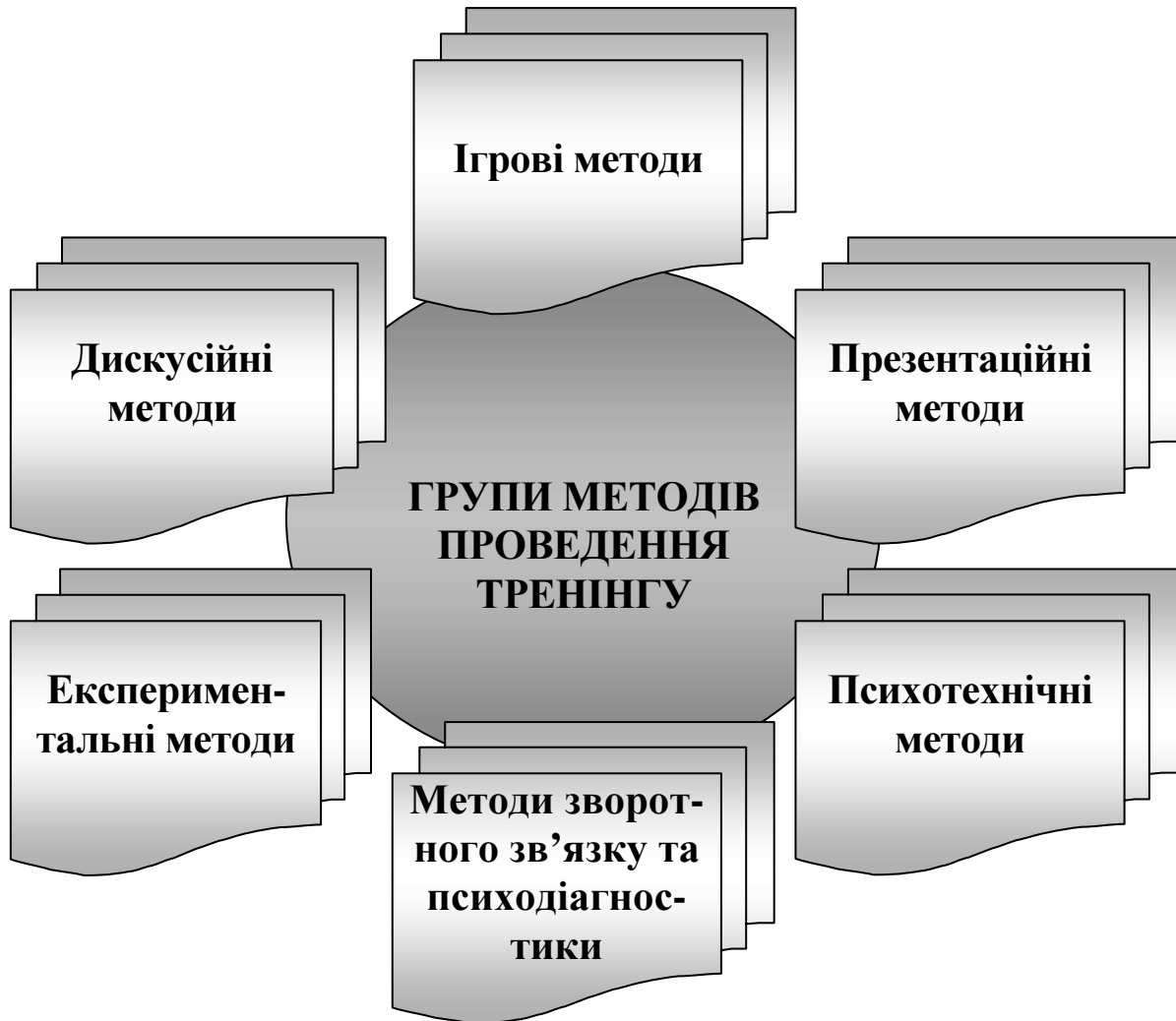


Рис. 1.6. Основні методи проведення тренінгу

**1. Ігрові методи.** У цій групі методів психотренінгу центральне місце посідає гра, як модель життєвих ситуацій, у яких людина набуває певного досвіду, зміст якого зумовлений видом і загальною метою тренінгу. Це може бути досвід внутрішньоособистих переживань, досвід соціально-психологічних відносин, досвід професійних взаємодій тощо. Ігри складають «ядро» тренінгового процесу, реалізація цих ігор сприяє групоутворенню, груповій динаміці.

Витоки гри простежуються аж до магічних обрядів первісних людей; її безпосередній попередник – гра військова, така, що зародилася у XVII ст. Перша управлінська гра («організаційно-виробниче випробування») була розроблена і проведена в СРСР у

1932 р. [159]. Питання щодо виникнення і наукового вивчення гри – як основоположної технології тренінгу – було розглянуто вище у підрозділі 1.1.

Безперечним позитивним моментом ігрових вправ є можливість отримати оцінку своєї поведінки з боку, порівняти себе з оточуючими і скоректувати своє спілкування і поведінку в різних ситуаціях. На думку ряду дослідників, психологічними механізмами гри є заміщення, витіснення і сублімація. Внаслідок цього гра є одним з найважливіших засобів психокорекції і психотерапії.

У літературі і практиці зустрічаються різні види ігрових методів (без урахування психогімнастичних ігор і вправ), серед них: 1) атестаційні; 2) ігри на розвиток групової динаміки; 3) дидактичні; 4) імітаційні; 5) інноваційні; 6) дослідницькі; 7) операційні; 8) організаційно-діяльнісні; 9) проблемно-орієнтовані; 10) профорієнтаційні; 11) рольові; 12) розминочні; 13) ситуативно-рольові; 14) творчі; 15) управлінські; 16) навчальні тощо.

Ігри на першій стадії тренінгу використовуються для подолання скутості і напруженості учасників, як умова безболісного зняття «психологічного захисту». Ігри для розминок дозволяють або «розігріти» групу, мобілізувати її для подальшої роботи або заповнити паузу, змінити форму роботи у період спаду активності. Ігри на розвиток групової динаміки дозволяють учасникам по-новому оцінити свою поведінку, розвивають культуру опонування, зворотного зв'язку.

Зі всіх наведених вище різновидів ігрових методів можна виділити рольову гру і ділову гру. В якості психокорекційного засобу і базового методу тренінгу можуть використовуватися як перша, так і друга. Розглянемо детальніше *рольову гру*.

Як відзначає В.В. Нікандров, рольова гра – це метод психологічного моделювання, спрямований на отримання психокорекційного ефекту за рахунок інтенсивного міжособистісного спілкування і виконання спільної діяльності групою людей в умовах ігрової імітації реальних або вигаданих ситуацій [158, с. 151]. Рольова гра дає можливість прояву своєї індивідуальності, творчих можливостей, розвиває уміння краще розуміти

інших, їх позиції і відчуття, а також створює умови для кращого осмислення норм і правил поведінки та спілкування. Певний ступінь умовності, розважальний характер рольової гри дозволяє послабити або повністю зняти дію захисних психологічних механізмів в учасників. Це у свою чергу сприяє розвитку їх креативності, стимулюючи дослідницьку діяльність щодо прояснення своїх проблем, пошуку ресурсів і шляхів їх вирішення.

Іншими словами, рольова гра імітує реальність з призначенням ролей учасникам і наданням їм можливості діяти «наче по-справжньому». Рольова гра – це відносно «відкрита» техніка, яка дозволяє розвивати її залежно від навичок, особистого досвіду і конкретної ситуації в групі. Слова «рольова гра» можна замінити на «драму» або «прогривання ситуації».

Рольова гра володіє низкою ознак:

- наявність певної моделі і правил гри;
- наявність різних ролей і рольових цілей учасників;
- взаємодія ролей;
- наявність загальної мети в ігрового колективу;
- обмежений простір гри;
- багатоальтернативність ігрової поведінки і рішень;
- наявність системи групового або індивідуального оцінювання діяльності учасників;
- наявність керованої емоційної напруги;
- можливість проєкції гри на реальне життя та діяльність.

У тренінгу рольова гра може здійснюватися як за заздалегідь обдуманим планом, так і без нього. У першому випадку говорять про сюжетну або сценарну гру, у другому – про спонтанну або імпрорвізаційну. Сюжетна гра спрямована на проживання і аналіз типових проблем. З її допомогою учасники навчаються новим, незвичним для себе, але ефективним моделям поведінки. Ігрове завдання ставиться тренером заздалегідь і обговорюється в групі. Ролі зазвичай розподіляються свідомо і за принципом загальної згоди. Спонтанна гра ведеться без попередньої підготовки, ролі розподіляються під час гри, і тому ця гра природніша. Основне завдання тут – проявити творчі здібності до вирішення несподівано виникаючих проблем, до ім-

провізації у поведінці.

Незалежно від типу рольової гри саме під час її здійснення виникають і розвиваються всі динамічні групові процеси: нормоутворення, структуризація (за вертикаллю і горизонталлю), груповий тиск і конформізм, лідерство і керівництво, ухвалення групових рішень, конфлікти, об'єднання та інше.

Під час рольової гри учасники виконують різні ролі, які можуть бути і невластиві їм у житті. Проте, у момент виконання тієї або іншої ролі, учасники виражають властиві їм почуття, користуються характерними стратегіями. Протягом розігрування різних ролей учасники можуть експериментувати, використовуючи нові для себе стратегії поведінки і спостерігаючи їх у виконанні інших учасників, що розширює їх рольовий репертуар, призводить до більшого усвідомлення себе, своїх можливостей.

Проведення рольової гри передбачає дотримання послідовної схеми дій:

1. Вибір ситуації рольової гри.
2. Вибір учасників рольової гри і партнера (партнерів) по рольовій грі.
3. Проведення інструктажу з учасниками (партнерами).
4. Безпосереднє рольове програвання.
5. Отримання зворотного зв'язку від учасників.
6. Аналіз результатів гри (рефлексія) і розробка рекомендацій.

Одним з елементів проведення рольової гри може бути *деролінг*, тобто сукупність процедур, які сприяють виходу з ролі. Деролінг можна проводити до аналізу учасником результатів рольової гри, після аналізу або провести його після тієї частини розбору ігор і вправ, де є сенс проводити кваліфікацію й інтерпретацію подій у рольовій перспективі. У той же час виділяти спеціальний термін на вихід з ролей і позицій не завжди є обов'язковим. Така ситуація виникає, коли під час вправ учасники постійно міняються ролями і не встигають зжитися з позицією одного з персонажів. Або ж за тих чи інших причин не встигли «як слід увійти в роль».

Аналізуючи рольову гру як основний метод психотренінгу, слід зазначити її переваги і недоліки у порівнянні з іншими тре-

нінговими методами. Переваги рольових ігор:

- *Отримання учасниками задоволення від приємного проведення часу і порівняно безболісного засвоєння нових знань і навичок.*

- *Емоційний розряд-заряд і нейтралізація негативних переживань.* Будь-яка участь у грі завжди припускає досягнення якого-небудь ігрового результату. Прагнення до нього вимагає деяких зусиль і емоційної напруги, та іноді – виплеску енергії – розрядки. Паралельно, під час гри і після її закінчення відбувається заповнення енергією, при чому, як правило, позитивно зарядженою.

- *Учасники гри діють реально, не дивлячись на умовність ігрової ситуації,* що веде до перебудови психологічних характеристик учасників. Гра стає засобом розвитку особистості.

- *Тривале збереження набутого досвіду.* Одним з найефективніших способів навчання і набуття досвіду є навчання через дію, оскільки саме у дії власні переживання запам'ятовуються яскраво і зберігаються протягом тривалого часу.

- *Оцінка і розуміння своєї поведінки і того, як поведуться інші люди у різних ситуаціях.* Це розуміння може виявитися могутнім інструментом навчання, сприяти розвитку уміння оцінювати передумови поведінки інших людей, чого важко було б досягти яким-небудь іншим чином.

- *Можливість вільного експериментування і апробації з причини безпечних умов.* Хоча використання рольової гри і містить в собі елемент ризику, він, головним чином, відноситься до можливих способів реагування групи, а не до дії гри на неї. Рольова гра надає учасникам шанс освоїти або закріпити різноманітні моделі поведінки. Перевагою тут є середовище тренінгу, вільне від небезпек, пов'язаних із застосуванням тієї або іншої моделі, які могли б виникнути в природних умовах.

До недоліків рольової гри відносять наступні моменти:

- *Штучність.*
- *Можливість несерйозного ставлення з боку учасників.*
- *Елемент ризику.*

Д. Лі в контексті проблем оцінки ефективності методів тре-

нінгу відзначав, що рольова гра має високі показники за такими параметрами: навички міжособистісного спілкування, набуття знань, зміна установок [117].

К.С. Станіславський у створеному ним акторському тренінгу також орієнтувався на рольові дії, застосовуючи різні прийоми (наприклад, «фізичні дії») для просування в глибини психічного життя персонажа. Разом з тим, він підкреслював велике значення переживання міжособистісних ситуацій. Тому участь у рольових іграх (від спонтанної дитячої гри до спеціально організованої інсценізації у психологічному тренінгу) стає для індивіда методом розкриття й удосконалення його потенціалу, вербального і невербального саморозкриття [263, с. 188].

У різних видах тренінгу рольова гра має різні значення і способи застосування. У психодрамі рольовим іграм відводиться центральне місце. Цей прийом полягає у виконанні якої-небудь ролі в аматорській виставі. Психодрама визнає природну здібність людей до гри і створює такі умови, коли індивідууми, виконуючи ролі, працюють творчо над особистісними проблемами і конфліктами [144, с. 24, 39].

У тренінгах формування впевненості у собі рольова гра націлена на репетицію поведінки – рольове програвання складних ситуацій, які свого часу створили або можуть створити певні труднощі для члена групи. У взаємодії з учасником члени групи (а іноді і ведучий) програють ролі значущих для нього інших людей. Прикладами програвання можуть бути акти взаємодії з продавцями, офіціантами, колегами, начальниками; різні вміння вести розмову: змінювати, приділяти увагу інформації, яка пропонується іншими; саморозкриття; зміни теми розмови, вступу до розмови і припинення її.

У тренінгах умінь можливості створювати і репетирувати у групі ефективні види поведінки збільшуються, коли інші учасники грають ролі в запропонованій сцені, вносять свої ідеї, пропонують підтримку і спонукають до позитивних поведінкових змін. У тренінгах умінь рольові завдання бувають індивідуальними відповідно до конкретних проблем окремих учасників [204, с. 298–299].

У ситуативному тренінгу, який спрямований на формування тих або інших умінь, наприклад, встановлення контакту з новими людьми, застосовуються серії рольової гри, які записуються на відеоплівку, потім відтворюються, а учасники відзначають свої помилки і непродуктивні дії. У цьому тренінгу програються конкретні епізоди, у яких один з учасників групи грає самого себе, а інші виступають у заданих тренером ролях, співвіднесених з певним сюжетом. Після прокручування відеоплівки учасник пропонує власне нове вирішення проблеми, а інші учасники після обговорення інсценують альтернативні стратегії, які також фіксуються. Ситуативне рольове програвання продовжується до тих пір, поки не буде задовільно виконаний заданий епізод.

Рольові ігри є складовою частиною трансактного аналізу Е. Берна, який спрямований на усвідомлення гравцями своїх міжособистісних ролей. Трансактний метод є, за висловом Ю.М. Ємельянова, «контргрою», інструментом пошуку і корекції непродуктивної ігрової поведінки людей [55]. У групах трансактного аналізу здійснюється навчання виділяти роль «Дорослого» у своїй власній свідомості і поведінці та у свідомості і поведінці інших людей. За Е. Берном, саме гра дає можливість вийти на рівень «Дорослий» – «Дорослий», знайти той живий творчий початок, який є в кожній людині [19].

Таким чином, рольові ігри – це багатофункціональна методика впливу на людину, тому вона з успіхом використовується як елемент у різноманітних активних формах групової роботи. У грі учасники «програють» ролі і ситуації, важливі для них в реальному житті. При цьому ігровий характер ситуації звільняє гравців від практичних наслідків її вирішення, що розширює межі пошуку способів поведінки, дає простір для творчості. Наступний за грою – ретельний психологічний аналіз, який здійснюється групою спільно із тренером, підсилює навчальний ефект. Норми і правила соціальної поведінки, стиль спілкування, різноманітні комунікативні навички, набуті у рольовій грі і скоректовані групою, стають власним надбанням особистості і з успіхом переносяться в реальне життя.

У групі ігрових методів також виділяється *ділова гра* – як форма відтворення наочного і соціального змісту професійної ді-

яльності фахівця, моделювання систем відносин, характерних для даного виду практики. Під час ділової гри за допомогою знакових засобів (мова, графіка, таблиці, документи) передбачається розгортання особливої (ігрової) діяльності учасників на імітаційній моделі, що відтворює умови і динаміку певної професійної діяльності. Залежно від того, який тип людської практики відтворюється у грі і які цілі мають учасники, ділові ігри бувають навчальними, дослідницькими, управлінськими тощо. Ділові ігри широко розповсюдилися у зв'язку із завданнями вдосконалення управління, ухвалення продуктивних рішень, моніторингу, підготовки і підвищення кваліфікації персоналу.

Наприклад, навчальна ділова гра дозволяє внести до процесу навчання наочний і соціальний контекст майбутньої професійної діяльності і таким чином змодельовати адекватніші порівняно з традиційним навчанням умови формування фахівця.

Особливостями ділових ігор є те, що під час їх проведення:

- 1) засвоєння нового знання накладається на специфіку і практику майбутньої професійної діяльності;
- 2) навчання знаходить сумісний, колективний характер;
- 3) розвиток особистості фахівця реалізується в результаті підпорядкування двом типам норм: нормам компетентних професійних дій і нормам соціальних відносин колективу.

У такому «контекстному» навчанні досягнення дидактичних і виховних цілей сходиться в одному потоці соціальної за природою активності тих, що навчаються, яка реалізовується як ігрова діяльність. Мотивація, інтерес і емоційний статус учасників ділової гри обумовлюються широкими можливостями для цілепокладання і цілездійснення, для діалогічного спілкування на матеріалі проблемного змісту ділової гри.

Організація і проведення ділової гри включає три етапи. Перший – етап підготовки, передбачає власне розробку гри і вступ до гри (постановка цілей, інструктаж, розподіл ролей, груп). Другий етап – проведення гри. На цьому етапі розгортається безпосередня групова робота над завданнями і міжгрупова дискусія. На третьому етапі, який називається аналіз і узагальнення, відбувається вихід з гри, аналізуються і узагальнюються результати, формулю-

ються висновки і рекомендації. Технологічна схема ділової гри, яка запозичена у Л. Галіциної, зображена на рис 1.7 [67, с. 36].



Рис. 1.7. Технологічна схема ділової гри

У спеціальній літературі нерідко ділова гра представляється як сума рольової гри і методу аналізу конкретних ситуацій, який, по суті, є не що інше, як групова дискусія.

Головні відмінності двох основних різновидів ігрових методів, які були розглянуті вище, подаються у табл. 1.2.

Таблиця 1.2

### Порівняння рольової і ділової гри

Рольова гра	Ділова гра
1. У спільній діяльності акцент на спілкування	1. У спільній діяльності акцент на навчання
2. Переважання відносин	2. Переважання взаємодій
3. Міжособистий рівень спілкування з елементами внутрішньоособистого	3. Міжособистий рівень спілкування з елементами міжгрупового
4. Націленість на внутрішньоособисті зміни	4. Націленість на поведінкові зміни
5. У відношенні до ділової гри виступає як частина до цілого	5. Включає рольову гру як свою частину

Відмічена специфіка рольових і ділових ігор обумовлює переважне застосування першої у психотерапевтичних і особистісних тренінгах, а другої – у навчальних і організаційних.

В цілому більшість ігрових методів передбачає сумісне виконання учасниками яких-небудь завдань, поставлених групі або підгрупам і, як правило, вимагає креативних рішень. Рольові і ділові ігри, зокрема, ті, що припускають роботу в підгрупах, актуалізують навички міжособистісного спілкування (зміна ролей), стимулюють активність учасників, прояв ними творчості і нестандартності, оригінальності мислення, що, крім усього, сприяє груповій згуртованості.

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

Дискусійні методи переслідують у тренінгу такі цілі:

- надати учасникам можливість обговорити проблему з різних сторін, виробити загальну думку за найбільш гострими, «гачими» запитаннями;
- усунути емоційну упередженість, стереотипність сприйняття проблеми;
- знизити опір новій інформації за рахунок вироблення групових орієнтирів (норм);
- дати можливість поділитися індивідуальними переживаннями, розкритися, пережити катарсис;
- виробити навички ефективної комунікації і взаємодії (уміння слухати, аргументувати, наводити контраргументи тощо);
- змінювати установки і потреби учасників тренінгу;
- розширити можливості учасників в аналізі конкретної ситуації.

Взагалі методи групової дискусії (від лат. *diskussio* – розгляд, розбір, дослідження) використовуються двояко. По-перше, як засоби організації спільної діяльності реальних колективів з метою швидкого і ефективного вирішення завдань, що стоять перед ними. По-друге, як методи активного навчання і стимуляції групових процесів у природних і штучних групах для їх об'єднання, спонукування членів груп до активності і самореалізації, що спричиняє посилення психокорекційного ефекту взаємовпливу в групах.

Групова дискусія сприяє навчанню учасників умінню керувати груповим обговоренням проблеми, а також виступати у ролі рядового учасника дискусії: комунікатора, генератора ідей, ерудита тощо. Під час такої активної роботи отримується цілий ряд групових комунікативних навичок і вміння активного слухання.

Останнє особливо важливе у зв'язку з тим, що непродуктивність у спілкуванні може бути пов'язана як з відсутністю даного вміння, так і трудністю його практичної реалізації (стомлення, неувага, умова діяльності, особливості ситуації).

Дискусійні методи є наскрізними і можуть застосовуватися впродовж всього тренінгу під час аналізу реальних життєвих ситуацій учасників групи, а також під час розгляду результатів рольових ігор або групової роботи. Незалежно від контексту застосування (реальне життя чи ігрова ситуація), а отже, і від об'єктивної націленості, групова дискусія корисна, оскільки група має у своєму розпорядженні значно більший у порівнянні з індивідом обсяг і різноманітність інформації і дозволяє досягти таких ефектів:

- дає повніше уявлення щодо проблеми (завдання), освітлює її з різних сторін, оскільки дозволяє висловити все різноманіття думок (зокрема, альтернативних);
- уточнює взаємні позиції учасників, що, по-перше, зменшує опір сприйняттю і розумінню нової інформації і, по-друге, забезпечує коригування власних позицій кожним учасником;
- згладжує і пом'якшує приховані конфлікти, оскільки відвертість думок створює передумови для зняття емоційної упереженості в оцінці чужих позицій;
- додає груповому рішенню статус групової норми. У разі згоди з цим рішенням більшості учасників у групі відбувається процес нормалізації, тобто єднання на основі загальних норм і правил внутрішньогрупової поведінки. Інакше можливий процес поляризації групи, що загрожує фракційністю і розколом;
- сумісне ухвалення рішень актуалізує механізми колективної і індивідуальної відповідальності, що, по-перше, підвищує згуртованість групи, а по-друге, є гарною передумовою для активізації учасників у подальшій реалізації ухвалених рішень як своїх власних акцій;
- учасники дискусії мають можливість задовольняти свої потреби у соціальному визнанні і пошані через реалізацію своїх інтелектуальних і вольових якостей, ерудицію і компетентність. А зрештою, з'являються додаткові можливості для підтверджен-

ня або навіть підвищення свого статусу.

Групова дискусія за предметом обговорення виступає у двох видах:

1) як метод аналізу конкретних ситуацій з минулої практики учасників;

2) як груповий самоаналіз, коли обговорюються поточні події, що відбуваються у групі.

Перший варіант характерний для ділових ігор, особливо з орієнтацією на професійні зміни. Застосування аналізу конкретних ситуацій також може бути вельми продуктивним у психотерапевтичних, навчальних і організаційних тренінгах.

Груповий самоаналіз, як вид дискусії, найлегше вписується у хід рольової гри, природним чином доповнюючи її, а також відповідає принципу «тут і зараз». У цьому випадку аналіз поточних ситуацій дає можливість не тільки обговорити проблеми, які актуально виникають, але і до певної міри здійснити зворотний зв'язок.

Розрізняють три тактики ведення дискусії: 1) вільну; 2) програмовану; 3) проміжну (компромісну). Вільну дискусію відрізняють спонтанність розвитку і невисока організованість. Її перевагою є відсутність регламентації, що сприяє розкутості і активності учасників, розширює поле можливих альтернатив вирішення проблеми. До недоліків вільної дискусії можна віднести неорганізованість (що часто поєднується з відсутністю керівництва), яка розпилює зусилля і провокує втрату мети дискусії, «запускає» її на «холостий хід».

Програмована дискусія припускає наявність певного плану, алгоритму дій, функціональної структуризації групи. Тут раціональний напрям зусиль як позитивний чинник поєднується з певним обмеженням ініціативи учасників.

Для успішного проведення групової дискусії повинні виконуватися наступні умови:

- під час дискусії необхідно не втратити контроль над групою, оскільки це може привести до внутрішньогрупової конфронтації;
- перш ніж давати будь-яку тему для дискусії, необхідно

врахувати ступінь підготовленості аудиторії з даної теми;

- у деяких випадках необхідно регламентувати час висловлення учасників тренінгу, щоб уникнути хаосу і нейтралізувати «балакунів».

Під час проведення групової дискусії важливою є техніка постановки запитань, ведення бесіди, аргументації і узагальнення. Рекомендується ставити відкриті запитання, які пропонують розгорнути відповідь: «Як Ви відноситеся... Яке Ваше сприйняття... Які почуття Ви переживаєте... тощо».

Серед основних методичних прийомів активізації дискусії і порядку її проведення є: висловлення по колу, метод естафети (учасник передає право висловлення тому, кому вважає потрібним); висловлення за бажанням і чергою за суворо відведений час (10–15 секунд) тощо. Ситуації для обговорення можуть бути описані вдома, що дозволяє чіткіше уявити проблему.

До дискусійних методів можна віднести континіум, який у деяких джерелах ще називається технікою «стати на позицію» або «голосувати ногами». Техніка також за сутністю нагадує процедуру дебатів. Вона демонструє різноманітність думок за однією темою і сприяє розвитку толерантного відношення до думок інших людей. Групі пропонується декілька позицій з якої-небудь проблемної теми, наприклад: «так» – «ні», «не знаю» або «не погоджуюся», «погоджуюся», «стримуюся». Між цими трьома позиціями можуть бути й інші, які відображають не такі категоричні відповіді. Тренер знайомить учасників тренінгу з проблемою, аналізуючи її різні аспекти. Після чого учасники займають позицію, яка відповідає їх баченню в даний момент, і відстоюють її. Під час обговорення учасники можуть змінювати свої позиції.

Таким чином, можна зробити висновок, що дискусійні методи є одними з основних методів психотренінгу. Дискусії застосовуються у тих ситуаціях, коли обмін знаннями, думками і переконаннями може привести до нового погляду на навколишніх людей. Дискусії також застосовуються для зміни моделей поведінки, навичок міжособистісної взаємодії і забезпечення зворотного зв'язку.

**3. Презентаційні методи** – методи вербальної і невербаль-

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

Тренінгова лекція виступає фундаментом, на якому базується подальша практична робота з групою, якщо виникає необхідність ввести ряд чітких психологічних понять або визначень. Вона дає можливість контролю часу і змісту матеріалу. Застосування цього методу можливе в будь-якій частині тренінгу.

Тренінгова лекція відрізняється від традиційної академічної лекції часовим обмеженням, змістом і способом подачі матеріалу. Так, оскільки під час лекції взаємодія учасників мінімальна і концентрація уваги триває до 20 хвилин, то не доцільно проводити тренінгову лекцію довше за цей час. Взагалі академічна лекція має найнижчий рівень збереження інформації, тому в тренінгу лекція, як правило, насичена живими прикладами, притчами, анекдотами, байками тощо.

Презентація підсумків групової роботи, яка неодмінно слідує за виконанням групою тренінгового завдання, дає можливість відпрацювати навички публічного виступу (вербальні і невербальні).

До групи презентаційних методів входять різні форми демонстрації наочного матеріалу, зокрема, із застосуванням сучасних інформаційних технологій. Демонстрація використовується для ілюстрації теоретичного матеріалу, служить засобом емоційного закріплення інформації, допомагає урізноманітнювати перебіг тренінгу. Даний метод може використовуватися у будь-якій частині тренінгу. Умовою успішного застосування є доцільність демонстрації предметів, зображень або відеосюжетів і обов'язкове подальше її обговорення.

Сьогодні широко практикується фіксація виконання практичних дій учасниками тренінгу на відео за допомогою переносної

або стаціонарних відеокамер для подальшого перегляду і аналізу, виявлення типових помилок.

Так, наприклад, під час перегляду відеозапису група може здійснювати аналіз подій у таких формах:

- перегляд з коментарями тренера і відповідями на запитання учасників зйомок;
- перегляд усією групою за участі тренера і його узагальненням;
- перегляд усією групою без участі тренера;
- перегляд усією групою з коментарями учасників зйомок;
- перегляд усією групою без коментарів (самоаналіз).

При цьому тренер може делегувати функції коментатора і аналітика безпосередньо учасникам групи. Такий методичний прийом відображає принцип переходу від директивно-організаційного стилю проведення тренінгу до максимально можливої відмови від керування групою і передачі самій групі функції самоорганізації, створення для учасників чітко визначеної «зони найближчого розвитку» [59].

Опосередкованими формами навчання і отримання зворотного зв'язку на тренінгу є застосування сучасних інформаційних технологій: мультимедійних навчальних модулів, навчальних фільмів, слайдів і слайд-шоу (наприклад, виконаних у комп'ютерній програмі «Microsoft PowerPoint»), машин, що навчають, комп'ютерів, інших технічних приладів, наочних результатів діяльності, а також ідеографічної продукції (буклетів, програмованих інструкцій, малюнків і піктограм) [13].

Як відзначають Л.І. Мороз і С.І. Яковенко, застосування відеотехніки під час проведення тренінгових занять у поєднанні з навчанням спеціальним прийомом самоспостереження і самоаналізу, отриманням зворотного зв'язку від інших учасників тренінгу і ведучого створюють унікальні можливості для бачення себе очима інших людей. Опитування учасників тренінгів з використанням відеозйомки виявило, що їх зовнішність на екрані дуже відрізняється від їх власного уявлення про себе. Багато хто не впізнає власний голос у записі. Їм не подобається тембр, гучність, інтонація, «командирська» або, навпаки, вель-

ми боязка манера висловлюватися. Багатьом не подобається постава тіла, невиразна жестикуляція тощо. Внаслідок чого у багатьох учасників тренінгу виникає бажання змінитися у кращу сторону [148].

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

Існують два класичні різновиди експерименту, які можуть застосовуватися і в тренінгу: експеримент лабораторний і природний. Вони відрізняються один від одного умовами проведення. У тренінгах частіше використовується лабораторний експеримент. На відміну від природного він характеризується створенням штучної ситуації, чим виграє у точності, проте поступається ступенем відповідності життєвим умовам. По суті, сам тренінг може частково розцінюватися як експеримент, оскільки припускає певний вплив на психіку і поведінку учасників. Як вже раніше зазначалось, тренінг є прогресивною транспсихічною маніпуляцією особистості людини, що являє собою процес інтенсивного навчання і розвитку шляхом прямого або опосередкованого психологічного втручання, яке сприяє перетворенню, трансформації, перш за все, психічних складових особистості. Сукупність планомірних і організованих маніпуляцій, направлених на зміни в особистісній або професійній сфері людини під час тренінгу, може розцінюватися як експеримент. Тому багато тренінгових методів, наприклад, різні ігри, робота в підгрупах, деякі психотехнічні вправи одночасно виконують і експериментальні функції.

Сьогодні набуває поширення тренінг під назвою «Мотуз'язний курс», як один з видів екстремального тренінгу з побудови команди. Даний тренінг, за своєю сутністю, є експериментом і проходить, як правило, у природних умовах з використанням спеціальних снарядів і альпіністського спорядження. Характерною особливістю такого тренінгу є те, що поставлені достатньо складні завдання для групи можуть бути радикально

досягнуті за гранично короткий термін часу, наприклад, за один світловий день [234].

**5. Психотехнічні методи.** До даної групи методів включені різноманітні вправи, направлені на формування комфортної групової атмосфери, зміну емоційного стану учасників групи, а також на тренування різних особистісних і комунікативних властивостей, у першу чергу, на підвищення чутливості у сприйнятті навколишнього світу. Підвищення такого роду чутливості, що лежить в основі здатності людини розуміти інших людей, іноді є основною метою тренінгу.

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

Психогімнастичні вправи можуть бути включені у тренінговий процес на будь-якому його етапі, як допоміжні психологічні завдання ігрового характеру, які сприяють ефективному проведенню тренінгу. Особливо важливе застосування психогімнастичних методів на самому початку тренінгу, у фазі знайомства, а також під час тривалої напруженої роботи, для психологічної настройки і введення у тренінг після перерв.

Психогімнастика іноді використовується як додатковий до ігрових методів засіб, що сприяє їх ефективному проведенню. Крім цього, психогімнастичні вправи можуть нести основне психокорекційне навантаження на рівні з рольовою грою, в яку вони вплетені.

За своїми функціями психогімнастичні методи спрямовані на:

- «підігрів» групи (розминку напередодні серйознішої роботи);
- підтримку працездатності групи на певному рівні;
- релаксацію і скидання напруги;
- діагностику різних групових процесів.

Психогімнастичні вправи сприяють легкому і приємному знайомству учасників один з одним, зняттю первинної скутості і тривожності. Вони закладають базу для формування згуртованої групи і демонструють учасникам ігровий характер тренінгу, настраюють їх на відвертість і співпрацю, порушують їх інтерес до тренінгу. Більшість фахівців вважають, що кожен день тренінгу, а також кожне тренінгове заняття слід починати з деяких процедур, що занурюють учасників в особливу ігрову атмосферу тренінгу, дозволяють швидко і без особливих зусиль налаштуватися на специфічну групову роботу.

До групи психотехнічних методів можна віднести аутогенне тренування. Даний метод, розроблений німецьким психологом І. Шульцем у 1932 р., базується на самонавіюванні і використовується для психологічної саморегуляції. Його ядро складають прийоми занурення у стан релаксації і самонавіювання, за рахунок чого відбувається оволодіння навичками довільного викликання відчуттів тепла, тяжкості, спокою, розслаблення. Оволодіння свідомим контролем над подібними функціями призводить до нормалізації і активізації основних психофізіологічних процесів.

Аутогенне тренування припускає навчання учасників тренінгу м'язовій релаксації, самонавіянню, розвитку концентрації уваги і сили уявлення, умінню контролювати мимовільну розумову активність з метою підвищення продуктивності значущої діяльності.

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

Практика застосування психотехнічних методів демонструє і ширші, ніж наведені вище, функціональні можливості даної групи методів. У цих випадках вважається, що відповідні завдання не тільки впливають на стан учасників і групи в цілому, тобто на групову психологічну атмосферу, але за їх допомогою може бути отримане досягнення наміченого психокорекційного ефекту. Важливо також відзначити, що зміст і спрямованість психотехні-

чних вправ як обов'язкового компоненту тренінгу повинні визначатися змістом, спрямованістю і цілями конкретного тренінгу.

**6. Методи зворотного зв'язку і психодіагностики.** Використання цих методів забезпечує виявлення адекватності тренінгових впливів на учасників тренінгу. Зворотний зв'язок у формі інформації від учасників тренінгу дає можливість отримати відомості про якість і результати проведених тренінгових процедур, групові процеси, що відбуваються, оцінку ефективності роботи тренерів тощо. Крім того, зворотний зв'язок служить своєрідним барометром яких-небудь негативних проявів у тренінгу і в цьому аспекті забезпечує дотримання найважливішого принципу у психологічній роботі: «Не нашкодь!»

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

Головним методом психодіагностики у тренінгу є *спостереження*, при чому спостереження зовнішнє – по відношенню до учасників тренінгу і внутрішнє (само спостереження) – по відношенню до себе. Обидва цих види спостереження здійснюються тренерами і членами тренінгової групи, результати якого є основним матеріалом для зворотного зв'язку.

Спостереження може поєднуватися з методом *бесіди*. Бесіда може проводитися як окрема психодіагностична дія на етапі знайомства з групою, а може включатися з діагностичними цілями у процедуру тренінгу на будь-якому його етапі. Уміле ведення бесіди разом зі спостереженням дає тренеріві багатий психологічний матеріал, що у разі його грамотної інтерпретації сприяє знач-

ному підвищенню ефективності тренінгу, запобіганню негативним явищам і їх деструктивним наслідкам.

У тренінгу також застосовуються будь-які види тестових методик. Психологічне *тестування* як емпіричний метод націлене виключно на діагностику. Але використання тестів у тренінгу не носить такого ж природного характеру, як застосування спостереження або бесіди. Якщо останні можна ненав'язливо ввести у тренінговий процес, то тестування під час тренінгу може переривати натуральний хід групової динаміки.

Окрім трьох вказаних ведучих психодіагностичних методів у психологічному тренінгу з цією ж метою можливе застосування опитування (як у вигляді інтерв'ю, так і анкетування), соціометричних методик, біографічних методів, що дозволяють виявити наявність (відсутність) або оцінити рівень розвитку тих або інших психологічних якостей або станів людини.

До спеціальних діагностичних процедур можна віднести *рефлексію*, як процес віддзеркалення і осмислення учасниками себе крізь призму тренінгу, у формі самоаналізу, самооцінки, самозвіту, самопізнання. Методично рефлексія може здійснюватися структуровано. Наприклад, учасники тренінгу виконують будь-яку вправу, при цьому їм пропонується заповнити анкету, в якій потрібно відобразити своє самопочуття, активність і настрої за трьома пунктами: до вправи, під час вправи і після неї.

Рефлексія може бути проведена у неструктурованому вигляді – як коло вільного обговорення учасниками своїх станів, думок, які виникли у відповідь на подію або інформацію.

Своєрідним і достатньо ефективним способом рефлексії у деяких тренінгах може бути ведення щоденника і аналіз деяких записів щоденника у групі. Призначення ведення щоденника полягає у відпрацюванні навичок самоаналізу через аналіз власної поведінки і поведінки членів групи. Важливо, що учасники вербалізують свої стани, що сприяє їх саморозумінню. Робота із щоденником є варіантом когнітивного домашнього завдання, яке сприяє поглибленню процесу самодослідження. Учасникам пропонують описувати свій досвід участі у групі, відчуття, переживання та думки, які виникають. Орієнтовно учасникам може бути

даний наступний план для домашньої роботи із щоденником:

– що було для мене важливим і цікавим протягом тренінгового дня?

– чим я був здивований?

– що мене дратувало, викликало дискомфорт, агресію?

– що нового я дізнався про себе і про інших?

– наскільки я був щирим сьогодні? Що цьому сприяло, що заважало?

– наскільки я був активний? З чим це пов'язано?

– головні здобутки тренінгового дня?

Записи щоденника можуть бути використані як матеріал для обговорення у групі (за умови узгодженням з учасником), а також як діагностичний матеріал для тренера, який дає можливість прослідкувати зміни стану учасника, його включеність у процеси тренінгу, взаємини у групі.

У цілому перелік методів тренінгу не обмежується запропонованими шістьма групами тренінгових методів. Так, доповненням до багатьох вищенаведених методів може служити *продуктивна метафора* – варіант втілення важливої для учасників проблемної ситуації шляхом дослідження її прийомами аналогії, символічних і фантастичних ототожнень [209]. Продуктивна метафора ефективна тільки у разі сильної мотивації учасників до дослідження проблеми, їх достатнього «розігріву» і уваги тренера та учасників до деталей проблеми, які можуть бути використані у фантастичних варіантах і пропорціях. Продуктивна метафора дозволяє учасникам виробити нове ставлення до проблеми, відреагувати на почуття, призводить до катарсису та інсайту з приводу проблеми, яка досліджується.

Під час тренінгу в окремих випадках може використовуватися такий проєктивний метод групової роботи як *психомалюнок*, що дозволяє працювати з неусвідомлюваними думками і відчуттями учасників. Прийомами проєктивного малювання можуть бути: вільне малювання – кожен малює те, що хоче; тематичне малювання – на задану тему; малювання по колу – декілька учасників (вся група) малюють на листі, доповнюючи один одного; груповий малюнок – одночасне малювання групи на великому листі

або на дошці; діалогове малювання – співбесідники в парі «розмовляють» за допомогою малюнків.

Тематичне малювання є направленим діагностичним груповим методом, що дозволяє членам групи отримати зворотний зв'язок за значущими для них запитаннями. Т.С. Яценко наводить список з 33 тем для психомалюнка у групі [272]. Серед них: чоловік і жінка; моє минуле; моє сьогодні; люди, які мене оточують (моє близьке оточення); я – реальне, ідеальне; як мене бачать інші; людина, яку я люблю, поважаю...; людина, якої я не люблю, не поважаю...; драматична подія мого життя та інші.

Під час обговорення малюнків головним є не їх досконале трактування, а виявлення думок, почуттів тих, що малювали, отримання ними зворотного зв'язку від інших учасників. Малюнок – матеріал, що дозволяє усвідомити раніше приховані відчуття.

Інтенсивний процес якісних і кількісних перетворень методів тренінгу, що відбувається зараз як на Заході, так і у вітчизняній практиці групової роботи породжує безліч нових форм групових моделей, деколи досить екстравагантних (за типом «терапії святим духом»). Деякі дослідники наводять приклади, коли ведучі тренінгу будують роботу як дії з подолання учасниками найрізноманітніших і часом дуже важких перешкод – як фізичних, так і психологічних. Такими перешкодами можуть стати: відсутність сну протягом декількох діб, необхідність брати участь у роботі голими, проведення тренінгу в непролазних лісових хащах або в горах, тривале носіння пов'язки на очах, нарочито образливі вислови ведучого, введення в ситуацію складного етичного вибору, спеціальна психологічна техніка, що провокує сильні негативні емоції тощо. [29, с. 79]. Наприклад, досвід, який отримує людина після проведення деякого часу в умовній могилі (тренінг С. Санчеса «Похорони воїна») передбачає, що людина по-іншому починає цінувати життя, відноситись до різних процесів професійної діяльності і встановлення відносин з оточуючими [181].

Не вдаючись до аналізу і розбору тренінгів такого типу, відзначимо, що вони, як правило, не дуже поширені і внаслідок цьо-

го недостатньо вивчені. Хоча можливо, що застосування подібних прийомів і методів цілком виправдане для досягнення тих цілей, в ім'я досягнення яких проводяться такі тренінги.

З вищевикладеного можна зробити висновок, що для проведення тренінгів існує широкий спектр різноманітних вправ, методик, прийомів і технік. Використання того або іншого методу під час тренінгу визначається низкою чинників, серед яких: 1) різновид тренінгу; 2) цілі і завдання тренінгу; 3) категорія і особливості учасників тренінгу; 4) призначення і місце методу в структурі тренінгового процесу; 5) переваги і недоліки методу, що використовується; 5) передбачувані результати.

Всі вище перелічені та охарактеризовані групи методів спрямовані на досягнення навчального, розвивального і психокорекційного ефекту тренінгу, а найбільш ефективним методом прийнято вважати рольові ігри.

## **1.6. Груповий процес і групові феномени під час тренінгової роботи**

Про унікальні терапевтичні і навчальні можливості групи вже йшлося вище. Насправді група має «безліч очей» і тому кожен учасник тренінгу може побачити себе і свої проблеми з інших точок зору. У групі окрема особистість відчуває себе такою: що приймає інших і що приймається іншими; що довіряє їм і що вселяє довіру; що оточена турботою і піклується про інших; що надає допомогу і отримує її.

У тренінгу група – це мікромодель суспільних реакцій на поведінку індивідуума. Кожен учасник тренінгу, як правило, створює свій звичний життєвий простір відносин з іншими людьми. Побачивши і усвідомивши їх обмеженість і неефективність, можна спробувати змінювати свій спосіб взаємин.

**Тренінгова група** є малою соціальною групою людей із вже сформованими поглядами, стійкими звичками, своєрідною манерою поведінки, створеною для сумісного особистісного розвитку, отримання нових знань, умінь і навичок, зміни своїх звичних

уявлень, стереотипів і установок та інших цілей.

У тренінговій групі, що нормально розвивається, можна не тільки всебічно побачити себе, моделювати свою поведінку «тут і зараз», але і отримати підтримку під час випробування нових способів поведінки. Тренінгова група припускає живий обмін досвідом постановки, аналізу і вирішення проблем. Учасники груп вчать один в одного здатності жити у драматичній напрузі обмеженості людських можливостей і усвідомлювати потенціал свого самовдосконалення.

Оптимальна чисельність тренінгової групи, на наш погляд, – 12–14 осіб. Існують різні точки зору з приводу того, яка повинна бути група за складом: однорідна (гомогенна) або різнорідна (гетерогенна). Однорідним за своїм складом групам властива згуртованість. Вони відрізняються комфортною психологічною атмосферою. Але в них, як правило, недостатньо виявляються суперечності, що призводить до зниження групової динаміки, відсутності конструктивних конфліктів, які іноді є необхідними для успішної роботи групи. Небажано формувати групи чисто чоловічі або чисто жіночі. Часто це призводить до порушення статево-рольової ідентифікації не тільки окремих учасників, але і групи в цілому. Гетерогенність дозволяє продуктивно функціонувати групі, моделювати реальні системи відносин учасників у навколишньому світі.

Вивчення і сама назва «групової динаміки», як вже наголошувалося, пов'язане з ім'ям К. Левіна. Розроблені ним у Т-групах принципи і елементи групової динаміки розкривають групові феномени у тренінгу. До поняття групової динаміки входять 5 основних елементів: 1) цілі групи; 2) норми групи; 3) структура групи; 4) згуртованість групи; 5) фази розвитку групи. Крім того, сюди включені проблеми створення підгруп і відносини індивіда з групою.

Процеси групової динаміки вивчалися і активно використовувалися у галузі психотерапії. Особливо цікавою видається інтерпретація закономірностей групи груповим психоаналізом. На думку групового психоаналітика В. Дідеріхс-Пешке, груповий процес може бути розділений на початкову, середню і кінцеву

фази, а також за змістовними критеріями. Останні можуть бути розглянуті, з одного боку, як закономірні для всього групового процесу, наприклад, відносно групової динаміки, а з іншого боку, як ті, що існують для окремого учасника групового процесу. Саме тому очевидним є те, що залежно від складу групи, особистісних цілей і проблем кожного учасника в його історичній і актуальній ситуації, утворюється абсолютно специфічна група.

На процес у такій групі впливають різні чинники:

- чинник складу групи (у широкому розумінні індикації);
- чинник особистості, саморозуміння, теоретичного фону і робочої техніки ведучого групи;
- чинники феноменів перенесення, контрперенесення, опору, захисту і регресії, що розвиваються з чиннику особистості [49].

Існують і інші концепції фаз групового процесу. Наприклад, Б. Тукман (1984) розрізняє 4 взаємопов'язаних фази:

- залежність і перевірка;
- внутрішньогруповий конфлікт (стихія і натиск);
- розвиток групової згуртованості (нормування);
- робота (виконання) [331].

У подальшому діленні цей тісно взаємопов'язаний процес може бути підрозділений на 7 кроків (за П. Куттером, 1984), як певний вид міні-процесу:

1. Повторення в групі раніше патогенного зразка у ситуації «тут і зараз».
2. Розуміння ведучим сцени, яка виникла.
3. Інтерпретація ведучого.
4. Розуміння з боку учасників.
5. Усунення реактивованого зразку інтеракції.
6. Шанс нового коригуючого емоційного досвіду [310].

Таке ділення відповідає моделі спогаду, повторення і опрацювання З. Фрейда або варіації Р. Краузе (1998) – повторення (у значенні інсценування), спогаду і опрацювання в інтерпсихічному і внутрішньопсихічному процесі [308].

У свою чергу С.Х. Фоулкес вважає, що завданням і відповідальністю ведучого групи є утримування всіх цих процесів у

полі зору. Він піклується про груповий клімат і групову згуртованість. В описаній раніше теорії С.Х. Фоулкеса щодо психічної динаміки і групових процесів у терапевтичній групі особливе місце приділяється ведучому. За С.Х. Фоулкесом ведучий повинен занурюватися у груповий процес, намагатися відчутти його і одночасно приділяти увагу власним відчуттям – реакції контрперенесення, а також перенесенням кожного окремого учасника і всієї групи на нього [295].

Специфічними феноменами групового аналітичного процесу є:

1. Соціалізація – окремий учасник виривається з ізоляції і потрапляє у ситуацію, в якій його приймають.

2. Феномен дзеркала – окремий учасник переживає аспекти свого «Я» так само, як і «Я» інших. Через ідентифікацію, проекцію, інтроекцію і проектну ідентифікацію він стикається з уявленням про самого себе.

3. Феномен конденсатора – група підсилює і концентрує складові частини окремих інтерперсональних відносин і впливає таким чином, що як звільняє, так і стимулює.

4. Обмін інформацією, котрий веде до взаєморозуміння і викликає резонанс усередині групи. Кожен член групи реагує по-різному на одну і ту саму подію. Створюється багате джерело інформації.

5. Підтримка – група служить резервуаром. Повинна підтримуватися рівновага між інтеграційними і аналітичними силами. Учасники групи надають один одному підтримку в особливо важких фазах і взаємодопомогу під час вирішення конфліктів і інтеграції.

6. Комунікація – некомунікативне стає комунікативним (архаїчно-символічне перетворюється на мовне комунікативне). Завдяки цьому у групі усвідомлюється індивідуальність. Сприяння мовній комунікації є завданням ведучого і підсилює здатність до символізації.

7. Поляризація – роздратування як наслідок викликає те, що реакції членів групи розколюються на протилежні складові [49].

Не дивлячись на певні відмінності фахівців у галузі групової

психотерапії і психологічного тренінгу в підходах до групових процесів, і ті й інші вважають неодмінною умовою нормального функціонування будь-якої групи групову згуртованість. *Групова згуртованість* – це показник єдності і стійкості міжособистісних взаємодій і відносин у групі, який характеризується взаємною емоційністю членів групи і задоволеністю групи. У групі, сформованій із незнайомих людей, обов'язково деякий час буде витрачено на її об'єднання, оскільки це є важливою умовою для вирішення групових завдань.

Згуртованість припускає сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, а він, у свою чергу, визначається відвертістю, щирістю і взаємною довірою учасників. Згуртованість породжує емоційну прихильність учасників і лояльне ставлення до загальних завдань, забезпечує групі стабільність навіть у найбільш фрустрованих обставинах і сприяє виробленню загальних стандартів, які роблять групу стійкою. Згуртованість визначає успіх тренінгової роботи тільки тому, що надає групі стійкості в ситуаціях, які супроводжуються негативними емоційними переживаннями, допомагає долати кризи у розвитку.

Чинники, які сприяють груповій згуртованості:

- об'єднання в одну групу осіб з невеликим віковим розривом;
- рівномірний склад групи за статевою ознакою;
- доброзичливість, атмосфера психологічної безпеки;
- збіг поглядів і інтересів учасників групи;
- активна спільна діяльність;
- кваліфікована і приваблива робота тренера, з використанням різних психотехнік для посилення згуртованості;
- можлива присутність людини, яка протиставляє себе групі (люди часто швидко об'єднуються не в боротьбі за щось, а в боротьбі проти когось);
- робота в підгрупах, що створює своєрідне суперництво;
- здоровий гумор;
- емоційна довіра учасників;
- наявність доброзичливого контролю;
- дисциплінованість.

Чинники, що знижують групову згуртованість:

- знайомство окремих членів тренінгу до його початку (можливі як позитивні відносини, так і негативні), що може істотно шкодити роботі;
- відсутність єдиної мети, яка об'єднувала б учасників, млява групова динаміка;
- непрофесіоналізм тренера;
- індивідуальна спрямованість роботи тренера;
- одностатеві групи;
- групи з великою різницею у віці або статусі;
- розбиття групи на дрібні підгрупи;
- недовіра тренера членам групи;
- незвичайний контроль за роботою групи, що носить недоброзичливий характер.

Негативною стороною надмірної згуртованості групи може бути небажання її членів мислити критично і ухвалювати серйозні рішення. Це може несприятливо впливати на процес колективного рішення проблем внаслідок схильності членів групи швидко сходитися у думках, не зважаючи на можливість помилки.

Найвищим показником формування групової згуртованості у поєднанні з продуктивними результатами групової діяльності є **групова синергія**. Синергетичний ефект полягає у тому, що результат зусиль членів групи виявляється більше суми тих результатів, які вони могли б отримати, працюючи одноосібно. Синергія розуміється як дії співдружності (сумісні) людей або груп в одному і тому ж напрямку [109].

Стосовно тренінгу, синергія, як будівнича і творча сила, веде до кінцевого результату тренінгову групу, яка подібно до спортивної команди неминуче здобуває перемогу і піднімається на п'єдестал пошани. Саме завдяки синергії учасники тренінгу можуть відчувати групове єднання і радість від результатів сумісних дій. Разом з тим синергія припускає прояв кожним учасником своєї індивідуальності, можливість відчувати свою значущість у групі.

Не випадково більшість групових методів, які використовуються у практичній психології (особливо з метою психопр-

філактики і психокорекції) припускає наявність групової синергії, як найважливішої умови психотерапевтичного та розвиваючого ефекту.

Основною умовою роботи на загальний результат є розуміння членами тренінгової групи сутності взаємодії і вмиле використання загальної сили. На ефективність діяльності групи певний вплив здійснює тренер. Якщо тренер працює із добре організованою групою, йому легко виконувати свої функції. Добре організована група працює на результат. Завдання тренера – сформувати єдине розуміння підходу до вирішення завдань всіма членами групи, професійно і грамотно проводити тренування, уміння спільно і злагоджено досягати результату, іншими словами, розумно витратити «загальну силу групи».

Формуванню синергії у групі сприяють такі дії тренера:

- застосовування стратегії співпраці;
- відсутність тиску на членів групи;
- надавання достовірної інформації;
- підтримування доброзичливих відносин у групі;
- індивідуальна робота з учасниками, які негативно настроєні;
- узгодження сумісних дій членів групи;
- активне використання групових форм роботи під час тренінгу;
- уникнення критики висловлювань членів групи;
- чітка і аргументована постановка завдання у груповій роботі.

Разом із позитивними чинниками групової форми роботи під час тренінгу можуть виявлятися і деякі негативні моменти. Так, наприклад, особлива атмосфера згуртованості, що виникає на певних етапах проживання групи, може сприяти підвищеній конформності учасників, тобто їх більшій схильності до групових впливів. Це перешкоджає знаходженню балансу між продуктивними критичними відносинами учасників і прийняттям індивідуальних особливостей кожного. Деякі люди через особистісні властивості не можуть ефективно вирішувати свої проблеми у групі, більш того, часто руйнують позитивний ефект групи.

Під час групової роботи можуть виникати суперечності, які полягають у тому, що принципи роботи групи (повага, безоціночність, прагнення до взаєморозуміння, відвертість, щирість та інші цінності людського спілкування) непорушно існують тільки у тренінговій групі. У повсякденному житті дані принципи і норми виявляються не завжди, тому іноді людина, не знаходячи в собі сил, щоб змінювати своє реальне життя, приймає систему відносин у тренінгу як щось ілюзорне, що не виходить за межі тренінгової групи.

Упродовж проведення тренінгів, особливо тривалих за часом, неминуче виникає емоційна прихильність учасників один до одного. Проте приходить момент, коли тренінг закінчується і настає час розставання. Деякі люди переносять це хворобливо, можливо ще і тому, що невпевнені у своїй здатності ефективно діяти самостійно, без групи.

Ще однією небезпекою групової роботи є маніпулятивні групові лідери, які можуть експлуатувати позитивні властивості груп, перетворюючи їх на ідеологічні, релігійні та інші утворення деструктивного, а іноді і антигромадського характеру. Усвідомлюючи все це, під час тренінгу доцільно поєднувати індивідуальну і групову форми роботи.

І, нарешті, в окремих тренінгах, особливо якщо програмою передбачається переживання учасниками різних емоційно неприємних ситуацій, первинна ейфорія від групи і атмосфери в ній після тренінгу може витіснятися аж до уникнення спогадів про тренінг і зустрічей з його учасниками і тренерами.

Дієвим засобом не тільки для успішного досягнення цілей тренінгу, але і для попередження негативних і розвитку позитивних групових процесів, є зворотний зв'язок. Вище вже зазначалося про тренінгові методи зворотного зв'язку і психодіагностики, сутність яких полягає в отриманні інформації від оточуючих про те, як вони сприймають себе у групі, поведінку інших учасників, тренерів і групу в цілому. З погляду групової синергії у тренінгу зворотний зв'язок дозволяє учасникам тренінгу корегувати неадекватний спосіб дії та виробляти більш оптимальну стратегію поведінки.

## 1.7. Сучасний тренінговий ринок: тенденції розвитку, проблеми і перспективи

*Прийде час, коли наші нащадки дивуватимуться, що ми не знали таких очевидних речей.*

*Л. Сенека*

Зростаюча складність діяльності в умовах глобалізації і конкуренції, що посилюється, практично у будь-якій галузі промисловості і сфері послуг накладає нові вимоги на сучасні організації: відомства і компанії, установи і підприємства. У період стрімких змін на ринках підвищується попит на тренінгові послуги, які реально відкривають великі перспективи і можливості у сфері підбору і якісного навчання персоналу, системі управління людськими ресурсами, оптимізації організаційної структури і взаємодії людей, характеру і умов праці, що у результаті веде до значного підвищення продуктивності всієї діяльності.

На сьогодні на тренінговому ринку у всьому світі функціонує безліч тренінгових, консалтингових великих і малих компаній (фірм). За даними «American Society for Training & Development» (ASTD) (американського співтовариства тренінгу і розвитку) сьогодні у галузі застосування тренінгу актуальні такі тенденції:

- розробка і впровадження результативних тренінгів з максимальною фінансовою віддачею;
- e-Learning (навчання за допомогою електронних засобів комунікації);
- прагнення дотримувати авторські права, бо працювати на крадених продуктах – це безперспективно;
- неприпустимість некритичного використання технологій інших країн, регіонів, організацій;
- «підсаджування» на один тренінговий продукт певного клієнта (бажано великого) [31].

Декілька десятків організацій, а також сотні приватних тренерів проводять на комерційній основі тренінги різноманітної

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

Нетривалий розвиток вітчизняного тренінгового ринку пройшов декілька етапів, під час яких кілька разів чергувалися спалахи популярності тренінгів і небувалою попитом на них з подальшим охолоджуванням і навіть недовірою до тренінгових процедур. Проте, розвиток сервісної тренінгової індустрії, формування цілої інфраструктури бізнес-тренінгів набирає все більше обертів.

Загальні тенденції сучасного тренінгового ринку характеризуються:

– професіоналізацією – вдосконаленням професійної майстерності фахівців у галузі тренінгу, появою на ринку тренерів «вищого пілотажу», а також наявністю професійних штатів, спеціальних структурних підрозділів у багатьох організаціях, призначених безпосередньо для проведення тренінгів з персоналом;

– спеціалізацією – більшою популярністю «точкових», «глибинних» тренінгів для вирішення вузькопрофільних цілей і завдань, окремих професійних дій і операцій;

– все більшим проникненням тренінгу не тільки в основні сфери життєдіяльності – економіку, політику, освіту, соціальну сферу, культуру, але і в такі інститути і галузі, як охорона здоров'я, сім'я, релігія, паранормальні явища тощо.

– появою ознак монополізації з боку центральних (столичних) компаній, які все частіше замикають на собі прибуткові напрями тренінгової діяльності, а також «спроможних клієнтів» [92];

– інтернаціоналізацією – тренінги практично стають «без кордонів», тобто для вирішення різних виробничих, бізнесових та інших проблем широко залучаються відповідні іноземні тренери та тренінгові компанії. Разом з традиційним використанням в Україні фахівців з проведення тренінгів з Росії, особливо з Москви і Санкт-Петербурга, останнім часом на вітчизняному ринку тренінгу частіше почали з'являтися представники далекого зарубіжжя – США, Великобританії, Німеччини та інших країн. Очевидно, що у міру зростання тренінгового ринку в Україні і СНД, сюди активно занурюються західні компанії з устаткованим сервісом.

Не дивлячись певну прогресивну орієнтованість тренінгового ринку в нашій країні, існують деякі проблеми і недоліки:

1. До кадрового складу багатьох тренінгових компаній, як правило, входить декілька фахівців, що не мають значущих публікацій і науково-методичних розробок, а також своїх тренінгових продуктів (під «тренінговим продуктом» розуміється власне тренінг, семінар, конференція, книга, брошура або комплект роздавальних матеріалів, а також такі інструменти, як сайти, Internet-форуми (у тому числі й платні), аудіокасети, CD, DVD, відеокасети, видання спеціалізованого бюлетеня, журналу тощо).

2. Пропозиція обмеженої кількості тренінгових продуктів.

3. Відсутність механізму сертифікації, стандартизації і оцінки екологічності тренінгових продуктів.

4. Професійно-методичний і організаційний рівень тренінгів, що проводяться, не завжди адекватний заявленим можливостям і рекламним обіцянкам.

5. Відсутність нормативної регуляції праці практикуючих тренерів і чітких критеріїв рівня їх класу і професіоналізму.

6. Неадекватність цінової політики за тренінгові послуги якості роботи. Ціни на тренінговому ринку часто довірливі, не залежать від конкуренції. Так, наприклад, невиправдано завищені ціни на так звані «Тренінги для тренерів». І навпаки, ціни можуть бути занижені, оскільки визначаються мотивом «аби отримати замовлення».

7. Відсутність системи цілеспрямованої підготовки, підви-

щення кваліфікації і розвитку тренерів. Роками обкатуються одні і ті ж тренінгові програми без змін.

8. Висока плінність кадрів на ринку тренінгу.

9. Незнання або вкрай поверхнєве уявлення тренерами специфіки сфери діяльності, у якій проводяться тренінги. Або навпаки, переоцінка власних можливостей, коли виникає повна ілюзія щодо розуміння того чи іншого бізнесу, виробничого процесу, специфіки службової діяльності. У деяких випадках – поява боязні і презирства до бізнесу, політики (наприклад, у викладачів вузів, які також проводять тренінги і семінари).

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

До перспективних напрямків і механізмів розвитку ринку тренінгу і тренінгової індустрії можна віднести наступні:

- розробка нормативних (правових) основ, регулюючих діяльність у сфері тренінгових послуг і роботи тренера;
- встановлення загальних функціональних і кваліфікаційних вимог роботи тренерів, системи їх підготовки, сертифікації і підвищення кваліфікації;
- систематичне здійснення кваліфікованої експертизи і стандартизації всіх тренінгових програм;
- активізація проведення і використання фундаментальних і прикладних досліджень у галузі методології і практичного використання тренінгу;

- організація і проведення різноманітних майстер-класів, науково-практичних конференцій та інших форумів і заходів із тренінгової проблематики, а також створення асоціацій для обміну інформацією і професійної кооперації тренерів;
- виконання тренінговими підрозділами і тренерами, які практикують, різних дослідницьких проектів, що мають достатню новизну і практичну значущість;
- якісне підвищення технічного і методичного оснащення тренінгів, зокрема, розроблення методичних і навчальних матеріалів, наочних посібників, мультимедійних навчальних програм, а також авторських розробок і тренерських брендів;
- більш активне використання інтерактивних програм і дистанційних навчальних курсів, створення посібників та програм, що працюють або взагалі без тренера, або як доповнення до аудиторних занять, часткове заміщення «живого» тренінгу електронним;
- формування інфраструктури проведення тренінгів, зокрема, центрів, полігонів, конкретних майданчиків з відповідним устаткуванням, встановлення довгострокових партнерських відносин із конкретними навчальними закладами (базами відпочинку);
- стажування у вітчизняних і зарубіжних тренінгових установах;
- створення web-сайту тренерів психологічного тренінгу.

Перспективним напрямом, на думку деяких авторів, є також розширення сфери послуг під час проведення тренінгів. Так, М. Кукушкін пропонує страхувати учасників тренінгу, включаючи і страхування професійної відповідальності. Крім цього, перспективною вважається співпраця з туристичним бізнесом, оскільки сучасні компанії все більше прагнуть поєднувати тренінг і відпочинок, шукати тренінгові форми відпочинку, вписувати тренінг у відповідний історико-культурний ландшафт (мистецтво торгівлі на ринках світу, китайська філософія управління в горах Тибету). Окремо у цій ситуації тримаються ігри на місцевості – «шпигунські ігри» тощо [92].

Таким чином, підсумовуючи матеріал першого розділу монографії, слід зазначити, що психологічний тренінг має достатню теоретичну і практичну розробленість у численних психологічних, педагогічних та інших наукових школах і підходах. Спираючись на історичні закономірності тяжіння людей до групової інтеграції, філософські уявлення про постійну мінливість світу і людини, що живе в ньому, можна стверджувати, що психологічний тренінг якраз і є одним з ефективних способів і шляхів позитивної зміни особистості під час групових процесів.

На нашу думку, *тренінг – це інтегрована, універсальна система цілеспрямованого психологічного тренування людини відповідно до потреб і цілей її особистості та діяльності*. В результаті тренінгу активізуються інтелектуальні, комунікативні і вольові потенціали людини, здійснюється рефлексія її минулого і моделювання майбутнього. Це стає можливим за рахунок цілеспрямованого використання під час тренінгу спеціальних психотехнічних, ігрових та інших прийомів і методів, які по суті є маніпулятивними, як і більшість методів психологічного втручання. А механізм особистісних змін учасників тренінгу забезпечується феноменом *прогресивної транспсихічної маніпуляції у тренінгу (ПТМТ)*, що лежить в основі тренінгового буття і взаємодії особистості та спричиняє її психічний розвиток і прогрес внаслідок участі у тренінгу. Врахування феномену ПТМТ та його подальше вивчення дозволить удосконалювати та розширювати трансляційні канали і техніки маніпулятивних впливів, що використовуються під час тренінгу. Крім цього, надасть можливість цілеспрямовано працювати над створенням групової аури і необхідних емоційних станів учасників, що відповідають меті і завданням тренінгу, а також регулювати особистісні та групові психологічні трансформації, які спричинятимуть розвиток людей, розширюючи їх свідомість уявлення про власне «Я» та оточуючий світ, сприятимуть набуттю будь-яких соціальних, професійних та інших компетентностей.

Численні різновиди тренінгів і значний арсенал методів, прийомів і засобів, що використовується в них, свідчать про все більше їх проникнення у різноманітні сфери життя суспільства, реальні можливості тренінгу в розвитку і перетворенні світу і людини, а також відображають еволюційний характер тренінгових методів, їх відкритість для наукового пізнання і розробки.

В той же час, проведений нами аналіз науково-історичного розвитку тренінгових методів, сучасної розробки методології та практики застосування тренінгу у різноманітних галузях життєдіяльності дозволяє зробити висновок про те, що у загальносвітовій психологічній науці та практиці не склалося чітких концептуальних положень щодо використання інтерактивних форм і методів навчання і розвитку у підготовці персоналу екстремальних професій, зокрема, органів внутрішніх справ.

До того ж, психологічний тренінг до сьогодні практично не виступає безпосереднім предметом наукових досліджень, які проводяться. Така негласна заборона, майже «табу», щодо включення навіть поняття тренінгу у назви дипломних і дисертаційних праць пояснюється тим, що тренінг, як і всі базові методи психологічної науки – спостереження, експеримент та інші – не може бути самостійним предметом дослідження, оскільки (як метод, засіб) виступає саме тим знаряддям, завдяки якому можливе дослідження будь-яких психологічних феноменів, закономірностей і взагалі дослідження різноманітних фундаментальних і прикладних проблем психології. Проте, здійснене нами у цьому розділі широке теоретичне обґрунтування природи, механізмів, принципів і методів, різновидів, тенденцій і перспектив розвитку тренінгів у сучасному суспільстві свідчить, що тренінг сьогодні виходить за межі прикладного методу – технологічного інструментарію психологічної, а також педагогічної науки.

Тренінг може виступати і як форма індивідуального і групового психологічного навчання і розвитку, і як спосіб взаємодії людей, специфічна аура їх взаємовідносин, і як

площина виникнення, розвитку і прояву соціально-психологічних груподинамічних феноменів, і як особливий простір психологічного буття людей, і як лабораторія психотехнічних міфів, створена на принципах групового магнетизму людей, і кінець кінцем, як зразок поведінки та життя в організованій особливим чином психологічній реальності тощо. Як бачимо, багатоманітність формулювань і визначень змісту, різноаспектність проблем та цілепокладань такого явища і своєрідної субстанції як тренінг, вимагає теоретичного та практичного його відображення, спеціального наукового пізнання. Ми вважаємо, що прийшов час змінити ставлення науковців і практиків до тренінгу, який, поза сумнівами, може і повинен бути всебічним предметом наукових досліджень.

Тренінг, як унікальна система психологічного конструювання, оновлення і навіть переродження людей і груп, сприяє високопродуктивному виконанню цілей і завдань в різних організаціях. І тому використання тренінгів усе більше поширюється у багатьох професійних галузях діяльності людини.

Саме це підштовхнуло нас до дослідження методологічних засад упровадження психотренінгових технологій у правоохоронну сферу, науково-методичного обґрунтування використання тренінгу у підготовці кадрів для органів внутрішніх справ. На нашу думку, на даний час потребують окремого наукового вивчення та практичної реалізації такі проблемні питання:

- міжнародний досвід використання психотренінгових технологій у правоохоронній діяльності;
- концептуальні і методичні основи психотренінгових методів для правоохоронних органів;
- основні завдання та напрями застосування тренінгів у системі психологічного забезпечення діяльності ОВС;
- застосування тренінгових технологій під час професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу органів внутрішніх справ;
- проблеми створення та функціонування відомчих спеціалізованих тренінгових підрозділів (центрів), призначених

безпосередньо проводити тренінги з персоналом органів внутрішніх справ;

➤ експериментальні дослідження у галузі застосування тренінгових технологій для персоналу ОВС та вивчення їх ефективності;

➤ основи діяльності тренера-психолога з організації та проведення психологічних тренінгів для персоналу ОВС;

➤ проблеми стандартизації та сертифікації тренінгових програм, екологія тренінгу тощо.

## РОЗДІЛ 2. ОСНОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ПСИХОТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРАВООХОРОННУ СФЕРУ

*Цінувати людину слід не за здібності, а за те, як вона вміє ними користуватися.*

*Ф. Ларошфуко*

Тренінгові технології – це науково обґрунтована і практично доцільна сукупність знань та засобів проведення тренінгів з персоналом різних організацій, яка сприяє високопродуктивному виконанню організаційних цілей і завдань. Без перебільшення можна сказати, що тренінг насправді здатний змінити світ. Тому *тренінгові технології – це унікальна соціально-психологічна реальність, що забезпечує психосоціальний прогрес у постіндустріальному суспільстві.*

Відносно правоохоронних органів впровадження тренінгових технологій являє собою закономірний процес вдосконалення всієї правоохоронної діяльності. Причому цей процес має два боки і охоплює як сферу зовнішніх правоохоронних відносин і зв'язків (з громадянами, великими і малими соціальними групами, організаціями), так і сферу внутрішньовідомчих відносин (із персоналом, колективами правоохоронних органів).

### **2.1. Зарубіжний досвід використання тренінгів у підготовці персоналу правоохоронних органів**

В умовах євроінтеграції України, приведення державних інститутів у відповідність міжнародним стандартам, аналіз і узагальнення досвіду, накопиченого правоохоронними системами передових країн світу, є необхідною умовою подальшого розвитку і досягнення оптимальних результатів діяльності вітчизняних правоохоронних органів. Зрозуміло, що вивчення і посилення на зарубіжний досвід не означають необхідність йо-

го суцільного копіювання і перенесення у практику роботи. Проте аналіз окремих напрямів діяльності і застосування деяких підходів, прийомів і методів, особливо у сфері впровадження психотренінгових технологій, безумовно, є корисними і значущими для якісного реформування органів внутрішніх справ України.

На початку 90-х років ХХ сторіччя у більшості західно-європейських країн актуалізувалася проблема нерезультативності і незадовільної якості поліцейської служби. Під впливом ідей гуманістичного напрямку у філософії, психології і соціології почалася активна критика поліцейської системи, що базувалася на жорсткій ієрархії та авторитарному стилі управління. Поліцію звинувачували у відставанні від розвитку цивільного суспільства, закритості, відсталості, корумпованості. «Воєнізована» модель діяльності поліцейського перестала відповідати тому рівню завдань, який він повинен був виконувати в суспільстві, а саме: захищати честь і гідність людини, стояти на сторожі її інтересів і вміти діяти самостійно згідно із ситуацією, що склалася [274].

Традиційні стратегії поліцейської діяльності не спрацювали. Так, Дж. Грін в одній зі своїх робіт у 90-х роках відзначав, що «сьогодні більшість поліцейських відомств не мають інтенсивного надходження інформації, вони не можуть добре ідентифікувати проблеми, дуже часто їм не вистачає адміністративної і культурної гнучкості для миттєвого реагування на обстановку, що швидко змінюється» [301.]

Внаслідок цього останніми роками в поліції багатьох європейських країн відбулися якісні зміни, які стосуються трансформації змісту і орієнтирів у роботі. Процеси реформування поліцейських сил спрямовані на зміну пріоритетів в їх діяльності з державно-орієнтованих на суспільно-орієнтовані. Для забезпечення ефективності роботи поліції були передбачені важливі зміни в системі роботи з персоналом. Визначено, що якість діяльності поліції залежить від якості людей, які виконують обов'язки поліцейських, і успіх організації залежить від того, як ці люди відбираються, вчаться, розвиваються, просуваються по службі і підтримуються.

Відчутні інновації останнім часом були здійснені і в діяльності поліції Сполучених Штатів Америки. Ці інновації були направлені не тільки на вирішення питань, пов'язаних зі злочинами, а і на надання сервісних послуг громадянам, які у свою чергу сприяли формуванню високоякісної поліцейської служби [176].

Особлива увага почала приділятися заохоченню ініціативи і творчого підходу у виконанні повноважень кожним окремо взятим поліцейським. Нові методи відбору і навчання поліцейських США повинні були відповідати системі відповідальності і підзвітності перед громадськістю про діяльність поліції, а також новим формам партнерства поліції і громадськості.

У цих умовах теоретики і практики поліцейського менеджменту вимушені були переглянути підходи до діяльності службовця силового відомства і вдатися до допомоги психологічного тренінгу, як одного з активних методів навчання і перепідготовки персоналу, дієвого засобу для створення нової структури відносин у середовищі правоохоронних органів.

Сьогодні відомий значний досвід проведення таких тренінгів за кордоном. Так, у США знайшов поширення тренінг вербальних і невербальних форм комунікацій. Основу тренінгу складає отримання поліцейськими вербальних і невербальних навичок спілкування, за допомогою яких можна запобігти силовим діям при вирішенні конфліктів. На думку ряду експертів, зовнішній вигляд, манера поведінки і навички комунікації поліцейського вже самі здатні запобігти до 98 % інцидентів, у яких могло б бути застосоване фізичне насильство [157].

Важливим напрямом у практиці зарубіжного поліцейського менеджменту та проведення психологічних тренінгів є забезпечення максимально сприятливого соціально-психологічного клімату в колективах підрозділів. Досвід багатьох країн світу, насамперед на зразок США, ФРН і особливо Японії з її найбільш інтенсивним характером праці, впевнено довів, що затрати на соціально-психологічну підтримку персоналу відносяться до числа не тільки об'єктивно необхідних, але й цілком скупних [135]. Організації значно

дешевше обходиться створення нормальних умов для продуктивної діяльності працюючих, ніж компенсація додаткових витрат на навчання та перепідготовку новачків. Враховується також моральна шкода від трудових конфліктів та їх вплив на організацію та результати діяльності, стан здоров'я працівників тощо.

У Німеччині, в середині 90-х років ХХ сторіччя, було проведено низку наукових досліджень з обґрунтування впливу соціально-психологічних факторів на збільшення випадків суїцидів серед працівників поліції, фактів психічної і фізичної травматизації поліцейських під час виконання службових обов'язків, алкоголізму, наркотизації, вчинення злочинів та інших негативних явищ у поліції. Було виявлено, що особливо гостро стояли проблеми, пов'язані із впливом професійного стресу, притаманного діяльності поліцейських, комунікативними труднощами, які вони відчували, а також проблеми внутрішньокolleктивних відносин і психологічного клімату в службових колективах. Головний результат цих досліджень полягає у тому, що стрес працівників, їх комунікація і клімат у колективі, знаходячись у тісному взаємозв'язку між собою, а іноді взаємообумовлюючи один одного – в остаточному підсумку відбиваються на ефективності службової діяльності і якості виконуваної поліцейськими роботи.

У зв'язку з цим були здійснені певні заходи, спрямовані на зміну підходів і методів у роботі з персоналом поліції. Зокрема, в Баварії (Німеччина) було впроваджено систему проведення антистресових комунікаційних тренінгів для поліцейських – «Семінар-пакет» або інша назва тренінгу «ПАКЕТ» – поліцейський антистресовий комунікаційний тренінг. Такі тренінги сприяли утвердженню принципів гуманності, демократизму, паритетності, кооперації, відкритості, ефективності, толерантності, орієнтації на особистість, як у безпосередній роботі поліції, так і у відносинах власне в колективах поліцейських підрозділів, управлінь [318; 329; 330; 332].

Поліцейський антистресовий комунікаційний тренінг «Семінар-пакет» проводиться протягом двох тижнів і має на

меті не тільки підвищення кваліфікації, але і створення атмосфери душевного комфорту для його учасників, тобто «лікування душі». Таку концепцію проведення тренінгу обґрунтовують провідні фахівці Центральної психологічної служби поліції Баварії, які вважають, що службовці силових структур потребують психологічної допомоги і терапії на багато більше, ніж працівники інших професій [296].

Принцип прибуття поліцейських на тренінг «Семінар-пакет» – добровільний, однак кожен поліцейський обов'язково повинен пройти даний тренінг один раз на п'ять років. Перш за все, це враховується під час атестувань поліцейських, що проводяться раз на три роки, під час просувань по службі тощо. Основними завданнями тренінгу «Семінар-пакет» є:

1. Отримання поліцейськими практичних навичок протистояння стресам.
2. Поліпшення особистої і професійної комунікації.
3. Вихід на службові колективи, оптимізація соціально-психологічного клімату в поліцейських підрозділах.

Як показав досвід і аналіз проведення тренінгів за п'ять років у Баварії, поряд з поставленими основними завданнями тренінгу з отримання поліцейськими практичних навичок протистояння стресам, удосконалювання їх комунікації, оптимізації морально-психологічного клімату в колективах поліцейських підрозділів, кожен учасник тренінгу обов'язково отримує індивідуальні результати. Багатьом поліцейським тренінг допоміг виявити і вирішити особистісні психологічні проблеми, переосмислити і переоцінити їх погляди і ставлення до різних життєвих цінностей, стереотипів, цілей, і головне, тренінг більшості учасників дозволяє отримати новий життєстверджуючий імпульс для самореалізації, як у професійній, так і в інших сферах життєдіяльності.

Нові методи і принципи в роботі з персоналом поліції Німеччини сьогодні реалізуються також у системі тренінгів для керівного складу. Такі тренінги є обов'язковими для всього керівного складу від заступників начальників підрозділів і вище. Як прийнято вважати в Баварській поліції, участь у такому тре-

нінгу є візитною карткою до «золотих зірок».

Тренінг керівного складу принципово не відрізняється від тренінгу «Семінар-пакет» і проводиться в основному з використанням таких же методів і форм роботи. Відмінності маються в тематичному змісті і застосуванні специфічних методичних прийомів. Так, наприклад, у темі стресу розглядаються питання подолання стресу як самим керівником, так і відпрацьовуються навички подолання стресу підлеглих.

Окрім тем, що стосуються комунікації, конфліктів, динаміки колективу і стресу, тренінг керівного складу включає додаткові теми: «Бесіда зі співробітником», «Кооперативне і ситуативне управління», «Постановка мети і її досягнення», «Управління часом – часоменеджмент», «Контролінг», «Складання бюджету». Останнім часом впроваджено нові теми для керівників, серед яких: «Мотивація персоналу», «Формування команди», «Посттравматичні стресові розлади», «Баланс між роботою та власним (сімейним) життям».

З досвіду проведення тренінгів для керівного складу поліції, одним із найбільш складних завдань є формування у керівників мотивації до зміни стереотипів і неефективних стилів керівництва. Більшість керівників вважають себе бездоганними, мають завищену самооцінку. Майстерність тренера полягає в умінні коректно, не торкаючись сфери особистої гідності і самолюбства керівника, спонукати його до активного самовдосконалення: «Ви добрий керівник – так, але можна стати кращим».

Розгляд усіх тем тренінгу для керівного складу здійснюється так само як і в «Семінар-пакеті», з використанням практичних форм, рольових ігор, роботи в підгрупах, психогімнастичних вправ аутотренінгу тощо. Велика увага тут приділяється вивченню теорії і практики кооперативного, і ще більш прогресивного – ситуативного управління. Основу такого управління складають особливі відносини між керівником і підлеглим, що базуються на оптимальному сполученні наступних структурних елементів кооперації: інформативності; ясності і доступності; розподілі ролей; делегуванні повноважень; репрезентативності;

оцінці успіху; контролі.

У ході тренінгу обґрунтовуються і показуються на конкретних прикладах переваги кооперативних стилів управління над авторитарними, ліберальними й іншими. Кооперативне управління ґрунтується на участі всіх і кожного у досягненні загальних цілей і завдань. Саме тому в колективі існує «залізна», але усвідомлена дисципліна і висока ефективність діяльності.

Фахівець у сфері вивчення німецького досвіду проведення тренінгів для поліцейських Г.О. Литвинова наводить дані досліджень Інституту підвищення кваліфікації поліції Баварії, згідно з якими у Баварії за останні роки проведено 175 тренінгів для керівного складу, у яких брало участь 1900 представників керівної ланки поліції. Аналіз відгуків показує високий ступінь прийняття тренінгу його учасниками, досягнення ними цілей навчання, задоволення від отриманих протягом тренінгу вмінь та навичок, а також позитивну оцінку підлеглих співробітників. Так, 73,1 % учасників відзначають покращення своєї роботи у ролі керівника, 15 % підлеглих співробітників відмітили поліпшення в стилі керівництва їх начальників після участі у тренінгу [120].

Слід зазначити, що тренінги з поліцейськими у Німеччині проводяться організовано і планомірно, під керівництвом Інститутів підвищення кваліфікації поліції. У таких інститутах працюють науково-практичні центри, які займаються розробкою і вдосконаленням тренінгових програм, вивченням результатів тренінгів, впровадженням інших інноваційних психологічних програм. Крім цього, існують автономні тренінгові центри, які рівномірно розподілені за округами земель, переважно у курортних зонах (у літній час вони використовуються для відпочинку службовців поліції або членів їх сімей). Ці центри являть собою комплекси, що складаються з декількох тренінгових залів і невеликих аудиторій для проведення групової роботи, їдальні, готелю для проживання учасників тренінгу, тренажерних залів, басейну, сауни тощо.

За оцінкою фахівців центральної психологічної служби Баварії, тренінгове навчання одного поліцейського там обхо-

диться приблизно у 1400 євро. Практичні підрозділи поліції перераховують оплату за навчання у відповідні тренінгові центри. Це, безумовно, солідні інвестиції у навчання персоналу, проте відомі своєю економністю німці вважають, що дешевше і ефективніше мати добре підготовлені кадри, ніж потім виправляти помилки дилетантів [120].

Взагалі, сьогодні тренінг є практично провідним методом у всій системі підготовки поліцейських Німеччини. Так, елементи тренінгу використовуються навіть під час вступних іспитів у школах поліції, що дозволяє психологам, які входять до складу приймальної комісії, вивчати стиль спілкування абітурієнтів, їх комунікативні навички і соціально-психологічні особистісні якості. У разі рівних балів, отриманих за іншими іспитами, результати таких діагностичних міні-тренінгів є вирішальними у відборі кандидатів для навчання [311].

Під час навчання поліцейських у навчальних закладах введені спеціальні тренінгові курси. Так, наприклад, у школах поліції Баварії виділяється велика кількість навчального часу для проведення базових тренінгів: «Тренінгу КК (конфлікт-комунікація)» і «Оперативного тренінгу». В основі навчання лежить ідея про те, що сучасний поліцейський повинен отримати в межах освіти не тільки правові і тактичні знання, необхідні для його професії, але і розвинені комунікативні навички, психологічну компетентність під час вирішення конфліктних ситуацій, практичну психологічну підготовку для виконання різних оперативних завдань.

Для того, щоб досягти оптимального рівня засвоєння навичок і вмінь, на заняттях використовується відеозйомка з подальшим аналізом результатів. Тренінги проводяться в умовах, максимально наближених до реальних і найбільш типових службових ситуацій. Це, наприклад, тренінгові заняття за темами: «Перевірка документів», «Сімейний конфлікт», «Контроль автомобіля», «Застосування зброї – внутрішній конфлікт», «Патрулювання під час масових заходів – можливі екстремальні ситуації», «Жінки в поліції». Особлива увага приділяється комплексному аналізу допущених впродовж тренінгових занять

помилки: з точки зору права, з погляду безпечної поведінки і з погляду психології [120].

На сьогодні нові міжнародні програми роботи з персоналом правоохоронних органів почали реалізовуватися в країнах Азії. Ці програми були розроблені, обговорені і схвалені у жовтні 1996 р. на третій конференції Азіатської професійної асоціації безпеки (APSA) у Банкоку (Таїланд). На цій конференції була досягнута домовленість між APSA й організацією професійної підготовки персоналу служб безпеки Великобританії про співробітництво і партнерство з метою реалізації тотальної програми підвищення професійної підготовки персоналу служб безпеки й органів правопорядку [164]. Перед органами, що становлять інтереси професійних служб безпеки і правопорядку цих країн, стоять два головних завдання, а в умовах Азії – два серйозних виклики: по-перше, створення і розвиток структур, за допомогою яких до роботи у правоохоронних органах можна було б залучити високоякісних кандидатів; по-друге, необхідність більш централізовано ставити важливі питання дисципліни, поведінкової культури кадрів і зменшення ризиків управлінського плану в межах корпоративних структур.

Для реалізації цього вживаються заходи щодо розробки та впровадження тренінгових програм з підняття статусу професіоналів у системах безпеки, забезпечення можливості для самовдосконалення кадрів, їх професійного зростання. Взагалі розширюється й удосконалюється база, з якої вийдуть майбутні менеджери – професіонали. Важливим завданням професійної підготовки кадрів для служб безпеки є також упровадження тренінгів у програми службової практики та стажувань під час навчання.

Використання різноманітних тренінгових технологій у системі роботи з персоналом правоохоронних органів отримує все більшу значимість і актуальність у міжнародній практиці, що, на наш погляд, разом з іншими факторами, є причиною і наслідком тих позитивних змін, які відбуваються у поліціях розвинених країн. Як зазначає В.І. Барко, «системам поліцейського управління передових країн властиві такі ознаки як децентра-

ція, наближення до неполіцейських сфер діяльності (служб сервісу), відкритість у роботі, новий стиль спілкування менеджера з підлеглими, зміни в способах оцінки діяльності підлеглих, зміни в міжособистісних і міжгрупових відносинах» [16].

Отже, за останнє десятиріччя майже у всіх розвинених країнах сучасні тренінгові технології впроваджені у правоохоронну діяльність, що, як свідчать численні зарубіжні дослідження, значно підвищує ефективність самої діяльності, а також надійність персоналу. Завдяки тренінгам не тільки вдалося значно підвищити професійну компетентність поліцейських, а й змінити на позитивне ставлення поліцейського до себе, оточуючих, до своєї професії. Світовий досвід тренінгової підготовки і роботи з поліцейськими кадрами, з урахуванням адаптації до національної специфіки може впроваджуватися у діяльність органів внутрішніх справ України.

## **2.2. Концептуальні засади використання психотренінгових технологій у роботі з персоналом органів внутрішніх справ України**

Для організації кадрової роботи, формування високого професіоналізму, а також виховання патріотизму, етично-психологічної культури та духовності персоналу в органах внутрішніх справ цілеспрямовано здійснюється науково обґрунтована і особистісно-орієнтована діяльність, що називається у системі Міністерства внутрішніх справ України *роботою з персоналом ОВС*.

Органи внутрішніх справ вирішують питання боротьби зі злочинністю, охорони особистої безпеки громадян і громадського порядку. Ці питання є складником державної політики, і тому робота з персоналом ОВС направлена на ефективну реалізацію державної політики у галузі правоохоронної діяльності [15].

Під роботою з персоналом органів внутрішніх справ розуміється широкий спектр внутрішньослужбових, відомчих відносин, що включають створення якісного кадрового потен-

ціалу і працездатних колективів, підготовку, виховання і контроль поведінки і діяльності працівників, їх стимулювання і мотивацію до роботи, забезпечення соціального захисту і професійного зростання [22].

Для вирішення конкретних завдань суб'єктами роботи з персоналом використовуються різні методи, серед яких: організаційно-адміністративні, засновані на прямих директивних вказівках у формі наказів, розпоряджень, оперативних вказівок, які можуть здійснюватися в письмовій або усній формі; економічні – способи і прийоми впливу на мотиваційну сферу персоналу за допомогою матеріальних стимулів та інші.

До найважливіших методів роботи з персоналом відносяться соціально-психологічні, які застосовуються з метою оптимального використання психологічних механізмів і закономірностей у формуванні стабільності, динамічної і творчої діяльності, а також і підвищення соціальної активності кожного працівника і колективу. Саме у сукупність соціально-психологічних методів входять тренінгові технології.

Професія працівників органів внутрішніх справ відноситься до екстремальних видів діяльності. Існують статистичні дані щодо загибелі і поранень працівників ОВС за різні роки. Так, зокрема, у період з 1992 до 2000 року в органах внутрішніх справ України під час виконання службових обов'язків загинуло – 621 працівників ОВС і було поранено 3975 працівників [103].

За іншими даними, з 1991 по 2002 роки – 509 працівників ОВС покінчили життя самогубством, що складає 67 % від загального числа загиблих під час виконання службових обов'язків і в 2 рази більше, ніж загинуло працівників ОВС у випадках безпосередньої охорони громадського порядку і боротьби зі злочинністю. Впродовж 1996–2002 років з кожної тисячі працівників органів внутрішніх справ у середньому: загинуло 4 людини, з них 1 – унаслідок самогубства; 33 – отримали травми і поранення; 45 – потребували посиленого контролю і підтримки з причин психологічної дезадаптації; 3 – були направлені до спеціалізованих лікувально-профілактичних установ МВС з приводу погіршення стану психічного здо-

ров'я. Можна підрахувати, хоч і приблизно, економічні витрати, пов'язані з підготовкою, навчанням і оснащенням кожного працівника і військовослужбовця. Але як виміряти горе і страждання членів сімей загиблих і поранених, негативний вплив надзвичайних подій на емоційний стан правоохоронців, соціально-психологічний клімат у колективах і зниження авторитету міліції? [94].

Як бачимо, сьогодні якість та ефективність виконання оперативно-службових завдань, покладених на органи і підрозділи внутрішніх справ України асоціюється з підвищеним ризиком для життя і здоров'я працівників міліції, схильністю до стресів, професійно-деформуючих впливів. І тому не випадково у відомчій науці активізовані дослідження різноманітних психологічних факторів і феноменів професійної діяльності працівників ОВС. Підтвердженням цього є унікальні фундаментальні наукові дослідження, проведені останнім часом у галузі юридичної психології та психології діяльності в особливих умовах. Зокрема, дослідження щодо професійно-психологічної деформації працівників ОВС, здійснене В.С. Медведєвим, професійного стресу працівників органів внутрішніх справ, здійснене О.В. Тімченком, психологічних засад управління персоналом органів внутрішніх справ, здійснене В.І. Барком, соціально-психологічних основ збереження психічного здоров'я військовослужбовців, здійснене Є.М. Потапчуком, професійного психологічного впливу військового керівника на підлеглих в особливих умовах діяльності, здійснене О.А. Матеюком [17; 133; 136; 183; 232; 233]. Є також низка досліджень психологічних аспектів суїцидів, службового травматизму працівників ОВС, професійного відбору, психологічної підготовки, індивідуально-психологічних умов ефективності професійної діяльності персоналу правоохоронних органів та інші, які так чи інакше торкаються проблем психологічного забезпечення діяльності персоналу екстремальних професій. Серед дослідників, зокрема, слід відзначити В.Г. Андросюка, В.О. Артем'єва, Ю.В. Александрова, І.Ю. Воробйову, Г.Є. Запорожцеву, Ю.Б. Ірхіна, О.М. Корнева, І.М. Конопльову (Росія), С.Ю. Лебе-

деву, М.Г. Логачова, Л.І. Мороз, О.О. Назарова, Н.В. Оніщенко, О.Д. Сафіна, О.О. Теличкіна, О.В. Шаповалова, О.М. Шевченка, Г.О. Юхновця, Г.В. Попову, С.І. Яковенка та інших [3; 7; 10; 62; 65; 68; 80; 85; 99; 103; 122; 133; 149; 151; 152; 163; 179; 180; 207; 228; 255; 258].

Отже, на сьогодні вже є певні науково-теоретичні, концептуальні розробки, які потребують якомога скорішого широкомасштабного практичного впровадження у практику роботи з персоналом ОВС. Адже теорія, не підкріплена практикою, стає мертвою, залишається лише на папері.

Зазначимо, що у багатьох наведених наукових психологічних дослідженнях, поряд з іншими психологічними методами і заходами удосконалення діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ, підвищення психологічної надійності персоналу ОВС пропонується застосування тренінгів.

Наразі під час реформування органів внутрішніх справ Україні постають питання: як у сучасних умовах розвитку демократії в українському суспільстві, боротьби з корупцією, зламування старих стереотипів змінити імідж міліції, якісно підвищити її професійний рівень, зробити її діяльність прозорою та відкритою і взагалі створити новий соціальний портрет міліції? Адже саме такі орієнтири сьогодні проголошені у якості найважливіших напрямків державної політики у галузі правоохоронної діяльності.

Відповідь на ці запитання міститься у закономірностях і досвіді впровадження будь-яких змін та інновацій у різноманітні галузі життєдіяльності. Перш за все, необхідно більш широко використовувати новітні технології для навчання і перепідготовки всього персоналу ОВС, від рядового міліціонера до представників вищого керівного складу. Можна скільки завгодно удосконалювати структуру ОВС, здійснювати технічну модернізацію, але якщо свідомість працівників міліції залишиться у старій якості, у владі архаїчних уявлень та стереотипів, непродуктивної системи професійних відношень, – очікувати кардинальних змін у підвищенні ефективності їх професійної діяльності не доведеться.

Людина здатна змінити свої погляди та стереотипи тільки у тому випадку, якщо вона на практиці, у реальній життєвій ситуації одержала досвід іншої поведінки, переживши емоційний підйом, тим самим стимулюючи в собі готовність до особистісних змін. Такі результати працівники міліції можуть дістати через участь у *психологічних тренінгах*, методологічну природу, принципи, різновиди і методи проведення, а також праксеологічну доцільність яких ґрунтовно розглянуто у першому розділі.

В останні роки тренінг, нарешті, перестають сприймати як тимчасову данину моді. Він одержує усе більше поширення як необхідний фактор розвитку професійних навичок і корекції особистісної сфери працівника. Взагалі тренінг як унікальний метод сьогодні є невід'ємною частиною функціонування більшості організацій, особливо у сфері бізнесу, освіти. Це ноу-хау, що втілює прогрес і розвиток як окремо взятої особи, так і великих соціальних груп, корпорацій, відомств і суспільства в цілому. Отже, тренінгові технології сьогодні вважаються вигідною інвестицією в розвиток будь-якої організації, оскільки виступають своєрідним містком від результатів наукових досліджень (у тому числі досліджень щодо психологічного забезпечення діяльності ОВС, наведених вище) до їх практичного застосування.

Завдяки феномену прогресивної транспсихічної маніпуляції, тренінги на сьогодні є найбільш ефективним засобом розвитку професійно-важливих якостей та позитивної особистісної зміни дорослої, сформованої людини. Участь у психологічних тренінгах працівників органів внутрішніх справ дозволить їм відчувати колосальні ефекти тренінгу, зокрема:

- випробувати цілу гамму професійних переживань, порівняних з переживаннями під час службової діяльності;
- сформувані необхідні професійні установки;
- відпрацювати різноманітні вміння та навички ефективної професійної поведінки;
- створити умови для особистісного саморозкриття і постійного пошуку способів вирішення власних психологічних

проблем тощо.

Тренінг у роботі з персоналом ОВС може виступити як специфічне середовище особистісних та групових змін, своєрідним психолого-професійним полігоном ігрового моделювання службових і життєвих ситуацій, отримання різноманітного досвіду пізнавального та емоційного плану. Крім цього, діагностичні, навчальні, розвивальні, психокорекційні, саморегулятивні та інші функції і можливості тренінгу будуть сприяти виконанню загальних та специфічних цілей і завдань роботи з персоналом ОВС.

Сама специфіка оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ, що, як вже зазначалося, відноситься до екстремальних видів діяльності, потребує здійснення системних заходів психопрофілактичного та корекційного характеру, якими також якнайкраще можуть виступати тренінги. Опосередкованими факторами, що обумовлюють застосування сучасних тренінгових технологій у діяльності ОВС, на наш погляд, є такі:

- значна плінність кадрів та внаслідок цього «омолодження» професійного ядра в органах і підрозділах внутрішніх справ;
- невідповідність штатної чисельності особового складу реально існуючим і надалі зростаючим рівням завантаженості;
- підвищення вимог до фізичних і, головним чином, психологічних властивостей працівників органів внутрішніх справ;
- низький рівень матеріального забезпечення та соціального захисту працівників ОВС, що підвищує ризик виникнення соціально-психологічної дезадаптації;
- морально-ідеологічний вакуум, який певною мірою обумовлює малоефективність виховної роботи з персоналом ОВС;
- зниження рівня законослухняності населення, поява нових видів злочинів, зростання рівня професіоналізації криміналітету;
- низький авторитет правоохоронних органів у суспільстві.

У спектрі розгляду теоретико-прикладних основ використання тренінгових технологій необхідно конкретизувати їх значний потенціал у реалізації основних цілей роботи з персоналом в органах внутрішніх справ. Так, проведення психологічних тренінгів з різними категоріями персоналу ОВС сприятиме:

- забезпеченню органів внутрішніх справ висококваліфікованими і зацікавленими працівниками;
- професійному навчанню і розвитку персоналу, прагненню до його якнайповнішого самовираження і задоволення своєю роботою;
- ефективному використанню майстерності і творчих можливостей всього персоналу ОВС;
- реальній турботі щодо соціального захисту та духовно-культурної сфери людей;
- оптимальній взаємодії персоналу ОВС з оточуючим соціальним середовищем, усвідомленню свого місця в соціумі;
- профілактиці і попередженню небажаних видів поведінки персоналу під впливом негативних чинників;
- цілеспрямованому формуванню необхідних якостей працівників для виконання конкретних оперативно-службових завдань.

Використання тренінгів у системі ОВС – не самоціль і не може реалізовуватися відірвано від існуючих принципів і підходів у роботі з людьми, що здійснюється у правоохоронних відомствах. *Концептуальні засади використання тренінгових технологій у роботі з персоналом ОВС* схематично зображені на рис. 2.1.

У будь-якій організації основна користь, яка витягається з наявності добре підготовлених службовців, полягає у відповідності високих стандартів якості роботи ефективному розподілу витрат на персонал. Загальна користь, яка може бути отримана органами внутрішніх справ, а також працівниками міліції, в результаті використання тренінгових технологій, наводиться у табл. 2.1.

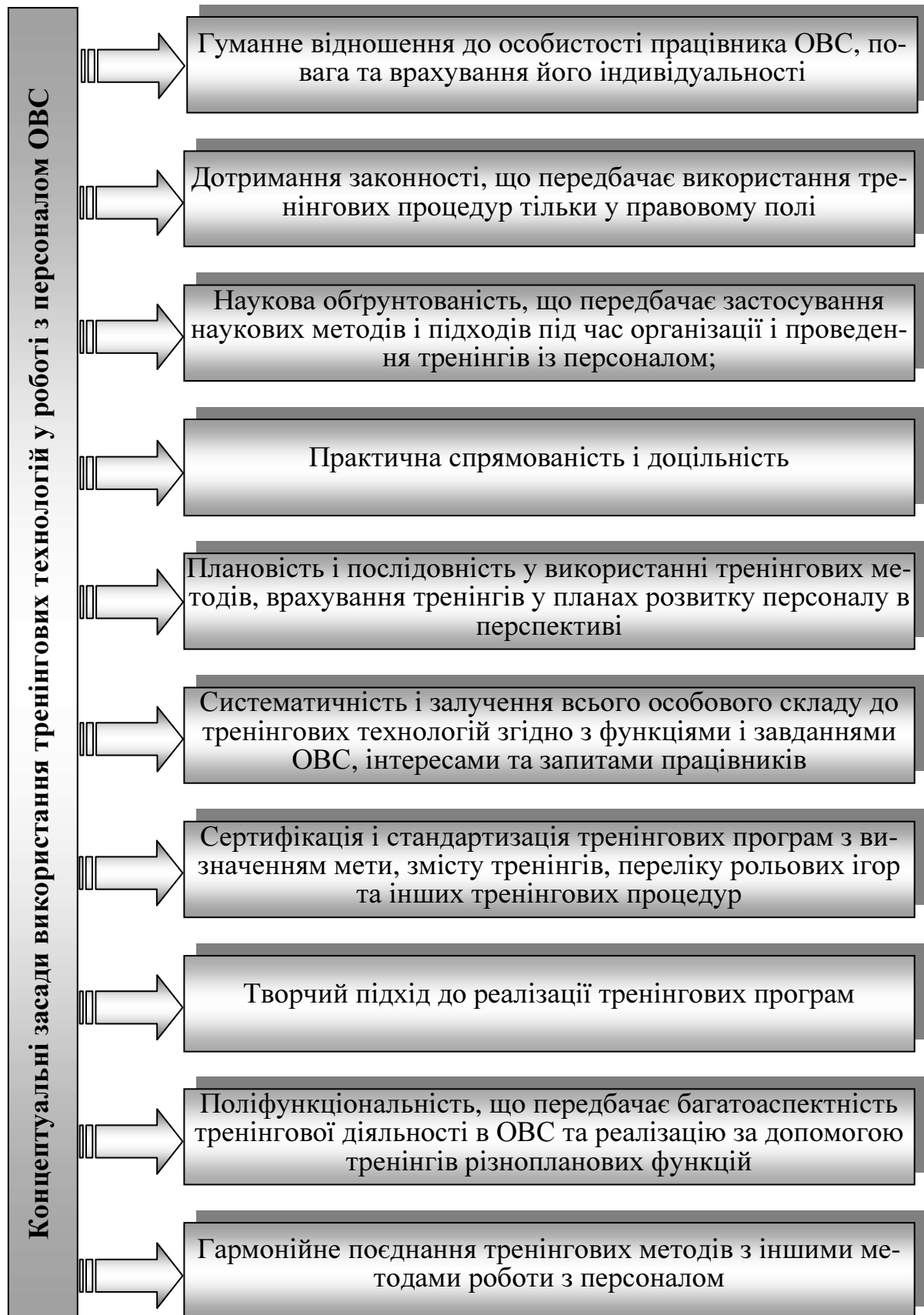


Рис. 2.1. Концептуальні засади використання тренінгових технологій у роботі з персоналом ОВС

**Користь для органів внутрішніх справ від використання тренінгових технологій**

<b>Користь для системи ОВС</b>	<b>Користь для працівників ОВС</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- формування у працівників психологічної готовності до впевнених дій у повсякденних і нестандартних, екстремальних умовах;</li> <li>- мінімізація службового травматизму, профдеформації, інших негативних явищ серед персоналу (корупції, порушень законності, суїцидів, алкоголізму тощо);</li> <li>- зміцнення у персоналу мотивації до службової діяльності, зміна непродуктивних життєвих стратегій і професійної поведінки працівників, стимуляція покращення якості роботи;</li> <li>- підвищення ефективності правоохоронних функцій та послуг;</li> <li>- оптимізація штатної чисельності персоналу за рахунок його якості;</li> <li>- підвищення соціальної компетенції персоналу, сприяння формуванню позитивного іміджу правоохоронних органів.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- можливості цілеспрямованого розширення обсягу наявних знань та вмінь;</li> <li>- розвиток професійних навичок і якостей персоналу та підтримання їх у робочому стані;</li> <li>- профілактика негативних психологічних станів, корекція особистісної сфери та поведінки, отримання позитивного емоційного заряду;</li> <li>- виникнення більшої задоволеності від роботи;</li> <li>- посилення очікувань, пов'язаних з можливим просуванням по службі, орієнтації на кар'єрне зростання;</li> <li>- вироблення навичок вирішення особистісних та професійних проблем;</li> <li>- можливість психологічного оновлення, особистісного зростання і в цілому життєвої самореалізації.</li> </ul>

Застосування тренінгових технологій у діяльності органів внутрішніх справ повинне відповідати етичним нормам здійснення психологічної практики. Етико-правові аспекти будь-якої форми психологічного втручання набувають все більшої актуальності, що виявляється в достатньо частих зверненнях до цієї проблематики у філософських, правових і психологічних публікаціях, які розглядають теоретичні, прикладні і практичні питання особистісних змін [69; 127; 177; 187; 223; 257; 264; 265].

Визнаючи за кожною людиною право на зміни у своєму власному житті і особистості, межі яких встановлюються нормативною етикою, що діє у культурі, питання щодо правомірності особистісно-професійних змін працівників ОВС за допомогою психотренінгів уявляється вкрай важливим. Існують види діяльності, у змісті яких зміна психологічних феноменів людини і групи включена насамперед. До таких видів діяльності відносяться: педагогічна, службова, пенітенціарна, управлінська, психотерапевтична та інші. У той же час варіанти психологічного втручання, яке здійснюється за ініціативою іншої людини або суспільства в цілому, жваво дискутувалися саме з погляду етичності.

Ю.М. Ємельянов зазначав: «Стає очевидним авантюризм спроб волюнтаристського перетворення міжособистісних відносин людей за допомогою технократичних програм психологічної дії, що розгортаються за межами загальнолюдських етичних цінностей». Як головну підставу всіх психологічних міркувань він вводить категорію людяності, пов'язану з етичною оцінкою тих або інших форм духовної взаємодії людей. «Проба на людяність» повинна передувати будь-якому науковому, а тим більше психологічному дослідженню або втручання. Критерій науковості повинен поступатися пріоритетом критерію моральності» [56, с. 8].

Беручи до уваги різні підходи у визначенні етичності і правомірності психолого-особистісних змін з питань участі працівників органів внутрішніх справ у психологічних тренінгах ми рівною мірою відстоюємо два принципи: по-перше – дотримання **добровільності**, тобто потрібна індивідуальна згода працівника на участь у тренінгах; по-друге – керування **міркуваннями професійної доцільності**. Причому, залежно від цілей і змісту конк-

ретного тренінгу, визначальним принципом щодо направлення працівника на тренінг стає перший або другий. Так, якщо працівникові ОВС пропонується пройти психологічний тренінг, спрямований переважно на особистісні зміни (особистісне зростання і вирішення індивідуальних психологічних проблем, корекція психічних станів і поведінки тощо), для подальшого кар'єрного просування першорядним є принцип добровільності участі у тренінгу. І навпаки, якщо працівник направляється для проходження професійно-орієнтованого тренінгу (для формування професійно-психологічних або спеціальних навичок і вмінь у зв'язку з підвищенням кваліфікації, перепідготовкою, переходом на іншу посаду, виконанням миротворчих місій та інших службових завдань), у першу чергу повинні керуватися принципом професійної доцільності.

Таким чином, органи внутрішніх справ України – державний озброєний інститут виконавчої влади, покликаний захищати від протиправних посягань на життя, здоров'я, права і свободи громадян, їх власність, інтереси суспільства і держави. Реалізації базових принципів діяльності міліції – законності, гуманізму, пошани особистості, гласності, соціальної справедливості, взаємодії з населенням – сприятиме впровадження сучасних технологій у роботу з персоналом ОВС, серед яких потенційно ефективним є психологічний тренінг.

Складність і відповідальність завдань, зміст і шляхи застосування психологічних тренінгів в органах внутрішніх справ визначають вимоги до організації і методики їх проведення, а також основні принципи, серед яких:

- наукова обґрунтованість і праксеологічна доцільність тренінгів;

- професійна спрямованість і максимальна конкретизація завдань і змісту тренінгів;

- систематичність і послідовність у проведенні тренінгів;

- свідомість і активність щодо самовдосконалення тих, кого навчають;

- доступність тренінгової підготовки.

Використання тренінгових технологій у системі роботи з

персоналом ОВС обумовлене необхідністю вирішення комплексу соціально-психологічних і професійних проблем, пов'язаних з реформуванням органів внутрішніх справ України, підвищенням їх професійного рівня і якості роботи, довіри і авторитету серед населення.

### **2.3. Основні завдання та напрями тренінгових програм у системі психологічного забезпечення діяльності ОВС**

Впровадження психотренінгових технологій у діяльність ОВС нерозривно пов'язане з функціонуванням системи психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності в органах внутрішніх справ України. Психологічна служба в міліції була створена в середині 90-х років минулого сторіччя. Основні концептуальні, організаційні і методичні аспекти впровадження і функціонування системи психологічного забезпечення в органах внутрішніх справ України нормативно були закріплені у відомчих документах: «Концепції психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ України», затвердженій рішенням Колегії МВС України від 03.02.1997 № 2 КМ/2; «Положенні про службу психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ України», затвердженому наказом МВС України від 28.06.1997 № 423; «Типових функціональних обов'язках психолога органу (підрозділу) внутрішніх справ України», затверджених МВС України 03.04.1997 [81; 177;]. Це були перші керівні документи, що заклали фундамент розвитку і діяльності психологічної служби в органах внутрішніх справ.

Створення системи психологічного забезпечення було обумовлене необхідністю:

- якісного професійного відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України;
- збереження людського потенціалу, підтримки високого рівня професійної готовності і боєздатності працівників;
- якісного вирішення оперативно-службових завдань і ефек-

тивного функціонування всієї системи ОВС;

– зведення до мінімуму шкоди від впливу на працівників небезпечних для життя і здоров'я психогенних чинників [81].

Під системою психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів і підрозділів системи Міністерства внутрішніх справ України розуміється сукупна узгоджена діяльність спеціальних підрозділів психологічного забезпечення, науково-дослідних установ, навчальних закладів, практичних органів і внутрішніх військ МВС України, яка спрямована на підвищення ефективності їх оперативно-службової діяльності і боєздатності шляхом цілеспрямованого використання науково обґрунтованих форм, методів і засобів професійної психології.

Служба психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ України є складовою частиною підрозділів роботи з персоналом системи МВС України. Впродовж всього періоду існування психологічна служба удосконалювала свою діяльність, був накопичений певний досвід із базових напрямів і завдань роботи: професійного психологічного відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ; психологічного супроводження проходження служби працівниками ОВС; психологічної підготовки працівників; психологічного супроводження оперативно-службової діяльності.

Проте, під час розвитку психологічної служби органів внутрішніх справ були відмічені тенденції з поширення формалізованих процедур (тестування, підготовка висновків, експертних оцінок, звітів, аналітичних довідок тощо), за рахунок звуження живої, практичної психологічної роботи з персоналом ОВС.

З метою ефективнішого використання кадрового і наукового потенціалу, подальшого розвитку служби психологічного забезпечення у 2002 році затверджується «Концепція психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ України» [82]. А в 2004 році видається Наказ МВС України «Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України», де систематизуються та уточнюються основні нормативні документи щодо організації психологічного забезпечення діяльності ОВС [154].

На сьогодні фактично здійснюється новий етап психологічного забезпечення діяльності органів внутрішніх справ. Цей етап характеризується значним розширенням практичного застосування психологічних методів у роботі щодо попередження психічних і фізичних втрат серед особового складу ОВС, підвищення психологічної надійності і готовності персоналу до дій в екстремальних ситуаціях, а також оптимізації відносин у колективах органів і підрозділів внутрішніх справ на основі співпраці, партнерства і взаємоповаги. Не випадково у 2005 році затверджується «Комплексна програма удосконалення бойової і психологічної підготовки особового складу органів і підрозділів внутрішніх справ України» [155]. І саме тренінг визнається одним з таких ефективних психолого-практичних методів.

Функції служби психологічного забезпечення в ОВС досить широкі і різноманітні. До них відносяться такі:

- комплексне планування заходів психологічного забезпечення;
- соціально-психологічне вивчення кандидатів на службу в органи внутрішніх справ і оцінка їх професійно-психологічної придатності;
- підготовка експертних висновків щодо атестації працівників, визначення можливостей їх службового зростання;
- проведення первинної психопрофілактики відхилень у поведінці працівників органів внутрішніх справ;
- аналіз психологічних особливостей правопорушників (злочинців) і надання рекомендацій для планування і проведення оперативно-розшукових заходів і слідчих дій тощо.

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 працівників органів внутрішніх справ, - як цілеспрямований, організований процес формування у працівників психологічних якостей і навичок, які забезпечують високоефективне виконання різноманітних профе-

сійних 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 внутрішніх справ;

- 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 працівників органів внутрішніх справ;

- професійне виховання особового складу, надання індивідуальної консультативної допомоги працівникам у сфері їх службових взаємовідносин;

- надання психологічної допомоги працівникам органів внутрішніх справ, які побували в екстремальних ситуаціях, пов'язаних з виконанням оперативно-службових завдань, застосуванням вогнепальної зброї і спецзасобів, отриманням значних психогенних навантажень, зниженням працездатності тощо.

Використання психотренінгових програм у системі психологічного забезпечення діяльності ОВС також відповідає основним напрямам організації і проведення психопрофілактичної роботи. Ці напрями були викладені у «Концепції психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ України»:

1. Удосконалення роботи з кадрами у системі МВС України шляхом здійснення комплексу заходів щодо професійно-психологічного відбору і підготовки психологічно стійких, інтелектуально розвинених професіоналів; зниження плинності кадрів, захворюваності, загибелі, поранень, порушень дисципліни і законності, зменшення випадків злочинів і надзвичайних подій серед працівників ОВС.

2. Удосконалення психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності шляхом реалізації комплексу заходів щодо психологічного супроводження розслідувань і розкриття злочи-

нів; застосування психологічних знань у вирішенні завдань боротьби із злочинністю, охорони громадського порядку і забезпечення громадської безпеки.

3. Вдосконалення організації роботи з підвищення престижу працівника органів внутрішніх справ і авторитету міліції України серед громадян [82].

На сьогодні використання психотренінгових технологій, як сукупності ефективних методів навчання і розвитку персоналу в органах внутрішніх справ, нам видаються актуальними за такими основними напрямками:

**1. Системне використання психотренінгу в навчально-виховному процесі відомчих навчальних закладів.**

**2. Використання тренінгових методів у системі професійної службової підготовки працівників ОВС.**

**3. Тренінгова підготовка під час підвищення кваліфікації і перепідготовки персоналу органів внутрішніх справ.**

Отже, різноманітні за формами і методами, завданнями та напрямками психотренінгові програми функціонально поєднані з діяльністю служби психологічного забезпечення. До основних завдань тренінгових програм у системі психологічного забезпечення діяльності ОВС відносяться:

– збагачення персоналу ОВС соціально-психологічними знаннями;

– удосконалення і формування соціально-психологічних умінь і навичок;

– корекція особистісних якостей, що складають зміст самосвідомості працівників ОВС;

– розвиток соціально-психологічних здібностей працівників ОВС;

– підвищення соціально-психологічної культури і в цілому ефективності їх правоохоронної роботи тощо.

Таким чином, інноваційні процеси, які відбуваються в Україні, зокрема, у системі правоохоронних органів, обумовлюють реальні перспективи широкого використання тренінгових методів. Підсумовуючи теоретичний і практичний аналіз обґрунтування необхідності впровадження психотренінгових технологій у пра-

воохоронну галузь, необхідно відзначити, що стрімка інтеграція України в міжнародне співтовариство, формування нових економічних відносин зумовлюють необхідність підвищення якості і ефективності діяльності органів внутрішніх справ, одними з головних критеріїв чого є задоволеність населення діяльністю міліції та її авторитет у суспільстві.

Як свідчить світовий і вітчизняний досвід, заходи психологічного забезпечення дозволяють цілеспрямовано розкрити і розвинути здібності працівників органів і підрозділів внутрішніх справ, підвищити їх професіоналізм, працездатність, зберегти здоров'я і життя під час виконання ними службових завдань. Тому в умовах зростання професійних вимог до особового складу правоохоронних органів особливого значення набула розробка і розгортання цілісної системи психологічного забезпечення їх діяльності.

Застосування психологічних тренінгів у діяльності міліції України спрямоване на вирішення відомчих проблем оптимізації професійної орієнтації і підготовки кадрів для ОВС, адаптації до вимог службової діяльності, засвоєння професійних і організаційних цінностей, досягнення професійної майстерності, засвоєння нових видів діяльності і перепідготовки персоналу, а також виконання завдань кадрового моніторингу, збереження працездатності і попередження професійної деформації працівників міліції.

### РОЗДІЛ 3. ТРЕНІНГ У СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

*На тренінгу дивовижно вдається розглядати та робити не дуже серйозним чином досить серйозні речі.*

Зміна соціального призначення міліції, що декларується Міністерством внутрішніх справ України, ставить на перше місце підготовку висококваліфікованих кадрів для ОВС, не тільки у якості професіоналів своєї справи, здатних виконувати складні завдання, що стоять перед органами внутрішніх справ, а й у якості працівників, що мають самосвідомість, яка відображає ставлення до людини як до найвищої цінності.

Психологічний тренінг у системі підготовки кадрів для органів внутрішніх справ дозволить якісно поліпшити професійну підготовку та підвищення кваліфікації персоналу ОВС, що сьогодні є одним з пріоритетних завдань системи Міністерства внутрішніх справ.

Психотренінгове супроводження підготовки кадрів для органів внутрішніх справ України є безперервним процесом навчання і розвитку персоналу за допомогою психологічного тренінгу впродовж усієї службової діяльності працівників ОВС. Починаючи з професійно-психологічного відбору на службу і навчання у навчальних закладах МВС, становлення молодих фахівців, закінчуючи переміщеннями по службі працівників у практичних органах і підрозділах внутрішніх справ, формуванням їх професійної майстерності, перепідготовкою і підвищенням кваліфікації, а також завершенням служби і післяслужбовою соціально-психологічною адаптацією – повинне здійснюватися психотренінгове супроводження і підтримка персоналу ОВС.

### 3.1 Тренінг у навчально-виховному процесі відомчих навчальних закладів

Основним джерелом підготовки фахівців і комплектування практичних підрозділів органів внутрішніх справ є навчальні заклади МВС України. Відомча система освіти не існує ізольовано сама по собі, на неї впливають замовники, на фахівців – галузеві служби МВС. Вона також є органічною ланкою (підсистемою) єдиної національної системи освіти України.

Побудова і функціонування ефективної системи підготовки висококваліфікованого персоналу для органів внутрішніх справ має відповідати таким загальноосвітнім вимогам:

- єдність, послідовність і безперервність навчальних процесів;
- гнучкість і прогнозованість відомчої системи освіти;
- безпосередня взаємодія відомчої системи освіти з національною освітою як частини з цілим;
- відповідність освіти світовому рівню;
- інтеграція з наукою і практикою;
- взаємозв'язок з освітніми системами інших країн;
- незалежність відомчої системи освіти від політичних, суспільних і релігійних організацій;
- гуманізм і демократизм освіти;
- рівність умов кожної людини для повної реалізації її здібностей і всебічного розвитку;
- активна співпраця курсантів і слухачів з науково-педагогічним складом навчальних закладів і установ;
- актуальність змісту навчання;
- залучення висококваліфікованих практиків та інших фахівців як доповідачів і викладачів [22].

Сьогодні у зміст підготовки і навчання фахівців для ОВС включені пріоритети загальноствановлених цінностей і вимог, пов'язаних з потребами, інтересами, свободами і правами громадян; культурно-просвітницька і виховна робота; соціальне забезпечення; інтелектуальний розвиток і відповідне етичне вдосконалення особистості слухача або курсанта; формування правового

світогляду на основі обліку норм міжнародного права і досягнень світової юридичної думки; органічне поєднання наукових теорій з окремих галузей права і практичного засвоєння елементів правоохоронної діяльності.

Головними завданнями навчального закладу системи МВС України є: виховання національно свідомого громадянина – патріота України, підготовка фахівців-правоохоронців, які відповідають сучасним вимогам. На реалізацію цих завдань націлена власне вся діяльність закладів освіти: навчальна, службова, виховна, наукова, господарча тощо.

Проте, як відомо, між теорією і практикою існує значний вододіл, а бажане не завжди співпадає з дійсним. Не випадково до сьогодення залишається нерозв'язаною проблема невідповідності вимогам практичної діяльності підготовки фахівців у вузах шляхом лише традиційного, академічного навчання. Нерідко навчання, пронизане умоглядним змістом, формує лише абстрактне уявлення фахівця щодо майбутньої роботи. Тому часто випускники навчальних закладів, розпочавши практичну роботу, вимушені у прямому розумінні перенавчатися, адаптуючись до умов праці.

Протягом останніх років залишається високим конкурс у вузи та інші спеціальні навчальні заклади, що готують кадри для юридичної правоохоронної сфери. Серед юридичних професій є такі, оволодіння якими вимагає не тільки особистісних задатків, покликання і освіти, але і великого життєвого досвіду, цілого ряду професійних навичок і вмінь. У першу чергу, це професії прокурора, судді, оперуповноваженого, дільничного, слідчого тощо.

Проте багато молодих людей, які нещодавно закінчили школу, вибирають для себе ці професії, не маючи чіткого уявлення про всю складність майбутньої діяльності. В.Л. Васильєв відзначає, що на сьогодні нерідкі випадки, коли особи, які закінчили юридичний вуз, за успіхами своєї професійної діяльності розташовуються в іншому ранговому порядку, ніж це було під час навчання [28].

Успіхи у правоохоронній діяльності, особливо пов'язані зі спілкуванням, керівництвом людьми в складних професійних си-

туаціях, визначаються не тільки академічною оцінкою отриманих знань і здібностями до навчання, але і цілою низкою інших особистісних якостей, які у навчальному процесі, на жаль, ще недостатньо реалізуються і перевіряються.

Кінцевим і закономірним результатом роботи навчального закладу є його випускники-фахівці. Протягом останніх років у Донецькому юридичному інституті (ДЮІ) проводилась серія досліджень з проблем адаптації до умов службової діяльності, закріплення та становлення на посадах у практичних органах внутрішніх справ випускників інституту, аналізувалися відгуки керівників комплектуючих міськрайлінорганів щодо рівня професійної підготовки випускників. Співставлення результатів досліджень ДЮІ з аналогічними дослідженнями, які також проводились МВС України, іншими навчальними закладами, зокрема, Київським національним університетом внутрішніх справ, Харківським національним університетом внутрішніх справ, засвідчило певні проблеми підготовки й виховання випускників відомчих вузів, труднощі їх адаптації та закріплення в органах і підрозділах внутрішніх справ [104].

Перш за все, була виявлена загальна тенденція щодо призначення щороку майже третини випускників на посади не за їх фаховою спеціалізацією, що перешкоджає сприятливій адаптації випускників у практичних ОВС. Основними причинами, які впливають на незадовільну адаптацію, а іноді й звільнення з ОВС молодих фахівців, визначаються фактори соціально-матеріального характеру, а саме: соціально-правова незахищеність працівників, низький рівень матеріального забезпечення, незадовільний режим роботи та вільного часу, житлово-побутові негаразди, відсутність повноцінного відпочинку, помилка у виборі професії, втрата інтересу та особистої мотивації до служби, незадовільні соціально-побутові умови виконання службових обов'язків.

Найбільший дискомфорт під час становлення на посаді випускники відчувають у зв'язку з недостатньою інформованістю, як про професійні аспекти служби на конкретній посаді, так і про власні психологічні відчуття та стани, які вони переживають у

даний період. Цей факт дає підстави вважати, що у початковий етап становлення випускників їм приділяється недостатня увага з боку керівництва, наставництво носить формальний характер. Разом з цим у самих випускників визначається недостатня психологічна готовність до служби в ОВС.

Як бачимо, на становлення у посадах та адаптацію до службової діяльності випускників навчальних закладів МВС впливає значна кількість об'єктивних чинників, які не залежать від функціонування навчального закладу. Проте, враховуючи науково обґрунтовану обумовленість процесу адаптації переважно психологічними чинниками, слід зазначити, що значними перешкодами у сприятливій адаптації випускників вузів МВС України є їх недостатня психологічна компетентність та готовність до служби, не володіння психологічними навичками підвищення ефективності своєї професійної діяльності та подолання об'єктивних труднощів, які виникають.

Характерними рисами відомчої вищої освіти сьогодні є:

- надто пересичена теоретична підготовка з тих предметів, які вивчаються у середній школі та не пов'язані безпосередньо із міліцейською діяльністю;
- великий розрив між підготовкою майбутніх правоохоронців та реаліями практичної роботи;
- відсутність постійних стажувань у практичних підрозділах;
- недосконалість системи розподілу на службу та закріплення молодих фахівців на службі у системі ОВС.

Традиційні форми і методи виховання курсантів спрямовані, перш за все, на прищеплення певних рис особистості, світогляду, системи ідеалів, цінностей та норм, які втілюються в життя переважно шляхом переконання, навіювання та примушення – на сьогодні вже застарілі та, як свідчить практика підготовки фахівців, малоефективні. Таким чином, назріла необхідність оптимально психологізувати весь процес навчання та виховання, що здійснюється у навчальних закладах МВС.

Подібні тенденції властиві всій сучасній освітній системі в Україні. Як відзначає Ю.М. Швалб, сьогодні у галузі освіти

змінюється вся психолого-педагогічна проблематика, яка починає концентруватися навколо питань розвитку і саморозвитку особистості, навчальних інтересів і навчального цілепокладання, суб'єкта навчальної діяльності, особистісної рефлексії, здатності до відповідального вибору тощо. Очевидно, що вирішення нових для всієї системи освіти завдань неможливе, спираючись тільки на класичні форми і способи вузівської освіти. З цієї точки зору, вважає Ю.М. Швалб, тренінгові технології, спрямовані на формування і розвиток особистісної і професійної компетенції, повинні стати одним із провідних засобів професійного навчання [257]. На нашу думку, тренінги мають велику перспективу застосування під час навчання і перепідготовки фахівців у силових відомчих вузах, де ціна непрофесійно підготовленого фахівця дуже висока.

Слід зазначити, що тренінги вже певною мірою використовуються у навчальному процесі деяких навчальних закладів МВС, як правило, лише за власною ініціативою конкретних викладачів-науковців. Проте відсоток тренінгових занять надто малий, а самі заняття не систематизовані, організаційно, матеріально та методично не забезпечені, що не змінює принципово якість підготовки фахівців.

Отже, в чому полягає ефективність тренінгів у навчальних установах і чому ми пропонуємо для впровадження ці методи? Перш за все, під час тренінгових занять первинний вплив здійснюється не на пізнавальну сферу психіки людини (сприйняття, увагу, пам'ять, мислення), а вихід на неї через емоційно-почуттєву і мотиваційну сфери. Приблизна схема цієї педагогічної взаємодії виглядає так: *розум викладача, вихователя* → *переживання і почуття курсанта* → *розум курсанта* → *розум викладача, вихователя* (зворотний зв'язок). Тобто, шляхом використання різноманітних тренінгових методів (рольова гра, групова дискусія, вправи з вербальної та невербальної комунікації, тренування певних навичок, відеозворотний зв'язок та ін.) курсант, слухач набуває досвіду переживань певних ситуацій, своїх психічних станів, фіксує та запам'ятовує емоційне забарвлення під час вирішення тих чи інших тренінгових завдань. Отриманий емо-

ційно-почуттєвий досвід піддається інтелектуальній обробці та надійно зберігається в анналах найбільш стійкої емоційної, а також мовно-логічної та перцептивної (за різновидом сприйняття: зорової, слухової, дотикальної та ін.) пам'яті. Внаслідок чого у курсанта формуються необхідні навички, знання, уявлення, погляди й цінності, які ним вже сприймаються як власні, а не нав'язані зовні.

У традиційній системі навчання і виховання ця схема виглядає так: *розум викладача, вихователя → розум курсанта*. Переживання і почуття курсанта задіюються на наступних етапах лише для мотивації до навчання, дотримання дисципліни, етичних норм тощо.

Тренінг як форма навчання має істотні переваги перед іншими формами та видами навчання, вимагає від фахівців не тільки знань, а й уміння застосовувати свої знання у практичній діяльності, що постійно змінюється. Серед переваг, які має тренінг як активна форма навчання перед традиційними методами, можна визначити такі:

- інтенсивність навчання у тренінгу зростає у декілька разів, що дає змогу збільшувати обсяг та якість засвоєння навчального матеріалу та скорочувати терміни навчання;

- під час використання тренінгу процес навчання максимально наближений до реальної практичної діяльності, тренінг є імітаційним методом;

- тренінг є інтерактивним методом навчання, учасники виступають у тих чи інших ролях і діють відповідно до статусу своєї ролі;

- тренінг є груповим методом, спрацьовують механізми групової динаміки, на відміну від індивідуального навчання учасники отримують досвід розробки та виконання колективних рішень;

- тренінг є менш формалізованим та більш варіативним методом, що надає певний рівень свободи у вирішенні найрізноманітніших навчальних завдань, сприяє розвитку креативності.

- під час тренінгу спеціальними засобами створюється певний емоційний та інтелектуально-пізнавальний настрій, що не

тільки надає можливість істотно активізувати й інтенсифікувати процес навчання, а й зробити надзвичайно привабливим і емоційно приємним саме навчання.

З метою вивчення впливу психологічного тренінгу на формування індивідуально-психологічних та комунікативних професійно-значущих якостей майбутніх юристів-правоохоронців, впровадження нових форм і методів навчання і виховання, які б сприяли повнішому розкриттю особистісного потенціалу курсантів відомчих вузів МВС, їх ефективній соціалізації і підготовці до активного і повноцінного життя у суспільстві нами було проведено психологічне експериментальне дослідження.

Дослідження проводилося у курсантських групах Донецького юридичного інституту, що навчаються за спеціалізацією «правознавство» і «правоохоронна діяльність». У дослідженні брали участь курсанти одного віку і періоду навчання, які були розподілені на три експериментальні підгрупи: дівчат, хлопців і змішану.

Під час дослідження були використані такі психодіагностичні методики: 1) методика діагностики оперативної оцінки самопочуття, активності і настрою (САН); 2) тест комунікативних і організаторських здібностей (КОЗ-1, КОЗ-2); 3) методика діагностики рівня соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда.

Крім вказаних методів, в групах досліджуваних проводилися соціально-психологічні тренінги за програмами особистісного зростання і розвитку комунікативних умінь. Експериментальне дослідження проводилося в два етапи: на першому етапі аналізувалися рівні актуальних станів і формування комунікативних і організаторських умінь, а також середньостатистичні показники емоційних станів учасників до тренінгу; на другому – вимірювалися ці ж характеристики після проведеного експериментального втручання за допомогою соціально-психологічного тренінгу.

За допомогою методики САН ми досліджували, яким чином спілкування у групі під час соціально-психологічного тренінгу впливає на емоційний стан курсантів. Зокрема, нас цікавили такі характеристики, як самопочуття, активність, настрій.

Результати діагностики на другому етапі (після тренінгу) показали, що спостерігається тенденція зниження несприятливих станів учасників (рівень «нижче середнього») у всіх експериментальних групах, відносна стабільність нормального стану і в ряді випадків значне зростання сприятливих станів учасників. Наприклад, поліпшення самопочуття в змішаній групі, активності у всіх експериментальних групах, а також настрою у дівчат і хлопців.

Поліпшення загального сприятливого фону наглядно продемонстроване у табл. 3.1, де наводяться середньостатистичні показники самопочуття активності і настрою на «вході» (до тренінгу) і на «виході» (після тренінгу) у всіх експериментальних групах.

Таблиця 3.1

**Середні показники тестування за методикою САН до і після тренінгу у всіх експериментальних групах**

Групи	Шкали								
	Самопочуття			Активність			Настрій		
	Вхід	Вихід	Прогрес	Вхід	Вихід	Прогрес	Вхід	Вихід	Прогрес
Хлопці	4,11	4,62	0,51	4,21	4,74	0,53	4,21	4,75	0,54
Дівчата	4,25	4,75	0,5	4,38	4,85	0,47	4,17	4,62	0,45
Змішана	4,25	4,85	0,6	4,20	4,61	0,41	4,10	4,50	0,40

Тест КОЗ-1 і КОЗ-2 відстежує рівень формування комунікативних і організаторських умінь у курсантів. Аналіз вхідного і вихідного зрізу за даним тестом показав значний прогрес у формуванні досліджуваних навичок. Звертає на себе увагу той факт, що на початку експерименту групи мали приблизно однаковий потенціал. Середньостатистичні показники розвитку комунікативних умінь всіх експериментальних груп відповідали середньому рівню (с), а організаторських умінь – рівню нижче середнього

(н/с). Наприкінці експерименту, після проведеного соціально-психологічного тренінгу, з'явилися істотні відмінності. Як видно з табл. 3.2, найбільший прогрес спостерігається в змішаній групі, де комунікативні уміння досягли вельми високого (в/в), а організаторські – високого рівня (в) розвитку.

Таблиця 3.2

**Середньостатистичні показники розвитку комунікативних і організаторських умінь (початок і кінець експерименту)**

Групи	Комунікативні уміння			Організаторські уміння		
	Вхід	Вихід	Прогрес	Вхід	Вихід	Прогрес
Хлопці	0,59 (с)	0,74 (в)	0,26	0,6 (н/с)	0,7 (с)	0,1
Дівчата	0,65 (с)	0,71 (в)	0,06	0,61 (н/с)	0,72 (в)	0,11
Змішана	0,64 (с)	0,81 (в/в)	0,17	0,62 (н/с)	0,74 (в)	0,12

У групі дівчат комунікативні організаторські уміння сформовані на високому рівні. У групі хлопців наприкінці експерименту ми мали високий рівень розвитку комунікативних умінь і середній організаторських.

Даним дослідженням виявлено, що у курсантів існує чимало проблем і, перш за все, у сфері міжособистісного спілкування, емоційно-вольової саморегуляції поведінки, комунікативної компетентності. Саме у тренінговій групі курсанти можуть вирішити проблеми щодо формування комунікативних навичок, активно експериментувати з різними стилями спілкування, засвоювати і відпрацьовувати абсолютно інші, не властиві їм раніше комунікативні уміння і навички, відчуваючи при цьому психологічний комфорт і захищеність, розширювати свій поведінковий репертуар.

Тест соціальної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда дозволив виявити наступні характеристики особистості: адаптивність, самоповага (самоприйняття), прийняття інших, емоційний комфорт, інтернальність, домінування, ескапізм (втеча від проблем). Дослідження проводилися також у два етапи: до проведення тренінгу і після нього. Отримані результати піддалися статистичній обробці для віддзеркалення середньої величини кожного показника.

Результати свідчать про зростання перших п'яти показників і зниження двох останніх (домінування й ескапізм із знаком «-») у всіх експериментальних групах, що є позитивним. Саме високий рівень розвитку досліджуваних перших п'яти якостей може сприяти конструктивному міжособистісному спілкуванню і успішній соціалізації юнаків і дівчат (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

**Середньостатистичні показники особистісних характеристик учасників до і після тренінгу за тестом соціальної адаптації**

Характеристика особистості	Хлопці			Дівчата			Змішана		
	Вхід	Вихід	Прогрес	Вхід	Вихід	Прогрес	Вхід	Вихід	Прогрес
Адаптивність	63,5	69,3	5,8	69,2	78,9	9,7	66,8	79,1	12,3
Самоповага	67,5	70,8	3,3	79,1	83,4	4,3	75,5	82,3	6,8
Прийняття інших	72,2	80,2	8,0	67,5	74,2	6,7	69,4	84,7	15,3
Емоційна комфортність	69,0	74,5	5,5	74,5	77,3	2,8	72,3	80,4	8,1
Інтернальність	67,0	69,0	2,0	72,6	76,1	3,5	70,4	78,2	7,8
Домінування	52,5	49,0	-3,5	58,3	55,6	-2,7	56,2	52,4	-3,8
Ескапізм	17,8	16,2	-1,6	14,0	13,0	-1,0	18,0	15,0	-3,0

Цікавим виявляється і той факт, що аналіз «приростів» за окремими особистісними характеристиками показав, що найуспішніше у тренінговій групі формуються такі якості, як при-

йняття інших, адаптивність, самоприйняття, інтернальність, особливо необхідні для ефективної міжособистісної взаємодії.

Аналіз статистичної значимості, згідно з t-критерієм Стьюдента, показав значимість відмінностей показників адаптивності, прийняття інших і домінування (вірогідність допустимої помилки на рівні  $p \leq 0,01$ ).

Результати проведеного дослідження дозволили зробити висновок про те, що соціально-психологічний тренінг, як інтерактивна форма навчання, сприяє прогресу у формуванні комунікативних і організаторських умінь курсантів під час їх навчання у навчальному закладі. Аналіз діагностичних даних наприкінці експерименту показав високий і вельми високий рівень розвитку досліджуваних умінь учасників всіх тренінгових груп. Причому в змішаній групі прогрес значніший, що підтверджує наявні наукові дані про більшу ефективність у тренінгу гетерогенних груп. Крім оволодіння комунікативними навичками і вміннями, під час тренінгової роботи формуються якості, необхідні для ефективної міжособистісної взаємодії курсантів, відбувається зняття емоційної напруги, поліпшується самопочуття і настрої, активізується особистісний та інтелектуальний потенціал курсантів. Відмічається адекватність самоприйняття, спостерігається зменшення домінантних тенденцій, посилюється доброзичливість, здатність сприймати людей такими, які вони є. Вище перераховані позитивні зміни в особистості і поведінці курсантів внаслідок їх участі у тренінгах сприяють процесу навчання у ВНЗ і якості професійної підготовки майбутніх працівників органів внутрішніх справ.

Сьогодні у системі навчальних закладів МВС України розглядається питання щодо впровадження психотренінгових занять у процес навчання курсантів і слухачів. Застосування тренінгів у даній сфері доцільно проводити шляхом включення тренінгових занять у навчальні плани підготовки фахівців. Для цього пропонується використовувати наступні форми і напрями тренінгової роботи у відомчих навчальних закладах:

1. Застосування тренінгових процедур у психодіагностичних цілях. Проведення спеціальних тренінгів уже на етапі профвідбо-

ру, а також під час вступних іспитів абітурієнтів у навчальні заклади для вивчення їх особистісних якостей, за прикладом німецьких шкіл поліції [120; 311]. Проведення тренінгів під час навчання курсантів (слухачів) для вивчення їх професійної спрямованості, лідерських та інших якостей, діагностики емоційних станів, внутрішньогрупових відносин у навчальних колективах тощо. При цьому найважливішими характеристиками діагностичних тренінгових програм повинні бути надійність і валідність.

2. Використання тренінгових компонентів у викладанні науково-теоретичних навчальних дисциплін шляхом включення елементів тренінгу безпосередньо у структуру лекцій або семінарів, що значно підвищує рівень вивчення предметів, освоєння абстрактних теоретичних положень.

3. Проведення професійно-орієнтованих тренінгів у межах самостійного навчального предмету з урахуванням спеціалізації курсантів і слухачів, а також отриманого обсягу знань за основними профілюючими навчальними дисциплінами. У цьому випадку курсанти і слухачі мають можливість практично втілювати отримані теоретичні знання у конкретні рольові ігри, моделювання різноманітних службових ситуацій.

4. Проведення тренінгових занять з курсантами і слухачами у позанавчальний час. Зокрема, проведення тренінгів виховної спрямованості, завдання яких буде полягати у формуванні в курсантів свідомої громадської позиції, усвідомлення своєї ролі в суспільстві, поваги до культурних, національних та державних традицій і цінностей, стійких поглядів та переконань з питань загальнолюдських норм моралі, поведінкових навичок та стереотипів у різноманітних життєвих і професійних ситуаціях. Проведення психокорекційних тренінгів з окремими категоріями курсантів, наприклад, віднесеними до групи посиленої психологічної уваги, так званої «групи ризику», з метою формування або розвитку в них особистісних якостей та навичок, які необхідні для ефективного виконання службових завдань у системі органів і підрозділів внутрішніх справ.

Схематично основні напрями тренінгової роботи у відомчих навчальних закладах зображені на рис. 3.1.



Рис. 3.1. Основні напрями тренінгової роботи у відомчих навчальних закладах МВС України

Необхідно відзначити, що тренінг, особливо як навчальний предмет і як форма позанавчальної виховної і психокорекційної роботи, разом із формуванням на якісно новому рівні значущих професійних і психологічних навичок і умінь, обов'язково вирішуватиме цілу низку важливих завдань, серед яких:

- ✓ отримання курсантами і слухачами особистого досвіду участі у тренінгу, як прогресивному методі соціального навчання;
- ✓ опрацювання особистісно-психологічних проблем;
- ✓ поліпшення соціально-психологічного клімату і групової згуртованості у навчальних колективах;

✓ оволодіння засобами конструювання і організації тренінгу.

Реалізація запропонованих форм і напрямів тренінгової роботи і пов'язаних з ними завдань неможлива у межах одного або навіть двох тренінгів. Тому комплексну тренінгову підготовку у внз МВС потрібно розпочинати з першого курсу щорічно і продовжувати аж до закінчення навчального закладу. Обсяг навчального часу, необхідний безпосередньо для проведення тренінгів, повинен складати від 200 до 400 і більше годин, розподілених за різними навчальними предметами і періодами навчання.

У відомчих програмах підготовки працівників ОВС потрібно скласти перелік дисциплін, у яких використання тренінгових методик є обов'язковим. Наприклад, дієвим буде проведення тренінгових занять з «Юридичної психології», «Конфліктології» і «Комунікативної діяльності працівників ОВС», «Кримінального процесу», «Криміналістики», «Досудового слідства», «Оперативно-розшукової діяльності», «Тактико-спеціальної підготовки» тощо. Крім цього, у навчальний процес курсантів (слухачів) доцільно включати тренінги, які сприяють розвитку навичок ефективного спілкування з громадянами і підвищенню іміджу працівників правоохоронних органів.

Необхідна також розробка і проведення окремих тренінгових програм, що комплексно виконують цілі та завдання перерахованих навчальних дисциплін. Досвід використання таких тренінгових модулів, як «Оперативний тренінг» і «Тренінг КК (конфлікт-комунікація)» у навчанні поліцейських Німеччини наведений вище у другому розділі (підрозділ 2.1.). Сьогодні комплексні рольові ігри почали проводитись і в окремих навчальних закладах МВС України. Так, у Донецькому юридичному інституті на базі навчального відділу внутрішніх справ планово проводяться комплексні рольові ігри, спрямовані на відпрацювання теоретичних знань, отриманих під час вивчення різноманітних навчальних дисциплін і набуття практичних навичок щодо розкриття і розслідування злочинів [74].

Комплексні міждисциплінарні тренінгові програми бу-

дуть спрямовані на формування й удосконалення змісту когнітивного рівня професійних установок, широкого спектру вмій і навичок, необхідних для проведення різних оперативних, слідчих та інших професійних дій.

Під час проведення тренінгів у навчальних закладах МВС необхідно враховувати ряд особливостей. Так, однією з особливостей є обов'язковість участі в тренінгах всіх учнів, як необхідна умова освоєння навчальної програми. Виняток, з етичних міркувань, можуть складати тільки тренінги психокорекційної та психотерапевтичної спрямованості, що проводяться у позанавчальний час, бо в них дотримується принцип добровільності участі.

Істотною особливістю є те, що навчальні групи, у яких проводиться тренінг, мають вже достатньо сформовану систему відносин, не завжди відому викладачеві. Цей факт утрудняє повноцінне використання у перебігу тренінгу соціодинамічних процесів у групі, про значущість яких у вирішенні завдань тренінгу зазначав В.Ю. Большаков [26]. Специфікою відносин у курсантській групі є їх ієрархічність, регламентованість, формалізованість, психологічна закритість. Як відзначає Г.В. Попова, навіть сам факт носіння форми викликає у курсантів певні стереотипи, тренінг же припускає відхід від стереотипу, рольову гнучкість, міркування і раціональний аналіз взаємодії [181].

Наступною особливістю проведення тренінгів у навчальних закладах МВС є необхідність проміжного і підсумкового (семестрового, річного) оцінювання рівня знань, умій і навичок курсантів (слухачів) відповідно до прийнятих вимог і критеріїв оцінки. У той же час, у деяких тренінгових процедурах виставляння якої-небудь оцінки учасникові не тільки неможливе, але і неприпустиме, наприклад, під час роботи з подолання стресових станів, відпрацювання навичок саморегуляції, використання різних тренінгових форм рефлексії, самооцінки тощо. Тому система виставляння оцінок курсантам і слухачам у тренінгу повинна відрізнятися від традиційної, бути гнучкішою і прив'язаною до специфіки, спрямованості тренінгу і конкретних тренінгових процедур.

Ще однією особливістю використання тренінгів у навчально-виховному процесі є те, що тренінги, які проводяться з курсантами і слухачами, особливо професійної спрямованості, не будуть позбавлені академічності й умовності. Тобто, відсутність можливості безпосередньої апробації результатів тренінгів у практичній діяльності робить їх певною мірою відірваними від професійної реальності.

Отже, що ж необхідно для якісного використання тренінгів у відомчих освітніх установах? Перш за все, добра воля керівництва системи освіти і навчальних закладів МВС України, наявність підготовлених тренерів – викладачів, здатних розробляти і впроваджувати різні тренінгові програми, відповідна навчальна матеріально-технічна база і продумане нормативно-методичне забезпечення. Нижче наводиться перелік умов, виконання яких сприятиме ефективнішому використанню тренінгових технологій у навчально-виховному процесі навчальних закладів системи МВС:

- розробка і затвердження єдиної стратегії і нормативної бази застосування тренінгових технологій у системі відомчої освіти на рівні Міністерства внутрішніх справ (управління освіти і науки ДРП МВС України), а також безпосередньо у навчальних закладах;
- визначення методичних основ, спрямованості, обсягу і тематичного змісту психологічних тренінгів для підготовки конкретних фахівців (слідчих, оперативних працівників, дільничних тощо);
- науково-методична розробка необхідних тренінгових програм, їх апробація, стандартизація, визначення критеріїв ефективності і системи оцінювання тих, хто навчається, а також розповсюдження із відповідним методичним забезпеченням;
- планомірне впровадження тренінгів у навчальний процес, при цьому обов'язкова прив'язка до специфіки навчального закладу, навчальних дисциплін, що викладаються, особливостей тих, хто навчається, можливостей матеріально-технічної і навчальної бази;
- обладнання спеціальних тренінгових залів і в цілому

інфраструктури тренінгу (окремі приміщення для групової роботи, всілякі полігони, навчальні центри, бази для виїзних тренінгових сесій тощо), забезпечення необхідними матеріалами для проведення тренінгів, друкарською продукцією тощо;

- зміна підходів і критеріїв у розподілі і обліку навчального навантаження викладачів-тренерів, які проводять тренінги, у зв'язку з підвищеним емоційним вигоранням, характерним для тренерської діяльності;

- підготовка кваліфікованих тренерів-викладачів та їх сертифікація;

- вирішення організаційних питань, зокрема, планування, визначення статусу тренінгових занять, тимчасового режиму їх проведення, а також чисельності груп, що проходять тренінг (з урахуванням загальноприйнятої норми – 15 учасників в одному тренінгу);

- проведення наукових досліджень з проблем ефективності використання і удосконалення психотренінгових технологій у відомчих навчальних закладах;

- використання сучасних інформаційних технологій під час підготовки, проведення і популяризації тренінгів.

Використання тренінгів у відомчих навчальних закладах передбачає проведення тренінгів не лише з тими, хто навчається, але і з тими, хто навчає. Оскільки праця викладача, незалежно від його наукового рівня, вимагає, з одного боку, професійної компетентності фахових знань та умінь. А з іншого боку – соціально-психологічної компетентності: знань у галузі психології особистості, колективу, спілкування, управління та уміння розуміти себе та інших.

Результати опитувань свідчать, що сучасний викладач повинен мати наступні особистісні якості: людяність – 40 %, емпатійність (інтерес і повага до студентів і курсантів) – 37 %, уміння зацікавити та привернути увагу – 35 %, толерантність – 19 %, демократичність – 16 %, терпимість – 10 %, безоціночне ставлення – 7 %, винахідливість – 6,4 % [46]. Така характеристика викладача в цілому співпадає з найбільш суттєвими освітньо-кваліфікаційними характеристиками викладача [201].

У сучасних умовах актуальною стає психологічна підготовка викладачів, яка дозволить їм творчо використовувати свої знання та досвід, допоможе розвинути у собі соціально значимі особистісні якості. Саме завдяки спеціальним психологічним тренінгам для викладачів можливо формувати у них ораторські здібності, психічну та емоційну врівноваженість, зацікавлене ставлення до своєї справи, доброзичливість, творче мислення, організованість та інші якості, які необхідні викладачу для ефективного виконання професійних обов'язків.

Підсумовуючи, необхідно відзначити, що ширше використання тренінгових технологій у навчально-виховному процесі навчальних закладів МВС України не означає спрощення і технократизацію підготовки фахівців, зведення її лише до тренування техніки виконання певних вправ, формування навичок і особистісного зростання. Було б не зовсім вірним стверджувати, що тренінгові технології можуть стати «універсальним засобом і методом» системи освіти МВС – вони мають і свої обмеження. Ці обмеження пов'язані, в першу чергу, з типом засвоєваних знань, особливо у вищій школі. Під час тренінгів ускладнене повноцінне засвоєння наукових знань і розгорнутих теоретичних моделей. Тому тренінгові технології повинні гармонійно бути включені у класичну систему професійної підготовки правоохоронців, що склалася з її високими результатами саме у сфері розвитку науково-теоретичного мислення курсантів і слухачів. В об'єднанні тренінгів з іншими ефективними методами навчання і виховання майбутніх працівників ОВС закладений значний потенціал підвищення їх рівня підготовки.

### **3.2. Психотренінгові методи в системі професійної підготовки працівників ОВС**

Після закінчення навчання у спеціалізованому навчальному закладі МВС процес підготовки працівників міліції не завершується. Впродовж усієї служби працівники ОВС удосконалюють свою професійну майстерність у системі безпере-

рвної професійної підготовки, в тому числі перепідготовки і підвищення кваліфікації, яка здійснюється в органах і підрозділах внутрішніх справ.

Професійна підготовка осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ розуміється як організований безперервний процес з оволодіння знаннями, спеціальними уміннями і навичками, необхідними для успішного виконання оперативно-службових завдань.

Порядок організації і проведення професійної підготовки особового складу в органах внутрішніх справ регламентований нормативно. Відповідно до наказу щодо організації системи професійної підготовки вона містить такі основні організаційні види навчання: первинна підготовка; підвищення кваліфікації; перепідготовка; стажування; службова підготовка; навчання в аспірантурі, ад'юнктурі, докторантурі; самостійна підготовка [153, 156].

У результаті систематичної професійної підготовки працівники міліції, крім комплексу юридичних і спеціальних знань, навичок і вмінь, також повинні:

- мати навички професійного спілкування з різними категоріями громадян;
- вміти в складних умовах, екстремальних ситуаціях, пов'язаних з виконанням обов'язків, приймати правильні управлінські рішення;
- вміти присікати протиправні дії, зокрема, із застосуванням фізичної сили, спеціальних засобів, із застосуванням і використанням вогнепальної зброї.

Показники професійної і службової підготовки обов'язково враховують під час атестацій, направлення працівників до навчальних закладів, просування по службі. Призначення працівників на посади, присвоєння чергових спеціальних звань проводять тільки після отримання ними позитивних результатів тестування зі службової підготовки.

Службова підготовка містить: функціональну підготовку; тактику дій особового складу у повсякденних та екстремальних ситуаціях; вогневу підготовку; фізичну підготовку; загально-профільну (медична підготовка, засоби зв'язку і спеціальна

техніка, цивільна оборона) підготовку. Також складовою професійної підготовки персоналу органів внутрішніх справ є психологічна підготовка. Формування професійної майстерності без психологічної підготовки матиме незавершений характер.

Основними формами занять є: семінари, практичні заняття, оперативні тренування, командно-штабні і тактико-спеціальні учення з управління силами і засобами в умовах ускладнення оперативної обстановки. У систему службової підготовки впроваджуються відеотелевізійні засоби навчання і можливості ЕОМ. Проте ще недостатньо використовуються у професійній підготовці психотренінгові методи, які, крім формування професійних і особистісних якостей і навичок працівників ОВС, можуть забезпечувати адаптацію персоналу до службової діяльності і відомчої культури, формування команд та оперативних і робочих груп, вирішення психогігієнічних, психопрофілактичних і багатьох інших завдань.

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

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

Застосування психотренінгових методів під час професійної підготовки персоналу ОВС, окрім загальноновизнаних та вже описаних у попередніх розділах унікальних можливостей тренінгових методів, сприятиме:

✓ розумінню працівниками ОВС того, чим обумовлена їх поведінка стосовно інших людей, чому люди поводяться саме так, а не інакше;

✓ навчанню працівників дійсно чути те, що говорять інші люди, не концентруючись на підготовці відповіді;

✓ створенню можливості для розуміння того, як діє група і які види групових процесів виникають за певних умов;

✓ зростанню толерантності до поведінки інших людей;

✓ створенню умов, у яких працівник може апробувати нові шляхи взаємодії з іншими і отримати зворотний зв'язок про те, наскільки вони ефективні.

У системі професійної підготовки з працівниками органів внутрішніх справ доцільним є застосування таких форм і напрямів тренінгових технологій як і у навчально-виховному процесі закладів освіти. Зокрема, це включення тренінгових процедур у заняття з фізичної, вогневої, тактико-спеціальної, функціональної та іншої підготовки. Крім цього, у межах професійно-психологічної підготовки доцільне проведення психологічних професійно та особистісно-орієнтованих тренінгів, наприклад, комунікативних, інтелектуальних, креативних, антистресових тощо. Один з варіантів програми тренінгу з професійно-психологічної підготовки працівників ОВС наводиться у другому томі. Дана програма може бути використана як під час навчання, зокрема, на курсах початкової підготовки, так і в системі загальної службової підготовки.

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

– формування у працівників ОВС професійно-психологічної готовності до виконання оперативно-службових завдань;

– розвиток професійних значущих пізнавальних якостей і психологічної орієнтованості в різних аспектах професійної діяльності;

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

- формування навичок рольової поведінки в різних ситуаціях оперативної-службової діяльності;
- формування психологічної стійкості у складних і екстремальних ситуаціях, навчання працівників прийомам саморегуляції і самоврядування;
- навчання працівників тактики, методам і прийомам забезпечення особистої безпеки в специфічних умовах професійної діяльності і в повсякденному житті;
- попередження і профілактика плинності кадрів, порушень службової дисципліни і законності, інших негативних проявів професійно-психологічної деформації;
- збереження психічного і фізичного здоров'я працівників ОВС, максимальне продовження їх професійного довголіття.

Якщо у навчальному закладі тренінги, що проводяться з курсантами і слухачами, все ж таки будуть деякою мірою академічними і відірваними від професійної діяльності, то тренінги у системі професійної підготовки персоналу ОВС будуть безпосередньо пов'язані з професійною реальністю. Тому для того, щоб результати тренінгів, які використовуються у професійній підготовці, з високою вірогідністю могли бути перенесені у практику і застосовані у ній, такі тренінги повинні відповідати наступним вимогам з організації, засобів і змісту:

- створення мінімальної різниці між професійною і тренінговою ситуацією за допомогою втілення всього наявного досвіду оперативної-службової діяльності у тренінговий процес;
- широка ілюстрація прикладами з практики різних тем, що розглядаються, вправ для відпрацювання навичок, групових дискусій та інших тренінгових процедур;
- навички, які тренуються, та ідеї, що передаються, не повинні входити у принципові суперечності з існуючими вимогами, що пред'являються до діяльності органів внутрішніх справ;
- інформація, яка пропонується працівникам ОВС під час тренінгів, повинна формулюватися так, щоб вони бачили і розуміли її реальне застосування;

- досягнення розуміння працівниками принципів положень тренінгу;
- сформовані під час тренінгу установки і відносини повинні відповідати професійно важливим умінням і навичкам;
- тренінгові програми повинні реалізовуватися для всіх структурних підрозділів і служб ОВС, що забезпечує цілісний характер змін, інтеграцію цілей різних підрозділів і зсув центру активності із зовні в середину системи органів внутрішніх справ;
- наявність багатоваріантних індивідуальних і групових уявлень про способи і форми використання ефектів тренінгу в майбутньому;
- наявність як чіткої тематики тренінгів, так і розгляду тем і ситуацій, що пропонуються працівниками ОВС, що дозволяє опрацьовувати найбільш значущі з погляду професіоналів проблеми;
- проведення досліджень ефекту використання тренінгу в системі професійної підготовки працівників ОВС (самозвіти учасників тренінгів, експертні оцінки організації їх професійної діяльності, психодіагностичні показники, аналіз результатів оперативно-службової діяльності тощо).

Окремим напрямом застосування психотренінгів у професійній підготовці працівників у практичних органах внутрішніх справ є проведення психодіагностичних тренінгів. Необхідно відзначити, що психодіагностичні можливості тренінгу дозволяють реалізовувати ряд завдань психологічного забезпечення професійної діяльності: відбір, підбір і розвиток персоналу ОВС; проведення атестацій; планування професійних кар'єр; визначення індивідуальних програм професійної підготовки; визначення оптимальної спеціалізації персоналу щодо завдань, які вирішуються; діагностика дезадаптаційних проявів і негативних емоційних станів у працівників.

Основою використання тренінгу або його елементів під час відбору і оцінки професійних і психологічних якостей кандидатів на заміщення певних посад є засоби моделювання специфічного для даної групи фахівців середовища і нормативні уявлення

відносно особливостей, які властиві успішному фахівцеві, а також процедури фіксації результатів діяльності претендентів у різних ситуаціях, що відображають специфіку діяльності.

Досвід діагностики подібного роду використовувався у практиці асесмент-центрів, що виникли у Німеччині за роки 1-ої світової війни [294], і ситуативного тестування, що отримало розвиток у США [312]. Згодом асесмент-центри широко розповсюдилися і в них переважно методами групового моделювання професійних ситуацій вирішувалися завдання відбору персоналу організацій, підбору кандидатів на підвищення, детальнішого ознайомлення претендентів з вимогами робочого місця, планування професійної кар'єри. Провідне місце у вирішенні цих завдань займають методи моделювання професійного середовища, які здійснювались у групах із залученням до оцінних процедур груп експертів. Стандартизовані сукупності моделей діяльності забезпечують ефективне прогнозування успішності претендентів у конкретному організаційному контексті [128].

Під час організації і проведення діагностичних тренінгів працівники ОВС, що беруть участь у таких тренінгах, повинні попереджатися про діагностичні цілі тренінгу, про ступінь конфіденційності результатів діагностики, при цьому керівництво не інформується щодо причин негативного прогнозу. У разі, коли в тренінгу вирішуються завдання підбору, ведучі тренінгу проводять необхідні консультації і співбесіди з посадовими особами, з якими у майбутньому належить взаємодіяти претендентові на посаду, для того, щоб врахувати їх особистісні і професійні особливості, побажання і очікування при прийнятті рішення. Деякі з працівників, на кого чекає функціональна взаємодія з претендентом, можуть включатися у тренінгову групу.

Спеціалізація персоналу за завданнями, які планується вирішувати, формування команд, оперативних і робочих груп можливе в межах тренінгу формування команди. При цьому тренер, зберігаючи свою активність як діагност, зосереджується на створенні умов, у яких можливі виразні прояви наявних у

групі синергічних явищ, спеціалізацій і обмежень.

В цілому, психотренінгові методи у системі професійної підготовки працівників ОВС є сполучною ланкою між теорією і практикою діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ. Завдяки феноменам тренінгу можливо значно поліпшити якість професійної підготовки персоналу ОВС, продовжити його професійне довголіття. У цьому ключі особливого значення набуває тренінгове супроводження підвищення кваліфікації і перепідготовки, як складових загальної професійної підготовки персоналу ОВС.

### **3.3. Психотренінгова підготовка як складова підвищення кваліфікації персоналу органів внутрішніх справ**

Ускладнення криміногенної ситуації, розповсюдження організованої злочинності, поява нових видів злочинів, використання кримінальними структурами досягнень науки і техніки пред'являють сьогодні до працівника органів внутрішніх справ підвищені вимоги як до професіонала високого класу. Для ефективної боротьби зі злочинністю вже недостатньо знань, отриманих у вищому навчальному закладі, необхідно постійно їх поповнювати і вдосконалювати. Крім цього, постійний особистісний розвиток і періодичне психічне оновлення – переусвідомлення сенсу життєвих і професійних орієнтацій – є обов'язковою умовою професійного довголіття працівника ОВС, його руху у ногу з часом.

Міжнародний і вітчизняний досвід адміністративно-правового регулювання просування працівників по службі свідчить, що критерієм успішної служби і кар'єри є постійне підвищення кваліфікації [185]. За даними ЮНЕСКО, у ХХІ столітті будь-яка сума знань застаріває за п'ять років. Здатність вчитися швидше за інших у наші дні є найважливішою конкурентною перевагою. Тому найважливішими організаційними видами навчання в системі професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ є систематичне підвищення кваліфі-

кації і перепідготовка персоналу.

Необхідність підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників ОВС закріплена у різних законодавчих актах. Так, у ст. 47 Закону України «Про освіту» визнано, що підвищення кваліфікації, як післядипломна освіта, покликане забезпечити поглиблення професійних знань, вмінь за спеціальністю, професією [60]. Право працівників на професійну підготовку і підвищення кваліфікації закріплено у ст. 2 Кодексу законів про працю України [78]. У свою чергу, згідно зі ст. 10 Закону України «Про державну службу», п. 2 Дисциплінарного статуту ОВС України, працівники ОВС, як державні службовці зобов'язані постійно підвищувати свою кваліфікацію [50; 61]. Для цього їм повинні бути створені відповідні умови. Результати навчання і підвищення кваліфікації є однією з підстав для просування по службі та присвоєння чергових спеціальних звань [61, ст. 29]. Тобто, це право і обов'язок виступають як елемент службово-трудового правовідношення. Іншими словами, підвищення кваліфікації є службово-трудовим обов'язком працівників ОВС [91].

Підвищення кваліфікації визначається як процес навчання керівників і різних фахівців в інститутах, на факультетах, у центрах і на курсах підвищення кваліфікації з метою оновлення і поповнення їх знань відповідно до вимог науково-технічного прогресу і завдань підвищення ефективності професійної діяльності.

Підвищення кваліфікації персоналу органів внутрішніх справ – це вид навчання, направлений на послідовне оволодіння новими знаннями, сучасними досягненнями науки і техніки та удосконалення професійної майстерності, поліпшення морально-ділових якостей працівників ОВС, а також використання позитивного досвіду в оперативно-службовій діяльності.

Перепідготовка здійснюється з метою отримання працівниками органів внутрішніх справ нової спеціальності або у разі їх переміщення на іншу роботу, виконання якої вимагає нових знань умінь і навичок.

Особливість підвищення кваліфікації і перепідготовки

полягає у необхідності не тільки навчати зрілих людей і фахівців, але і перенавчати їх, тобто здолати опір стереотипів, які раніше сформувалися. Під час підвищення кваліфікації працівників ОВС необхідно враховувати, що нові відомості не завжди добре сприймаються, навіть якщо вони підкріплені фактами успішного їх застосування на практиці. Життєвий досвід фахівця, що становить його професійне багатство, стає бар'єром на шляху до нового. Часто людина переконана, що нічого нового їй не повідомлять, тому інтерес до предмета навчання у неї не виникає і нова інформація не сприймається.

На сьогоднішній день у системі організації і проведення таких видів навчання, як перепідготовка і підвищення кваліфікації персоналу ОВС, існують певні проблеми, серед яких можна виділити такі:

1. Організація і проведення перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу ОВС у вузах МВС та спеціальних навчальних центрах здійснюється з відомою часткою формальності, не завжди відповідає реальним запитам і потребам практичної діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ.

2. Методика і форми проведення занять, як правило, шаблонні, застарілі і малоефективні, внаслідок цього коефіцієнт корисної дії від такого навчання мінімальний.

3. Працівники, яких направляють на перепідготовку і підвищення кваліфікації, часто у навчанні потреби не мають. Більшість з них – це випускники вищих навчальних закладів, які перебувають на посадах менше 3 років, або працівники пенсійного віку [38].

4. Керівники комплектуючих підрозділів не направляють на перепідготовку і підвищення кваліфікації необхідних працівників через неможливість їх заміни на робочому місці у зв'язку з обмеженістю кількості працівників відповідної кваліфікації. Крім цього, самі працівники не мають на це можливості, а іноді і бажання, у зв'язку з великими навантаженнями на роботі [38].

5. Матеріально-технічне оснащення більшості навчальних закладів та центрів, де здійснюється підвищення кваліфікації працівників ОВС, відстає від практичних органів, хоча наспра-

вді – повинно бути навпаки, інакше втрачається сенс навчання, особливо фахівців, діяльність і кваліфікація яких мають відповідати науково-технічному прогресу.

6. Незадовільним залишається матеріально-фінансове забезпечення працівників, які направляються на навчання, і в цілому недостатньо фінансуються курси підвищення кваліфікації і перепідготовки.

7. Навчальні установи не в повному обсязі забезпечуються інформаційними бюлетенями, статистичною звітністю та іншими відомчими аналітичними і нормативними документами, необхідними для проведення навчання працівників ОВС.

8. Підвищення кваліфікації іноді здійснюються за старими програмами, фахівцями, які не мають достатньої кваліфікації та досвіду роботи у відповідній галузі діяльності.

У цих умовах актуальною і своєчасною є кардинальна зміна системи підвищення кваліфікації і перепідготовки працівників органів внутрішніх справ України. Головною новацією у новій моделі післядипломного навчання персоналу ОВС повинне стати системне впровадження психологічних тренінгових технологій. Проведення тренінгів під час підвищення кваліфікації і перепідготовки працівників ОВС відповідає концепції безперервної освіти дорослих людей, специфіка якої визначається особливостями мотивації до навчання, наявністю у дорослих певної суми знань і життєвого досвіду.

Навчання дорослих принципово відрізняється від навчання дітей, з чого виходить, що учити їх треба по-іншому. Це підтверджується думкою професіоналів, філософськими положеннями, пов'язаними з людською психологією, а також зростаючою кількістю досліджень щодо навчання дорослих.

Одна з наймолодших наук стосовно освіти – андрогогіка (наука про освіту дорослих), дає нам наукове поняття дорослості. М.Т. Громкова у своїй книзі «Андрогогіка: теорія і практика навчання дорослих» зазначає, що дорослість буває трьох видів:

1. Біологічна дорослість – полягає у розумінні власної відповідальності за гармонію відносин себе як індивіда і навколишнього середовища, за здоров'я і життя, своє власне і

найближчого оточення.

2. Соціальна дорослість – у найзагальнішому вигляді слід розуміти як власну відповідальність за гармонію своїх особистих відносин із соціумом.

3. Духовна дорослість у буквальному розумінні означає – виріс дух [45].

С.І. Змеєв зводить цілі і функції освіти дорослих до задоволення потреб особистості, суспільства, економіки:

- особи – у самоудосконаленні;
- суспільства – у формуванні соціально активної особи, що адаптується до реалій життя;
- економіки – у підготовці компетентного, ефективного працівника, діяльність якого буде рентабельною у прямому та відносному значеннях [64].

Кінцевою метою освіти дорослих є формування особистості, яка активно, компетентно і ефективно бере участь в економічному, соціальному і особистому житті. Б.Г. Ананьєв характеризував розвиток особистості як суб'єкта діяльності у період «дорослості» і «зрілості», як фазу онтогенезу, коли людина живе найбільш продуктивним, творчим, професійним і соціально-активним життям [5].

Особистість дорослої людини має ряд специфічних особливостей: дорослі виразніше бачать себе як суб'єкт освітнього процесу, а не об'єкт; не дозволяють педагогам маніпулювати собою, більш суворо оцінюють свої взаємини з ними. Вони не можуть дозволити собі безрезультативного навчання, тому відбувається зсув акцентів з відповідальності за процес освіти на його кінцевий продукт.

На думку С.І. Змеєва, дорослим під час навчання властиві такі основні характеристики:

1. Усвідомлення себе самостійною, самокерованою особистістю.
2. Володіння запасом життєвого, професійного, соціального досвіду, який стає все більш важливим джерелом навчання самого працівника і його колег.
3. Прагнення за допомогою навчання вирішити свої

життєво важливі проблеми і досягти конкретних цілей.

4. Готовність до невідкладної реалізації отриманих знань, умінь, навичок і якостей.

5. Навчальна діяльність дорослого значною мірою обумовлена тимчасовими, просторовими, побутовими, професійними, соціальними чинниками [64].

Отже, навчання дорослих є складний процес набуття і вдосконалення знань і вмінь. Таке навчання необхідно проводити з урахуванням специфічних психологічних особливостей дорослого.

Практично всі програми і школи розвитку і навчання дорослих людей, що існують сьогодні у світі, як основний метод використовують тренінги. Так, відома міжнародна школа психологічного розвитку людей будь-якого віку, культури, віри, соціального стану і професії PRH (Personal and Human Relations) «Особистість і міжособистісні відносини» включає близько двадцяти навчальних тренінгових курсів, орієнтованих на глибинне пізнання людиною самої себе і активізацію її внутрішніх психічних ресурсів. Методологічною основою програми PRH стали дослідження А. Роше, проведені ще у 1965–1967 рр. [186]. Ці психопедагогічні дослідження були спрямовані на пошук відповідей на запитання про те, що потрібно зачепити у людині, щоб «запустити» і прискорити процес її зростання, відновити порядок і злагод у її внутрішньому світі, а також, як зробити доступним для будь-якої дорослої людини знання, необхідні їй для того, щоб повністю реалізувати себе. Таким чином, одним з ефективних способів саморозвитку людини є метод спрямованого самоаналізу, що дозволяє аналізувати і методично досліджувати відповідні психологічні реалії на матеріалі особистого досвіду. А враховуючи, що тренінг якраз є незвичайним засобом отримання особистого досвіду, саме за допомогою тренінгу можливо здійснювати самоаналіз і рухатися вперед, бо людині взагалі властиво не зупинятися на досягнутому.

Згідно з теорією «чотирьох циклів навчання дорослих»

Колбі до схеми психотренінгової підготовки підвищення кваліфікації і перепідготовки персоналу ОВС повинні бути включені такі послідовні елементи: постановка проблеми, актуалізація власного життєвого досвіду працівників ОВС і отримання нового досвіду за допомогою спеціальних прийомів і техніки; усвідомлення і обдумування цього досвіду з активізацією процесів переживання; інтерпретації у малих групах; розробка плану зміни соціальних і професійних установок, стереотипів і поведінки (рис. 3.2.) [185].



Рис. 3.2. Теорія «чотирьох циклів навчання дорослих» Колбі

Тренінги, які застосовуються у підвищенні кваліфікації і перепідготовці персоналу ОВС, неодмінно повинні відповідати завданням і вимогам використання тренінгових методів у системі професійної підготовки в органах внутрішніх справ, які наведені у попередньому підрозділі. Проте порядок організації проведення тренінгів і зміст самих тренінгових програм будуть дещо відрізнятися.

Перш за все, психологічні тренінги повинні бути нормативно закріплені і методично забезпечені у системі підвищення кваліфікації особового складу органів внутрішніх

справ. Як мінімум один раз на п'ять (три) років кожен працівник ОВС, крім навчання щодо удосконалення своєї професії (спеціалізації), повинен обов'язково проходити психопрофілактичний тренінг, що є універсальним синтезом професійного і особистісного зростання працівників ОВС. Безперервна тривалість таких тренінгів повинна бути 5–10 і більше днів з відривом працівників ОВС від виконання службових обов'язків. Можливі варіанти декількох тренінгових модулів, що проводяться з певними категоріями працівників ОВС періодично, наприклад, один раз на рік. У цих випадках досягається перевірка і застосування результатів тренінгу на практиці, з подальшим відпрацюванням необхідних професійних навичок і вмінь під час тренінгу, а також можливе коригування тренінгових програм.

Як вже наголошувалося у другому розділі, у високорозвинених країнах тренінгове супроводження підвищення кваліфікації працівників правоохоронних органів практикується вже більше десяти років. Для цього там створена ціла інфраструктура: мережа автономних тренінгових центрів; система підготовки тренерів і направлення поліцейських на тренінги; науково-методична розробка тренінгових програм тощо.

Міжнародний досвід на сьогодні вже використовується в органах внутрішніх справ України. Так, на базі Донецького юридичного інституту МВС України з 2003 року функціонує науково-дослідний центр психотренінгових технологій (далі Центр). На сьогодні це єдиний у силових структурах України науково-дослідний і навчально-практичний підрозділ з проведення соціально-психологічних тренінгів із різними категоріями працівників, а також підготовки тренерів-психологів. Головним завданням Центру є здійснення наукових досліджень, методичних розробок та практичне впровадження у діяльність органів внутрішніх справ новітніх тренінгових технологій.

Центр використовує у роботі сучасні вітчизняні і світові досягнення теорії і практики застосування тренінгів, співробітничав з поліціями країн Євросоюзу. Не дивлячись

на нетривалий період існування, науково-дослідний центр психотренінгових технологій достатньо відомий як в Україні, так і за її межами. Сьогодні у Центрі пройшли психотренінгове навчання сотні працівників органів внутрішніх справ та інших силових структур практично зі всіх регіонів України. Центр обладнаний сучасними технічними засобами, спеціальними комфортними меблями для якісного проведення тренінгів, необхідними навчальними і службовими приміщеннями. Матеріально-технічна база Центру постійно оновлюється і модернізується.

На фотографіях, які подаються далі, зображені окремі приміщення тренінгового центру, його працівники та проведення деяких тренінгових вправ.



Тренінговий зал № 1



Тренінговий зал № 2



Приміщення для проведення кави-брейк



Виконання вправи під час тренінгу «Комунікація – Стрес – Безпека»



Проведення тренінгу з представниками китайської поліції



Виконання тренінгової вправи викладачами ДЮІ



Перша група учасників тренінгу «Психологія ефективного керівника»



Працівники науково-дослідного центру психотренінгових технологій

На сьогодні у Центрі вивчено, проаналізовано і апробовано велику кількість теоретичного і практичного матеріалу щодо новітніх тренінгових методів. Це дозволило вийти на новий якісний рівень – готувати тренінгові програми для використання у різних галузях професійної діяльності.

Нами розроблені базові тренінгові програми Центру «Комунікація – Стрес – Безпека» (КСБ) і «Психологія ефективного керівника» (ПЕК), які на сьогодні пройшли достатню апробацію і науково-методичну експертизу. По суті, це універсальні психо-профілактичні програми, тривалі за часом (шість днів безперервно), призначені саме для впровадження у систему підвищення кваліфікації працівників ОВС.

Тренінгова програма «Комунікація – Стрес – Безпека» направлена на удосконалення психопрофілактичної роботи в орга-

нах внутрішніх справ, підвищення професійно-психологічної надійності персоналу, а також профілактику професійної деформації та інших негативних явищ серед працівників міліції [103; 108]. Проведення тренінгу КСБ передбачається в межах існуючої системи курсів підвищення кваліфікації і перепідготовки, які діють при навчальних закладах та управліннях МВС України в областях. Учасниками тренінгу можуть бути працівники практично всіх служб і підрозділів органів внутрішніх справ. Програма тренінгу КСБ може видозмінюватися залежно від специфіки професійної діяльності учасників тренінгу. Участь у тренінгу КСБ і його модернізованих програмах повинна бути обов'язковою для всіх працівників ОВС не менш ніж кожні п'ять років.

Тренінг «Психологія ефективного керівника» призначений для формування нової генерації міліційних керівників, що володіють сучасними методами управління людськими ресурсами, необхідними соціально-психологічними вміннями і навичками ефективного керівництва людьми, здатних сьогодні впроваджувати позитивні інновації і здійснювати реформи в діяльності міліції [23; 114].

Проведення тренінгів у системі перепідготовки і підвищення кваліфікації керівників органів і підрозділів внутрішніх справ особливо актуальне в умовах реформування міліції. Для системи управління в силових правоохоронних відомствах взагалі властивий досить високий опір інноваціям. Тому рекомендується проведення тренінгу ПЕК з керівниками органів і підрозділів внутрішніх справ всіх рівнів також не менше одного разу на 5 років. Обов'язкове проведення такого тренінгу з працівниками ОВС, які вперше призначаються на керівну посаду або переходять на вищий рівень управління.

Типові тренінгові програми «Комунікація – Стрес – Безпека» і «Психологія ефективного керівника», що рекомендуються для системного впровадження у професійне навчання працівників ОВС під час підвищення їх кваліфікації, детальніше викладені в другому томі монографії.

У межах перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу ОВС можливе використання не тільки комплексних універса-

льних програм типу КСБ або ПЕК. З метою підвищення ефективності діяльності окремих підрозділів і спеціальних груп, оздоровлення соціально-психологічного клімату в службових колективах, вирішення вузькопрофільних оперативно-службових завдань, які виникають, профілактики негативних проявів серед особового складу ОВС і для інших цілей рекомендується проводити нетривалі за часом, разові, ситуативні тренінги цільового призначення. Для цього у науково-дослідному центрі психотренінгових технологій розроблені і впроваджуються спеціальні тренінгові програми, які сприяють розвитку і вдосконаленню особистісних і професійних якостей працівників. Серед таких тренінгів: «Організація і координація роботи в команді» «Тренінг підвищення професійної мотивації персоналу», «Тренінг ефективної комунікації у професійній діяльності», «Антистресовий профілактичний тренінг» та інші. Спільно із фахівцями Київського національного університету внутрішніх справ С.В. Кушнар'ювим і О.В. Шаповаловим розроблений тренінг «Попередження і протидія корупції», спрямований на профілактику корупційних дій серед персоналу ОВС [96].

Також сьогодні в органах внутрішніх справ вже розповсюджене проведення одного з найбільш актуальних та методично розроблених тренінгів з питань профілактики ВІЛ / СНІДу, безпечної поведінки та прав людини у системі МВС України. Головною метою цих тренінгів є досягнення розуміння працівниками ОВС необхідності вибору безпечних форм поведінки з метою попередження зараження інфекціями та особливо ВІЛ, які передаються статевим шляхом [244]. Під час тренінгу розглядаються питання стосовно відпрацювання навичок небезпечної поведінки з попередження зараження на ВІЛ / СНІД, психологічних і емоційних реакцій пацієнтів із ВІЛ / СНІД, законодавства України з питань профілактики інфікування ВІЛ / СНІД, соціального захисту і допомоги людям, що живуть із ВІЛ / СНІД. Зазначені тренінги сьогодні активно проводяться в Одесі, Донецьку, Харкові, Луганську та інших регіонах України.

У сучасних умовах працівникам міліції доводиться виконувати службові завдання у різноманітних стресогенних умовах та

екстремальних ситуаціях, які характеризуються швидкоплинністю та небезпекою для життя і здоров'я. До таких ситуацій можна віднести виконання працівниками органів внутрішніх справ України міжнародних місій, спрямованих на підтримку або відновлення миру в різних країнах світу. Для підготовки працівників ОВС до служби у складі миротворчих підрозділів шляхом активізації прихованих можливостей людської психіки, фахівцями УМВС України в Кіровоградській області та Харківського національного університету внутрішніх справ запроваджено тренінг «Миротворець». Метою даного тренінгу є психологічна підготовка працівників ОВС до дій в умовах підвищеного ризику та створення індивідуально-психологічних передумов підтримки максимальної бойової ефективності кожного працівника під час виконання миротворчих місій [121].

Правоохоронні органи покликані виконувати різноманітні спеціальні завдання з протидії злочинності і тероризму, коли необхідно у короткий термін вирішувати проблему фізичної нейтралізації злочинців, які потенційно загрожують життю людей. Для цього будь-яка спецоперація сьогодні не обходиться без використання снайперських груп. С.Ю. Лебедевою та О.В. Тімченком у межах здійсненого ними дослідження з психологічного забезпечення професійної та функціональної надійності фахівців снайперських груп спеціальних підрозділів МВС України запропоновано комплексну методику професійно-психологічної підготовки фахівців снайперських груп. Складовою цієї методики є тренінгові заняття, завдяки яким стає можливим розширення «зони надійності» фахівців снайперських груп, практичне засвоєння ними навичок саморегуляції та включення психологічних механізмів ефективної групової взаємодії [99].

На жаль, деякі негативні явища, поширені сьогодні у суспільстві, наприклад, алкоголізм, наркоманія, ігроманія тощо не оминули органів внутрішніх справ. Доведено, що ці явища мають переважно психологічну природу і тому разом із медичними, соціально-економічними та правовими заходами для боротьби з цим соціальним лихом використовуються психологічні методи.

Для профілактики в органах внутрішніх справ алкоголізму, токсикоманії, різних форм наркозалежності пропонується проведення у системі професійної підготовки відповідних психотренінгів. Зокрема, перспективним у цьому напрямі вбачається поширення «Тренінгу навичок психопрофілактики залежностей від психоактивних речовин», розробленого Н.Г. Радченко [198].

У систему психотренінгового супроводження підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу органів внутрішніх справ необхідно включати спеціальні тренінгові програми соціальної взаємодії, які розраховані на широке коло працівників ОВС. Наприклад, тренінг із прав людини та захисту законних інтересів маргінальних груп, який покликаний сприяти гуманізації взаємодії правоохоронців із представниками різних національних меншин, непопулярних соціальних прошарків, не традиційних релігійних, сексуальних та інших угруповань тощо. В ОВС України є досвід проведення експериментальних тренінгів «Основи демократії. Права людини та їх захист за умов суспільної трансформації», який також можна включати у програми підвищення кваліфікації працівників міліції. Програмою даного тренінг-семінару передбачене ознайомлення із загальною концепцією дій правоохоронних органів у демократичному суспільстві, теоретичне та практичне опрацювання дій працівників міліції щодо дотримання прав та свобод громадян у сучасних умовах [165].

Таким чином, існуючі проблеми в організації і проведенні підвищення кваліфікації і перепідготовки працівників органів внутрішніх справ не забезпечують належного професійного рівня персоналу і негативно відбиваються на діяльності міліції. Повнішій реалізації потенціалу працівників ОВС та якісному поліпшенню правоохоронних послуг сприятиме впровадження у систему післявузівського навчання персоналу ОВС як комплексних, універсальних психопрофілактичних тренінгових програм, так і ситуативних цільових тренінгів.

Психологічні тренінги у системі професійної підготовки, а особливо підвищення кваліфікації і перепідготовки, закономірно витікають з концептуальних основ і чинників використання тренінгових технологій у роботі з персоналом ОВС, розкритих

у другому розділі, відповідають завданням реформування органів внутрішніх справ України, підвищення їх професійного рівня і якості роботи.

### **3.4. Організаційно-практичні проблеми впровадження психотренінгів**

*Одна з найбільш шкідливих наших помилок – псувати добру справу поганим втіленням її у життя.*

*У. Пенн*

Проблема впровадження психологічних тренінгів і їх результатів у професійне середовище належить до найбільш актуальних прикладних проблем практичної психології. Результативність тренінгових технологій, у тому числі і стійкість отриманих під час тренінгів змін у часі і широкому діапазоні ситуацій професійної діяльності, тісно пов'язана з проблемою ефективності тренінгів і узагальненими процедурами оцінки їх підсумків.

Як видно з попереднього підрозділу, в Україні сьогодні вже існує своєрідний банк методично розроблених і практично апробованих тренінгових програм, які можуть успішно впроваджуватись у різні форми і напрями підготовки кадрів для органів внутрішніх справ. Виникає закономірне запитання, скільки ж співробітників правоохоронних органів повинні пройти подібні тренінги, щоб якісно покращилась діяльність відомств правоохоронної сфери, і в суспільстві були відчутні результати реформування органів правопорядку?

Нашими дослідженнями, проведеними у різних навчальних та службових підрозділах ОВС, 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 персоналом. Найбільший ефект дасть участь у тренінгах керівників, а також найбільш досвідчених і значущих співробітників правоохоронних підрозділів. Істотно впливатимуть тренінги на характер і результати діяльності правоохоронних органів за умови участі у тренінгах більше половини персоналу.

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, сформуванати навички управління групою людей, ухвалення рішень і послабити вплив стереотипів, що обмежують прояв творчого потенціалу професіонала у будь-якій галузі діяльності [128].

У той же час на шляху системного впровадження психотренінгових технологій у діяльність органів внутрішніх справ на сьогодні виникає цілий ряд об'єктивних і суб'єктивних проблем. Нижче наводиться аналіз таких проблем і можливі шляхи їх вирішення.

1. Вкрай недостатня кількість спеціалізованих підрозділів (центрів), призначених безпосередньо розробляти і проводити тренінги з персоналом. Як вже наголошувалося, на сьогоднішній день у системі органів внутрішніх справ функціонує єдиний штатний підрозділ – науково-дослідний центр психотренінгових технологій ДЮОІ. При існуючому штаті (6 чоловік) Центр здатний максимально прийняти 500–600 учасників тренінгу на рік (за 6-ти денною програмою тренінгів КСБ або ПЕК). Для системи органів внутрішніх справ цього явно недостатньо. Тому необхідне формування широкої мережі тренінгових центрів, причому можливе створення подібних спеціалізованих підрозділів як при Центрах практичної психології УМВС України в областях, так і заснування не менше десяти крупних регіональних тренінгових центрів при вузах МВС України зі штатом від 10 до 15 осіб і відповідною навчально-матеріальною базою.

2. Відсутність нормативно-правової бази, що регламентує системне проведення тренінгів із персоналом. Сьогодні у МВС України існує ряд відомчих документів щодо організації психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності («Концепція психологічного забезпечення оперативно-службової дія-

льності органів і підрозділів внутрішніх справ України» від 1997 року, наказ МВС України від 2004 року «Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України» тощо), у яких разом з іншими методами роботи психологічним службам пропонується проведення тренінгів із персоналом. У той же час організаційно-нормативного механізму системного впровадження тренінгових технологій в ОВС поки немає і це, мабуть, головний чинник гальмування проведення тренінгів із широкими масами працівників міліції.

Для вирішення цієї проблеми необхідне внесення змін до «Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ», в наказ МВС «Про організацію професійної підготовки в органах внутрішніх справ» та інші нормативні документи, що регламентують проходження служби, підвищення кваліфікації і перепідготовку персоналу ОВС.

Суть цих змін повинна зводитись до визначення основних принципів, змісту, структури і періодичності обов'язкової психотренінгової підготовки персоналу, її ролі і місця у системі загальної професійної підготовки працівників міліції. Як уже зазначалося, доцільно забезпечити обов'язкове проходження всіма працівниками ОВС у межах підвищення кваліфікації такої універсальної тренінгової програми як «Комунікація – Стрес – Безпека» (надалі кожні п'ять років передбачається змінювати або модернізувати програму). Крім цього окремі тренінгові курси повинні проходити працівники міліції з метою формування спеціальних навичок і вмінь для вирішення різних професійних завдань.

3. Недостатнє матеріально-фінансове забезпечення. Сьогодні ринкова вартість консалтингових послуг, зокрема, з проведення навчальних і розвивальних тренінгів, достатньо висока. У розвинених країнах щорічно витрачаються мільярдні засоби на тренінгову підготовку персоналу. Ці витрати цілком окупаються, оскільки організації значно дешевше обходиться створення нормальних умов для продуктивної діяльності тих, що працюють, ніж компенсація додаткових витрат на навчання і перепідготовку новачків.

Що стосується органів внутрішніх справ, то внаслідок хронічно недостатнього їх фінансування в сучасних умовах не виключено, що саме проблема матеріально-фінансового забезпечення може стати каменем спотикання на шляху просування тренінгів у правоохоронну діяльність. Адже створення системи проведення тренінгів для персоналу вимагатиме чималих засобів, особливо спочатку, під час формування матеріально-технічної бази і кадрового потенціалу тренінгових підрозділів, організації їх роботи. У той же час, як свідчить світовий досвід, результати, отримані від тренінгової діяльності у правоохоронній сфері, будуть набагато вищі за пов'язані з цим витрати.

Існує багато можливостей щодо зниження або компенсації витрат на впровадження тренінгових технологій. Цьому, наприклад, може сприяти підготовка і використання відомчих фахівців-тренерів, скорочення термінів планового підвищення кваліфікації співробітників за їх фаховою спеціалізацією за рахунок застосування ефективніших методів навчання, грошові надходження від надання тренінговими центрами платних послуг населенню, організаціям і підприємствам різних форм власності. Можливе також залучення міжнародних організацій і фондів для впровадження тренінгових технологій у роботу з персоналом правоохоронних органів.

4. Недостатня кількість фундаментальних наукових і прикладних досліджень у галузі впровадження психотренінгових технологій. Не дивлячись на те, що останнім часом активізувалися прикладні наукові дослідження, у сфері правоохоронної діяльності залишаються не дослідженими наступні проблеми:

- виявлення і аналіз потреб у тренінговій діяльності;
- розробка і використання тренінгових програм із підготовки персоналу до застосування заходів силового впливу та дій в екстремальних умовах;
- використання тренінгових методів у профілактиці професійно-психологічної деформації персоналу правоохоронних органів;
- використання новітніх інформаційних технологій під час проведення тренінгів;

- попередження і профілактика емоційного вигорання тренера;
- психодіагностичне вимірювання особистісної та групової динаміки, як під час тренінгу, так і відстрочених результатів після нього;
- стандартизація і сертифікація тренінгових програм для ОВС, екологія тренінгу;
- оцінка ефективності і результатів виконаної тренінгової роботи тощо.

5. Відсутність налагодженого механізму забезпечення повноцінного перенесення результатів тренінгу у професійний контекст оперативно-службової діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ. Взагалі феномен перенесення результатів тренінгу в реальне життя можна визнати найбільш важливою характеристикою ефективності тренінгу, що проводиться з метою психологічного забезпечення професійної діяльності. Даний механізм перенесення результатів тренінгу має базуватися на методичному і практичному обґрунтуванні відповідності цілей кожного конкретного тренінгу і засобів, які застосовуються в ньому, запитам і характеристикам професійної діяльності ОВС, а також створенні необхідних умов для реалізації і вдосконалення отриманих у результаті тренінгу знань, навичок і вмінь. Механізм перенесення оцінюється мірою адекватності отриманих за допомогою тренінгу новоутворень у широкій сукупності організаційних і професійних вимог, тенденцій і традицій, а також характеристикою генералізованості ефекту тренінгу.

6. Консерватизм, інертність у реалізації позитивних нововведень. Найважливішими умовами реформування органів внутрішніх справ є готовність керівників структурних ланок до мобілізації всіх ресурсів і сил для досягнення мети, а також готовність персоналу до сприйняття нових ідей, цінностей, умов тощо. Нові підходи і процеси у правоохоронній галузі не завжди супроводжуються бажаним ефектом, часто це пов'язано з відношенням до змін самих працівників, окремих керівників.

На жаль, сьогодні існують різні організаційні, бюрократичні, кон'юнктурні та інші перешкоди, що гальмують інноваційні

процеси у правоохоронній сфері, зокрема, із впровадження тренінгових технологій.

Взагалі проблема реакції на зміни і нововведення у нашій країні стоїть і на сьогодні гостро, і зараз багато людей просто не вміють жити у швидкозмінному світі. Це безпосередньо стосується і органів правопорядку, де з приходом нових керівників відомств може відбуватися непослідовна зміна курсу інновацій і реформ.

У зв'язку з цим особливо важливим є проведення з керівним складом ОВС спеціальних тренінгів, які будуть формувати у них, крім новаторського і конструктивного відношення до служби, цілий комплекс ділових, професійних і психологічних якостей.

7. Недооцінка ефективності тренінгових методів більшістю працівників унаслідок відсутності особистого досвіду в даній галузі. Багато керівників і рядових працівників асоціюють психологічні тренінги з певним випробуванням, тестуванням і навіть іспитом, проходження якого якимсь чином може мати для них негативні наслідки. Так, іноді можуть виявлятися ознаки тренінгофобії – нез'ясовна боязнь тренінгів, прагнення відхилитися від участі у них. Як правило, ці ознаки зникають самі по собі після перших же днів участі в тренінгу.

8. Обмеження у здійсненні повноцінної тренінгової підготовки та інших заходів психологічного забезпечення діяльності працівників специфічних служб і підрозділів ОВС через високий ступінь закритості і засекреченості їх роботи. До таких підрозділів, наприклад, можна віднести службу оперативно-технічного забезпечення, внутрішньої безпеки та інші служби, діяльність працівників яких характеризується підвищеним рівнем емоційного вигорання. Внаслідок цього, саме у таких підрозділах останнім часом відмічається підвищений рівень плинності кадрів, суїцидів та інших негативних явищ. Для вирішення цієї проблеми пропонується готувати тренерів-психологів, які знайомі зі специфікою служби і мають відповідні допуски для проведення тренінгів із працівникам цих підрозділів.

9. Домінування силових, директивних методів у вирішенні проблем і суперечностей у роботі з персоналом. Органи правопо-

рядку, будучи елементом системи державного управління, повинні відповідати вимогам централізації, єдиноначальності, субординації, суворой дисципліни і регламентації діяльності. І, не дивлячись на те, що останнім часом більше уваги приділяється «людському чиннику», у практиці роботи з людьми у правоохоронних відомствах як і раніше основними методами залишаються заборони, обмеження, директивні розпорядження, різноманітні акції, у тому числі «чищення рядів» тощо. Тому з великим трудом приживаються такі демократичні і людино-орієнтовані методи навчання і розвитку персоналу як тренінги.

10. Відсутність в органах внутрішніх справ необхідної кількості фахівців – тренерів і нормативної регламентації їх роботи з урахуванням специфіки тренерської діяльності. Упровадження тренінгових технологій неможливе без загалу кваліфікованих тренерів-психологів. Проте на сьогоднішній день в Україні існує вакуум у сфері підготовки тренерів, здатних проводити тренінги у різних сферах функціонування суспільства, у тому числі і у правоохоронних органах.

Ця проблема вже сьогодні частково вирішується. Як наголошувалося вище, у науково-дослідному центрі психотренінгових технологій здійснюється підготовка відомчих тренерів за програмою тренінгу КСБ. Вже підготовлено декілька сотень тренерів-психологів практично для всіх регіонів України. Головне завдання полягає у тому, щоб ці люди мали можливість реально впроваджувати тренінги в роботу з персоналом, а їх особистісні, ділові, моральні і професійні якості відповідали вимогам і особливостям тренерської діяльності.

Як бачимо, існують певні проблеми і перешкоди на шляху просування тренінгів у системі МВС. Проте, виходячи з унікальних потенціалів тренінгів для зміни якісних характеристик персоналу ОВС та удосконалення діяльності міліції загалом, комплексне впровадження тренінгових технологій і пов'язані з цим витрати є вигіднішими як з економічної точки зору, так і з політичної, правової та соціальної. Підтвердженням цьому є світовий досвід. Тренінги виявляються сильнішими та більш ефективними ніж численні директивні заходи і методи примушення, заборони і

обмеження, оскільки мають пролонгований характер, є психологічно і етично виправдані. Застосування тренінгів – це закономірна і обумовлена часом принципово нова форма професіоналізації і гуманізації системи органів внутрішніх справ України.

Підсумовуючи розглянутий у даному розділі матеріал з питання використання психологічного тренінгу в системі підготовки кадрів для органів внутрішніх справ України, необхідно відзначити, що 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 працівників міліції. Розробка тренінгових методик, їх апробація і впровадження, на наш погляд, є перспективним напрямом подальших наукових досліджень у галузі вдосконалення навчально-виховної роботи в навчальних закладах і професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ.

Відчутний результат від тренінгових технологій можливий лише за умови їх системного впровадження в діяльність ОВС. Тобто найближчими роками через такі тренінги повинні пройти майже всі працівники міліції. Звичайно, така програма «тренінг у міліційні маси» потребує створення десятків регіональних тренінгових центрів, відповідного матеріально-технічного забезпечення, внесення змін до низки нормативних документів, які регламентують проходження служби, підвищення кваліфікації і перепідготовку працівників ОВС. Тому необхідне ухвалення комплексної цільової програми впровадження тренінгових технологій у процес підготовки кадрів для міліції і супроводження їх службової діяльності. У даній програмі доцільно визначити конкретні найближчі і перспективні заходи щодо системного застосування тренінгів у роботі з персоналом.

## ВИСНОВКИ

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 монографії аналіз попередніх дослідників, 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, працівників правоохоронних органів. Як свідчить світовий і вітчизняний досвід, саме заходи психологічного забезпечення дозволяють цілеспрямовано розкрити і розвинути здібності правоохоронців, 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 правоохоронних органів 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.

Разом з тим, слід зазначити, що до цього часу у науці та практиці не склалося чітких концептуальних положень щодо застосування інтерактивних форм і методів навчання та розвитку персоналу органів внутрішніх справ України. Саме тому практичне використання тренінгових технологій у роботі з персоналом ОВС має епізодичний, не системний, а лише презентаційний характер, і внаслідок цього невиправдано низький коефіцієнт корисної дії.

Проведене у цьому томі монографії дослідження зарубіжного досвіду та методологічних засад упровадження психотренінгових технологій у правоохоронну галузь, методик використання тренінгу у підготовці кадрів для міліції є спробою теоретичного обґрунтування доцільності, механізму та шляхів упровадження психологічного тренінгу у діяльність органів внутрішніх справ з метою підвищення їх ефективності в умовах інтеграції України в міжнародне співтовариство.

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 працівників міліції. При цьому помітний результат від тренінгових технологій можливий лише за умови їх *системного впровадження* у діяльність ОВС. 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 працівників ОВС.

Але на шляху просування тренінгів у системі МВС 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 міліції, удосконалення професійних та особистісних складових персоналу ОВС. Невипадково римський письменник і вчений Гай Пліній Старший на початку першого тисячоліття зазначав: «Багато справ вважалися неможливими, доки вони не були здійснені».

Бажаємо успіхів читачам і сподіваємось, що викладені у монографії наукові погляди та практичні рекомендації щодо впровадження тренінгів у діяльність органів внутрішніх справ будуть корисними для подальшої їх наукової та прикладної розробки і загалом сприятимуть гуманізації відносин у сфері правоохоронної діяльності.

## ЛІТЕРАТУРА

1. 1500 советов тренеру и менеджеру по персоналу / Под ред. Ф. Рэйса. – СПб.: Питер, 2003. – 320 с.
2. Абаев Н.В. Чань-буддизм и культура психической деятельности в средневековом Китае. – Новосибирск: Наука, 1983. – 125 с.
3. Александров Ю.В. Професійна деформація співробітників органів внутрішніх справ і шляхи її корекції: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.06 / Національний університет внутрішніх справ. – Х., 2004. – 20 с.
4. Альманах психологических тестов. – М.: КСП, 1995. – 400 с.
5. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды: В 2 т. – М.: Педагогика, 1980.
6. Андреева Г.М. Социальная психология. - М., 1994.
7. Андросюк В.Г., Казміренко Л.І., Медведєв В.С. Професійна психологія в органах внутрішніх справ. Загальна частина: Курс лекцій. – К.: УАВС, 1995. – 218 с.
8. Аникеева Н.П. Воспитание игрой. – М.: Просвещение, 1987. – 246 с.
9. Аристотель. О возникновении и уничтожении // Соч. В 4 т. – М.: Мысль, 1981. – С. 147, 379–417.
10. Артем'єв В.О. Стан страху та його роль у правоохоронній діяльності працівників ОВС: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.06 / Національний університет внутрішніх справ. – Х., 2004. – 20 с.
11. Арт-терапия в эпоху постмодерна / Под ред. А.И. Копытина. – СПб.: Речь, Семантика-С, 2002. – 224 с.
12. Асямов С.В., Пулатов Ю.С. Профессионально-психологический тренинг сотрудников органов внутренних дел. – Ташкент, 2002. – 158 с.
13. Бакли Р., Кэйпл Дж. Теория и практика тренинга. – СПб.: Питер, 2002. – 352 с.
14. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України: Підручник. - Харків: Ун-т внутр. справ, 1998. - 480 с.

15. Бандурка О.М., Соболев В.О. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ: Підручник. – Х.: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. – 340 с.

16. Барко В.І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід): Монографія. – К.: Ніка-Центр, 2003. – 448 с.

17. Барко В.І. Теоретико-психологічні засади управління персоналом органів внутрішніх справ: Автореф. дис... д-ра психол. наук: 19.00.06 / Національна академія внутрішніх справ України. – К., 2004. – 32 с.

18. Беляев Г.С., Лобзин В.С., Копылова И.А. Психогигиеническая саморегуляция. – Л., 1977. – 28 с.

19. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология взаимоотношений. Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы. – М.: Прогресс, 1988. – 400 с.

20. Берн Э. Трансактный анализ в группе. – М.: Лабиринт, 1994. – 74 с.

21. Берн Э. Трансакционный анализ и психотерапия. – Спб.: Братство, 1992. – 224 с.

22. Бесчастный В.Н. Работа с персоналом органов внутренних дел: Научно-практическое пособие. – Донецк: ДЮИ МВД при ДонНУ, 2005. – 324 с.

23. Бесчастный В.Н., Лефтеров В.А., Литвинова Г.А. Психология эффективного руководителя ОВД: Научно-практическое пособие. – Донецк: ДЮИ МВД при ДонНУ, 2005, 2005. – 206 с.

24. Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. О методах активной социально-психологической подготовки // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. – 1971. – №1. – С. 53–61

25. Большаков В.Ю. Психотренинг: Социодинамика, игры, упражнения. – СПб.: Социально-психологический Центр, 1996. – 172 с.

26. Большаков В.Ю. Эффективность тренинга: проблема измерения // Практическая психология. – 1999. – № 1. – С. 28.

27. Ван Вик Ю.Е. Действующие факторы групповой аналитической терапии: Пер. с нем // Журнал практической психологии и психоанализа. – 2001 – № 3. – С. 67–81.

28. Васильев В.Л. Юридическая психология. – СПб.: Питер,

2002. – 640 с.

29. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехника: Учебное пособие. – М.: Ось-89, 2000.

30. Вачков И.В., Дерябо С.Д. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе: Учебное пособие. – СПб.: Речь, 2004. – 272 с.

31. Викентьев И.Л. Консалтинговая фирма «ТРИЗ-ШАНС», 2004 // [www.triz-chance.ru/triz-chance.html](http://www.triz-chance.ru/triz-chance.html).

32. Вознесенская Е.Л. Арт-терапевтические технологии как инновационный тренинговый метод в правоохранительной сфере // Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, Донецьк, 27–28 травня 2005 р. У 2 ч. – Донецьк: ДЮІ МВС при ДонНУ, 2005. – Ч. 2. – С. 174–181.

33. Выготский Л.С. Педагогическая психология. – М.: Педагогика, 1991. – 480 с.

34. Гегель Г. Наука логики // Энциклопедия философских наук. В 3 т. – М., 1975. – Т. 1. – С. 336–338.

35. Геллерштейн С.Г. К вопросу о профессиональной типологии // Психотехника и психофизиология труда. – 1930. – Т. 3, вып. 6. – С. 489–502.

36. Геллерштейн С.Г. Проблемы психотехники на пороге II п'ятилітки // Советская психотехника. – 1932. – Т. 5, № 1–2. – С. 19–22.

37. Годфруа Ж. Что такое психология: Пер. с франц. В 2 т. – Т. 2. – М.: Мир, 1992. – 376 с.

38. Голубенко Є.Т. Проблеми та перспективи організації перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів внутрішніх справ // Вісник Університету внутрішніх справ, 1999. – № 8. – С. 144–152.

39. Горелов І.Ю. Дослідження взаємозв'язку тривожності курсантів внз МВС України з результатами їх стрільби із бойової зброї // Право і безпека. – 2005. – № 4/3. – С. 166–171.

40. Грабская И.А. Развитие стратегического мышления ме-

неджеря (методики деловых игр): Методические рекомендации. – К.: ВЗУУП, 1991. – 146 с.

41. Грановская Р.М. Интуиция и искусственный интеллект. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1991. – 268 с.

42. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб.: Питер, 2005. – 464 с.

43. Григорьева Г. Основы конструктивного общения. – М.: Совершенство, 1997. – 171 с.

44. Гриндер Д., Бэндлер Р. Из лягушек в принцы. – Воронеж: НПО «МОДЭК», 1993. – 208 с.

45. Громкова М.Т. Андрогогика: теория и практика образования взрослых: Уч. пособие. – М.: Юнити-Дана, 2005. – 496 с.

46. Давиденко Н.В., Петухова І.О. Доцільність тренінгових технологій у галузевому вищому навчальному закладі // Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, Донецьк, 27–28 травня 2005 р. У 2 ч. – Донецьк: ДЮІ МВС при ДонНУ, 2005. – Ч. 1. – С. 41–47.

47. Дарвин Ч. Происхождение человека и половой отбор. – СПб., 1887.

48. Дерябо С.Д. Образовательная среда: 8 материалов к педсовету для директора школы. – Черногородка: ЦКФЛ РАО, 2000.

49. Дидерихс-Пешке В. Групповой процесс и групповые феномены в ходе групповой аналитической работы // Журнал практической психологии и психоанализа. – 2001. – № 3.

50. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України, затверджений Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 29 липня 1991 року № 1368-хІІ.

51. Добрынин В.В. Основы научного управления предприятиями и учреждениями. – Л.: Сеятель, 1926. – 336 с.

52. Доповідна записка «Про вивчення, узагальнення та впровадження передового досвіду УМВС України в Донецькій області та Донецького інституту внутрішніх справ щодо організації та проведення тренінгових занять, спрямованих на підвищення психологічної готовності особового складу до впевнених

дій в складних, екстремальних ситуаціях». Вих. ДРП МВС України від 11.06.02 №6/2–2289.

53. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. – Одесса: Орион, 1990.

54. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. – СПб.: Питер, 2003. – 400 с.

55. Емельянов Ю.Н., Кузьмин Е.С. Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга: Учебное пособие. – Л., 1983. – 103 с.

56. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1985. – 167 с..

57. Жуков Ю.М. Коммуникативный тренинг. – М.: Гардарики, 2004.

58. Забезпечення особистої безпеки працівників органів внутрішніх справ при виконанні службових обов'язків: Науково-практичні рекомендації / Г.О. Юхновець, В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко та ін. / Під ред. М.І. Ануфрієва, Я.Ю. Кондратьєва. – К.: Національна академія внутрішніх справ України, 1999. – 72 с.

59. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. – СПб.: Речь; М.: Смысл, 2002. – 80 с.

60. Закон України «Про освіту // Відомості Верховної Ради (ВВР) – 1991. – № 34.

61. Закон України «Про державну службу» // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 1993. – № 52.

62. Запорожцева Г.Є. Психологічний аналіз професійної діяльності дільничного інспектора міліції та визначальні умови її удосконалення: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.06 / Національна академія внутрішніх справ України. – К., 1999. – 17 с.

63. Захаров В.П., Хрящева Н.Ю. Социально-психологический тренинг: Уч. пособие. – Л.: ЛГУ, 1989. – 43 с.

64. Змеев С.И. Основы андрогогики: Уч. пособие для вузов. – М.: Флинт, Наука, 1999. – 250 с.

65. Іванова О.В. Соціально-психологічна адаптація курсантів у вищому закладі освіти МВС як етап професійного становлення майбутніх співробітників пенітенціарної системи: Авто-

реф. дис... канд. психол. наук: 19.00.06 / Національна академія внутрішніх справ України. – К., 1999. – 16 с.

66. Игры: обучение, тренинг, досуг / Под ред. В.В. Петрушинского. – М.: Новая школа, 1994.

67. Ігри дорослих. Інтерактивні методи навчання / Упорядник Л. Галіцина. – К.: Ред. загальнопед. газ., 2005. – 128 с.

68. Ірхін Ю.Б. Психологічні засади професійного відбору кандидатів на керівні посади в органах внутрішніх справ України: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.06 / Київський національний університет внутрішніх справ. – К., 2006. – 18 с.

69. История философии / Под ред. А.Н. Александрова. В 2 т. – М., 1940–1941.

70. Казмиренко Л.І. Психологічна готовність до дії // Міліція України. – 1998. – № 7–8. – С. 10.

71. Кант И. Соч. – Т. 3. – М., 1974.

72. Келли Г., Армстронг Р. Тренинг принятия решений. – СПб.: Питер, 2001. – 224 с.

73. Киппер Д. Клинические ролевые игры. – М.: Независимая фирма «Класс», 1993. – 219 с.

74. Кириленко В.М., Попов А.А. Значення комплексних рольових ігор у формуванні правових знань, навичок та інших особистих характеристик базових структурних елементів правосвідомості курсантів вищих навчальних закладів освіти МВС // Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, Донецьк, 27–28 травня 2005 р. У 2-х ч. Донецьк: ДЮІ МВС при ДонНУ, 2005. – Ч.1 – С. 53–57.

75. Кларин М.В. Инновации в обучении: Метафоры и модели. – М.: Наука, 1997. – 108 с.

76. Ковалев Г.А. Основные направления использования методов активного социального обучения в странах запада // Психологический журнал. – 1989. – № 1. – Т. 10. – С. 127–136.

77. Ковальчук М.А., Петровская Л.А. Проблема группового тренинга в зарубежной психологии // Вопросы психологии. –

1982. – № 2. – С. 140–146.

78. Кодекс Законів про Працю України // ВВР. – 1971. – Додаток до № 50.

79. Козлов Н. Лучшие психологические игры и упражнения. – Екатеринбург: АРД ЛТД, 1997. – 144 с.

80. Коноплева И.Н. Личностная составляющая психологической готовности сотрудников милиции и ее изменение в процессе тренинга. Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук: 19.00.06 / Ростовский юридический институт. – Ростов-на-Дону, 2005. – 164 с.

81. Концепція психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ України. Затверджена рішенням Колегії МВС України від 03.02.97 р. № 2 КМ/2.

82. Концепція психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ України. – Затверджена наказом МВС України від 05.04.2002, № 334.

83. Копытин А.И. Основы арт-терапии. – СПб.: Лань, 1999. – 256 с.

84. Кори Дж., Кори М., Колланэн П., Рассел Дж. М. Техники групповой психотерапии. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.

85. Корнєв О.М. Професійно-психологічна підготовка працівників підрозділів швидкого реагування міліції України: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.06 / Національна академія внутрішніх справ України МВС України. – К., 2001. – 18 с.

86. Корніяка О. Комунікативна гра як засіб становлення і розвитку спілкування підлітка / Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – № 2. – С. 12–23.

87. Костина Л.М. Методы диагностики тревожности. – СПб.: Речь, 2002. – 198 с.

88. Кочюнас Р. Психотерапевтические группы: Теория и практика. – М.: Академический проект, 2002. – С. 44–45.

89. Кочюнас Р. Психологическое консультирование и групповая психотерапия. – 3-е изд. – М.: Академический Проект; Трикста, 2004. – 464 с.

90. Ксенофонтова Е.Г. Уровни развития саморегуляции ли-

чности: Критерии ее определения: Автореф. дис... канд. психол. наук. – М., 1988. – 15 с.

91. Кузніченко О.Б. Деякі аспекти підвищення кваліфікації працівників ОВС в рамках професійної підготовки // Матеріали науково-практичної конференції «Актуальні проблеми управління персоналом органів внутрішніх справ України». – Х.: НУВС, 2002. – С. 171–176.

92. Кукушкин М. Тренинговая индустрия: для и вместо тренингов мечтать! Бест-тренинг, 2004 г. // <http://www.best-training.ru>.

93. Куликов В.Н. Проблема психологического воздействия в мировой науке // Психология: итоги и перспективы: Тезисы докладов научно-практической конференции 28–31 октября 1996. – С. 29–31.

94. Курко М.Н. Система забезпечення психологічної надійності персоналу, організація та проведення психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ України // Матеріали науково-практичної конференції «Актуальні проблеми управління персоналом органів внутрішніх справ України». – Х.: НУВС, 2002. – С. 17–24.

95. Куфлієвський А.С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигоряння» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.09 / Університет цивільного захисту. – Х., 2006. – 20 с.

96. Кушнар'ов С.В., Шаповалов О.В., Лефтеров В.О. Психотренінгові технології профілактики корупційної поведінки серед працівників органів і підрозділів внутрішніх справ: Навчально-методичний посібник / Під ред. В.М. Бесчастного. – Донецьк: ДЮІ МВС при ДонНУ, 2005. – 80 с.

97. Лебедев В.И. Личность в экстремальных условиях. – М.: Политиздат, 1989. – 303 с.

98. Лебедева Н.М., Палей А.И. Балинтовские группы для ведущих психологический тренинг. – СПб.: Речь, 1995. – 32 с.

99. Лебедева С.Ю., Тімченко О.В. Психологічне забезпечення професійної та функціональної надійності фахівців снайперських груп спеціальних підрозділів МВС України: Моногра-

фія. – Х.: ХНАДУ, 2005. – 326 с.

100. Левин К. Разрешение социальных конфликтов: Пер. с англ. – СПб.: Речь, 2000.

101. Лейбниц Г. Избранные философские сочинения. – М., 1908. – 346 с.

102. Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО). – М.: Смысл, 1992. – 16 с.

103. Лефтеров В.О., Тімченко О.В. Психологічні детермінанти загибелі та поранень працівників органів внутрішніх справ: Монографія. – Донецьк: ДІВС МВС України, 2002. – 324 с.

104. Лефтеров В.О. Використання тренінгових технологій у процесі виховання майбутніх правоохоронців // Матеріали науково-практичної конференція «Проблеми виховної роботи з персоналом органів внутрішніх справ». – Х.: НУВС, 2002. – С. 78–84.

105. Лефтеров В.О. Соціально-психологічні аспекти гуманізації роботи з персоналом органів внутрішніх справ // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності: Збірник наукових праць. – Донецьк: ДІВС, 2003. – № 1. – С. 88–95.

106. Лефтеров В.О. Управління конфліктами в роботі з персоналом органів внутрішніх справ // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності: Збірник наукових праць. – Донецьк: ДІВС, 2003. – № 3. – С. 34–41.

107. Лефтеров В.О., Монастирський В.М. Тренінг як форма професійного навчання працівників ОВС і курсантів вищих навчальних закладів МВС України // Теорія та досвід застосування тренінгових технологій у практичній психології: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції / За ред. Л.І. Мороз. – К.: КІВС, 2003. – С. 101–106.

108. Лефтеров В.А. Типовая программа тренинга «Коммуникация – Стресс – Безопасность» (методико-технологический алгоритм). – Донецк: ДЮИ МВД Украины, 2004. – 48 с.

109. Лефтеров В.А., Литвинова Г.А., Ковальчишина Н.И., Кошкин И.А. Методико-практические рекомендации по организации и проведению тренинга «Коммуникация – Стресс – Безопасность» (в помощь тренерам-психологам тренинга КСБ). – Донецк: Типография ДИВД, 2004. – 72 с.

110. Лефтеров В.О. Психотренінги як ефективна форма забезпечення професійної надійності персоналу ОВС (за досвідом роботи Центру впровадження психотренінгових технологій) // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – Х.: НУВС, 2004. – Випуск № 28. – С. 371–374.

111. Лефтеров В.А. Проблемы внедрения психотренинговых технологий в правоохранительную деятельность // Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, Донецьк, 27–28 травня 2005 р. У 2-х ч. – Донецьк: ДЮІ МВС при ДонНУ, 2005. – Ч. 1. – С. 35–45.

112. Лефтеров В.О. К вопросу об эффективности использования психологических тренингов в правоохранительной деятельности // Право і безпека. – 2005. – № 4/3. – С. 186–189.

113. Лефтеров В.О. Психопрофілактичні тренінги як ефективна форма забезпечення психологічної надійності персоналу ОВС // Створення системи забезпечення психологічної та психофізіологічної надійності персоналу. Організація та проведення психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ України: Матеріали III Всеукраїнського науково-методичного постійно діючого семінару // Заг. ред. М.В. Джиги, С.І. Яковенка. – К.: КЮІ МВС України, 2005. – С. 24–29.

114. Лефтеров В.О. Формування психолого-управлінської компетенції керівників органів внутрішніх справ // Наукові записки Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України / За ред. академіка С.Д. Максименка. – К.: Главник, 2005. – Вип. 26 в 4-х томах. – Т. 2 – С. 460–463.

115. Лефтеров В.О. Моніторинг ефективності психологічних тренінгів для працівників органів внутрішніх справ // Актуальні проблеми юридичної психології: Тези доповідей Всеукраїнської наук.-практ. конф. (Київ, 29–30 вересня 2006 р.) / Ред. кол.: Є.М. Мойсеєв, В.М. Дзюба, О.М. Джужа та ін. – К.: Київський нац. ун-т внутр. справ, 2006. – С. 98–100.

116. Лефтеров В.О. Основные задачи и направления использования психотренингов в органах внутренних дел // Психоло-

гічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, Донецьк, 26–27 травня 2006 року. – Донецьк: ДЮІ ЛДУВС, 2006. – С. 27–34.

117. Ли Д. Практика групового тренінга. – СПб.: Питер, 2002. – 224 с.

118. Лившиць Б.Р., Снегир А.Г., Снегир М.А. Психотренінгова система «Школа виживання» // Наукові записки Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України / За ред. академіка С.Д. Максименка. – К.: Главник, 2005. – Вип. 26, в 4-х томах. Т. 2. – С. 488–493.

119. Ликсон Ч. Конфликт: семь шагов к миру. – СПб.: Питер, 1997. – 158 с.

120. Литвинова Г.А. Международный опыт использования тренинговых технологий в деятельности полиции // Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, Донецьк, 27–28 травня 2005 р. У 2-х ч. – Ч. 1. – Донецьк: ДЮІ МВС при ДонНУ, 2005. – С. 62–68.

121. Літвінова Т.Р., Добридень А.О., Коваль Ж.О. Тренінг «Миротворець»: досвід практичної підготовки персоналу до дій в екстремальних умовах // Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, Донецьк, 27–28 травня 2005 р. У 2-х ч. – Донецьк: ДЮІ МВС при ДонНУ, 2005. – Ч.1. – С. 129–136.

122. Логачов М.Г. Психологічна підготовка особового складу спеціальних підрозділів ОВС до дій в екстремальних ситуаціях: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.06 / Університет внутрішніх справ. – Х., 2001. – 16 с.

123. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1984. – 444 с.

124. Майерс Д. Социальная психология: Пер. с англ. – СПб.:

Питер, 1996.

125. Максименко С.Д. Теорія і практика психолого-педагогічного дослідження. – К.: НДП, 1990. – 240 с.

126. Максименко Ю.Б., Матвеев Г.П. Основы теории вероятностей и математической статистики для психологов. – Донецк: Юго-Восток, 2001. – 122 с.

127. Макшанов С.И. Психология тренинга в профессиональной деятельности: Дис... докт. психол. наук: 19.00.03 – Спб.: Санкт-Петербургский государственный университет, 1998. – 305 с.

128. Макшанов С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика: Монография. – СПб.: Образование, 1997. – 238 с.

129. Макшанов С.И., Хрящева Н.Ю. Психогимнастика в тренинге. – Спб.: Каталог, 1993. - Ч. 1, 2.

130. Мансуров Р.М., Польшин А.К. Использование методики психофизиологического контура с обратной связью в сложных видах операторской деятельности // Проблемы инженерной психологии: Материалы VII Всесоюзной конференции по инженерной психологии. – Л., 1990. - С. 112.

131. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг. – М.: Совершенство, 1998.

132. Маслоу А. Самоактуализирующаяся личность // Психология личности. / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтера, А.А. Пузыря. – М.: Политиздат, 1985.

133. Матеюк О.А. Професійний психологічний вплив військового керівника на підлеглих в особливих умовах діяльності: Монографія. – Хмельницький: Видавництво Хмельницької академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького, 2006. – 347 с.

134. Матюхіна Н.П. Поліція Великобританії: сучасні тенденції розвитку та управління: Монографія / За заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. О.М. Бандурки. – Х.: Консул, 2001. – 131 с.

135. Матюхіна Н.П. Управління соціально-психологічним кліматом в колективах органів та підрозділів внутрішніх справ // Матеріали науково-практичної конференції «Актуальні проблеми управління персоналом органів внутрішніх справ України». – Х.: Видавництво Національного університету внутрішніх справ, 2002. – С. 212–217.

136. Медведєв В.С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти): Монографія. – К.: Національна академія внутрішніх справ України, 1996. – 192 с.

137. Ментс М.В. Эффективный тренинг с помощью ролевых игр. – СПб.: Питер, 2001. – 208 с.

138. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг: Учеб. пособие для вузов / Ю.М. Жуков, А.К. Ерофеев, С.А. Липатов и др.; Под ред. Ю.М. Жукова. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 256 с.

139. Миккин Х., Эрме И. Измерение эффекта видеотренинга методом Люшера // Педагогический процесс и формирование социального образа жизни: Тезисы. – Таллин: ТПедИ, 1981. - С. 33–36.

140. Миккин Х. Возможности видеотренинга при подготовке руководителей и специалистов к общению в международных трудовых коллективах // Методы исследования, диагностики и развития международных трудовых коллективов. – М., 1986. – С. 111–127.

141. Милграм С. Эксперимент в социальной психологии. – СПб.: Питер, 2000.

142. Минин И.В. Социально-психологический тренинг спортсменов в предстартовом состоянии: Дисс. канд. психол. наук. – СПб., 1995. – 15 с.

143. Мілютіна К. Комунікативно-діяльнісні ігри // Психолог. – 2002. – № 7. – С. 10–24.

144. Морено Дж. Театр спонтанности: Пер. с англ. / Под общ. ред. Б.Й. Хасана. – Красноярск, 1993.

145. Морено Я. Психодрама. – М.: Апрель Пресс, ЭКСМО-Пресс, 2001.

146. Мороз Л.І. Основи професійно-психологічного тренінгу: Навч. посібник. – К.: Паливода А.В., 2004. – 130 с.

147. Мороз Л.І. Теоретичні засади та організація психологічного тренінгу в органах внутрішніх справ. – К.: Паливода А.В., 2005. – 236 с.

148. Мороз Л.І., Яковенко С.І. Використання сучасних ін-

формаційних технологій у професійно-психологічному тренінгу // Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку: Матеріали міжн. наук.-практ. конф., Донецьк, 27–28 травня 2005 р. У 2-х ч. – Донецьк: ДЮО МВС при ДонНУ, 2005. – Ч. 1. – С. 21–28.

149. Мороз Л.І., Ірхін Ю.Б., Левенець О.В. Стратегія профілактики злочинності неповнолітніх: Посібник для тренерів. – К.: Паливода А.В., 2006. – 216 с.

150. Мороз Л.І., Яковенко С.І. Оцінка результативності комунікативного тренінгу // Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку: Матеріали міжнар. наук.-практ. конф., Донецьк, 26–27 травня 2006 р. – Донецьк: ДЮО ЛДУВС, 2006. – С. 90–95.

151. Мясищев В.Н. Психология отношений. – М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1995.

152. Назаров О.О. Динаміка первинної психологічної адаптації до умов навчання та служби в навчальних закладах МВС України: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Університет внутрішніх справ. – Х., 2000. – 18 с.

153. Наказ МВС України від 25.11.2003 № 1444 «Про організацію професійної підготовки з рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ».

154. Наказ МВС України від 28.07.2004 № 842 «Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України».

155. Наказ МВС України від 26.05.2005 № 385 «Про затвердження комплексної програми удосконалення бойової та психологічної підготовки особового складу органів та підрозділів внутрішніх справ України».

156. Наказ МВС України від 14.11.2006 № 1112 «Про внесення змін і доповнень до наказу МВС України від 25.11.2003 № 1444 «Про організацію професійної підготовки з рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ».

157. Некоторые рекомендации полицейским по поддержанию

зрительного контакту в конфліктних ситуаціях // Борьба с преступностью за рубежом (по материалам зарубежной печати): Ежемесячный информационный бюллетень. – М., 1999. – № 8. – С. 21–23.

158. Никандров В.В. Антитренинг или контуры нравственных и теретических основ психологического тренинга. – СПб.: Речь, 2003.

159. Никитин Б.П. Развивающие игры. – 2-е изд. – М.: Педагогика, 1985. – 120 с.

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

161. Оганесян Н.Т. Методы активного социально-психологического обучения: тренинги, дискуссии, игры.– М.: Осъ-89, 2002. – 176 с.

162. Овчарова Р.В. Справочная книга школьного психолога. – М.: Просвещение, 1996. – 352 с.

163. Оніщенко Н.В. Організаційно-правові та індивідуально-психологічні умови ефективності професійної діяльності працівників слідчих підрозділів МВС України: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.06 / Харківський національний університет внутрішніх справ. – Х., 2006. – 19 с.

164. Организация подготовки кадров для служб безопасности и правопорядка стран Азии // Борьба с преступностью за рубежом (по материалам зарубежной печати). Ежемесячный информационный бюллетень. –1999. – № 6. – С. 17–20.

165. Основи демократії: Навч. посібник для студентів вищ. навч. закладів / Авт. колектив: М. Бессонова, О. Бірюков, С. Бондарук та ін.; За заг. ред. А. Колодій; М-во освіти і науки України, Ін-т вищої освіти АПН України, Укр.-канад. проект «Демократична освіта», Інститут вищої освіти. – К.: Ай Бі, 2002. – 684 с.

166. Павлов И.П. Полн. собр. соч. – Т. II. Кн. 2. – М.; Л., 1951.

167. Панок В., Титаренко Т., Чепелева Н. Основи практичної психології: Підручник. – К., 1999. – 478 с.

168. Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент: Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала: Учебное пособие. – СПб.: Знание, 2003. – 234 с.

169. Перлз Ф., Гудмен П., Хефферлин Р. Практикум по гештальттерапии. – СПб.: Речь, 1995. – 445 с.

170. Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.

171. Петровская Л.А. Теоретические и методические вопросы социально-психологического тренинга. – М.: Изд-во МГУ. 1982. – 168 с.

172. Петрушин С.В. Психологический тренинг в многочисленной группе. – М.: Академический проект, 2002.

173. Платонов К.К. Психология летного труда. – М.: Воениздат, 1960. – 350 с.

174. Платонов К.К. Психологические вопросы теории тренажеров // Вопросы психологии. – 1961. – №4. – С. 18–32.

175. Платонов К.К. Основные вопросы наземной тренировки при летном обучении. История советской психологии труда: Тексты. – М.: Изд-во МГУ, 1983.

176. Поволоцький О.В. Професіоналізм міліції України: сучасний стан та нові вимоги // Вісник Національного університету внутрішніх справ. Випуск 28. – Х., 2004. – С. 396–405.

177. Положение о службе психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности органов и подразделений внутренних дел Украины, утверждено приказом МВД Украины от 28.06.1997 № 423.

178. Попова Г.В. Макаренко П.В. Социально-психологический тренинг как средство повышения профессиональной коммуникативной компетентности специалистов правоохранительной деятельности // Комуникативна компетентність правників і їх зв'язки з громадськістю / За заг. ред. Токарської А.С.: Збірник наукових статей. – Львів, 2003. – С. 95–98.

179. Попова Г.В. Перспективні напрямки застосування тренінгу в системі підготовки фахівців правоохоронної сфери // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції 22 листопада 2003 «Теорія та досвід застосування тренінгових техноло-

гій у практичній психології» – К.: КІВС, 2003. – С.85–90.

180. Попова Г.В. Лозова С.Н. Технологія побудови тренінгової програми «Професійна комунікація слідчого (на прикладі проведення очної ставки) та результати її застосування в учбовому процесі // Право і безпека. – 2005. – № 4/2 – С. 190–195.

181. Попова Г.В., Лозовая С.Н. Особенности проведения СПТ в условиях вуза системы МВД // Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, Донецьк, 27–28 травня 2005 р. У 2-х ч. – Донецьк: ДЮОІ МВС при ДонНУ, 2005. – Ч. 2. – С. 3–9.

182. Попов В.Е. Психологическая реабилитация военнослужащих после экстремальных воздействий: Автореф. дисс... канд. психол. наук: 19.00.01 / Гуманитарная академия ВС РФ. – М., 1992. – 25 с.

183. Потапчук Є.М. Соціально-психологічні основи збереження психічного здоров'я військовослужбовців: Автореф. дис... докт. психол. наук: 19.00.09 / Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 2004. – 32 с.

184. Потапова В.Д. Функціональна система психологічних механізмів інтуїтивно-почуттєвого відображення. – Донецьк: Юго-восток, 2005. – 334 с.

185. Права человека. Формирование толерантного отношения милиции к маргинальным группам населения // Пособие тренеров / Составители: Л.И. Мороз и С.И. Яковенко. – К.: Паливода А.В., 2001.

186. Практикум по экспериментальной и прикладной психологии / Под ред. А.А. Крылова. – СПб.: Питер, 1990. – 560 с.

187. Практикум по социально-психологическому тренингу / Под ред. Б.Д. Парыгин. – СПб.: Питер, 1994.

188. Практикум по арт-терапии // Под ред. А.И.Копытина. – СПб.: Питер, 2000. – 448 с.

189. Прутченков А.С. Тренинг личностного роста. – М.: Творческая педагогика, 1993.

190. Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н.Я. Хрящевой. – СПб.: Ювента, 1999. – 222 с.
191. Психологическая энциклопедия. / Под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2006. – 1096 с.
192. Психологические проблемы деятельности в особых условиях / Отв. ред. Ломов Б.Ф., Забродин Ю.М. – М.: Наука, 1985. – 232 с.
193. Психологический тренинг с подростками / Под редакцией Л.Ф. Анн. – СПб.: Питер, 2003. – 271 с.
194. Психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел в экстремальных условиях: Методическое пособие. – М.: ЦШКП МВД России, 2001.
195. Психология труда: Пер. со словацкого / Под ред. К.К. Платонова. – М.: Профиздат, 1979. – 316 с.
196. Психологічні чинники розвиваючого навчання в різних освітніх системах: Посібник / за заг. ред. академіка С.Д. Максименка / Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2000. – 272 с.
197. Психотерапевтическая энциклопедия / Под. ред. Карварсарого Б.Д., СПб.: Питер Ком, 1998. – 752 с.
198. Радченко Н.Г. Формування навичок психопрофілактики залежностей від психоактивних речовин: Навч.-метод. посібник. – К.: Національна академія внутрішніх справ України, 2003. – 236 с.
199. Рай Л. Развитие навыков тренинга. – СПб.: Питер, 2002. – 208 с.
200. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: Учебное пособие. – Самара: БАХРАХ-М, 2003. – 672 с.
201. Романова Е.С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004, – 464 с.
202. Росовецкий А. Лошадью ходи! Как не ошибиться при выборе бизнес-консультанта // Контракты. – 2004. – №42. – С.40–41.
203. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.:

Питер Ком, 1999. – 720 с.

204. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика. – М.: Прогресс, 1993. – 368 с.

205. Савкин А.Д., Данилова М.А. Коучинг по-русски: смелость желать. – СПб.: Речь, 2003. – 112 с.

206. Самоукина Н.В. Игры в которые играют... – М.: Просвещение, 1995. – 160 с.

207. Сафін О.Д. Психологія управлінської діяльності командира: Навч. посібник. – Хмельницький: Академія ПВУ, 1997. – 149 с.

208. Серета Н.А. Система моделирования ситуаций задержания правонарушителей в учебном процессе как способ обеспечения безопасности жизнедеятельности работника ОВД // Вісник УніВС. – 1999. – № 8. – С. 220–224.

209. Сидоренко Е.В. Психодраматический и недирективный подходы к групповой работе с людьми. – СПб.: Речь, 1992. – 72 с.

210. Сидоренко Е.В., Хрящева Н.Ю. Тренинг в практической подготовке психологов // Актуальные проблемы психологической теории и практики / Под ред. А.А. Крылова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1995. – С. 99–106.

211. Смирнов Б.А. Психология деятельности в экстремальных условиях. – Х., 2006. – 276 с.

212. Соколов В.О., Московец В.І., Лапшина В.Л. та ін. Психологічне та соціологічне забезпечення роботи з персоналом: Збірник методичних рекомендацій. – Х.: НУВС, 2002. – 282 с.

213. Собчик Л.Н. Диагностика межличностных отношений. Модифицированный вариант интерперсональной диагностики Т. Лири: Метод. руководство. – М., 1990.

214. Собчик Л.Н. Модифицированный восьмицветовой тест Люшера: МЦВ – метод цветowych выборов. – СПб.: Речь, 2002. – 112 с.

215. Советский энциклопедический словарь. – М.: Советская Энциклопедия, 1987. – 1600 с.

216. Соловьев В.С. Лекции по истории философии // Философский журнал. – 1989. – № 6. – С. 88–89, С. 97–98.

217. Соціологічне забезпечення діяльності органів внутрі-

шніх справ: навч.-практ. посібник / О.М. Бандурка, В.О. Соколов, І.П. Рущенко, О.Н. Ярмиш. – Х.: Університет, 1996. – 35 с.

218. Спасенников В.В. Анализ и проектирование групповой деятельности в прикладных психологических исследованиях. – М.: Институт психологии РАН, 1992.

219. Спенсер Г. Основы психологии. – СПб., 1869.

220. Спенсер Г. Автобиография. – Ч. 2. – СПб., 1914.

221. Стаун С. Управленческий тренинг. – СПб.: Питер, 2002. – 256 с.

222. Ситников А.П. Акмеологический тренинг: Теория. Методика. Психотехнологии. – М.: Технологическая школа бизнеса, 1990.

223. Стимсон Н. Подготовка и представление тренинговых материалов. – СПб.: Питер, 2002. – 160 с.

224. Столяренко А.М. Психологическая подготовка личного состава органов внутренних дел: Учебное пособие. – М.: Академия МВД СССР, 1987.

225. Столяренко Л.Д. Основы психологии. Практикум. – Р.-на-Д.: Феникс, 2000. – 576 с.

226. Суходольский Г.В., Мансуров Р.М. К проблеме эффективности и надежности человека-оператора // Проблемы общей, социальной и инженерной психологии. – М., 1968. – Вып. 2. – С. – 23-28.

227. Сухомлинський В.О. Як виховати справжню людину // Вибр. тв. В 5-ти т. – К.: Радянська школа, 1976. – Т. 2. – 348 с.

228. Теличкін О.О. Особливості психологічної адаптації працівників поліції до умов служби в миротворчій місії ООН: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Університет внутрішніх справ. – Х., 1998. – 18 с.

229. Теория и практика аутогенной тренировки / Под ред. В.С. Лобзина. – Л.: Речь, 1980. – 154 с.

230. Теорія та досвід застосування тренінгових технологій у практичній психології: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Київ, 22 листопада 2003 р. / За наук. ред. Л. І. Мороз. – К.: КІВС, 2003. – 260 с.

231. Терлецкая Л. Основы моделирования ролевой игры в

тренинге партнерского общения / Психолог-вкладка. – 2003. – № 37. – С. 2–3.

232. Тімченко О.В. Синдром посттравматичних стресових порушень: концептуалізація, діагностика, корекція та прогнозування: Монографія. – Харків: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. – 268 с.

233. Тімченко О.В. Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція): Автореф. дис... д-ра психол. наук: 19.00.06. – Х.: НУВС, 2003. – 35 с.

234. Торгонская Л.И., Матлинг И.О. Построение команды в организации // Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, Донецьк, 26–27 травня 2006 року. – Донецьк: ДЮОІ ЛДУВС, 2006. – С. 322–328.

235. Тур Р. За мир і злагоду. Соціально-психологічний тренінг для педагогів // Психолог. – 2003. – № 36. – С. 2–7.

236. Узнадзе Д.Н. Основные положения теории установки. – Тбилиси, 1961. – С. 34–87.

237. Услуги по организации бизнес-тренингов в России: Аналитический справочник. – М.: КОНСЭКО, 1998. – 18 с..

238. Ухтомский А.А. Собр. соч. – Л., 1950. - Т. 1. – С. 125.

239. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2005. – 490 с.

240. Филонов Л.Б. Тренинги делового общения сотрудников органов внутренних дел с различными категориями граждан / Ассоциация «Профессиональное образование»; Научно-методический центр юридической и психолого-педагогической подготовки «Инновация». – М.: АПО, 1992. – 77 с.

241. Фопель К. Энергия паузы. Психологические игры и упражнения: Практическое пособие: Пер. с нем. – М.: Генезис, 2002. – 240 с.

242. Фопель К. Психологические группы. Рабочие материа-

лы для ведущего: Практическое пособие: Пер. с нем. – 4-е изд. – М.: Генезис, 2004. – 256 с.

243. Форверг М., Альберг Т. Характеристика социально-психологического тренинга поведения // Психологический журнал. – 1984. – № 4. – С. 57–65.

244. Формування безпечної поведінки у військовослужбовців та співробітників правоохоронних органів України: Навч.-методич. посібник / Укладачі: О.В. Бойко, М.А. Коваль, Е.С. Литвиненко – К.: ВЦ «День печати», 2006. – 218 с.

245. Фрейд З. Психология бессознательного. – М.: Просвещение, 1989. – 456 с.

246. Фрейд З. Введение в психоанализ. – М.: Наука, 1989. – 426 с.

247. Фрейд З. Психоаналитические этюды. – Минск: Беларусь, 1991. – 604 с.

248. Фромм А. Популярная педагогика. – М.: Педагогика, 1986. – 268 с.

249. Хрящева Н.Ю., Макшанов С.И. Тренинг креативности: основания, задачи, содержание // Б.Г. Ананьев и ленинградская школа в развитии современной психологии: Тезисы научно-практической конференции 5–6 декабря 1995 года. – СПб. – С. 110–111.

250. Хрящева Н.Ю., Яковлев В.И. Возможности социально-психологического тренинга при решении задачи развития личности руководителя // Конструктивная психология – новое направление развития психологической науки и практики. Тезисы докладов и сообщений на 1-й научно-практической конференции. – Красноярск, 1989. – С. 124–128.

251. Цзен Н.В., Пахомов Ю.В. Психотренинг: игры и упражнения. – М.: Наука, 1988.

252. Цукерман Г.А. Мастеров Б.М. Психология саморазвития. – М.: Интерпракс, 1995.

253. Черкашин А. І. Формування емоційної стійкості фахівця пожежної охорони до впливу стрес-факторів підвищеної інтенсивності: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Університет внутрішніх справ. – Х., 1995. – 24 с.

254. Чуфаровский Ю.Ф. Юридическая психология. – М.: Право и Закон, 1997. – 352 с.

255. Шаповалов О.В. Особиста безпека – категорія службова // Іменем Закону. – 1998. – № 13.

256. Швалб Ю.М. Целеполагающее сознание (психологические модели исследования). – К.: Миллениум, 2003. – 152 с.

257. Швалб Ю.М. Задачный подход к построению учебного тренинга в ВУЗе // Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, Донецьк, 27–28 травня 2005 р: у 2-х ч. – Донецьк: ДЮІ МВС при ДонНУ, 2005. – Ч. 2. – С. 12–19.

258. Шевченко О.М. Напрямки та засоби забезпечення професійної захищеності практичних психологів ОВС України: Автореф. дис... канд. психол наук: 19.00.06 / Національна академія внутрішніх справ України МВС України. – К., 2006. – 21 с.

259. Шиллер Ф. Письма об эстетическом воспитании человека. Собр. соч. В 7 т. – Т. 6. – М.: Художественная литература, 1957.

260. Шкурко Т. А. Динамика отношений личности в процессе танцевально-экспрессивного тренинга: Дисс... канд. психол. наук. – Ростов н/Дону, 1997.

261. Шульц Д.П., Шульц С.Э. Психология и работа. Серия: психология бизнеса: Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2003.

262. Щедровицкий Г.П. Организационно-деятельностная игра как новая форма организации и метод развития коллективной мыследеятельности // Избранные труды. – М.: Школа культурной политики, 1995. – С. 115–142.

263. Эльконин Д.Б. Психология игры. – М.: Педагогика, 1978. – 304 с.

264. Этические стандарты для психолога. Мадрид. Испания. 1987 // Вопросы психологии. – 1990. – №5. – С. 158–162.

265. Этический Кодекс Ассоциации Тренинга и Психотерапии // Вестник Ассоциации Тренинга и Психотерапии. – 1995. – № 1. – С. 23–46.

266. Юнг К.Г. Тэвистокские лекции. Аналитическая психология: ее теория и практика. – К.: Синто, 1995.

267. Яковенко С.І. Теорія і практика психологічної допомоги потерпілим від катастроф (на прикладі постчорнобильської ситуації): Автореф. дис... д-ра психол. наук. – К., 1998 – 34 с.

268. Ялом. Теорія и практика групповой психотерапии – СПб.: Питер, 2000. – 640 с.

269. Ярошевский М.Г. История психологии. От античности до середины XX века: Учебное пособие для выпускников учебных заведений. – 2-е изд. – М.: Академия, 1997. – 416 с.

270. Яценко Т.С. Социально-психологическое обучение в подготовке учителей. – К. – 1987.

271. Яценко Т.С. Психологічні основи групової психокорекції. – К.: Либідь, 1996.

272. Яценко Т.С., Гришин В.В., Семилет Н.В. Результативность активного социально-психологического обучения // Вопросы психологии межличностного познания и общения. – Краснодар, 1985. – С. 176–385.

273. Alberti R.T. & Emmsons. M.L. Your Perfect Right: A guide to assertive behavior. – Calif.: Impact, 1974.

274. Altmann / Berndt Grundlagen kooperativer Führung: Verlag Belecke/Schmidt–Römhild. – Lübek, 1992.

275. American Psychiatric Association. Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. - Washington, DC: American Psychiatric Association, 1994.

276. Argelander H. Gruppenprozesse. Wege zur Anwendung der Psychoanalyse in Behandlung, Lehre und Forschung. Reinbek (Rowohlt), 1972.

277. Argyris C. In defence of laboratory education // Training Directors Journal. – V.17. - №.10. – 1963. – P. 21–30.

278. Bernstein P. Eigh theoretical approaches in dance-movement trerapy. – Dubuque, Iowa: Kendall / Hunt, 1979.

279. Bernstein P., & Bernstein L. A conceptualization of group dance–movement trerapy as a ritual process // American Dance Trerapy Association Proceedings Monograph № 3, 1973. – P. 120–132.

280. Bestschastnyj V., Lefterov V., Litwinowa G. Trainingsmethodik bei Kommunikation, Stress und Sicherheit im Dienste der ukrainischen Miliz // Eurojournal pro management. – 2005. – № 1. – S. 56–57.
281. Bion W. R. Erfahrungen in Gruppen. – Stuttgart (Klett), 1971.
282. Bion W.R. A Theory of Thinking // Int. Journ. – 1962. – P. 43, 306–310.
283. Blum M., Naylor J. Industrial Psychology. - New-York, 1968.
284. Brien G.E., Plooj D. Comparison of programmed and crosscultural training upon attitudes and knowledge // Journal of Applied Psychology. – 1997. – № 62. – P. 499–505.
285. Buckley R., Caple G. The Theory and Practice of Training, 4th edn, Kogan Page, 2000.
286. Burke Vonald J. Work-family Stress, Conflict, Coping, and Burnout in Police Officers // Stress Medicine. – Vol. 9. - 1993. – P. 171–180.
287. Campbell C.P. Training Course/Program Evaluation: Principles and Practices // Journal of European Industrial Training. – 1998. – Vol 22. – № 8. - P. 323–344, P. 336.
288. Cenin M. Podstawy teoretyczne stosownych metod treningu psychologicznego // Acta Bratisl. Pr. Psychol. – 1990. – № 22. – C. 35–64.
289. Clegg B. Training Plus: Revitalizing your training, Kogan Page, 2000.
290. Critical incidents in Policing // Revised. Ed. J.T. Reese, J.M. Horn.– Washington, 1991. – 389 p.
291. Dacey J.S., Ripple R.E. The facilitation in problem solving find verbal creativity by exposure to programmed instruction // Psychology in the schools. – 1967. – №3 – P. 240–246.
292. Elliott Michael L., Bingham Ronald D., Nielsen Swen C., Warner Paul D. Marital Intimacy and Satisfaction as a Support System for Coping with Police Officers Stress // Journal of Police Science and Administration. – Volume 14, № 1. –

1986. – P.40–44.

293. Ezriel H., Übertragung und psychoanalytische Deutung in der Einzel-und Gruppenpsychotherapie. – 1960. – Psyche 14, 476–523.

294. Fiedler F.E. & Mahar. L. The effectiveness of contingency model training: A review of the validation of Leader Match. // *Personnel Psychology*. – 1979. – №32. – P. 45–62.

295. Foulkes S.H. Gruppenanalytische Psychotherapie, Kindler, Munchen, 1974.

296. Führungskräftetraining: Verlag Fortbildungsinstitut der Bayerischen Polizei. – Ainring, 2002.

297. Garavan T.N. Training, Development, Education and Learning: Different or Same? // *Journal of European Industrial Training*. – 1997. – Vol 21. – № 2. – P. 39–50.

298. Gewalt gegen Polizeibeamte // *Blickpunkt. Magazin der Bayerischen Bereitschaftspolizei*. – 2000. – № 6. – S. 10–11.

299. Gibb J.K. Meaning of small group experienced New Perspective on Encounter Groups. S.-Fr., 1972. – P. 1–12.

300. Goldstein J. L. Training: Program development and evaluation. – Monterey, Calif: Brooks \ Cole, 1974.

301. Greene J. Evaluating Planned Change Strategies in Modern Law Enforcement: Implementing Community-Based Policing // Brodeur J.P. – 1998. – P. 146.

302. Gudjonsson, G., Adlam, R.A. A stressful lot // *Police Review*. 14 October. – 1981. – P. 18–24.

303. Havelock N.G., Havelock M.C. Training for change agents. Institute for Social Research, University of Michigan, Ann, Arber, 1973.

304. *International Police Review*. – 1998. – № 10. – P. 46–48.

305. Johnson C. – *Police*. – 1999. – №14. – P. 11.

306. Kirkpatrick D.L. Tehniques for evaluating training programs // *Journal of the American Society of Training Directors*. – 1959. – P. – 13, 21–26.

307. Klein S., Astrachan B. Learning in groups – a comparison of study and T-group // *J. of Appl. Beh. Science*. – 1971. – V. 7. – P. 659–683.

308. Krause, R. Allgemeine psychoanalytische Krankheitslehre, Modelle, Band 2, Kohlhammer, Stuttgart, Berlin, Köln. – 1998.

309. Kris E. Psychoanalysis and the study of creative imagination. In Ruitenbeek, H.m.(ed.), The creative imagination. - Chicago: Quadrangle Books, 1965. – P. 23–46.

310. Kutter, P. Gibt es typische Verläufe in der psychoanalytischen Gruppenpsychotherapie?, Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik 22, 1–8, Vandenhoeck & Ruprecht, 1986.

311. Lahninger P.L. Präsentieren – moderieren: Ökotoxia Verlag, Salzburg, 1998.

312. Lakin M. Interpersonal encounter: Theory and practice in sensitivity training. – New-York, 1972.

313. Latham G.P. & Saari L.M. Application of social learning theory to training supervisors through behavioral modeling // Journal of Applied Psychology. – 1979.

314. Lefterow V., Timtschenko A., Litwinowa G. Traumatisierung im taglichen Dienst bei der ukrainischen Miliz: psychologische Ursachen und Prophylaktik. // Eurojournal pro management. – 2001. – № 1\2 – S. 38–39.

315. Lewin K. Resolving Social Conflict – New-York, 1948.

316. Miller L. Psychological factors in occupational safety and health: beyond simple models of stress. – Wellington, 1993. – P. 5.

317. Moreno J.L. Psychodrama. Vol. 1. – New-York: Beacon House, 1953.

318. Muff Albin. Erfahrungslernen unter freiem Himmel. Erlebnispädagogik und Outdoor Training als konstruktive Lernprojekte // Blickpunkt. – Magazin der Bayerischen Bereitschaftspolizei. – 2001. – № 1. – S. 10–12.

319. Naumburg M. Dynamically oriented art therapy: Its principles and practices. – New-York: Grune & Stratton, 1966.

320. Pines M. Group Analysis and Healing. Group Analysis. – 1989. P. 417–429.

321. Polizeiausbildung professionell und praxisnah // Blickpunkt. Magazin der Bayerischen Bereitschaftspolizei. –

2001. – № 1. – S. 5.

322. Rogers C. Clientcentered therapy. – Boston, 1965.

323. Rogers C. Toward a more humanistic science of the person // J. Human. Psychol. – 1985. – 25 (4).

324. Rozen E. Dance in psychotherapy. – New-York: Columbia University Press, 1974.

325. Salter A. Conditioned reflex therapy. – New-York, 1973.

326. Slavson, S. Personality qualifications of a group psychotherapist // International Journal of Group Psychotherapy. – 1962. – №12. – P. 411–420.

327. Smith B.B. (Ed.). Training in small groups. – L., 1973.

328. Survival training (Search and Rescue). AFR 64–4. US AIR FORCE. – 1985.

329. Tod im Dienst. Projekttag bei der 2. BPH E. // Blickpunkt. – Magazin der Bayerischen Bereitschaftspolizei, 2000. – № 6. – S. 13.

330. Trum Hansjörg. 25 Jahre Zentraler Psychologischer Dienst der Bayerischen Polizei // Bayerns Polizei. – 2000. – № 4 – S. 21–22.

331. Tuckman B., Kutter P. (Hg.) Methoden und Theorien der Gruppenpsychotherapie in psychoanalytischer und tiefenpsychologischer Perspektive, Frommholz, Stuttgart, 1984.

332. Ullrich Günthe, Wolfram Sperber. Handbuch für Kommunikations – und Verhaltenstreiner: psychologische und organisatorische Durchführung von Training Seminaren. – 2. verb. Aufl. – München; Basel: E. Reinhardt, 1995. – 285 s.

333. Wexley K.N., Latham G.P. Developing and training human resources in an organization. – Santa Monica, Calif.: Goodyear Publishing, 1980.

334. Wolpe J. Psychotherapy by reciprocal inhibition. – Stanford: Stanford University Press, 1958.

335. Wundt W.B. Elements of folk psychology: Outlines of a psychological history of the development of mankind. – London: Alien & Unwin, 1916.

Наукове видання

*Лефтеров Василь Олександрович*

**Психологічні тренінгові технології в організа-  
нах внутрішніх справ**

*Монографія*

*Том I*

*Методологія психотренінгу та його використання у професійно-  
психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних  
видах діяльності*

Коректор О.С. Грицай

Здано до складання 07.03.2008. Підписано до друку 21.04.2008.  
Формат 60x84/16. Папір офсетний. Гарнітура Times. Друк RISO.  
Фіз. друк. арк. 15,12. Умовн. друк. арк. 14,06. Обл. вид. арк. 14,51.  
Тираж 500 прим. Замовлення № 127.

---

Відділ організації наукової роботи  
Донецького юридичного інституту ЛДУВС  
83054, м. Донецьк, вул. Засядька, 13  
Тел.: (0622) 57-38-51

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру  
суб'єкта видавничої справи ДК № 2236 від 06.07.2005.