



Лефтеров В.А.

ТИПОВАЯ ПРОГРАММА ТРЕНИНГА
«КОММУНИКАЦИЯ - СТРЕСС -
БЕЗОПАСНОСТЬ»
(методико-технологический алгоритм)

Донецк 2004

УДК 159.9.018

ББК 88.53

Лефтеров В.А. Типовая программа тренинга «Коммуникация-Стресс-Безопасность» (методико-технологический алгоритм). - Донецк.: Типография ДИВД, 2004. – 37 с.

Представлены методико-технологические аспекты, алгоритм и принципы проведения с работниками органов внутренних дел тренинга «Коммуникация-Стресс-Безопасность» (тренинга КСБ), направленного на формирование у работников психологической устойчивости в экстремальных ситуациях, навыков коммуникации и безопасного поведения, противостояния стрессам, а также на комплексное решение многих профессиональных и психологических проблем, возникающих у них в ходе служебной деятельности.

Тренинг КСБ является принципиально новой формой психологического обеспечения профессиональной подготовки и переподготовки специалистов для органов внутренних дел Украины, открывающей эффективные способы и возможности повышения результативности деятельности работников милиции, предупреждения их физического и психического травматизма, а также отражает общую тенденцию гуманизации отношений в сфере правоохранительной деятельности.

В программе даются конкретные методические и практические рекомендации тренерам-психологам для проведения тренинга КСБ в органах и подразделениях внутренних дел

Рецензенты:

Максименко Ю.Б., ректор Донецкого института психологии и предпринимательства, доктор психологических наук, профессор.

Тимченко А.В., доцент кафедры прикладной психологии Национального университета внутренних дел МВД Украины (г. Харьков), доктор психологических наук, доцент.

ВВЕДЕНИЕ

Служебная деятельность работников милиции сопряжена с высоким уровнем физического и психоэмоционального напряжения, необходимостью адекватного реагирования в обстановке дефицита времени и витальной угрозы. По статистическим данным МВД Украины, за период с 1992 по 2000 годы при выполнении служебных обязанностей в среднем гибнет 70-80 работников милиции, и получают ранение от 400 до 500 работников ежегодно.

В условиях демократизации украинского государства, гуманизации всей системы общественных отношений, актуализируется проблема психических и физических потерь среди личного состава органов внутренних дел при исполнении служебных обязанностей. В связи с этим, крайне необходимым для эффективного противодействия преступности в современных условиях, реформирования системы Министерства внутренних дел Украины является поиск новых путей психопрофилактики и обеспечения личной безопасности работников милиции.

Перспективным направлением повышения эффективности деятельности органов внутренних дел, снижения уровня служебного травматизма, профилактики различных негативных явлений среди работников ОВД - является внедрение в практику психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности органов и подразделений внутренних дел Украины **прединцидентного менеджмента** – как системы формирования навыков стрессоустойчивости, физической и психической неуязвимости работников ОВД в опасных ситуациях служебной деятельности, предупреждения и устранения причин гибели и ранений работников, центральное место в которой занимают психологические технологии. Одной из таких технологий является проведение с работниками ОВД специальных социально-психологических тренингов прединцидентной и профилактической направленности.

Значительный опыт проведения таких тренингов имеется за рубежом. Так, в полиции США нашел распространение тренинг вербальных и невербальных форм коммуникаций. Основу тренинга составляет получение полицейскими вербальных и невербальных навыков общения, посредством которых можно предотвратить силовые действия при разрешении конфликтов. По мнению ряда экспертов, внешний вид, манера поведения и навыки коммуникации у полицейского уже сами по себе способны предотвратить до 98% инцидентов, в которых могло быть применено физическое насилие.

Особый интерес представляет система проведения антистрессовых коммуникационных тренингов для полицейских в Баварии (Германия). Тренинги для полицейских в Баварии введены в середине 90-х годов, после ряда научных исследований по обоснованию влияния психологических факторов на увеличение случаев суицидов среди работников полиции, фактов психической и физической травматизации полицейских при выполнении служебных обязанностей, алкоголизма, наркотизации и других негативных явлений в полиции. Как показал опыт и анализ проведения тренингов в Баварии, наряду с поставленными основными задачами тренинга по получению

полицейскими практических навыков противостояния стрессам, совершенствованию их коммуникации, оптимизации морально-психологического климата в коллективах полицейских подразделений, тренинг позволил снизить уровень травматизма в полиции. Помимо этого, каждый участник тренинга обязательно приобретает индивидуальные результаты. Многим полицейским тренинг помогает выявить и решить личные психологические проблемы, переосмыслить и переоценить их взгляды и отношения к различным жизненным ценностям, стереотипам, целям. А главное, тренинг большинству участников позволяет получить новый жизнеутверждающий импульс для самореализации, как в профессиональной, так и в других сферах жизнедеятельности.

В настоящее время проведение тренингов с персоналом правоохранительных органов распространяется и в восточноевропейских странах Венгрии, Польше, Болгарии. Также новые международные программы работы с персоналом правоохранительных органов, которые предусматривают активное применение тренингов, начали реализовываться и в странах Азии - Таиланде, Сингапуре, в Южной Корее, на Филиппинах и других.

В результате проведенного анализа и учета, психологических детерминант профессиональной деятельности работников милиции, нами разработан и предлагается для внедрения в практику психологического сопровождения оперативно-служебной деятельности работников органов внутренних дел Украины тренинг - **«Коммуникация-Стресс-Безопасность»** («Тренинг К-С-Б»), который представляет собой практическую методику прединцидентного менеджмента в деятельности ОВД.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ТРЕНИНГА КСБ

Целью «Тренинга К-С-Б» является формирование у работников ОВД психологической устойчивости, развитие личной и профессиональной коммуникации, получение навыков безопасного поведения, а также комплексное решение многих профессиональных и психологических проблем, возникающих у работников милиции.

Основные задачи тренинга КСБ:

1. Улучшение личной и профессиональной коммуникации работников ОВД.

2. Получение работниками ОВД практических навыков противостояния стрессам, решения проблем, развитие у них позитивного чувства будущего и повышение самооценки.

3. Формирование у работников ОВД профессионально-психологической установки на обеспечение личной безопасности и безопасности коллег при решении профессиональных задач в экстремальных условиях.

4. Практическое овладение работниками ОВД тактико-психологическими приемами сохранения жизни и здоровья в условиях профессиональной деятельности.

5. Выход на служебные коллективы, оптимизация морально-психологического климата.

Принцип прибытия работников ОВД на тренинг КСБ - добровольный, однако в дальнейшем необходимо нормативное закрепление обязательности участия в тренинге каждого работника ОВД не менее одного раза в 5 лет.

Помимо этого, рекомендуется обязательное проведение тренинга КСБ с работниками ОВД, получившими ранения при выполнении служебных обязанностей, применившими оружие на поражение, находившимися в составе миротворческих сил в горячих точках, и побывавших в других экстремальных ситуациях (при внесении соответствующих методических изменений и корректировки программы тренинга с учетом специфики участников).

Тренинг рекомендуется проводить в специально предусмотренном помещении, имеющем доску, подставки для флипчартов, оборудованном аудио, видео аппаратурой, другими техническими и наглядными средствами обучения. Участники тренинга прибывают из разных городов и подразделений органов внутренних дел и, как правило, ранее не знакомы между собой. Тренинговая группа формируется в количестве от 12 до 15 человек. Рекомендуемая продолжительность проведения тренинга не менее 5-6 дней.

Проводят тренинг в группе два тренера-психолога - практические психологи ОВД (другие подготовленные работники), прошедшие специальное обучение. Работа тренеров-психологов - это сложный целенаправленный, аналитический, методический и диагностический процесс управления тренингом, координации рассматриваемых тем и проблем, организации практических форм работы. Основное правило тренера-психолога - не доминировать и не оценивать.

Все участники тренинга садятся в кресла расположенные кругом, без

столов, что считается устранением барьеров общения. В самом начале тренинга обговариваются основные принципы работы, одним из которых является гарантированная анонимность, и нераспространение любой информации: «все, что будет сказано в этой аудитории – останется здесь». В конце тренинга все документальные материалы, аудио, видео записи, сделанные в ходе тренинга уничтожаются.

Тренинг с первого дня и в последующем каждый день проходит в доброжелательной, уважительной и непринужденной обстановке. Последовательность и глубина рассмотрения каждой темы – произвольна, и зависит от групповых интересов, характера проблем участников тренинга и личного творчества тренеров-психологов.

Примерный перечень тем, выносимых на тренинг КСБ:

1. Введение в психологию и тренинг КСБ.
2. Восприятие окружающей действительности. Представления.
3. Коммуникация и безопасность.
4. Стресс и критический инцидент. Модели стресса, реакция на стресс и преодоление стресса.
5. Служебный травматизм и уровень личной травмосензитивности.
6. Психология и тактика личной безопасности работника ОВД.
7. Группа, ее динамика, распределение ролей в группе, кооперация.
8. Конфликты, его уровни, пути разрешения.
9. Систематическое решение проблемы, алгоритм и пути.

В ходе рассмотрения каждой темы тренинга применяется самый разнообразный спектр ролевых и игровых методов, используются личные или другие конкретные примеры. К каждой теме дается минимум теории, которая очень доступна и понятна.

Основная работа проходит в практических формах, разыгрываются некоторые ситуации из служебной, семейной жизни или проводятся специальные игры, которые могут записываться на видео, затем обсуждаться группой, при этом создается атмосфера для заинтересованности и максимального проявления личного творчества каждого участника тренинга.

К концу тренинга должна происходить классическая динамика позитивно направленной группы: распределение ролей, симпатий, проявление неповторимой индивидуальности каждого участника, формируются устойчивые эмоциональные, дружеские связи. Это необходимо потому, что именно в последние дни тренинга обсуждение проблем коммуникации, стресса и безопасности должно переходить на личностный уровень каждого участника. Только в атмосфере взаимного понимания и откровенности возможна глубокая проработка личных проблем и стрессов участников тренинга, получение навыков и опыта разрешения этих проблем.

На завершающем этапе тренинга, вся группа участвует в обсуждении некоторых личных проблем участников тренинга, выработке реальных путей и способов выхода из стресса, используя при этом полученные в ходе тренинга умения и навыки (мозговой штурм, систематическое решение проблемы и др.).

Таким образом, «Тренинг К-С-Б» является принципиально новой формой

подготовки и переподготовки специалистов для органов внутренних дел Украины, открывающей эффективные способы и возможности повышения результативности деятельности работников ОВД, предупреждения служебного травматизма в милиции, а также отражает общую тенденцию гуманизации отношений в сфере правоохранительной деятельности.

Результаты первичного апробирования «Тренинга К-С-Б» в УМВД Украины в Донецкой области свидетельствуют, что внедрение его в масштабе органов внутренних дел Украины путем создания региональных тренинговых центров позволит не только повысить эффективность действий и личную безопасность работников ОВД в травмоопасных ситуациях, но и решить ряд проблем в деятельности органов внутренних дел, связанных с суицидами, конфликтами, текучестью кадров и другими негативными явлениями. Проведение данного тренинга позволит не на словах, а на деле заниматься проблемами и состоянием души людей – работников милиции, открыто говорить о существующих проблемах личностно-психологического характера, а также дать работникам методику решения этих проблем и в целом совершенствовать работу с персоналом, повысить авторитет милиции.

Вопросы, связанные с внедрением данного тренинга, а также других тренинговых методик в практику деятельности правоохранительных органов требуют дальнейшего изучения и разработки.

2. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ АЛГОРИТМ ПРОВЕДЕНИЯ ТРЕНИНГА КСБ

Первый день

До 12.00 – приезд и регистрация участников, ознакомление их с институтом.

12.00-13.00 – обед.

13.00-13.45 Входное анкетирование участников тренинга по специальному психодиагностическому комплексу.

13.45-14.45 – встреча участников тренинга с руководством ДИВД. Брифинг посвященный открытию тренинга КСБ (проводится в помещении учебного отдела внутренних дел).

14.45-17.00 – начало тренинга (тренинг проводится в помещении Центра внедрения психотренинговых технологий).

Неструктурное, недирективное начало тренинга. *Рисунок с лицами: «Такое у меня настроение».*

Притча: «Однажды Мулла Насреддин поздно вечером возвращался домой, и когда проходил мимо кладбища он услышал вдали конский топот, и решил, что это разбойники. Он бросился бежать в сторону кладбища, забежал на него, но споткнулся у свежескопанной могилы и упал в нее.

А всадники были вовсе не разбойники, а вполне мирные дехкане. Они увидели что человек бежит, решили, что ему нужна помощь и бросились за ним. Подбегают к могиле, а там лежит Мулла Насреддин и смотрит на них. Они его и спрашивают:

– Почему вы здесь лежите?

А Мулла уже понял свою ошибку, и отвечает:

– Это очень сложный философский вопрос. Единственное что я могу сказать, что вы здесь из-за меня, а я здесь из-за вас».

1. Введение в психологию и тренинг КСБ.

1.1. Взаимные представления-интервью.

Участники разделяются по парам, проводят взаимные интервью-знакомства по схеме (карточки и схема интервью раздаются участникам): 1) некоторые социобиографические данные, 2) профессия, 3) хобби, наклонности, 4) лично о себе и т.п., затем полученную информацию о своем партнере изображают на листе бумаги (схематично, рисунками или символами) и по очереди представляют друг друга всей группе.

После этого предлагается переход участников тренинга обращения к друг другу на «ты».

1.2. Что такое психология? Представления членов группы (на уровне личности - процессы, свойства, состояния, мотивация, поведение; на межличностном уровне – общение, взаимодействие; на уровне практической деятельности – эффективное управление, продуктивность, эргономические аспекты.

1.3. Определение психологии: *наука о законах порождения и*

функционирования психического отражения объективной действительности в процессе деятельности человека и поведения животных; раздел науки, изучающий феномен «пси» - души. Нас будет интересовать: процессы внутри личности, межличностные отношения, психологические аспекты профессиональной деятельности.

1.4. тренинг КСБ - цели, задачи и принципы проведения.
Самоменеджмент.

Тренер-психолог вводит понятие тренинга, а также раскрывает основные положения тренинга КСБ, как практической методики прединцидентного менеджмента и самоменеджмента.

То, что должно состояться здесь, называется тренинг, тренинговая работа. Тренинг - это не какое-то страшное супермодное выражение или оружие массового поражения, воспитания и даже не эксперимент.

Тренинг – это совокупность психологических и обучающих методов, направленных на развитие в личности навыков самопознания, саморегуляции, общения и межперсонального взаимодействия, коммуникативных, профессиональных и специальных умений. Существуют разнообразные тренинги, направленные на развитие навыков саморегуляции, коммуникативные управленческие, специально-ориентированные тренинги, тренинговые подходы, которые стимулируют личностный рост и т.п..

Тренинг – это один из необычных способов получения личностного опыта. Чтобы приобрести любой опыт, в том числе действий в экстремальных условиях, повседневных и нестандартных служебных ситуациях, как правило, недостаточно пассивно получать информацию (что есть в основе традиционного обучения и переподготовки персонала ОВД). Самые важные истины, преподнесённые на «блюдечке с голубой каёмочкой» (или только лишь в форме теоретических конструкций), не затронут жизненных установок и ценностей каждого из нас, не смогут изменить личностных убеждений и взглядов. Истину о себе – нужно добыть. А для этого – во-первых, должны происходить события, а во-вторых, участником этих событий должен стать сам человек. В действии человек испытывает переживания и познаёт нечто субъективно-собственное, личностное, новое. Поэтому для тренинга основное действие – **это игра**, позволяющая быть собой, возвышаясь до своего Я-творческого к которому мы здесь присутствующие можем быть не так часто обращаемся в своей повседневной жизни.

В основе тренинга КСБ лежит научно обоснованное положение о том, что такие феномены человеческого бытия как коммуникация (общение), повышенный уровень стресса (наличие стрессовых ситуаций и необходимость преодоления их), а также опасность физического и психологического травматизма – составляют специфику деятельности работников органов внутренних дел. Поэтому, используя уникальные возможности тренинга, предполагается формировать соответствующие навыки и умения, необходимые работникам милиции.

Участникам тренинга коротко доводится сущность тренинговых

технологий, зарубежный опыт и перспективы использования в правоохранительных органах Украины.

Тренинговые технологии – эта научно обоснованная система применения комплекса тренинговых методов для достижения соответствующих учебных или профессиональных целей.

Сегодня в органах и подразделениях внутренних дел Украины в определенной мере уже используются тренинги в системе психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности и в учебно-воспитательном процессе некоторых учебных заведений МВД. Но эти тренинги носят несистемный, эпизодический или узкопрофильный характер.

Внедрение тренинга КСБ предполагается в рамках существующей системы курсов повышения квалификации и переподготовки персонала ОВД. Планируется нормативное закрепление обязательного участия в тренинге КСБ (а в последующем и в других его модифицированных программах) каждого работника милиции не менее одного раза в-5 лет.

Без преувеличения можно сказать, что комплексное использование тренингов в работе с персоналом открывает принципиально новые подходы в отношении к человеку в погонах, к личности в условиях функционирования силового ведомства.

Полностью цели, задачи тренинга КСБ, особенности тренинговой работы не раскрываются, чтобы не сформировать установок и шаблонов при заполнении участниками карточек «ожиданий от тренинга» - п. 1.5.

1.5. Заполнение участниками двух карточек: «Этот тренинг был бы для меня успешным, если...» и «Чего я жду от тренинга?».

Все карточки размещаются на доске, и каждый участник по очереди поясняет содержание своей карточки, отвечает на вопросы других участников и психологов-тренеров. В последующем все рукописные материалы, результаты индивидуальной или групповой работы, рисунки, схемы и т.п. вывешиваются в аудитории на стенах и специальных досках.

1.6. Обсуждение правил обхождения друг с другом. Группа разделяется на две подгруппы, одна подгруппа разрабатывает тему «*Что я должен делать, чтобы тренинг прошел хорошо?*» другая разрабатывает тему «*Что может помешать проведению тренинга?*» затем представления правил каждой подгруппой.

Очень важно, чтобы в ходе представления и обсуждения правил общения и порядка проведения тренинга психологи-тренеры ненавязчиво подводили к утверждению главных принципов проведения тренинга: ***доброжелательность, непредубежденность, взаимоуважение, открытость, терпимость, взаимопомощь, искренность, активность, конфиденциальность, здесь и теперь, безоценочность, здоровый юмор*** и др. (на доске вывешиваются рисунки с правилами).

В процессе обсуждения правил, а также в последующие дни занятий тренерами фиксируются различные отношения участников к тренингу (пессимизм, скепсис, оптимизм, безразличие, заинтересованность, восхищение, недоверие), и присущие им формы поведения (активность, пассивность,

агрессия, дружелюбие, доминирование, соперничество, замкнутость, открытость). Эта информация анализируется и в дальнейшем используется в ходе проведения индивидуальной работы с участниками тренинга.

Притча: *Жил-был один Монах. И в течение большей части своей жизни он пытался выяснить, чем отличается Ад от Рая. На эту тему он размышлял днями и ночами. И в одну ночь, когда он заснул во время своих мучительных раздумий, ему приснилось, что он попал в Ад. Осмотрелся он кругом и видит: сидят люди перед котлами с едой. Но какие-то изможденные и голодные. Присмотрелся он получше – у каждого в руках ложка с длинно-ю-ю-ющей ручкой. Черпануть из котла они могут, а в рот никак не попадут.*

Вдруг к нему подбегает местный служащий (судя по всему, Черт) и кричит:

– Быстрее, а то ты опоздаешь на поезд, идущий в Рай.

Приехал Человек в Рай. И что же он видит?! Та же картина, что и в Аду. Котлы с едой, люди с ложками с длинно-ю-ю-ющими ручками. Но все веселые и сытые. Присмотрелся человек – а здесь люди этими же ложками кормят друг друга.

Игра разминка для опробования правил. *Давайте опробуем правила работы в группе на простом разминочном упражнении. Представим себе, что мы все – программа, обеспечивающая набор текста в компьютере. Каждый отвечает за набор нескольких букв, все вместе – за набор знаков препинания (распределились). Тренер – пользователь - молча набирает на компьютере текст. Наша задача правильно отреагировать и обеспечить «набор» текста (каждый хлопает в ладоши, когда надо изобразить свои буквы, общим хлопок в ладоши, когда надо изобразить знаки препинания). Потренируемся - наберем фразу ТРЕНИНГ – ЭТО ЗДОРОВО!*

Теперь наберем основной текст: СТРЕСС – ЭТО ПРОСТРАНСТВО МЕЖДУ ДЕЙСТВИЯМИ И ДОСТИЖЕНИЯМИ.

Сумасшедшая сессия: сейчас мы будем задавать вопросы от лица человека, который не все понимает в нашей группе. Возможно эти вопросы будут странными. Но... это сумасшедшая сессия. *Итак:*

- *Правда ли, что детская игра помогает понять себя и других?*
- *Не понимаю, почему надо скрывать то, что здесь происходит?*
- *Что, я должен говорить все-все, не скрывать ничего? А вдруг я стесняюсь или просто не хочу?*
- *Правда, что я все время должен что-то делать? А если я не хочу?*
- *Что вообще здесь происходит? Какая конечная цель наших занятий? Что я в конце концов смогу узнать?*

1.7. Feed-back - свободные высказывания каждого члена группы о личных впечатлениях за день.

17.00-17.30 -ужин.

18.00-20.00 – экскурсия по городу.

Второй день

8.00-8.30 – завтрак.

9.00 –12.30 – продолжение тренинга.

Рисунок «как я спал эту ночь».

2. Восприятие окружающей действительности. Представления.

2.1. Игра с именами.

Участники становятся в круг. Психолог-тренер называет свое имя и бросает мячик (или другой предмет) любому участнику, тот также называет свое имя и бросает мячик следующему участнику (произвольно), и так пока мячик не пройдет примерно один-два круга. Затем условия игры изменяются, участник называет имя любого другого участника и после этого бросает ему мячик, тот таким же образом передает мячик следующему участнику и так далее пока все не запомнят имена друг друга.

Тренер-психолог еще раз уточняет, все ли восприняли и запомнили имена друг друга? В итоге каждому предлагается назвать имена всех по кругу.

В действительности наше познание мира и формирование представлений о нем, о других людях начинается с восприятия.

2.2. Понятие восприятия, структура, уровни и виды.

2.3. Демонстрация картинок, индивидуальные отличия и ошибки восприятия.

Метафора о радостном сексе - два участника получают индивидуальные задания составить психологический портрет юноши.

1) *ситуация: юноша (25 лет) вступил в сексуальную связь с девушкой (17 лет).*

Задание: охарактеризуйте юношу.

Из рассказа плачущей матери девушки.

Бессовестный соблазнитель, воспользовавшись неопытностью девушки, ловко сыграл на слабых струнах ее души и лишил ее невинности. Бессовестный, он не имел никаких намерений и даже не скрывал этого. Он просто вскружил ей голову, позабавился с ней и бросил.

2) *ситуация: юноша (25 лет) вступил в сексуальную связь с девушкой (17 лет).*

Задание: охарактеризуйте юношу.

Из рассказа хорошего друга юноши

Парень познакомился с девушкой, он понравился ей, она ему. Будучи старше и опытнее, он стал лидером их отношений и сумел стать для нее любимым. Он был свободных взглядов и помог ей освободиться от ханжеских стереотипов и запретов. Благодаря ему она вошла во взрослый мир любящей и любимой, ее жизнь стала осмысленной и наполненной. Он подарил ей радостный секс, хотя с самого начала было ясно, что для семейной жизни они не пара, но этот эпизод их жизни будет праздником для обоих.

2.4. Игра: восприятие человека. Описание друг друга с закрытыми глазами. Все закрывают глаза и по просьбе тренера участник описывает внешность другого участника (так 3-4 человека, группа участвует тоже). Итог: на что мы обращаем чаще внимание?

2.5. Упражнение «Я другой» - необходимо выбрать кого-то, сесть как он, попытаться понять, что он думает, чувствует. Тренер задает участникам вопросы (3-4), а они отвечают от имени себя и затем от имени того кого изображают (записывают в тетради). В ходе работы над полученными заданиями в аудиторию входит человек, ранее незнакомый участникам тренинга, берет на столе какой-нибудь предмет и выходит.

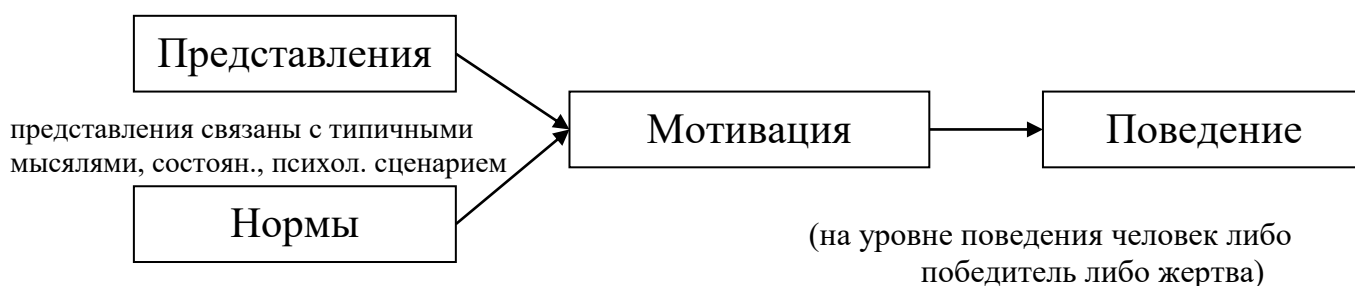
Анализ: удалось ли вам воспринять правильно особенности другого человека.

После этого упражнения участникам предлагается в тетрадях описать человека, который заходил в аудиторию. Затем обсуждаются индивидуальные сходства и различия в восприятии человека человеком **выход на восприятия в ОВД.**

2.6. Восприятие опасности, экспресс-работа в трех подгруппах по вопросу: «типы и признаки опасности в работе сотрудников ОВД» презентация признаков восприятия опасности.

2.7. Что такое представления? От чего зависят наши представления?

Представления понимаются как устойчивые тенденции, образцы восприятия, оценки и действия по отношению к людям, предметам и явлениям окружающего мира. Представления могут служить для: селекции, стабилизации и приспособляемости поведения, достижения цели, защиты и оправдания. Представления вместе с нормами (личными и социальными) влияют на мотивацию (интересы, намерения, планы) и формируют поведение.



2.8. Проверка представлений, тест - готовность к изменению представлений. Заполнение вопросника изменения представлений (используется приложение 1).

2.9. Тест «Вопросы к тексту» (используется приложение 2).

Участники прослушивают или читают один раз небольшой смысловой текст, затем в специальных анкетах (приложение 2) отвечают на вопросы по тексту, самостоятельно подсчитывают полученные результаты, затем сравнивают и обсуждают их. Наряду с индивидуальными различиями памяти, смыслового и слухового восприятия, в результате данного теста выявляется присущее большинству людей представление (стереотип) – категоричность суждений и взглядов, стремление избегать сомнений и неопределенных ответов.

В действительности представления направлены на защиту от изменений своих ценностей, идеалов, стереотипов. Собственные переживания и мысли позволяют более изменять свои представления, нежели приказ или

принуждение. Одна из задач тренинга - научиться своевременно избавляться от негативных, психологически и нравственно не оправданных представлений.

2.10. Типовые и ошибочные представления и стереотипы существующие в ОВД (в отношениях между людьми)заполнение карточек, размещение их на доске. *Обсуждение.*

12.30-13.30 – обед.

13.30-17.00 – продолжение тренинга

Разминка: высказывания стереотипы «психологом быть хорошо ... и плохо ... », «работником милиции быть хорошо..., и плохо ... ».

3. Коммуникация и безопасность.

3.1. Упражнение – «пересказ информации»(*важно подобрать первых трех участников*).

Съемка на видео, обсуждение.

Все выходят из аудитории, остается один участник, психолог-тренер рассказывает ему какую-нибудь историю (текст-информацию), эту историю первый участник пересказывает другому участнику, который заходит в аудиторию, тот в свою очередь пересказывает ее следующему, и так пока все участники не зайдут в аудиторию. Затем просматривается видеозапись, анализируются искажения коммуникации.

Предлагаемый текст-информация: *«Придя в кабинет от генерала Куприненко, Николай Иванович подумал, что расследование по этому уголовному делу приобретает новый оборот. Преступник не мог пробраться в кабинет и украсть документы из сейфа 24 числа, а сделал это значительно раньше. Скорее всего, он инсценировал кражу именно в этот день, используя свое служебное положение. Николай Иванович набрал номер телефона Крутова и предупредил его, что во вторник к 14.00 к нему придет оперуполномоченный Новоселовского отдела по поводу информации по делу. Вести себя с ним надо осторожно, чтобы не усложнять ситуацию, лишнего не говорить, так как он человек своенравный».*

(Блоки информации: а) Н.И. был у генерала; б) новый оборот уголовного дела; в) сюжет - опровержение версии, инсценировка кражи 24; г) Н.И. предупреждает Крутова; д) содержание разговора: кто придет, когда, какой и как себя с ним вести);

3.2. Проблемы, возникающие при коммуникации.

Просматривается видеозапись, анализируются искажения коммуникации. 1) Поток информации; 2) ассоциации; 3) информационные ограничения (фильтруется, толкуется, интерпретируется, искажается); 4) оценка; 5) проблемы восприятия; 6) структура или деление текста; 7) невозможность переспроса; 8) внимательность слушателя, концентрация; 9) давление успеха; 10) стрессоры; 11) интерес (того, кто рассказывает и того, кто слушает). Обсуждение, наглядное отражение на флипе.

Коммуникация – процесс двустороннего обмена информацией, ведущего к взаимному пониманию. Если не достигается взаимопонимания, то коммуникация не состоялась. Чтобы убедиться в успехе коммуникации,

необходимо иметь обратную связь о том, как люди вас поняли, как они воспринимают вас, как относятся к проблеме.

Причинами плохой коммуникации могут быть:

а) стереотипы – упрощенные мнения относительно отдельных лиц или ситуации, в результате нет объективного анализа и понимания людей, ситуаций, проблем;

б) «предвзятые представления» - склонность отвергать все, что противоречит собственным взглядам, что ново, необычно (Мы верим тому, чему хотим верить). Мы редко осознаем, что толкование событий другим человеком столь же законно, как и наше собственное;

в) плохие отношения между людьми, поскольку если отношения человека враждебное, что трудно его убедить в справедливости вашего взгляда;

г) отсутствие внимания и интереса собеседника, а интерес возникает, когда человек осознает значение информации для себя: с помощью этой информации можно получить желаемое или предупредить нежелательное развитие событий;

д) пренебрежение фактами, т.е. привычка делать выводы – заключения при отсутствии достаточного числа фактов;

е) ошибки в построении высказываний: неправильный выбор слов, сложность сообщения, слабая убедительность, нелогичность и т.п.;

ж) неверный выбор стратегии и тактики общения.

3.3. Модель: «говорящий – принимающий» (приложение 3).

Общение, будучи сложным социально-психологическим процессом взаимопонимания между людьми, осуществляется двумя основными каналами: речевым (вербальным) и неречевым (невербальным). Речь, как средство общения, одновременно выступает и как источник информации, и как способ взаимодействия на собеседника. Древний поэт Саади сказал:

*«Умен ты или глуп, велик ты или мал
Не знаем мы, пока ты слова не сказал».*

3.4. Видеоклип (без звука и со звуком), описать человека.

3.5. Невербальная коммуникация

При контакте между людьми возникает целая гамма сигналов, позволяющих понять «переданное сообщение». Так, если человек чем-то расстроен или встревожен, то для его облика и поведения характерны следующие сигналы и телодвижения: лицо подергивается, вены на лице и шее вздулись, голова опущена, глаза отведены, на лице выступает испарина, руки совершают беспорядочные движения (потирает лицо, шею). В общении с потенциально агрессивной личностью очень важно правильно себя вести. Не рекомендуется подходить к правонарушителю вплотную, необходимо остановиться хотя бы на расстоянии 1-2 м, развернуть тело под углом в 45 градусов, равномерно распределить на обе ноги тяжесть тела, колени слегка согнуть. Одна нога должна быть чуть выдвинута вперед – тем самым демонстрируя уважение. Плечи слегка поданы вперед, ладони рук сжаты. Поза в таком случае свидетельствует об интересе и внимании: «Говорите, я Вас слушаю». Легкий наклон тела вперед также выражает интерес к собеседнику.

При этом как бы посылается сигнал поддержки собеседнику, но одновременно это также и защитная позиция на случай попытки нападения с его стороны.

Правило: умение правильно интерпретировать то, что видите, способно увеличить ваши шансы на успешное решение конфликта.

Одним из важных видов невербальных коммуникаций является зрительный контакт. С помощью подобного контакта можно продемонстрировать собеседнику интерес, доверие, поддержку, собственную силу и значимость. Наблюдая за движением глаз собеседника, можно получить от него важные информационные сведения. По этим сигналам можно судить о состоянии человека: он подавлен, разгневан; собирается убежать или применить оружие; если нападение неизбежно, то по глазам можно определить, куда будет нанесен возможный удар.

Если работник ОВД во время разговора постоянно смотрит в глаза собеседнику, то у последнего может создаться впечатление, что работник ОВД настроен по отношению к нему агрессивно; в этом случае ответной реакцией собеседника будет беспокойство, тревожность. Уменьшение прямого зрительного контакта смягчает такую реакцию, так как демонстрирует желание помочь и успокаивающим образом действует на собеседника.

Прямой зрительный контакт следует использовать, когда нападение весьма вероятно, и работник ОВД дает уверенные команды, например: «Стоять!», «Бросьте стул немедленно!». Взгляда прямо в глаза (прямой зрительный контакт) в сочетании с другими телодвижениями-сигналами и использованием доступных средств защиты может оказаться достаточно для устранения агрессора. Работник ОВД не должен ни на минуту выпускать из вида руки противника, ибо с их помощью совершаются убийства.

3.6. Ролевая игра – «контролируемый диалог со скрытой инструкцией», парные дискуссии по заданным темам из служебной деятельности работников ОВД, фиксация невербальных и вербальных реакций.

Четыре пары участников с одной стороны работник милиции, с другой 1) агрессивный старик (жалуется на притеснение родственников), 2) подчиненный работник (необходимо остаться в ночь на дежурство после работы), 3) наглый подросток, 4) женщина пришла жаловаться на работника милиции.

Инструкция работникам милиции: установить контакт, договориться конструктивно.

Инструкция другим участникам: пойти на контакт только в том случае если Вам этого захочется в процессе беседы.

Инструкция остальным наблюдающим участникам: Что способствовало, и что не способствовало установлению контакта? По вербальным проявлениям: знаки внимания, знаки пренебрежения, логика аргументов, направленность аргументов (на свою пользу, на пользу другого). По невербальным проявлениям: контакт глазами, характерные жесты, общая ориентация тел, интонация, взаимное расположение, дистанция.

3.7. Работа в подгруппах, тема: «Что я ожидаю от говорящего?», «Что я ожидаю от слушающего?» (Перед началом групповой работы определяются три добровольца, которые отдельно инструктируются для того, чтобы выполнять

роли экспертов). Презентация групповой работы, дискуссия.

3.8. Четыре уровня коммуникации, два уровня диалога. Обсуждение (приложение 4).

3.9. Понятие безопасности, связь безопасности и коммуникации.

Случаи гибели и ранений работников ОВД при выполнении служебных обязанностей, в значительной мере, зависят от уровня развитости коммуникативных качеств и навыков профессионального общения работников, а также эффективности их взаимодействия с коллегами и гражданами. В большинстве несчастных случаев на службе работник ОВД:

- не сумел своевременно распознать опасность в ходе общения и взаимодействия с неизвестными лицами, утратил внимательность;
- не верил, что может стать объектом насильственных действий со стороны других лиц, считал себя неприкосновенным (“ореол неприкосновенности”);
- при установлении психологического контакта не учитывал статуса и психологического состояния задержанного или подозреваемого;
- был не достаточно проинформированный о будущей операции или о своих действиях в случае изменяющейся обстановки;
- не был готов к возможным ошибкам напарника, начальника, не имел альтернативных вариантов своего поведения и взаимодействия с ними в таких случаях;
- не достаточно согласовывал свои действия с действиями других сослуживцев (группой), действовал излишне самостоятельно;
- расслабился в связи с уверенностью бесконтрольного выполнения службы со стороны руководства;
- проявлял, агрессивность и другое провоцирующее поведение относительно правонарушителей или граждан;
- не владел навыками психологического влияния на толпу;
- пренебрегал психологическими закономерностями ведения переговоров с преступниками;
- не сумел найти адекватный стиль общения с гражданами в сложной, нестандартной или конфликтной ситуации;
- не использовал возможность получения информации и помощи от населения.

3.10. Участники разделяются по парам и разрабатывают соответственно схемы «четыре уровня коммуникации» конкретные примеры высказываний граждан и работников ОВД (по два каждой паре), содержащих опасность (угрозу) и ответ, нейтрализующий угрозу и повышающий безопасность

3.11. Аутотренинг (первое упражнение «Поплавок»).

Вообразите, что вы – маленький поплавок в огромном океане... У вас нет цели, карты, руля, компаса, весел... Вы движетесь туда, куда несет вас ветер и океанские волны... Большая волна может на некоторое время накрыть вас, но вы вновь выныриваете на поверхность... Попробуйте ощутить эти толчки, выныривания... Ощутите движение волны, ... тепло солнца..., брызги воды..., подушку моря под вами, поддерживающую вас... Насладитесь всеми этими

ощущениями (2-3 минуты). Теперь возвращайтесь назад и медленно раскрывайте глаза.

3.12. Feed-back - свободные высказывания каждого члена группы о личных впечатлениях за день.

17.00-17.30 -ужин.

18.00-20.00 – проведение сеанса танцтерапии.

Третий день

8.00-8.30 – завтрак.

9.00- 12.30 – продолжение тренинга.

Рисунок «как я начал сегодняшнее утро».

Разминка «Снежный ком».

4. Стресс и критический инцидент. Модели стресса, реакция на стресс и преодоление стресса.

4.1. Упражнение с представлением личной пережитой стрессовой ситуации, анализ симптомов.

Участники тренинга сидят в креслах, развернутых на внешнюю часть круга, глаза закрыты. Каждый должен представить ситуацию, когда он переживал сильный стресс. Психолог-тренер хлопает несколько человек (3-4) по плечу, и они рассказывают об этой стрессовой ситуации и своих переживаниях. Затем каждый рассказывает о своих ощущениях и симптомах, которые он испытал, когда вспоминал о стрессе, слушал рассказ коллеги.

4.2.1. «Что приводит меня к стрессу?

4.2.2. Мои личные реакции на стресс». Ключевые слова-стрессоры и реакции записываются в двух частях карточки разделенной на четыре части.

4.3. Первобытная модель стресса. Определение стресса (приложение 5).

4.4. Эксперимент - игра «введение в состояние стресса».

Участники по очереди входят в аудиторию, каждому предлагается выполнять некоторые упражнения с нарастающей сложностью, например, прыгать на одной ноге, затем прыгать и вращаться вокруг своей оси, далее одновременно с прыжками и поворотами перекидывать ручку из руки в руку, считать от 100 в обратном порядке и т.п. В ходе одновременного выполнения нескольких заданий участнику предлагается быстро и однозначно (первое, что придет в голову) назвать орудие труда, цветок, цвет. Ответы каждого участника фиксируются на доске, затем обсуждаются. Участники высказываются о своих стрессовых ощущениях, насколько трудно им было выполнять одновременно несколько дел.

4.5. *При наличии времени.* СОР-модель (Стимул - непосредственный стрессор; Организм - оценка, опыт, чувства, представления, личная граница нагрузок, мотивация, состояние тела; Реакция – вегетативная, эмоциональная, когнитивная, мускульная), использование карточки из п. 4.2.

4.6. Анкетирование: «индивидуальный самоанализ стресса» (приложение 7).

4.7. «Модель современного стресса». Просмотр видеосюжета.

4.8. Аутотренинг (второе упражнение – «Маяк», в ходе этого снимается якорение участников на ранее мысленно представленных своих стрессовых ситуациях).

12.30-13.30 –обед.

13.30-17.00 – продолжение тренинга.

Игра - «Шестерка».

Доведение результатов анкетирования.

4.9. В третьей части карточки из 4.2. записывается «Как я преодолеваю свой стресс?».

4.10. Стрессы и критические инциденты в деятельности работников ОВД (используется приложение б).

4.11. Работа в подгруппах (*три подгруппы*). Представление и схематическое отображение личных примеров критического инцидента и вызванного ним стресса в ходе служебной деятельности участников тренинга по модели современного стресса, обсуждение в группе.

4.12. Обсуждение способов и методов преодоления стресса (в том числе как преодолели стресс представленный на примерах в ходе групповой работы и как можно преодолевать стресс).

4.13. Систематическое преодоление стресса, кратковременное и долговременное, наглядное отражение на флипсе.

Кратковременное преодоление стресса

1. Кратковременные, спонтанные расслабления (удар кулаком по воображаемому объекту, крик, медитативная краткая пауза, «маячок»).

2. «Стоп - предложения», дыхательные упражнения.

3. Уменьшение дозы стресса.

4. Устранение стресса (мысленное – аутотренинг, внешнее – спорт, физический труд и т.д.).

5. Позитивная самоинструкция.

6. Проговаривание проблемы.

7. Перенос ответственности с себя на другой объект.

Экспресс-опрос о темпе тренинга. Рисунок на флипсе - «Спидометр», не слишком ли быстро мы гоним?

Долгосрочное преодоление стресса

Методики долгосрочного преодоления стресса строятся на предупреждении, планировании, перспективе и практике.

1. Предупреждение означает понимание разницы между возбуждением и стрессом.

2. Планирование означает знание своих больных и уязвимых мест и знание, как их защитить.

3. Перспектива означает, что вы знаете, когда следует сделать выбор и контролировать себя, и знаете, когда ослабить контроль.

4. Практика означает, что недостаточно пройти тренинг. Пусть самоуправление станет частью вашей повседневной жизни.

Для преодоления стресса необходимо учиться менять восприятие

действительности. Перед стрессом: негатив изменить на позитив (*я наверняка ошибусь – если я ошибусь, ничего страшного; я не знаю как это сделать – я начну и постепенно у меня все получится*).

Во время стресса: эмоциональное заменить на рациональное (*я опять нервничаю – так, спокойно, расслабься; мной опять овладел страх – я не могу снять напряжение сейчас, но я могу им управлять*).

После стресса: изменение отрицательных оценок произошедшего на положительные (*я плохо сделал – это было лучше, чем я ожидал, я никогда этого не смогу – каждый, когда я буду это делать у меня будет получаться все лучше и лучше*)

Примеры представлений, вызывающих стресс:

- сильным людям не нужна помощь;
- никто не имеет право меня критиковать;
- меня преследуют несчастья;
- я должен быть лучше других;
- я никогда не смогу измениться;
- это важно, чтобы все меня принимали;
- я не должен открываться;
- я за все отвечаю;
- нет ничего хуже, чем делать ошибки

Молитва святого Франциска

Господи, дай мне силы спокойно принимать то, что я не могу изменить (постепенное изменение личности), мужества – изменять то, что могу (преодоление стрессоров), и мудрость, чтобы отличить одно от другого.

4.14. В четвертой части карточки из 4.2. записывается «Как бы я хотел преодолевать стрессы и критические инциденты в своей жизни?».

5. Служебный травматизм и уровень личной безопасности.

Служебный травматизм - факты гибели работников ОВД, получения ими ранений, увечий и травм при выполнении служебных обязанностей.

5.1. Статистика гибели и ранений работников ОВД при выполнении служебных обязанностей размещается на доске.

Демонстрация фильма об открытии часовни.

5.2. Обсуждение и классификация причин травматизма в ОВД. Уровень личной травмосензитивности.

Основные психологические причины гибели и ранений работников ОВД при выполнении служебных обязанностей.

1. Личностно-психофизиологическая предрасположенность к травматизации (замедленная реакция и недостаточная ловкость, недостатки органов чувств, низкий уровень сенсомоторной координации, недостаточная способность к распределению и концентрации внимания).

2. Общепсихологические свойства и отрицательные психические состояния работников (болезнь, переутомление, возбуждение, апатия, похмельный синдром, гипероптимистическое расположение духа, чрезмерная самоуверенность, повышенная тревожность и страх, гиперответственность, недостаточный уровень развитости восприятия и интеллекта способностей;

эмоциональная неуравновешенность, склонность к аффективному реагированию, чрезмерная склонность к риску).

3. Психологические особенности реагирования работника ОВД на стресс-факторы (потеря чувства самосохранения в наиболее ответственных ситуациях, игнорирование очевидных признаков опасности, фатальная бездеятельность, оцепенение, неадекватная активность, агрессивность, раздражительность, снижение профессиональной активности, склонность к психической дезадаптации).

4. Социально-психологические детерминанты, проблемы профессиональной коммуникации и адаптации (потеря бдительности при общении с незнакомыми лицами, “ореол неприкосновенности”, конфликты с руководством, коллегами или в семье, неумение устанавливать психологический контакт, дружеское отношение ко всем, пренебрежение психологическими закономерностями ведения переговоров с преступниками, не владение навыками психологического влияния на толпу, неиспользование возможности получения информации и помощи от населения).

5. Недостатки тактико-психологической подготовки работников ОВД (психологическая неподготовленность к противодействию огнестрельному оружию в «невыгодных» ситуациях, не учет статуса и психологического состояния задержанного или подозреваемого, не придерживались всех правил безопасности, в особенности при аресте, конфликте с заключенными, остановке транспорта, не ждали прикрытия (подкрепления), когда имели такую возможность, неумение быстро и правильно оценить обстановку и принять адекватные меры, недооценка преступников (характера возможных действий с их стороны, численности, вооружения, оснащения), чрезмерное доминирование мотива выполнить данное задание, агрессивное и другое провоцирующее поведение относительно правонарушителей или граждан, отсутствие “установки на выживание”).

Уровень личной травмосензитивности работников ОВД - определенное сочетание индивидуальных психологических причин и закономерностей служебного травматизма с объективными факторами и условиями служебной деятельности – схема вывешивается на флипе.

5.3.. Работа в подгруппах. Первой подгруппе предлагается разработать обобщенный портрет «работника-жертвы», второй подгруппе предлагается разработать «портрета работника повышенной выживаемости». В ходе групповой работы осуществляется анализ конкретных фактов гибели и ранений работников ОВД (приложение с примерами служебного травматизма раздается каждой подгруппе). После презентации и обсуждения результатов групповой работы тренер предлагает участникам тренинга для обсуждения один из вариантов типового портрета «работника ОВД – жертвы» и советы по выживанию (десять фатальных ошибок).

Типовой портрет «работника-жертвы»:

- работник потерял бдительность;
- был слабо обучен, плохо владел оружием;
- не сумел предвидеть опасность;

- не просил поддержки, переоценил себя;
- не контролировал себя, других людей, ситуацию;
- не верил, что может стать объектом насильственных действий, со стороны тех, с кем имел дело в опасной ситуации;
- игнорировал очевидные признаки опасности;
- не было наготове оружие;
- не нашел нужную тактику действий;
- неудачно осуществил план действий;
- не был психологически готов к экстремальной ситуации;
- слишком понадеялся на напарника;
- считал, что сам статус работника ОВД в данной ситуации защищает его от физического насилия.

Советы по выживанию (десять фатальных ошибок):

- 1) недостаток знаний; апатия или благодушие;
- 2) занимать плохую позицию;
- 3) не распознавать сигналы (признаки) опасности;
- 4) небрежный обыск или отсутствие обыска;
- 5) не надеть наручники;
- 6) не наблюдать за руками;
- 7) слишком скоро расслабиться;
- 8) ложная самоуверенность;
- 9) «храбрость надгробного памятника»;
- 10) быть сонным или заснуть.

5.4. Самоанализ личного уровня травмосензитивности и соответствия «портрету работника-жертвы» и «портрету работника повышенной выживаемости».

5.5. Feed-back - свободные высказывания каждого члена группы о личных впечатлениях за день.

17.00-17.30 -ужин.

18.00-20.00 – Посещение фитнес-клуба.

Четвертый день

8.00-8.30 – завтрак.

9.00- 12.30 – продолжение тренинга.

Рисунок «мое самочувствие сегодня».

6. Психология и тактика личной безопасности работника ОВД.

6.1. Общие понятия психологии и тактики выживания.

Психологическая готовность к выживанию состоит не только в том, что человек трезво встретит опасность. Важно, что у него вырабатывается способность к сокращенным алгоритмам принятия решения, мгновенному извлечению из памяти нужной информации, использованию в качестве информативных признаков не инструментальной информации.

Ждать, пока ситуация застигнет врасплох, и только после этого думать,

как ей противодействовать, далеко не лучший способ жизненной стратегии. Недаром же существует легенда: человеку, попавшему в пропасть и молившемуся о помощи, бог ответил: «Да, человек, я дал тебе много сил, чтобы ты выбрался из этой пропасти, но я дал тебе их достаточно, чтобы ты не попадал туда».

Психологи-тренеры доводят основные положения теории психологии выживания, обращая первостепенное внимание на формирование профессионально-психологических установок: **«Опасность есть, но ее можно избежать или уменьшить, если ты это умеешь»; «Выживание - это состояние сознания».**

6.2. Травмоопасные ситуации в деятельности работников ОВД (приложение 8)

Видеофильм по опасным ситуациям в ОВД.

6.3. Обсуждение условий и факторов, способствующих обеспечению личной безопасности.

Рекомендации по выживанию:

(размещаются на доске, слайде с использованием кодоскопа)

- проверь оружие, амуницию, связь, наручники и транспорт перед работой;
- практикуйся быстро, на ходу или в темноте перезаряжать оружие;
- понимай разницу между прикрытием и укрытием;
- звуки и видимое глазами искажается под влиянием стресса;
- используй фонарь для создания своего преимущества, свети сверху и прямо в глаза;
- имей дополнительный спрятанный ключ от наручников;
- придерживайся планов, разработанных тобой совместно с партнером;
- постоянно имей при себе жетон для телефона-автомата;
- используй фразу «милиция! не двигайся!», а не «стой!» или «стоп!»;
- помни, что ключи и амуниция на ремне могут породить шум;
- глаза требуют времени, чтобы привыкнуть к перемене освещения;
- один сотрудник прикрывает, другой – движется;
- не забывай посмотреть вверх;
- открой дверь полностью, прежде чем войти;
- практикуйся в определении своего места - знай точно, где ты находишься в данный момент;
- не заглядывай за угол на уровне глаз;
- опасайся рикошета;
- избегай шаблонного и предсказуемого поведения;
- при опасности - действуй, не застывай;
- уменьшай отрицательный эффект «туннельного видения»;
- уменьшай по возможности свои размеры в качестве мишени;
- не стой перед дверью или окном;
- берегись засад;
- берегись повторной засады;
- сначала наручники - потом обыск;

- жди поддержку, если риск велик;
- избегай показывать свой силуэт;
- сможешь ли поддерживать максимальную физическую активность в течении 60 секунд?
- лавируй, снижай напряженность при инцидентах, время, как правило, на твоей стороне;
- лучшая защита от засады - доверять своим чувствам;
- ожидай неожиданность;
- в зоне высокого риска - следи за очертаниями фигур на фоне неба;
- прежде чем двигаться, выбери себе следующую позицию;
- занимай более высокую и удобную точку;
- не допускай, что бы на твоей могиле было написано «молодой человек»;
- двигайся короткими бросками, зигзагами;
- помни, что ключ к достижению цели подготовка, а не паранойя.
- «время запаздывания» - это разница между мыслью и действием.

Знай свое «время на выстрел»;

- предотвращенная схватка - выигранная схватка.

6.4. Анкета «Качества и навыки наиболее важные для выживания в ситуациях противоборства с применением насилия». Участникам предлагается проранжировать по степени значимости основные качества, способствующие тактике личной безопасности (проставить место каждому качеству, присвоив 1-е - наиболее значимому и так далее, 11-е место - наименее значимому качеству). Вначале, в бланках анкеты каждый участник выставляет индивидуальную оценку, затем осуществляется работа в трех подгруппах по выработке групповой оценки. После презентации групповой работы на флипе выставляется экспертная оценка и определяется ее разность с каждой групповой оценкой

6.5. Обсуждение тактики действий и работы в команде по обеспечению безопасности. *Игра – передача предметов.*

Материал для ролевой игры – «перестрелка»

Как вести себя, попав под обстрел? Слишком часто, увидев вооруженного преступника, работник ОВД инстинктивно хватается за пистолет и пытается выстрелить первым. Но преступник уже начал действовать! В этот момент правоохранитель находится в самом невыгодном положении. Наилучшая возможность для него выжить в данной ситуации заключается в постоянном движении. Полицейские США уже взяли на вооружение такую тактику. Преступнику будет трудно попасть в полицейского, если тот движется, уклоняется от пуль, доставая свой пистолет.

Нужно постоянно тренироваться и заучивать обманные движения для эффективного противодействия противнику. Работник ОВД должен заранее спланировать свои действия, практически и мысленно повторять телодвижения до тех пор, пока они не станут автоматическими.

Часто случаются инциденты, в которых работники милиции ошибочно чувствуют себя хозяевами положения. Например, работник ОВД держит на

мушке правонарушителя на безопасном расстоянии, а в действительности оказывается, что он очень уязвим. Как ни удивительно, но преступник может напасть на него и отобрать пистолет, прежде чем тот сумеет отреагировать. Это демонстрируется на учебных занятиях.

8. Конфликты, его уровни, пути разрешения.

Игра-разминка «чемпионат борьбы на пальцах».

7.1. Тест-вопрос на флипе: «Где больше проблем и конфликтов: внутри ОВД или при взаимодействии с гражданами?» (приложение 10).

7.2. Определение конфликта.

В психологическом плане: любое столкновение противоположно направленных, несовместимых потребностей, мотивов, интересов, мыслей примерно равных сторон, т. е. способных противодействовать друг другу.

В тактическом плане: конфликт одно из крайних средств регулирования межличностных отношений.

Противоречия перерастают в конфликт, тогда, когда они затрагивают социальный статус группы или личности, материальные или духовные интересы людей, их престиж, достоинства.

Формула конфликта:

$$\text{Проблема} + \text{Конфликтная ситуация} + \text{Участники} + \text{Инцидент} = \text{Конфликт}$$

7.3. Типичные конфликты в ОВД, опрос-анкета, мнения группы.

Причины конфликтов: недостатки в организации труда, разный уровень нравственной и профессиональной подготовки кадров, личные качества людей, недостатки их характера (грубость, бестактность, консерватизм, эгоизм, властолюбие, лень, небрежное отношение к делу).

Каждый участник на двух карточках пишет по одной теме, которая является для него наиболее конфликтной. После этого психолог-тренер собирает карточки, сортирует их по схожим темам на магнитной доске и определяет место и роль каждой темы конфликта.

7.4. Работа в трех подгруппах, составление сценария конфликта (реально происходившего) по схеме (*записывается на флипе*): 1) описание и определение конфликта; 2) причины; 3) решение; 4) мой вклад в решение. По окончанию работы презентация, короткая дискуссия.

7.5. Аутотренинг.

12.30-13.30 –обед.

13.30-17.00 – продолжение тренинга.

Игра-разминка «торги».

8 Систематическое решение проблемы, алгоритм и пути.

8.1. Конфликт, стресс, коммуникация.

Групповое обсуждение по выработке алгоритма анализа и разрешения конфликта.

8.2. Точное описание проблемной ситуации и определение целей сторон.

Анализ ситуации предполагает:

- отличить непосредственный повод возникновения конфликта от его

причины (часто скрытой);

- знать субъективные мотивы вступления в конфликт;
- определить деловую зону (перейти с эмоционального уровня решения проблемы на интеллектуальный);
- выслушать беспристрастно всех участников конфликта.

8.3. Мозговой штурм (варианты решения проблемы) На материалах 1-2 подгрупп проводится мозговой штурм по выбору вариантов решения.

Мозговой штурм — структурированная форма групповой деятельности, направленная на генерацию идей и основанная на синергетическом эффекте, возникающем при совместной творческой деятельности людей.

Правила мозгового штурма:

- мозговой штурм — это интенсивная интеллектуальная деятельность, которая не может продолжаться дольше 10-12 минут;
- число участников не должно превышать 8-10 человек;
- критика и обсуждение предложенных идей запрещены;
- приветствуется свободное творчество — выражение самых невероятных идей;
- желательно получить как можно больше идей, от неудачных идей можно отказаться позднее;
- допускается «путешествие автостопом» — выражение идей, базирующихся на соображениях, высказанных другими людьми;
- высказывание идей происходит в обстановке доброжелательности и одобрения, столь необходимых для раскованности участников.

Метод «мозгового штурма» или «мозговой атаки» основан на предположении, что среди большого числа идей возможно появление нескольких достаточно продуктивных. Автор этого метода А. Осборн считает, что тормозом на пути оригинальных решений, возникающих в мозгу человека, является критичность. Человек боится показаться смешным из-за нестандартности своего решения. Что-то вроде синдрома «боязни выглядеть глупым». Наделенный таким синдромом — а большинство людей в той или иной степени наделены им — человек постепенно утрачивает способность думать «не как все», предлагать дерзкие, оригинальные идеи. Поэтому одно из главных условий «мозговой атаки» — ни в коем случае не подвергать критике любую высказываемую, будь она даже сумасшедшей, идею.

Трем подгруппам предлагается найти решение конфликта или не стандартной проблемной ситуации методом мозгового штурма. Презентация.

8.4. Составление плана действий, также по конкретным примерам участников.

8.5. Назначение и распределение ролей при выполнении плана.

8.6. Проверка результатов (достигли ли цели, исчерпана ли проблемная ситуация).

После этого участники снова разделяются по трем подгруппам, в том же составе, в котором они составляли сценарий реально происходившего конфликта (п. 7.4) и методом мозгового штурма находят новое решение этого конфликта. Также составляется план действий, распределяются роли и

определяются способы проверки результатов.

8.7. Feed-back - свободные высказывания каждого члена группы о личных впечатлениях за день.

17.00-17.30 –обед.

18.00-20.00 – посещение спектакля в Драматическом (или оперном) театре.

Пятый день

8.00-8.30 – завтрак.

9.00- 11.30 – продолжение тренинга.

9. Группа, ее динамика, распределение ролей в группе, кооперация.

Упражнение ПЛОТ. Участникам предлагается встать и хаотично походить по комнате. По хлопку тренера все должны стать на коврик, расстеленный на полу. Коврик, как правило, имеет небольшой размер, рассчитанный на количество участников, которые могут стать только одной ногой на него. Прodelать это упражнение 2 раза.

На Востоке мудрецы говорят, что люди собираются вместе неслучайно. С одной стороны, «все от Бога», но, с другой стороны, существует несколько причин, «притягивающих» людей друг к другу:

- все собравшиеся являются плодами добрых деревьев;
- каждому из них при рождении дали величественное имя;
- каждого из них взрастил искусный садовник;
- каждого из них когда-то доверили бдительному наставнику;
- каждый из них верит в свое особое предназначение.

«Закон джунглей» гласит: «Каждый сам за себя». Сегодня этот закон действителен не только для героев сказки Киплинга, он оправдывает жестокость, агрессивность, ощущение одиночества и отчуждения. Все это связано с огромным психологическим напряжением и энергозатратами.

Подумать только, сколько человек тратит жизненных сил на возведение «защитных барьеров», тогда как может расходовать их на творчество!

Что порождает «защитные барьеры» недоверия? Страх. Человек боится, что его обманут, предадут, узнают секреты, воспользуются ими и тд. Поэтому активный идет в наступление первым, пассивный предпочитает «спрятаться» в безопасном месте или заручиться покровительством сильнеешего.

«Защитные барьеры» в повседневности крадут у человека радости жизни. В группе, хорошей команде «защитные барьеры» разрушают командный дух, который основан на доверии. Чтобы позволить себе доверять человеку, нужна смелость. «Доверять людям – важно, и Воин не страшится разочарований – ибо знает мощь своего меча и силу своей любви», говорит известный писатель-философ Пауло Коэльо.

Доверие не означает перекладывание ответственности на плечи того, кому доверяешь. Доверие основано на ощущении незримой связи,

существующей между людьми, близкими по духу. Доверие базируется на принятии индивидуальности другого и понимания «неслучайности» совместных действий.

9.1. У всех у Вас есть опыт работы в группе. Поделитесь им, ответив на вопрос: «Как я себя чувствую в группе?»

9.2. Работа в трех подгруппах, темы для обсуждения: «Преимущества работы в группе», «Недостатки групповой работы», «Требования и условия для успешной работы в группе». Презентация работы в подгруппах. Обсуждение с группой тем.

9.3. Признаки, структура группы, обсуждение.

Игры со стульями, штангой, съемка на видео. Обсуждение.

Итак, давайте, определим, что же такое группа?

Группа – это совокупность людей, которым присуща общность по какому-то признаку: социальному, производственному, экономическому, профессиональному, возрастному, половому и тд.

Группы бывают большие и малые, формальные и неформальные, развитые (коллективы) и низкоразвитые (ассоциации, корпорации, диффузные группы).

Большие группы – это социальные общности, включающие значительное количество людей (преподаватели одного вуза могут и не знать друг друга, но все они подчиняются одному руководителю - ректору)

Малые группы – это всегда реально существующие контактные общности, в которых входящие в них лица могут непосредственно взаимодействовать друг с другом, общаться и, как минимум, знают друг друга в лицо. Могут быть формальными (курс, отделение, академическая группа) и неформальными (сложившиеся на основе дружбы, симпатии). Обсуждение

Признаки малой группы (по Петровскому)

1. Интегративность – мера единства, слитности.

2. Микроклимат – определяет самочувствие каждого отдельного члена группы, его удовлетворенность группой.

3. Референтность – степень принятия членами группы групповых эталонов, организация своего поведения в соответствии с групповыми ожиданиями.

4. Лидерство – степень влияния отдельных членов группы на группу в целом при решении групповых задач.

5. Активность группы – степень готовности данной группы к взаимодействию с другими группами.

6. Направленность группы - содержание и социальная ценность принятых ею целей, мотивов деятельности.

7. Организованность – реальная способность группы к самоуправлению.

8. Интеллектуальная коммуникативность – особенности межличностного восприятия.

9. Эмоциональная коммуникативность – характер межличностных эмоциональных связей.

10. Волевая коммуникативность – готовность и способность группы противостоять трудностям и препятствиям, надежность в экстремальных ситуациях.

При нормальном, последовательном развитии группа переходит к *коллективу*, высшему уровню развития социальной общности.

9.4. Распределение ролей в группе, проблема лидерства и отвержения

9.5. Заполнение карточек по двум вопросам: «Что люди делают, чтобы климат в коллективе был плохой?» и «Что я должен делать, чтобы климат в коллективе был хорошим?», размещение карточек на двух частях доски, обсуждение.

Выработка наиболее эффективных действий для улучшения климата в служебном коллективе ОВД.

9.6. Feed-back - свободные высказывания каждого члена группы о личных впечатлениях за день.

12.00–20.00. Проведение выездной тренинговой сессии (выезд тренинговой группы в г. Святогорск).

Шестой день

8.00-8.30 – завтрак.

9.00- 12.00 – продолжение тренинга.

Рисунок: «Ваше состояние после вчерашнего» (градусник).

Показ видеофильма игр со стульями или со штангой.

10. Практические рекомендации тренерам-психологам по организации и проведению тренинга КСБ с работниками ОВД.

10.1. Научно-методические аспекты внедрения тренинговых технологий (тренинга КСБ) в деятельность ОВД.

10.2. Особенности проведения тренинга КСБ и навыки необходимые тренеру-психологу.

11. Завершение тренинга, подведение итогов.

11.1. Оценка и обсуждение реализации ожиданий от тренинга с использованием карточек из п. 1.5.

11.2. Составление участниками тренинга плана действий по схеме:

1. Что я хорошо делаю в рамках занимаемой мною должности.

2. Две вещи, приобретенные лично мною в ходе этого тренинга, непосредственно относящиеся к выполняемой работе.

3. Ключевые области, которые требуется изменить, чтобы добиться более высокой профессиональной компетенции и личностного роста.

4. Что я сделаю иначе после возвращения с тренинга для улучшения: а) своей работы; б) своей личной жизни.

5. Как я смогу гарантировать, что качество выполняемой мною работы будет улучшаться.

11.3. Feed-back - свободные высказывания каждого члена группы о личных впечатлениях о тренинге, результатах и приобретениях, что наиболее запомнилось, отношения в группе и др.

11.4. Написание письма самому себе, обмен адресами между участниками.

11.5. Выходное анкетирование участников по специальному психодиагностическому комплексу. Инструктаж об организации анкетирования участников тренингов КСБ, проводимых с работниками ОВД на местах.

11.6. Заполнение книги отзывов.

12.30-13.00 – заключительная встреча с представителями руководства института, вручение дипломов участникам тренинга.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Тест - готовность к изменению представлений

В начале участникам тренинга предлагается отметить свой ответ (степень согласия с утверждением) на шкале изображенной на доске по первому пункту теста.

1. Кто готов подвергнуть свои убеждения сомнению, тот способен к обучению и прогрессу, и чувствует себя молодым.

0 50 100

Затем предлагается сделать то же самое по второму пункту теста.

2. Я часто подвергаю сомнению свои убеждения и стереотипы и поэтому я молод и прогрессивен.

0 50 100

Проверка и изменение собственных представлений

1. Логическая проверка представлений.
2. Эмпирическая проверка представлений (что может произойти, если я изменю представления).
3. Разработка нового более подходящего представления.
4. Подкрепление нового представления.

Приложение 2

Тест «Вопросы к тексту»

Текст

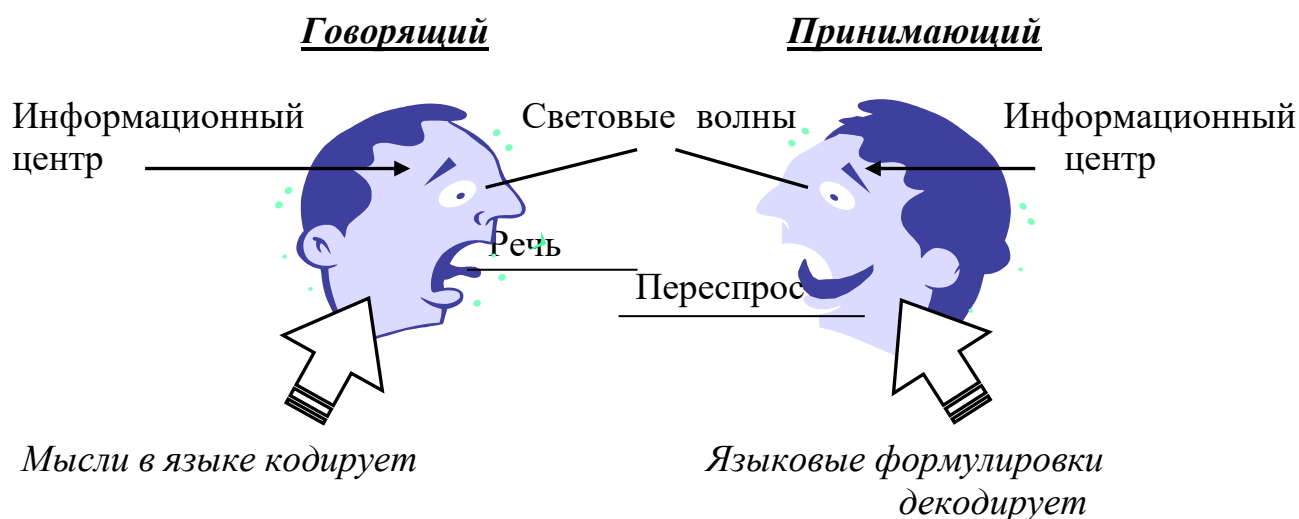
Когда Георгий, наконец, пришел домой, его отец держал письмо в руке с уже сжатыми губами. Только перед тем, как он что-то смог сказать, мать закричала из кухни, что она предлагает сначала спокойно поесть. «Никакого аппетита», - пробормотал Георгий уже на лестнице. В верхней комнате он схватил телефон и сказал, что лучше пойти в кино, чем делать бессмысленное домашнее задание.

Анкета

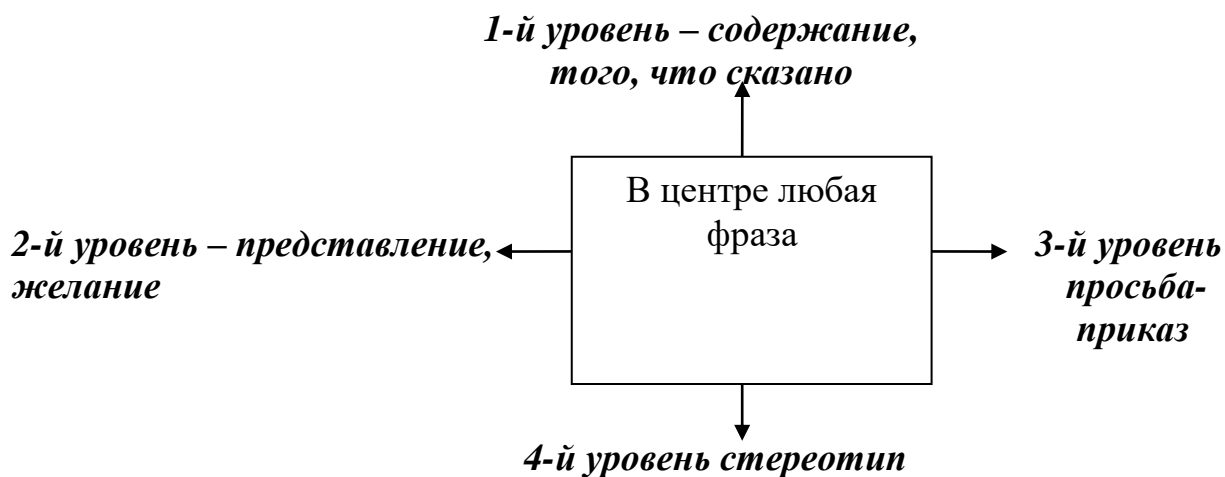
| | <i>Вопросы утверждения</i> | <i>Да «+»</i> | <i>Нет «-»</i> | <i>Неопределенно «?»</i> |
|---|---|-------------------|--------------------|------------------------------|
| 1 | Георгий пришел поздно домой | | | |
| 2 | Отец встретил Георгия прямо возле двери | | | |
| 3 | Письмо, которое пришло из школы, было | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|--|--|--|--|
| | причиной недовольства отца | | | |
| 4 | Мать прервала отца | | | |
| 5 | Она хотела отказаться от противостояния | | | |
| 6 | Прежде чем Георгий мог, что-то сказать, мать позвала к столу | | | |
| 7 | Георгий позвонил своему другу | | | |
| 8 | Георгий отказался от обеда | | | |
| 9 | Георгий собирался идти в кино | | | |
| 10 | Георгий не собирался делать уроки | | | |
| Итого количество ответов | | | | |

Приложение 3

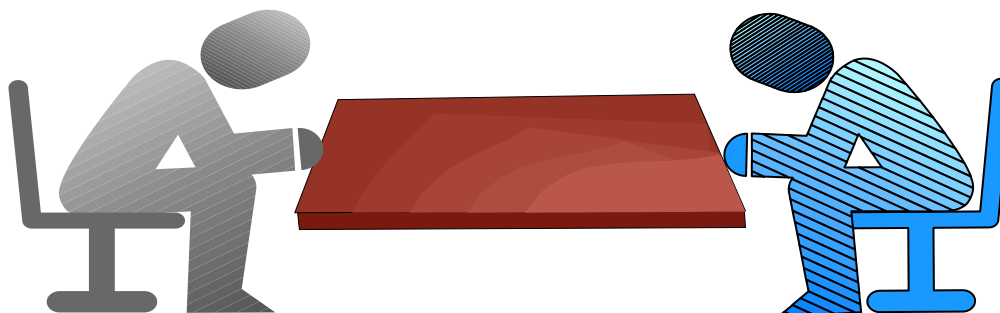
Модель говорящий - принимающий

Приложение 4

Четыре уровня коммуникации

Два уровня диалога

Проблемы на столе,
то, что сообщается



Проблемы под столом,
уровень чувств и отношений

Приложение 5

Определение стресса

Согласно **биологической концепции** стресс - особо напряженное состояние организма. Стресс - адаптивная реакция на неблагоприятные воздействия. «Усилие, напряжение, страх, незащищенность, неизвестность будущего - только часть состояния стресса, которое, кажется является неотъемлемой частью современного образа жизни» (Дж. Баретта, психотерапевт).

Психологическое понимание стресса как процесса (Ч.Д. Спилбергер): «Стресс - совокупность внешних воздействий (стресс-факторов), которые воспринимаются личностью как чрезмерные требования и создают угрозу ее самоуважению, самооценке, что вызывает соответствующую эмоциональную реакцию различной интенсивности - неприятное по своей окраске субъективное ощущение напряженности, беспокойства, мрачных предчувствий, эмоциональное состояние тревоги. Тревожность связана с подверженностью стрессу.

Стресс - нормальное явление. «Стресс есть естественный результат быть человеком. Не пытайтесь убрать его из своей жизни. Вместо этого учитесь управлять им, чтобы стать более продуктивным и успешным во всех областях Вашей жизни. Чем больше Вы учитесь управлять им, тем более вы становитесь способны к совершенствованию» (Кларсон).

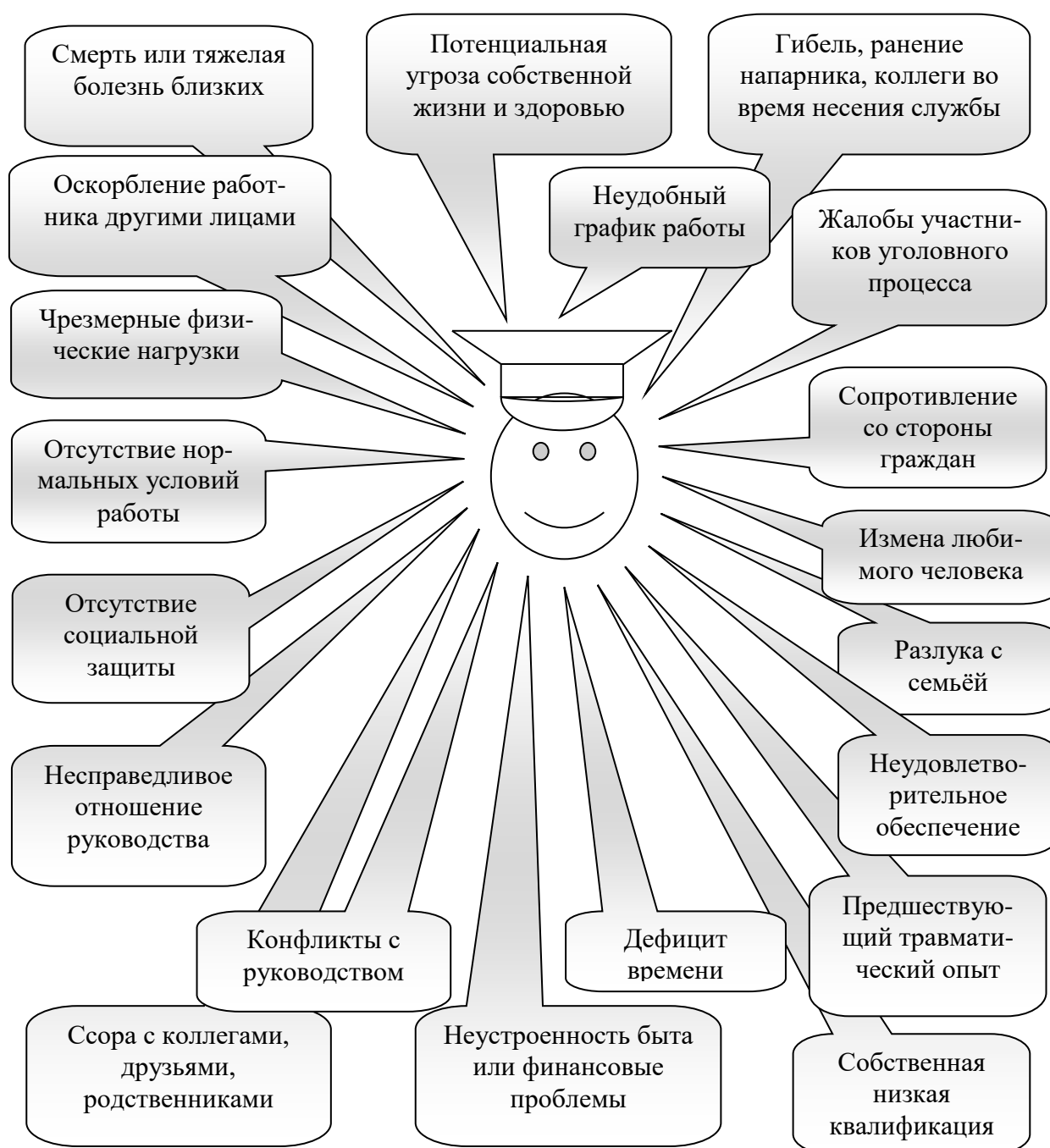
«Стресс не обязательно является деструктивной силой. Стресс важен для человеческого выживания и благополучного существования. Некоторые люди могут преуспевать среди огромного числа грандиозных перемен в своей жизни. Другие становятся перегруженными всего лишь несколькими умеренными переменами в своей жизни» (Дж. Баретта, психотерапевт).

В многочисленных отечественных и зарубежных исследованиях доказано, что стресс сопровождается мобилизацией энергии организма и вызывает значительные изменения в сердечно-сосудистой, дыхательной, мышечно-

двигательной, эндокринной и других системах. Эти сдвиги могут достигать особенно большой величины в опасных ситуациях. При этом, в частности, сильно выражены вегетативные симптомы стресса: учащение сердцебиения, потливость, головокружение, сухость во рту, боли в желудке и др.

Приложение 6

Основные стресс-факторы, влияющие на работников ОВД в ходе профессиональной деятельности



Индивидуальный самоанализ стресса

Много ли стресса в Вашей личной жизни? _____

Как стресс влияет на Вас? _____

Что Вы делаете, чтобы справиться со стрессом? _____

Как Вы считаете, что случится, если Вы не сможете справиться со стрессом? _____

Какова, по-вашему мнению, роль стресса в болезнях человека? _____

Классификация типовых травмоопасных ситуаций в деятельности работников органов внутренних дел





Приложение 9

АнкетаКачества и навыки наиболее важные для выживания в ситуациях противоборства с применением насилия

| № п/п | Качества | Личная оценка | | Коллективная | | Экспертная |
|-------|--|---------------|--|--------------|--|------------|
| 1 | Способность к анализу ситуации (умение быстро ориентироваться, выделять главное) | | | | | |
| 2 | Гибкость мышления, способность отвлечься от стереотипа | | | | | |
| 3 | Уверенное владение оружием и спецсредствами | | | | | |
| 4 | Устойчивость к стрессу | | | | | |
| 5 | Уверенность в себе | | | | | |
| 6 | Решительность - способность быстро принять верное решение | | | | | |
| 7 | Высокая ответственность | | | | | |
| 8 | Физическая подготовленность | | | | | |
| 9 | Способность к эффективному взаимодействию | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 10 | Воля к победе | | | | | |
| 11 | Способность психологически воздействовать на противника | | | | | |
| | | | | | | |

Приложение 10

Где у нас больше всего трудностей и проблем?

***В ОБЩЕНИИ С
НАЧАЛЬСТВОМ,
КОЛЛЕГАМИ ****

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

1 2 3 4 5

В ОБЩЕНИИ С ГРАЖДАНАМИ *

* Степень конфликтности по 5-ти бальной шкале