



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ИМЕНИ В.Я. КИКОТЯ»

---

**С. Ю. Михайлова**

**ПРОГРАММЫ  
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ  
ТРЕНИНГОВ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ  
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Учебно-методическое пособие

Москва  
2019

**ББК 88.56**  
**М69**

Рецензенты:

*врио заместителя начальника ОМПО УРЛС ГУ  
МВД России по Московской области А. В. Пономарев;  
заместитель начальника кафедры психологии и педагогики  
Краснодарского университета МВД России кандидат  
педагогических наук, доцент С. А. Павлова*

**Михайлова, С. Ю.**

**М69** *Программы социально-психологических тренингов для со-  
трудников органов внутренних дел Российской Федерации :  
учебно-методическое пособие / С. Ю. Михайлова. – М. : Москов-  
ский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2019. – 176 с.  
ISBN 978-5-9694-0790-9*

В пособии представлены общие методические указания и рекомендации, применяемые методы обучения, структура и последовательность проведения социально-психологических тренингов для сотрудников органов внутренних дел. Методическая работа предназначена для преподавателей образовательных организаций высшего образования МВД России.

ББК 88.56

**ISBN 978-5-9694-0790-9**

© Московский университет МВД России  
имени В.Я. Кикотя, 2019  
© Михайлова С. Ю., 2019

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Введение</b>	
Психологическое обеспечение в органах внутренних дел .....	5
<b>Тренинговая программа</b>	
«Повышение профессионализма сотрудника органов внутренних дел при выполнении служебных обязанностей» .....	13
<b>Тренинговая программа</b>	
«Формирование психологической готовности к действиям в экстремальных условиях» .....	19
<b>Тренинговая программа</b>	
«Развитие навыков приемами саморегуляции сотрудников органов внутренних дел» .....	28
<b>Тренинговая программа</b>	
«Укрепление личностно-профессиональных качеств управленцев, оптимизирующих процесс развития и личностного роста руководителей образовательных учреждений МВД России» .....	36
<b>Занятие 1.</b> Личностное и профессиональное самоопределение .....	44
<b>Занятие 2.</b> Человек в поисках смысла.....	50
<b>Занятие 3.</b> Проблема профессионального самоопределения .....	58
<b>Занятие 4.</b> Избранные технологии активизации профессионального и личностного самоопределения .....	69
<b>Занятие 5.</b> Анализ профессий: возможные схемы.....	77
<b>Занятие 6.</b> Осознание необходимости формирования личностного развития сотрудников МВД .....	89
<b>Занятие 7.</b> Формирование и совершенствование профессионального развития сотрудника ОВД как будущего профессионала .....	94
<b>Тренинговая программа</b>	
«Формирование коммуникативных знаний, умений, навыков сотрудников органов внутренних дел» .....	100

<b>Тренинговая программа</b> «Развитие когнитивных способностей сотрудника органов внутренних дел».....	115
<b>Тренинговая программа</b> «Развитие интеллектуальных возможностей у сотрудников органов внутренних дел» .....	119
<b>Тренинговая программа</b> «Развитие профессионального самосознания у сотрудников органов внутренних дел» .....	124
<b>Библиографический список .....</b>	<b>133</b>
<b>Приложения .....</b>	<b>136</b>

## ВВЕДЕНИЕ

### Психологическое обеспечение в органах внутренних дел

Специфика профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел такова, что сотрудники практически постоянно сталкиваются с ситуациями, которые вызывают у них состояние стресса. Эффективная деятельность сотрудников в стрессовых условиях зависит не только от сформированных и развитых профессионально важных психологических качеств и психологических характеристик, но в первую очередь от осознания понимания управлением своими умениями и приобретенными навыками. Пути преодоления стресса зависят от повышенной «включенности» сотрудников в неординарные условия, их причастности и психологической «закрытости» от экстремальных ситуаций. Для психического здоровья и «нерасщепления» личности опасна полная идентификация сотрудников с экстремальными условиями деятельности. Показателями профессионализма сотрудников являются правильность, быстрота выполнения задач, уровень и количество допускаемых ошибок как группой, так и индивидуально, умение стратегировать планы действий в неопределенных ситуациях. В процессе обучения сотрудников необходимо моделировать профессиональную экстремально-психологическую подготовку, включающую, прежде всего, управление развития самоконтроля, самооценки, установление волевого контроля за импульсивной агрессивной реакцией как прорвавшейся наружу, так и подавляемой. Специфический характер выполняемой оперативно-служебной деятельности требует от психолога использования методов проведения практико-ориентированных занятий, направленных на улучшение развития показателей психологической самоподготовленности, психологической устойчивости, ситуативной надежности. Использование кейс-стади базы позволяет добиться рефлексирования сотрудниками саморазвития своих интегрированных образований – профессиональной бдительности, ритма работоспособно-

сти, способности к многовариантным и быстрым действиям при оценке экстремально-стрессовой ситуации, профилирования нарушителей правопорядка, зачинщиков по внешним поведенческим и вербальным признакам, использования элементов нейролингвистического и вербального воздействия на толпу для «снятия напряжения» при массовых беспорядках и на преступников при их задержании.

Руководство МВД России рассматривает морально-психологическое обеспечение сотрудников полиции как одно из ответственных направлений, регулирующее их жизнедеятельность. В связи с этим психологи призваны оказывать руководителям органов внутренних дел существенную помощь в работе с личным составом. Психологи в органах внутренних дел достойно выполняют свой долг даже в самых трудных ответственных участках, в том числе в зонах стихийных бедствий, при проведении крупных международных и массовых спортивных мероприятий.

Несмотря на очевидные успехи, перед психологами стоит много проблем. Главная из них – это проблема эффективности психологического сопровождения, в том числе в работе по развитию личности сотрудника в процессе усвоения и воспроизводства им профессионального опыта.

Важнейшие задачи конструктивного психолого-педагогического воздействия на личность, оказываемого психологами:

- повышение качества работы по формированию высококвалифицированного, надежного и ответственного кадрового состава;
- формирование и развитие новой «полицейской идеологии», стереотипов качественной и ответственной работы и профессионально грамотного общения, которое психологи называют профессионально-коммуникативной компетентностью.

В процессе приобретения сотрудниками профессионального осознания себя в профессии психологу совместно с командирами подразделений необходимо сформировать:

– психологическую готовность в проблемных ситуациях, которая позволит вовремя, уверенно и профессионально обоснованно принимать решения в любых ситуациях неопределенности ориентиров поиска;

– психологическую устойчивость, которая защитит их от любого негативного воздействия;

– умение стратегировать путем саморефлексии, т.е. мгновенно на базе своего социального опыта вырабатывать вариативность алгоритмов деятельности в той или иной профессионально-стрессовой ситуации.

Программы социально-психологических тренингов для сотрудников имеют ярко выраженную практическую направленность на повышение развития коммуникативной компетентности, профессионального самосознания, формирование знаний, умений и навыков эффективного психологического общения, а именно эмпатийности, рефлексии. Преобладающей формой проведения являются модульные программы тренингов, рассчитанные на вариативность их составления под те или иные запросы тренера – специалиста при работе с разными категориями сотрудников (пол, возраст, численность, условия проведения тренингов) и в разные временные рамки, начиная от краткосрочных тренингов до составления длительных коррекционных программ. Реализуемые психологом тренинговые модульные программы практически полностью ориентированы на использование активных методов обучения. Отработка и закрепление практических навыков предполагаются с использованием элементов психофизиологического тренинга, кейс-стади, метода ролевой игры, самодиагностики, учебных задач и комплексных заданий, актуальных в выбранной специализации, моделирования и психологического самоанализа ситуаций профессиональной деятельности, видеосъемки (составляется видеопортфолио каждого участника). Широкий перечень применения инструментов психолого-педагогического воздействия с элементами диагностики и коррекции профессиональной сферы каждого участника тренинговой программы будет способствовать формированию у сотрудников

профессиональных компетенций и позволит повысить ответственность за свои поступки.

Выполнение сотрудниками своих служебных обязанностей осложняется тем, что они сталкиваются с целым комплексом экстремальных факторов, которые вызывают расстройства в области психической деятельности полицейского.

В настоящее время возникает актуальность планирования психологом результатов обучения личного состава различного рода профессиональным навыкам, требующим не только знаний как данный навык применить, но и как закрепить алгоритм выполнения тех или иных действий в различного рода стрессогенных или экстремальных ситуациях.

В связи с этим при составлении модульных тренинговых программ следует обозначать место в системе морально-психологической подготовки той или иной группы сотрудников; перечень планируемых результатов по выбранному модулю, соотнесенных с планируемыми результатами освоения всей тренинговой программы; объем тренинговых занятий и виды применяемых психолого-педагогических технологий; содержание упражнений; фонд оценочных средств для проведения срезов результатов работы; учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы; учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины.

Модульный комплекс тренингов направлен:

- на оценку психологических последствий управленческой деятельности ОВД и выработку рекомендаций по повышению ее эффективности;
- поддержание здорового морально-психологического климата в служебном коллективе;
- прогнозирование социально-психологических процессов и явлений, выработку предложений по управлению ими и др.;
- изучение социально-психологических процессов и явлений, которые включают в себя оценку уровня развития коллектива и его структуры,

характера межличностных отношений, психологической совместимости и сплоченности сотрудников, уровня их удовлетворенности пребыванием в данном коллективе;

- оценку морально-психологического состояния личного состава, заступающего на службу;

- формирование и поддержание психологической устойчивости и готовности при действиях в различных условиях обстановки, выработку устойчивых профессиональных навыков в ходе практических занятий при подготовке к заступлению на службу;

- психологическую поддержку сотрудников с повышенной психической нагрузкой в ходе несения служебных обязанностей.

### **Примерный алгоритм изложения материала, состоящего из программ социально-психологических тренингов для сотрудников**

1. Цели и задачи тренинга (с указанием конкретных компетенций и навыков, а также профессионально важных качеств личности, на формирование и развитие которых направлен тренинг). Часть компетенций согласовывают с экспертами либо проводится анкетирование.

2. Методы, применяемые в данном тренинге (элементы деловой игры (для сотрудников) или ролевой игры (для курсантов), проблемного обучения, кейс-метод (ситуативный), коррекционные приемы, дискуссии и пр.).

3. Материально-техническое оснащение (для проведения занятий целесообразно использование специализированного класса группового тренинга и психологического консультирования, оснащенного мультимедийным проектором, экраном, видеокамерой, консультативными креслами, гимнастическими ковриками, средствами арт-терапии, а также специальными приспособлениями – флипчарты, бумага, бланки, видеосюжеты-заготовки и пр.).

4. Продолжительность и цикличность занятий по каждому разделу программы определяются временными рамками работы в подразделении (суточные наряды, выезды, график отсыпных и пр.).

5. Если в начале тренинга предусмотрена небольшая теоретическая часть (мини-лекция), то необходимо краткое описание этого материала.

6. Подробное описание каждого упражнения, задания, игровой ситуации с инструкциями для преподавателя и участников тренинга.

6.1. Моделирование ситуаций, с пошаговым разбором и рекомендациями. При этом каждое упражнение или задание должно быть не абстрактным и размытым, а конкретным, применительно к конкретной категории сотрудников или в целом сотрудникам органов внутренних дел.

6.2. Вспомогательные дидактические материалы: бланки психодиагностических обследований, комплект инструкций для игровых коллективов и каждой игровой роли, для экспертов и пр.; раздаточный материал, видеоматериал (со ссылкой, откуда его можно взять).

6.3. Формы и методы оценки эффективности отдельного тренинга и программы в целом. Если на тренинге предусмотрены эксперты, то указать, кто в качестве таковых выступает. Для них должны быть приложены не только инструкции, но и критерии, которые они будут использовать в своей работе (Приложение 18).

Овладение навыками практического самопознания и саморазвития. Подведение итогов – использование техники формирования и развития рефлексии (с описанием того, как целесообразно их провести, при помощи чего или кого).

Перечень задания для самостоятельной работы обучающихся по данной программе тренинга. Использование для анализа себя самодиагностику с последующим разбором психологических профилей.

### **Структура социально-психологического тренинга**

#### **1-й этап социально-психологического тренинга. Введение**

Если состав группы собран хаотично, то составляются упражнения на знакомство и адаптацию членов группы.

Знакомство участников, принятие правил тренинга, введение правил взаимодействия в группе, обсуждение формы обращения друг к другу.

Кроме того, на данном этапе вырабатываются общие положения и принципы, регламентирующие поведение и позицию каждого члена команды в различных ситуациях и контекстах. Чаще всего в начале работы используется прием настроя группы на рабочий лад, когда каждый участник оформляет себе карточку-визитку, где указывает свое тренинговое имя.

Затем происходит представление каждого участника. В последующие встречи тренер формирует на 1-й этап тренинга различные «разогревающие» упражнения. В том числе и разбор выполнения домашнего задания по самоанализу проделанной работы. Рекомендуется применять техники присоединения к объекту и коммуникативного ведения партнера по общению; преодоления барьеров общения, вовлечения в общение (приемы: сближающего («Мы») обращения, «разговаривания» партнера, нейтрализации настороженности, успокоение партнера), техники установления психологического контакта.

### **2-й этап. Основная часть социально-психологического тренинга**

На данном этапе осуществляются групповая работа, ролевая игра, моделирование и психологический анализ ситуаций профессиональной деятельности, видеосъемки, направленные на овладение приемами, которые способствуют развитию профессионального самосознания и формированию профессиональных компетенций. Применяются тренером и группой в парах различные виды слушания: нерефлексивное (пассивное), рефлексивное (активное), эмпатическое и техники рефлексивного слушания (перефразирование, резюмирование).

### **3-й этап. Заключительный этап социально-психологического тренинга**

На данном этапе подводятся итоги практических занятий социально-психологического тренинга, устанавливается обратная связь, анализируется опыт участников путем разбора полученного опыта, делается упор на инсайт реакции, полученные участниками тренинга. Обсуждаются результаты анкетирования, проведенного после первого запланированного модуля (выдается анкета «Обратная связь»), дополненные и откорректи-

рованные с учетом второго и последующих модулей тренинговой программы.

**Участники тренинга:** сотрудники органов внутренних дел.

**Количество участников:** регламент 6–12 человек.

Продолжительность занятия занимает примерно 1–1,5 часа. Продолжительность в день рекомендована не более 6 часов.

В начале проведения тренинга сотрудникам нужно напомнить о правилах, которые необходимы для продуктивной работы в ходе тренинга.

1. Доверительный стиль общения, чтобы работа в группе проходила с наибольшей отдачей, в качестве первого шага к созданию климата доверия предлагается принять единую форму обращения на «ты».

2. Активное участие в происходящем. У каждого человека есть определенные симпатии, но общаться в группе мы будем стремиться со всеми, особенно с теми, кого меньше всего знаем. И еще, важно не замыкаться в себе, даже если узнаете о себе что-то неприятное.

3. Недопустимость непосредственных оценок человека. При обсуждении происходящего в группе оценивать не участника, а только его действия и поведение. Вместо высказываний типа: «Ты мне не нравишься» давайте будем говорить: «Мне не нравится твоя манера общения». То есть использовать «Я» высказывания. Исключить обобщения – «Мы», «Все».

4. Постоянный самоанализ. В конце каждого упражнения, раздела тренинга проводится процедура осмысления тех трудностей либо достижений, с которыми участники столкнулись, выполняя то или иное задание.

5. У каждого должна быть возможность высказаться. Если кто-то говорит, то остальные молча слушают, не перебивают.

Правило конфиденциальности. Нельзя выносить за пределы группы любую информацию личного характера, которую узнают о ком-то из участников в ходе работы. Попросту говоря, нельзя сплетничать.

## **Тренинговая программа «ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ СЛУЖЕБНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ»**

Наиболее эффективной организацией, которая входит в структуру правоохранительных органов нашего государства, являются органы внутренних дел. В обязанности сотрудников ОВД входит реализация различных, сложных и очень важных функций, связанных с защитой прав и свобод граждан. Выполнение поставленных задач во многом зависит от профессионализма сотрудника, его морально-психологической готовности. Особое значение в реализации кадровой политики приобретают вопросы, связанные с совершенствованием профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел. Сотрудники органов внутренних дел сталкиваются в настоящее время со многими нестандартными ситуациями, разрешение которых подчас в значительной степени зависит от их ценностных установок и профессиональных навыков, способности действовать в строгом соответствии с законом. Формирование этих и иных необходимых качеств сотрудников органов внутренних дел должна обеспечивать эффективная система профессиональной подготовки в системе МВД России.

Данный тренинг необходим сотрудникам ОВД для повышения профессионализма и улучшения служебной деятельности. Сотрудники полиции должны знать о том, как можно повысить безопасность в обществе, так как это важная составляющая их деятельности.

Чтобы научиться контролировать себя, не теряться в какой бы то ни было опасной и сложной ситуации, сотрудники должны проходить подобные практические тренинги, ведь именно практика необходима для закрепления полученной информации и применения ее в реальных условиях.

**Цель:** развить навыки профессионального взаимодействия сотрудника правоохранительных органов в ходе решения профессиональных задач в процессе оперативно-служебной деятельности, в том числе в условиях террористических актов, массовых беспорядков, чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф и боевой деятельности.

**Задачи:**

1. С помощью данного тренинга повысить уровень профессионально-психологической устойчивости сотрудника ОВД при выполнении служебных обязанностей в условиях действия стресс-факторов, которые характерны для органов внутренних дел.

2. Сформировать и развить у сотрудников профессионально-психологических качеств, определенных умений и навыков, которые способствуют качественному выполнению сотрудником своих служебных обязанностей в условиях сложных ситуаций.

**Материально-техническое обеспечение для выполнения упражнения:** лист бумаги формата А4, ручки, карточки, аудиосопровождение, газеты, бейджи, цветные карандаши, стулья.

## **ВВЕДЕНИЕ**

### **1. УПРАЖНЕНИЕ «ВСЕ, КРОМЕ ИМЕНИ»**

**Цель:** знакомство, в ходе которого сотрудники узнают друг друга лучше, тем самым взаимодействуют между собой.

**Процедура проведения:** сотрудников необходимо распределить по парам, может быть, как собственный выбор партнера, так и тренер по своему желанию определяет распределение. Далее участникам тренинга необходимо познакомиться в паре (2–3 мин.), после этого каждому участнику необходимо представить своего напарника остальным. Его имя он называет настоящее, а вот все остальное он может выдумать сам с целью, чтобы остальным это имя запомнилось.

### **2. УПРАЖНЕНИЕ «СПОСОБЫ ОБЩЕНИЯ»**

**Цель:** снятие эмоционального напряжения между участниками.

**Процедура поведения:** участники ходят по комнате свободно, пытаются ощутить расслабление во всем теле, для этого можно использовать несколько методов выполнения, ходить по аудитории и при этом стараться делать это следующим образом:

- 1) не касаясь друг друга;
- 2) слегка толкаясь;
- 3) здороваясь за руку;
- 4) по выбору из трех первых вариантов;
- 5) выбрать объект и отзеркаливать его мимику, крупные и мелкие движения, походку, дыхание.

### **ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ТРЕНИНГА**

#### **3. УПРАЖНЕНИЕ «ДИСТАНЦИЯ ОБЩЕНИЯ»**

**Цель:** определение расстояния, при котором сотрудник испытывает дискомфорт в общении (интимно-личностная зона, социальная).

**Процедура проведения:** участники тренинга встают в две шеренги друг напротив друга, расстояние между ними 3 м. По сигналу тренера одна шеренга медленно приближается к другой. В неподвижной шеренге участники останавливают своих напарников тогда, когда дистанция вызывает дискомфорт. Далее шеренги смещаются на одного человека (крайние участники переходят в другую шеренгу), и цикл повторяется.

Обсуждение упражнения: какая дистанция общения наиболее комфортна? Какую дистанцию держать в обществе? Что нужно делать, чтобы не привлекать внимание в толпе (метро, рынок, безлюдная улица и т. д.).

#### **4. УПРАЖНЕНИЕ «ЗЕМЛЕТРЯСЕНИЕ»**

**Цель:** снятие эмоционального напряжения, формирование навыков оценки ситуации и действия в ней.

**Процедура проведения:** участники делятся на «домики» (два человека) и «людей», в них живущих. По команде ведущего «домики», «люди» остаются на своих местах, а «домики» меняются местами. При команде

«человек», «люди» меняются «домиками». При команде «землетрясение» все участники меняются местами.

Обсуждение упражнения: что испытывает человек во время чрезвычайной ситуации? Сложно ли правильно оценить ситуацию?

## **5. УПРАЖНЕНИЕ «СИТУАЦИИ ОСОБОГО ВНИМАНИЯ»**

**Цель:** ознакомление сотрудников с ситуациями чрезвычайного, противоправного характера и дальнейшая разработка хода действий в результате наступления такой ситуации.

**Процедура проведения:** каждый участник получает карточку с названием ситуации (разработать ситуации можно самого различного характера, начиная от некорректного общения со стороны граждан и заканчивая террористическим актом) и входит в группу природных или техногенных катастроф. В каждой группе вырабатываются правила поведения в ситуациях, указанных на карточках (что делает человек, люди, службы). Правила групп сравниваются с инструкциями службы спасения.

## **6. РОЛЕВАЯ ИГРА «ПОЖАР»**

**Цель:** формирование навыков поведения в опасных ситуациях.

**Процедура проведения:** каждый участник получает роль в разыгрывании ситуации пожара в общественном месте, которая придумывается заранее. Трое из участников получают роли сотрудников службы спасения, один – диспетчера службы спасения. Задача участников спастись из огня.

Обсуждение игры: что испытывает человек во время пожара? Нужно ли владеть навыками безопасного поведения?

## **7. УПРАЖНЕНИЕ «ТЕЛЕФОН СПАСЕНИЯ»**

**Цель:** формирование общения, техники невербального общения.

**Процедура проведения:** участникам в трех группах необходимо изобразить любыми способами и средствами номер телефона единой службы спасения в России (с помощью ладоней, телами и т. д.), а также продемонстрировать навыки грамотного сообщения по телефону службы спасения о чрезвычайной ситуации.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

### 8. УПРАЖНЕНИЕ «РИСУНКИ С ПРОДОЛЖЕНИЕМ»

**Цель:** получение обратной связи по прошедшему тренингу.

**Процедура проведения:** участники сидят в кругу. Каждый задумывает комплексный рисунок на тему «Наш тренинг» и изображает его, но не полностью, а какую-то главную деталь, по которой можно догадаться, что за рисунок планируется. Каждый передает свой рисунок соседу справа и получает рисунок от соседа слева и дорисовывает еще по одной детали до тех пор, пока рисунок не вернется вновь к тому, кто его начал. Обсуждение упражнения.

### 9. УПРАЖНЕНИЕ «ВСПОМНИТЬ ПЕРВОЕ ВПЕЧАТЛЕНИЕ»

**Цель:** вспомнить первое впечатление об участниках группы.

**Процедура проведения:** участникам предлагается вспомнить тот момент, когда они впервые увидели своего соседа слева, вспомнить первое впечатление, которое возникло в момент первого контакта. Затем участники высказывают свои первые впечатления.

Вопросы для обсуждения после завершения: изменилось ли первое впечатление в ходе тренинга? Если изменилось, то как?

#### **Групповая работа: обсуждение результатов тренинга**

Участникам предлагается ответить на вопросы:

1. Что бы Вы хотели пожелать друг другу?
2. Что запомнилось больше всего?
3. Что изменилось в Вас во время тренинга?
4. Что еще хотели бы изменить?

#### **Подведение итогов**

Тренер кратко перечисляет все техники, отработками которых участники занимались в течение дня. Затем предлагает каждому из сотрудников поделиться впечатлениями:

1. Что особенного запомнилось в ходе тренинга?
2. Что для Вас было самым важным?
3. Что понравилось и что не понравилось?

4. Кто хотел бы еще что-то добавить?

**Рекомендации эксперту (руководителю):**

1. Учитывать особенности распорядка дня сотрудников.
2. Провести беседу с теми сотрудниками, у которых был замечен низкий уровень профессионализма. Низкий и средний уровень могут быть обусловлены снижением мотивации, личными мотивами.
3. Сотрудников с высоким уровнем профессионализма следует поощрять.

## Тренинговая программа «ФОРМИРОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ДЕЙСТВИЯМ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ»

Готовность к условиям, связанным с выполнением служебных обязанностей в экстремальных ситуациях, представляет собой формирование «психологической надежности», т. е. таких качеств, как уверенность в себе и своей подготовленности, в своих коллегах, целеустремленность, самостоятельность при принятии решения, самообладание, умение управлять своими эмоциями и др. В процессе такой подготовки усваиваются знания о возможных вариантах развития напряженных ситуаций, их сущность и адекватные варианты реагирования, приобретаются соответствующие умения и навыки. Нужно также знать о причинах возникновения и особенности течения разновидностей экстремальных ситуаций, в том числе таких массовых явлений, как митинги, демонстрации, паническую и агрессивную толпу и тому подобное.

**Цель:** эмоциональное сплочение нового коллектива и диагностика возможных реакций сотрудников на экстремальные условия работы.

Разработка целевой программы психологической подготовки сотрудников (военнослужащих), психологической поддержки, помощи сотрудникам (военнослужащим) в ходе выполнения задач служебной деятельности, подвергшихся негативному воздействию факторов экстремальных ситуаций профессиональной деятельности, получивших психологические травмы.

Следует формировать и реализовывать программы и технологии, направленные на предупреждение возможных расстройств психики, рисков асоциального поведения, а также профессиональных рисков. Осуществлять психологическое вмешательство в целях оказания индивиду, группе психологической помощи.

**Задачи:**

1. Сплочение группы (знакомство и создание взаимного доверия в группе). Искусственное изменение личной зоны каждого участника, увеличение количества кинестетических контактов каждого участника с каждым.

2. Выработка установки на выживание.

3. Выявление сотрудников с проблемами в адаптации и склонных к деструктивному поведению.

4. Поднятие авторитета командиров. Выработка навыков принятия индивидуальных и групповых решений.

5. Обучение навыкам саморегуляции (методы волевой мобилизации, техники, направленные на снижение эмоционального напряжения, снятие болевых ощущений, способы релаксации).

6. Консультирование руководства по результатам тренинга.

**Направления работы:**

1. Формирование навыков поддержки друг друга, взаимовыручки и самопомощи.

2. Формирование навыков быстрой переработки информации, принятия решения и реагирования в экстремальной ситуации.

3. Анализ экстремальных ситуаций. Формирование внутренней готовности к экстремальным ситуациям, групповой стратегии поведения, выработка и принятие группового решения.

4. Формирование навыков психологической устойчивости к действиям в экстремальных условиях.

5. Отработка навыков саморегуляции и волевой мобилизации.

**ВВЕДЕНИЕ****1. УПРАЖНЕНИЕ «ЗНАКОМСТВО»**

**Цель:** знакомство, в ходе которого сотрудники учатся взаимодействовать между собой.

**Процедура проведения:** участники садятся на стулья в круг. Тренеры проводят знакомство участников:

– каждый коротко рассказывает о себе (имя, должность, отдел, подразделение, кто ждет дома, были ли в горячих точках, увлечения). Перед началом своего повествования необходимо повторить информацию о предыдущем участнике. Все участники могут задавать вопросы говорящему;

- одновременно, сделав шаг в круг, громко крикнуть свое имя;
- написать таблички с именами (бейджи).

Вопросы на объединение (смена мест по признакам): «Все Александры – в круг, обнялись, остальные поддерживают их аплодисментами» (все, у кого дома есть животные, кто служил в армии, был в горячих точках, у кого дома дети и т. п. Последний вопрос: «Все, кто хочет вернуться домой живым и здоровым – шаг в круг!»). Это общая цель, то, что объединяет всех в группе).

## **2. УПРАЖНЕНИЕ «МОСТИК ЧЕРЕЗ ПРОПАСТЬ»**

**Цель:** умение оказать поддержку в трудной ситуации, правильный ход действий в условиях экстремальной ситуации, развитие вариативного мышления.

**Процедура проведения:** участники располагаются в ряд по начерченной на полу линии («мост» у «обрыва») либо на гимнастических скамейках. Каждому участнику необходимо пройти по «мосту» до конца, не заступив за линию или не сорвавшись с гимнастической скамейки (происходит тесный телесный контакт участников). Выполняется сначала всей командой, потом – в соревновательном порядке двумя командами после обсуждения возможных вариантов. В случае заступа за линию участник считается сорвавшимся в пропасть и возвращается в исходное положение. Примерная мотивация: умение поддержать друг друга в экстремальной ситуации. При обсуждении обратить внимание на то, кто какие идеи подавал, что понравилось, а что нет, и т. п.

## **ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ТРЕНИНГА**

### **3. УПРАЖНЕНИЕ «БЛИНДАЖ»**

**Цель:** выработка умения реагировать адекватно в соответствии с нависшей угрозой в условиях экстренной ситуации.

**Процедура проведения:** по сигналу тренера (свисток, остановка музыки) команда должна «укрыться в блиндажах» (на расстеленных на полу 4–5 газетах или ватманах, или гимнастических ковриках) от возможного обстрела. Число газет уменьшается, в конце упражнения на полу остается только одна газета. Участник, не уместившийся на газете, считается погибшим. Мотивация: важно уметь быстро реагировать в экстремальной ситуации, а также думать о товарищах.

#### **4. УПРАЖНЕНИЕ «АНАЛИЗ ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ (ОПАСНЫХ) СИТУАЦИЙ»**

**Цель:** формирование внутренней готовности к экстремальным ситуациям, групповой стратегии поведения, выработка и принятие группового решения.

##### **Процедура проведения:**

1. Каждому участнику предлагается составить список ситуаций, которые, по его мнению, являются опасными для жизни, здоровья в предстоящей поездке (либо по предлагаемому ниже списку в п. 3).

2. Проранжировать ситуации по степени опасности – на 1-м месте самая опасная, на последнем – наименее.

3. Составить групповой список из 10 опасных ситуаций, обсуждая, в чем состоит опасность каждой из них, либо отработать по предложенному, например, такому:

- несвойственная для сотрудников ОВД боевая работа;
- размещение в непригодных помещениях для жилья;
- высокий уровень нервного напряжения, психическое и физическое переутомление, способствующее ожесточению, озлоблению, конфликтам, эмоциональным срывам;
- отсутствие условий для полноценного отдыха, хроническое недосыпание;
- нерегулярное, неполноценное питание;
- отсутствие элементарных бытовых удобств;
- информационный «голод», отсутствие связи с близкими;

- отсутствие единой системы оповещения, оперативной связи и взаимодействия с командованием частей и подразделений вооруженных сил, пограничных и внутренних войск;
- ослабление самодисциплины, пренебрежение нормами морали, служебной этики и субординации, снижение морально-нравственных критериев;
- ослабление волевого контроля с приближением окончания срока командировки;
- недостаточное осознание руководителями подразделений необходимости усиления контроля за личным составом в этих условиях;
- некачественный подбор руководителей. Отсутствие у командиров навыков самостоятельного принятия решения при проведении различных операций.

4. Проранжировать групповой список опасных ситуаций по степени опасности.

5. Выделить из опасных ситуаций те, которые зависят от объективных обстоятельств, и те, которые зависят от индивидуальных особенностей каждого.

Группа должна прийти к общему решению, достигая единства мнений по каждому пункту списка. При этом важно, чтобы каждый член команды согласился с решением группы, а не подчинился чужому мнению. Для этого даются некоторые рекомендации:

1. Воздержитесь от защиты своего суждения только потому, что оно свое. Подходите к задаче логически и объективно.

2. Избегайте менять свое мнение только для достижения согласия, не старайтесь любыми силами уклониться от конфликта. Поддерживайте только те решения, с которыми Вы можете согласиться, хотя бы отчасти.

3. Избегайте таких методов принятия решения, как голосование и компромисс.

4. Рассматривайте различные методы как помощь, а не как помеху.

Обсуждение. Что было трудно? Что чувствовали при обсуждении ситуаций? Каковы, на Ваш взгляд, варианты безопасной деятельности? Что Вам необходимо для обеспечения профессиональной безопасности? Какие виды поведения помогали прийти к согласию? Какие мешали? Кто был активен, кто не участвовал? Какие лидерские качества проявились в игре? Кто оказывал влияние и почему? Какая была атмосфера в группе? Какие меры предпринимались для «протаскивания» своих мнений? Как можно улучшить процесс принятия группового решения?

### **5. УПРАЖНЕНИЕ «САМОПРОГРАММИРОВАНИЕ»**

**Цель:** снятие эмоционального напряжения, работа с установкой.

**Процедура проведения:** вспомните ситуацию, когда Вы справились с трудностями. Сформулируйте текст программы, для усиления эффекта можно использовать слова «именно сегодня»:

- «Именно сегодня у меня все получится».
- «Именно сегодня я буду самым спокойным и выдержанным».
- «Именно сегодня я буду находчивым и уверенным».
- «Мне доставляет удовольствие вести разговор спокойным и уверенным голосом, показывать образец выдержки и самообладания».

Мысленно повторите его несколько раз. Постарайтесь расслабить мышцы лица и выравнять дыхание. Время работы: от 10 мин. на работу с установками и 10 мин. на работу с мышцами и дыханием.

Затем группа делится на тройки. Два участника начинают вокруг третьего участника яростный диалог. Задача третьего участника расслабить мышцы лица и, контролируя дыхание, вступить в диалог и постараться закончить конфликт сторон.

**Подведение итогов.** Оценка проведенного занятия и своего самочувствия.

### **6. УПРАЖНЕНИЕ «ПРОПЕВАНИЕ ЗВУКОВ»**

**Цель:** снятие эмоционального напряжения.

**Процедура проведения:** психолог просит присесть участников поудобнее, спина расслаблена, руки спокойно лежат на коленях. Можно за-

крыть глаза. Сделаем глубокие медленные вдохи и при выдохе поем звуки: а, о, у, х.

Древневосточная медицина гласит, что пропевание звуков гармонизирует внутренние органы. Звук «А» – хорошо снимает нервные стрессы, звук «О» – оживляет деятельность поджелудочной железы. Звук «У» – гармонизирует выделительную систему. Звук «Х» – стимулирует выброс негативной энергии.

По окончании упражнения участники высказывают свое мнение и делятся ощущениями, которые появились в процессе.

## **7. УПРАЖНЕНИЕ «ВЗГЛЯД СО СТОРОНЫ»**

**Цель:** узнать, как видят тебя со стороны другие люди.

**Процедура проведения:** каждому участнику раздается лист формата А4 и ручка, его задача обвести свою ладонь с двух сторон листа. С одной стороны озаглавить «Мои плюсы», с другой стороны – «Мои минусы» и в верхнем правом углу подписать. Данные листочки передаются по кругу, и остальные участники заполняют нарисованную ладонь теми положительными или отрицательными качествами, которыми можно охарактеризовать автора ладоней.

Акцент при обсуждении ставится на том, что есть доля правды о нас и в том, как мы себя воспринимаем, и в том, как видят нас другие люди.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

### **8. УПРАЖНЕНИЕ «ПОГОДА»**

**Цель:** максимально эмоционально «разрядиться».

**Процедура проведения:** участники разбиваются по парам. Одни поворачиваются к партнеру спиной, первый – «бумага», второй – «художник».

Ведущий предлагает «художникам» нарисовать на «бумаге» (спине) сначала:

- теплый ласковый ветер;
- затем усиливающий ветер;
- затем дождь;

- сильный ливень, переходящий в град;
- снова ветер, переходящий в теплое солнышко, согревающее всю землю;
- в конце ласковое теплое солнышко, согревающее всю землю.

По окончании упражнения участники меняются местами. Затем каждый участник высказывает свое мнение и делится ощущениями, которые появились в процессе игры.

## **9. УПРАЖНЕНИЕ «ОТ 1 ДО 50»**

**Цель:** формирование толерантности в условиях воздействия помех, вызванных внешними факторами.

**Процедура проведения:** участники пишут не ведущей рукой цифры от 1 до 50. При этом одновременно вслух громко произносят цифры от 50 до 1. Мотивация: важно быть психологически устойчивым к экстремальным условиям деятельности. Данное упражнение формирует толерантность к помехам (внешним раздражителям).

Для психологов в данном упражнении важен диагностический аспект:

- ошибки и ухудшение качества написания цифр к концу выполнения задания свидетельствуют об утомляемости;
- ошибки и плохое качество написания цифр в начале выполнения задания свидетельствуют о слабом темпе адаптации;
- ошибки и плохое качество написания цифр на всем протяжении выполнения задания свидетельствуют о низкой психологической устойчивости к действиям в экстремальных условиях.

Для развития эмоциональной устойчивости, выдержки и самообладания используется самовнушение. Поэтому сотрудникам необходимо самостоятельно научиться использовать методы самовнушения относительно самого себя.

### **Домашнее задание:**

Каждому сотруднику следует уметь использовать технику «самовнушения», которая заключается в умении собственным словом заставить себя, т. е. свое тело действовать так (в нашем случае в условиях экстре-

мальных ситуаций), чтобы собственное тело выполняло свои действия правильным образом, приносило пользу.

1. Я спокойный человек.
2. Я умею расслабляться во время отдыха.
3. Я обязательно восстановлю свое здоровье.
4. Алкоголь, табак, тревожность, переедание, лень – это мои очень вредные привычки.
5. Мое самочувствие отличное, я в ответе за себя и свои желания.
6. Спокойствие, расслабление — это мое здоровье и молодость, красота, отличное настроение и прекрасная жизнь.
7. Мое здоровье укрепляется! Я контролирую свою самооценку, свои импульсы.
8. Моя жизнь принадлежит мне! Мне никто не должен, я никому не должен.

#### **Рекомендации эксперту (психологу):**

1. Провести индивидуальную работу с сотрудниками, показавшими низкие результаты.
2. Проводить комплексные групповые занятия в целях усовершенствования уровня адаптации к экстремальным условиям.

## **Тренинговая программа «РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ ПРИЕМАМИ САМОРЕГУЛЯЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ»**

**Цель:** развитие навыков саморегуляции. Обеспечение необходимого для деятельности психофизического ресурса, повышение работоспособности, формирование способности к быстрому ее восстановлению. Повышение психологической резистентности к стрессовому воздействию, эффективному преодолению последствий психической травматизации. Контроль и управление эмоциональными состояниями повседневной и профессиональной деятельности.

Целенаправленная активизация необходимых для деятельности физиологических и психических процессов, развитие способности к оптимизации психического состояния в деятельности. Гармоничное развитие волевой сферы, уменьшение вероятности аутоотравматизации при реализации деятельности, требующей экстремальных волевых усилий.

### **Задачи:**

1. Обучение приемам снятия напряжения и усталости.
2. Вербально-образное самовоздействие, самоубеждение, самовнушение, самоприказ в бодрствующем состоянии сознания.
3. Управление мышечным напряжением, регуляция дыхания, воссоздание необходимого образа.
4. Естественная (непроизвольная) саморегуляция психофизических функций.
5. Обеспечение необходимого для деятельности психофизического ресурса, повышение работоспособности, формирование способности к быстрому ее восстановлению.
6. Повышение психологической резистентности к стрессовому воздействию, эффективному преодолению последствий психической травматизации.

7. Контроль и управление эмоциональными состояниями повседневной и профессиональной деятельности.

8. Целенаправленная активация необходимых для деятельности физиологических и психических процессов, развитие способности к оптимизации психического состояния в деятельности.

9. Гармоничное развитие волевой сферы, уменьшение вероятности аутоотравматизации при реализации деятельности, требующей экстремальных волевых усилий.

10. Формирование навыков владения приемами саморегуляции.

**Важно:** при проведении тренинга сотрудникам необходимо иметь комфортную форму одежды, так как предстоит выполнение физических упражнений.

**Материально-техническое обеспечение для выполнения упражнения:** лист бумаги формата А4, ручки, карточки, звукопроводящее, цветные картинки, цветные карандаши, стулья.

## ВВЕДЕНИЕ

### 1. УПРАЖНЕНИЕ «ЗНАКОМСТВО»

**Цель:** знакомство с группой.

**Процедура проведения:** для того чтобы познакомиться и узнать друг друга, нам нужно выполнить упражнение: каждый из участников рассказывает о себе, подмечая самые яркие свои черты, в том числе может рассказать самую запоминающуюся историю из своей жизни.

### 2. УПРАЖНЕНИЕ «МОЕ НАСТРОЕНИЕ»

**Цель:** сплотить участников группы на совместную работу.

**Процедура проведения:** каждый участник тренинга по очереди должен выбрать картинку, отражающую его настроение, а затем назвать его цвет. Например: «Эта картинка отражает мое настроение сейчас. Мое настроение цвета вечернего заката на море – фиолетово-розовое». Цвета отражают наше настроение. Они могут его повышать и понижать. С помощью данного упражнения Вы не только поприветствовали друг друга, но и увидели, с каким настроением и самочувствием пришел сегодня каждый участник занятия.

## ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ТРЕНИНГА

### 3. УПРАЖНЕНИЕ «САМОРЕГУЛЯЦИЯ – ЭТО»

**Цель:** обобщение информации о навыках саморегуляции, подготовка группы к следующему этапу работы.

**Процедура проведения:** эффективным средством профилактики и снятия напряжения, усталости является использование приемов саморегуляции и восстановления своего организма.

Что же такое саморегуляция?

**Саморегуляция — это процесс, в ходе которого сотрудник управляет своим психоэмоциональным состоянием, достижение которого происходит в ходе воздействия сотрудником на самого себя при помощи слов, мысленных образов, управления мышечным тонусом и дыханием.**

Человек по своей природе стремится к комфорту, отстранению от ощущений, которые вызывают чувства неприятного характера, но никогда об этом не задумываясь. Таковыми являются способы регуляции, которые являются естественными и включаются при этом сами по себе, имея неосознанный характер.

К сожалению, подобные средства нельзя, как правило, использовать на рабочем месте, на учебе в вузе или колледже непосредственно в тот момент, когда возникла напряженная ситуация или накопилось утомление.

Поэтому на сегодняшнем занятии Вы познакомитесь со способами саморегуляции организма, которые помогут Вам снизить напряжение, избавиться от усталости не только в домашних условиях, но и на работе и учебе (такие как управление дыханием, мышечными зажимами (релаксация), связанными с воздействием слова (самопрограммирование) и др.).

### 4. УПРАЖНЕНИЕ «НА МОРОЗЕ»

**Цель:** повышение творческой и физической работоспособности посредством саморегуляции.

**Процедура проведения:** ноги на ширине плеч, руки расслаблены. С размаху хлопайте себя по спине ладонями накрест, чередуя руки

(один раз правая рука сверху, второй – левая). Движение похоже на то, как мы себя похлопываем по спине, чтобы согреться, когда на улице мороз.

### **5. УПРАЖНЕНИЕ «НА ЛЫЖАХ И СТОЯ»**

**Цель:** повышение эмоционального и физического тонуса посредством саморегуляции, а также развитие творческой и физической работоспособности.

**Процедура проведения:** исходное положение такое же. Поднимите расслабленные руки вверх и немного за спину. Опустите руки махом по дуге резко вниз, словно отталкиваетесь лыжными палками. Мах должен быть таким, чтобы пятки сами собой поднимались в момент окончания движения. Синхронно с движениями делаете наклоны головой: при опускании рук – вниз, а при подъеме – вверх. Это один цикл. Делаете 24–28 циклов. Работают мышцы плечевого пояса и межлопаточной зоны. Разминаются шейная и затылочная зоны.

### **6. УПРАЖНЕНИЕ «ШАЛТАЙ-БОЛТАЙ»**

**Цель:** развитие умений совершенствовать эмоциональное состояние посредством использования физических приемов саморегуляции.

**Процедура проведения:** исходное положение то же, руки опущены и расслаблены. Делаете скручивающие повороты вправо-влево. Опущенные руки свободно залетают за спину. Синхронно совершаете повороты головы. Один цикл — это поворот вправо и влево. Делаете 24–28 циклов. Разминается поясничная и позвоночная зоны.

### **7. УПРАЖНЕНИЕ «НА ДЫХАНИЕ»**

**Цель:** снятие эмоционального напряжения.

**Процедура проведения:** сядьте, расслабьтесь. Подышите, не просто так, а на счет 1, 2, 3, 4 – вдох, на 1, 2, 3 – задерживаем дыхание, а на 1, 2, 3, 4 – выдох. Дышим не грудью, а животом! Еще раз вздохните, задержите и выдохните.

### **8. УПРАЖНЕНИЕ «СВЕЧА»**

**Цель:** отчуждение эмоционального напряжения.

**Процедура проведения:** представьте, что перед Вами стоит большая свеча. Сделайте вдох и постарайтесь одним выдохом задуть свечу. Еще раз. А теперь представьте перед собой пять маленьких свечек. Сделайте глубокий вдох и задуйте эти свечи маленькими порциями выдоха.

## 9. УПРАЖНЕНИЕ «РЕЛАКСАЦИЯ ДЛЯ ТЕЛА»

**Цель:** снятие мышечных зажимов, которые связаны с различными формами отрицательного эмоционального возбуждения.

**Процедура проведения:** комплекс упражнений, заключающихся в напряжении с постепенным расслаблением, способствующих релаксации с временным промежутком 5 с, комплекс повторяется два раза. Сделаем упражнение на лицевой области. Начнем со рта:

1. Необходимо улыбнуться так широко, насколько это является для Вас возможным. Улыбнуться широко, запомнить это состояние, затем расслабиться. Повторить комплекс еще раз.

Для противоположного расслабления мышц необходимо сжать губы вместе таким образом, будто желаете кого-то поцеловать. Сомкните губы вместе! Очень сильно сожмите их! Еще! Сильнее! Расслабьтесь. Повторите это упражнение.

2. Далее делаем акцент на глазах. Надо очень крепко закрыть глаза. Представьте, что в Ваши глаза попал шампунь. Зажмурьте глаза! Расслабьтесь. Повторите это упражнение. Максимально высоко поднимите брови! Так высоко, насколько это возможно! Задержите! Напишите свое имя глазами в воздухе. Расслабьтесь. Повторите это упражнение. Пауза 10 с.

3. Перейдем к плечам: представьте, что Вы несете на своих плечах огромный тяжелый груз напряжения. Давайте снимем это напряжение. Поднимите правое плечо к правой мочке уха. Голова не наклоняется! Задержите на 5 с. Расслабьтесь (3 с). Теперь левое плечо – к левой мочке уха. Повторить три раза. Подбородок поднимите вверх и напишите им в воздухе следующие цифры: 1, отдохнули 5 с. Далее: 3, 7, 8, 10. Потянуть-

ся. Вначале правую руку – в сторону, задержать на 5 с, затем расслабить ее и опустить вниз. Далее то же самое – влево. Теперь обе руки потянуть вперед. Задержать, сбросить.

4. Кисти рук: расставьте пальцы рук как можно шире, задержите на 5 с. Расслабьте. Повторить три раза. Одновременно обе руки сжать в кулаки. Представьте, что Вы выдавливаете себе сок лимона. Давите как можно сильнее в течение 5 с. Расслабьте. Повторить три раза.

5. Живот: представьте, что Вы собираетесь пролезть через узкий забор, ограждение. Но живот мешает. Втяните живот в себя и задержите на 5 с. Расслабьте его. Повторить два раза.

6. Бедра: теперь сосредоточим внимание на мышцах бедер. Вытяните перед собой прямо обе ноги. Задержите на 7 с, потом расслабьте ноги на 3 с. Повторите два раза. Теперь представьте, что Вы на пляже и зарываете пятки в песок. Только сейчас Вы будете упираться пятками в пол как можно сильнее в течение 5 с, перерыв на 3 с и повторить два раза.

7. Нижняя часть ног: поставьте стопы так, чтобы пятки касались пола, а пальцы ног необходимо поднять настолько высоко, насколько это является возможным. Представьте, что Вы пытаетесь коснуться потолка. Временной промежуток выполнения – 5 с.

### **Обратная связь:**

Теперь сядьте на стул как можно удобнее и посидите в течение 1 мин., почувствуйте, в каком органе тела у Вас осталось напряжение или его нет.

**Обсуждение:** какой это орган? Присядьте поудобнее, если есть такая возможность. Необходимо отметить, что полного расслабления всех мышц сразу получится, поэтому необходимо сконцентрировать все внимание на тех участках тела, которые наиболее напряжены.

- необходимо закрыть глаза;
- дыхание должно быть глубоким и медленным;

- почувствуйте все свое тело, ощутите места наибольшего напряжения, ощущение необходимо осуществлять, начиная от макушки головы до кончиков пальцев ног;

- чуть больше постарайтесь напрячь те участки тела, в которых Вы почувствовали наибольшее напряжение, делайте это на вдохе;

- ощутите это напряжение;

- далее как можно быстрее сбросьте это напряжение – делать это необходимо на выдохе;

- данное упражнение следует повторить несколько раз.

Когда сотрудник ощутит некое появление тепла и приятной тяжести, значит упражнение выполнено правильно. Если данных ощущений сотрудник не ощутил, значит что-то было выполнено неправильно, следует повторить упражнение и следить за правильностью выполнения. Если зажим снять не удастся, особенно на лице, попробуйте разгладить его с помощью легкого самомассажа круговыми движениями пальцев (можно поделаться гримасы – удивления, радости и др.).

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

### **10. УПРАЖНЕНИЕ «Я ЗНАЮ, КАК ПРИМЕНЯТЬ ПРАВИЛА САМОРЕГУЛЯЦИИ»**

**Цель:** подведение итогов тренинга, закрепление пройденного комплекса упражнений.

**Процедура проведения:** участники высказывают свои ощущения, чувства, мнения. Предлагается ответить на вопросы: что бы Вы хотели пожелать друг другу? Что запомнилось больше всего? Что изменилось в Вас во время тренинга? Что еще хотели бы изменить? Участникам тренинга вновь предлагается выбрать картинку, отражающую их настроение, и проанализировать, изменилось ли оно в процессе групповой работы или нет (Приложение 1).

### **11. УПРАЖНЕНИЕ «МНЕ СЕГОДНЯ»**

**Цель:** установление обратной связи, анализ опыта, полученного участниками.

**Процедура проведения:** каждый участник группы должен завершить фразу: «мне сегодня...», при этом фраза должна сочетать в себе пройденное занятие.

**Домашнее задание:**

1. Повторить программу по саморегуляции в целях закрепления пройденных упражнений.
2. В ходе ежедневного повторения упражнений добиться высшего уровня контроля над своим телом и эмоциями.

## **Тренинговая программа «УКРЕПЛЕНИЕ ЛИЧНОСТНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ УПРАВЛЕНЦЕВ, ОПТИМИЗИРУЮЩИХ ПРОЦЕСС РАЗВИТИЯ И ЛИЧНОСТНОГО РОСТА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ МВД РОССИИ»**

**Цель:** укрепить и развить у сотрудников, находящихся на должностях командиров отделений, взводов, а также у начальников и заместителей начальников личностно-профессиональные качества управленцев, в том числе улучшить процесс развития личностного роста.

Организация системы управления и обеспечения управленческой деятельности; способствование качественной подготовке и принятию управленческих решений, организации их исполнения.

### **Задачи:**

1. Активизация внутренних психологических ресурсов будущих и нынешних командиров в целях развития профессионализма в руководстве.
2. Выстраивание адекватной самооценки командира, тренировка важных качеств руководителя, таких как память и внимание.
3. Научить организовывать служебный коллектив на совместную слаженную работу.
4. Выработка установки о необходимости получения знаний для успешного осуществления профессиональной деятельности.
5. Выявление сотрудников с профессиональными качествами руководителя, организатора.

**Материально-техническое обеспечение для выполнения упражнения:** листы бумаги формата А4, ручки, карточки, цветные карандаши, стулья, книга.

## ВВЕДЕНИЕ

### 1. УПРАЖНЕНИЕ «ПЕРВАЯ ВСТРЕЧА»

**Цель:** знакомство с группой, снятие отчуждения между группой и тренером.

**Процедура проведения:** сегодня мы проводим тренинг на укрепление профессиональных качеств руководителей, он будет направлен на личностный рост Ваших командиров, но также оценим Вашу сплоченность группы и умение правильно взаимодействовать между собой.

### 2. УПРАЖНЕНИЕ «СПЛЕТНИ»

**Цель:** проверить память и внимание командиров.

**Процедура проведения:** все участники тренинга садятся в круг, ведущим загадывается любая фраза в виде поручения для командира и передается шепотом рядом сидящему человеку. По завершении игры вычисляем, кто исказил исходную фразу и донес до людей неправильную информацию, и выясняем, что этому человеку нежелательно быть в числе командиров, а также стоит потренировать память и внимание.

## ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ТРЕНИНГА

### 3. УПРАЖНЕНИЕ «ИЩУ РУКОВОДИТЕЛЯ»

**Цель:** выяснить, какие качества ценит в командирах их личный состав и каких качеств не хватает.

**Процедура проведения:** участвуют в игре все, кроме самих командиров, оставшиеся люди делятся на три команды. Ведущий дает лист и просит написать текст в виде объявления «Ищу руководителя», в нем указать, какие качества и черты характера, способности, умения хотели бы видеть в своем будущем руководителе. Время выполнения 7 мин. По завершении написания объявления один из команды оглашает все параметры для будущего командира; и так все три команды. Командиры в свою очередь воспринимают и анализируют информацию, которую получают от подчиненных. Можно выяснить, для какой команды кто из командиров лучше всего подходит, а кому требуется в себе что-то изменить или чему-то научиться.

#### 4. УПРАЖНЕНИЕ «ЛЕСТНИЦА»

**Цель:** выяснить уровень самооценки сотрудников ОВД в целях подачи рекомендаций по совершенствованию собственного «Я».

**Процедура проведения:** участникам раздаются бланки, на которых изображена лестница из 10 ступенек. Их задача в течение 3 мин нарисовать себя на какой-нибудь ступеньке. Далее ведущим оглашается шкала результатов:

- 1–4 самооценка занижена;
- 5–7 самооценка адекватная;
- 8–10 самооценка завышена.

#### 5. УПРАЖНЕНИЕ НА РАБОТУ С САМООЦЕНКОЙ

**Цель:** указать сотрудникам на их положительные и отрицательные качества.

**Процедура проведения:** ведущий раздает лист А4 каждому участнику тренинга и просит его свернуть вдвое. Задача сотрудников: на одной стороне листа написать их положительные качества, на другой стороне листа – отрицательные качества, как они считают про себя. После этого напротив каждого хорошего качества написать ту ситуацию, в которой оно (качество) сыграло бы не лучшую роль, а напротив негативного качества придумать или вспомнить ту ситуацию, в которой данное качество могло бы быть весьма полезным. Далее несколько сотрудников высказываются, а другие соглашаются или же опровергают их примеры.

#### 6. УПРАЖНЕНИЕ «БОЛОТО»

**Цель:** сплочение группы и умение руководить командой.

**Процедура проведения:** ведущим с помощью подручных средств (стулья, бумага, палки) ограждается территория в виде двух параллельных линий. Каждой команде выдается две дощечки или два листа А4, с помощью которых они должны пройти от начала до конца импровизированного болота и передать следующему участнику. Задача командира организовать работу команды, придумать, как быстрее всего пройти всей команде, поддерживать участника при прохождении препятствия; задача участ-

ников быстро пройти болото, не наступая на пол. После завершения испытания ведущим обозначается команда-победитель и выясняется лучший командир-организатор.

## **7. УПРАЖНЕНИЕ «ВЗЛЕТЫ И ПАДЕНИЯ»**

**Цель:** узнать, как воспринимают тебя окружающие.

**Процедура проведения:** каждый из членов группы ощущает ее развитие по-своему, в одни и те же моменты совместной работы ее участники нередко чувствуют себя по-разному. В группах бывает важно увидеть и проанализировать историю группы. Данное упражнение дает Вам возможность сделать это.

### **Инструкция**

Я хочу сегодня вместе с Вами исследовать историю развития нашей группы. Если мы все вместе лучше поймем прошлое группы, то сможем яснее увидеть, на чем стоит делать упор в будущем. Возьмите листок бумаги и нарисуйте на нем линию, которая символически будет представлять Ваше самочувствие во время пребывания в группе с самого начала и до сегодняшнего дня. Проведите эту линию так, чтобы были ясно видны пережитые Вами «взлеты и падения», и пометьте ключевыми словами наиболее важные для Вас ситуации. У Вас есть на это 10 мин.

На линии Вашего самочувствия отметьте еще три момента:

- момент, в который Вы были наиболее счастливы в этой группе;
- ситуацию, которая была Вам наиболее неприятна;
- промежуточную ситуацию, в которой Вы чувствовали себя спокойно и комфортно.

Поставьте на своем листке сегодняшнее число и подпишитесь. Теперь Вы можете некоторое время походить по комнате, посмотреть на листки других участников и перекинуться с ними парой слов.

### **Вопросы для обсуждения:**

1. Есть ли события, которые ощущаются одинаково позитивно или одинаково негативно всеми или почти всеми участниками?
2. Обнаружилась ли какая-нибудь тенденция в развитии группы?

3. Как каждый из нас видит будущее группы?
4. Какие выводы нам стоит сделать из этого упражнения?<sup>1</sup>

В данном упражнении следует делать упор на взлеты и падения, связанные с деятельностью какого-либо командира, по окончании просмотра всех рисунков провести анализ по деятельности каждого командира с указанием на достоинства и недостатки.

## **8. УПРАЖНЕНИЕ «ВЫБОР РУКОВОДИТЕЛЯ»**

**Цель:** выявить руководителя группы, который может при отсутствии основных командиров организовать полноценную деятельность взвода. Назначенные командиры группы НЕ участвуют.

### **Инструкция**

Я хочу предложить Вам разобраться в том, кого Вы, не считая меня, готовы принять в качестве руководителя группы. Каждый из Вас получит сейчас три одинаковые карточки. У Вас будет 20 мин. на выполнение задания. Задание состоит в следующем: свои карточки Вам надо будет отдать тем членам группы, которых Вы охотно приняли бы в качестве руководителя группы. При этом Вы сами решаете, сколько карточек Вы даете тому или иному кандидату. Разумеется, Вы можете выдвинуть в кандидаты и себя самого и предложить другим членам группы подкрепить Ваши полномочия своими карточками. Приготовьтесь к тому, чтобы в ходе переговоров кратко обосновать то, что Вы хотите от руководителя, или же то, что Вы сами готовы делать в качестве руководителя. Руководителем группы станет тот, у кого к концу игры будет больше всего карточек. В ходе игры Вы, разумеется, можете свободно передвигаться по комнате.

**Процедура проведения:** Психолог просит участников определить для себя, удовлетворен ли он в данный момент групповой работой. Кто в основном удовлетворен, располагается у противоположной стороны. Необходимо сделать это таким образом, чтобы никто не разговаривал между собой. А теперь надо ответить на вопросы:

---

<sup>1</sup> Клаус Фопель. Психологические группы: рабочие материалы для ведущего: практическое пособие: учебное пособие / пер. с нем. 5-е изд., стер. – М.: Генезис, 2004.

1. Что подтолкнуло Вас прийти на этот тренинг?
2. Можете ли Вы прокомментировать позиции в отношении других участников?

**Вопросы для обсуждения:**

1. Кто получил больше всего карточек?
2. Как ему удалось этого достичь?
3. Сколько участников не поддержали нового руководителя группы?
4. Что они сделали для того, чтобы помешать его избранию?
5. Выяснилось ли в ходе этого упражнения нечто новое?<sup>1</sup>

**9. УПРАЖНЕНИЕ «УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ ГРУППЫ»**

**Цель:** установить качество выполняемой работы и удовлетворенность ею.

**Процедура проведения:** возможны два варианта проведения данного упражнения.

**1 вариант**

Тренеру необходимо попросить участников показать, насколько они удовлетворены работой в группе. Тренер кладет книгу по середине комнаты, после чего предлагает сотрудникам приблизиться к книге настолько, насколько они удовлетворены работой в группе. Следовательно, тот, кто удовлетворен, становится близко к книге, можно сказать, вплотную, те же, кто не очень доволен, – на расстоянии.

**2 вариант**

Тренер просит сотрудников встать возле двери тех, кто удовлетворен работой, те же, кто не очень, – у противоположной стены комнаты. Важно, чтобы выполнение упражнения происходило в тихой обстановке, без разговоров.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Если какой-то конкретный участник не удовлетворен работой группы, то хочет ли он при этом сам работать как-то иначе?

---

<sup>1</sup> Клаус Фопель. Психологические группы: рабочие материалы для ведущего: практическое пособие: учебное пособие / пер. с нем. 5-е изд., стер. – М.: Генезис, 2004.

2. Что мы все вместе хотим делать по-другому?

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

### 10. УПРАЖНЕНИЕ «ДЕВИЗ»

**Цель:** проявить творческое начало, сплочение коллектива, снятие напряжения.

**Процедура проведения:** участники разбиваются на три команды таким образом, чтобы в команде было по одному командиру. Задача каждой команды придумать девиз группы. После оглашения всех трех девизов с помощью голосования вычисляется девиз – победитель.

Команда «победитель» может быть оценена по нескольким параметрам, это соответствие теме тренинга, оригинальность, новизна. Таким образом, можно выбрать победителя. Оригинальность приветствуется.

### 11. УПРАЖНЕНИЕ «КОЛЬЦО»

**Цель:** развитие эмпатийных качеств в коллективе.

**Процедура проведения:** участники садятся в круг. Ведущий просит их взяться за руки и закрыть глаза. Задача участников почувствовать всех сидящих в кругу, представить каждого участника, подумать об их положительных качествах и какой вклад они приносят всей группе. После завершения данной процедуры участники делятся впечатлениями и мыслями.

Участники садятся в круг, и проводится анализ всего тренинга. Задаются вопросы участникам: что Вам понравилось? Что из тренинга Вы поняли, а чего не поняли? Что Вы возьмете для себя из этого тренинга?

**Рекомендации экспертам (руководителям):**

1. Составлять план действий.
2. Мотивировать себя.
3. Избегать переутомления.
4. Сделать рабочее место удобным и практичным.
5. Определить цели, окружить себя единомышленниками (создать свою микрогруппу).

**Домашнее задание:**

**Как Вы думаете, какие ошибки чаще всего совершают руководители при взаимодействии со своими подчиненными?**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_

**Мотивация и эффективность деятельности**

Мотивация — это \_\_\_\_\_

**Десять лучших бесплатных способов поощрения работников:**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_
8. \_\_\_\_\_
9. \_\_\_\_\_
10. \_\_\_\_\_

**Самомотивация руководителя**

**Мои достижения:**

- 1) за последний год \_\_\_\_\_ ;
- 2) за последний квартал \_\_\_\_\_ ;
- 3) за последний месяц \_\_\_\_\_ ;
- 4) за последнюю неделю \_\_\_\_\_ .

## Занятие 1

### ЛИЧНОСТНОЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ

**Цель:** повышение уровня личностного и профессионального самоопределения, осознание сотрудниками своей личности и себя как профессионала, повышение уровня мотивации и приобретение навыков в общении с людьми и понимании себя, осознании своих поступков.

#### **Задачи:**

1. Сотрудники в конце занятия должны почувствовать, как у них сформировались стойкие желания познавать себя и окружающих с помощью навыков и опыта, который они приобрели в течение тренинга.

2. Формирование устойчивого стремления у сотрудников к самопознанию и к четкому самоопределению.

3. Развитие у сотрудников умений выполнения средних и чуть выше средних по сложности задач и совершенствование себя как профессионала, стараясь находить разные способы их решения.

Чтобы проводить тренинг на личностное и профессиональное самоопределение, необходимо разбираться в данных понятиях, какова их классификация, внутренняя структура и содержание.

**Материально-техническое обеспечение для выполнения упражнения:** листы бумаги формата А4, ручки, карточки, булавки, цветные карандаши, стулья.

### ВВЕДЕНИЕ

#### **1. УПРАЖНЕНИЕ «ИМЯ И ЖЕСТ»**

**Цель:** знакомство участников друг с другом и ведущим тренинговой программы; создание в группе атмосферы психологического комфорта для профессионального самопознания и профессиональной самоактуализации курсантов и сотрудников.

**Процедура проведения:** участники садятся в круг так, чтобы хорошо видеть друг друга. Ведущий обговаривает с участниками договор на время ведения тренинга о неразглашении информации об услышанных мыс-

лях, мнениях, эмоциях. Объявляются цели и порядок проведения работы участников в упражнениях.

Условия игры: каждый участник представляет предыдущих выступавших и себя, называя их имена и повторяя (демонстрируя) жесты, которыми сопровождалась имена. Затем участники заполняют цветными карандашами сами на себя свой бэйджик. В случае отсутствия бэйджиков тренером группы заранее заготавливаются булавки (будут крепиться к одежде) и распечатанные на принтере заранее небольшие листы бумаги в форме сердца или любой другой формы, на которой должно помещаться имя или ник участника группы.

Если при работе с группой тренинги затрагивают такие направления, как самоанализ, личностный рост, осознание себя и своих ценностно-смысловых установок, то для создания настроения на убыстрение погружения в себя и более безбоязненного показа окружающим своих чувств бэйджики желательно выдавать в форме сердец, так как такая форма уже ассоциируется с чувствами.

Реализация технологии игры начинается с ведущего, который называет свое имя, сопровождая его каким-либо жестом. Следующий участник сначала называет имя ведущего и показывает его жест, а затем называет свое имя и демонстрирует жест. Так продолжается до последнего курсанта, которому соответственно необходимо назвать имена и продемонстрировать жесты всех участников тренинга.

## **2. УПРАЖНЕНИЕ «ПРЕДСТАВЛЕНИЕ»**

**Цель:** формирование у курсантов установок на выявление позитивных личностных и иных качеств; умение представить себя, показав свои сильные стороны и войти в первичный контакт с окружающими для профессионального самопознания и профессиональной самоактуализации курсантов и сотрудников.

**Процедура проведения:** занятие начинается с притчи, рассказываемой ведущим (она служит своеобразным эпиграфом к предстоящей работе и за счет своей метафоричности задает некоторую программу на бессознательное самоуглубление участников).

Каждому курсанту предлагается представить себя как личность и как специалиста той профессии, на которую участник обучается. В своем представлении необходимо постараться отразить свою индивидуальность так, чтобы все остальные участники сразу запомнили выступившего. Например: «Я высокая, сильная и уверенная в себе девушка. Внешность моя на данный момент имеет ярко выраженные черты, волосы у меня красивого цвета и слегка выются, что является предметом легкой зависти многих женщин. Вот некоторые черты моего характера: со мной в любой компании весело, как правило, легко справляюсь с ролью ведущей вечеринок. Но главное, на что хочу обратить ваше внимание – я являюсь начинающим профессионалом в такой-то области. Мною для получения профессии были предприняты следующие усилия или поступки. Очень хорошо разбираюсь в кулинарии и готова посвящать все свое свободное время приготовлению вкусных блюд и угощать ими знакомых. Обещаю всем яблочный пирог к чаю».

## ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ТРЕНИНГА

### 3. УПРАЖНЕНИЕ «АВТОПОРТРЕТ»

**Цель:** развитие у сотрудников умений, направленных на узнавание личности незнакомца и запоминание характерных, наиболее важных черт.

**Задачи:** усовершенствование навыков у сотрудников по описанию других людей с помощью различных признаков. Необходимо представить, что впереди у Вас встреча с человеком, которого Вы ни разу не видели и Вам нужно, чтобы он Вас узнал.

**Процедура проведения:** опишите себя. Используйте признаки, которые смогут выделить Вас среди других. Работа осуществляется в парах. Один из партнеров может задавать вопросы в ходе выступления, чтобы дополнить автопортрет.

### 4. УПРАЖНЕНИЕ «МИР МОИХ ЦЕННОСТЕЙ»

**Цель:** осознать свои личные ценности и ценности других сотрудников.

**Процедура проведения:** запишите пять вещей, которые важны Вам в жизни, после чего проранжируйте их по степени важности. Зачитывайте по очереди.

**Вопросы для обсуждения:** общими ценностями для Вас являются? Почему Вы выбрали именно их? Как Вы думаете, для чего мы делали это упражнение и почему важно, чтобы у человека были ценности?

### **5. УПРАЖНЕНИЕ «САМОСОЗНАНИЕ ЧЕЛОВЕКА»**

**Цель:** оценка сотрудниками своих собственных достоинств и недостатков.

**Задача:** развитие у сотрудника мотивации, целеустремленности и направленности на цель/задачу.

**Процедура проведения:** сотруднику требуется написать план того, как он видит свое будущее и выделить при этом основные сферы в жизни: профессиональную, семейную и т. д. И в каждой из сфер подчеркнуть важные достижения, которые Вы хотите осуществить. Цели при этом должны быть как можно реалистичнее. Постарайтесь расположить их в хронологическом порядке и, если есть возможность, то написать дату. Или написать приблизительные даты.

**Обсуждение:**

1. Проанализируйте достоинства и недостатки в отношении самого себя, могут ли они оказать влияние на успех в достижении целей?
2. Возможны ли пути преодоления недостатков если они имеются?

### **6. УПРАЖНЕНИЕ «ЦЕЛЕВОЕ НАПРАВЛЕНИЕ»**

**Цель:** сформулировать и проговорить вслух цели, которые они уже осознали, возможность утвердиться в этих целях и принять их как само собой разумеющееся.

**Процедура проведения:** «каждый из нас имеет свои цели в жизни, о которых мы порой никому не рассказываем, мы держим их только в своей голове, сердце и душе. Некоторые из этих целей предназначены нам в качестве «алиби-целей» — на самом же деле мы не хотим приводить их в жизнь. Существуют цели, которые являются амбивалентными («пятьдесят на пятьдесят»). Говоря о достижении амбивалентных целей, мы можем как стремиться к их осуществлению, так и затягивать возможное их осуществление».

Что, по-Вашему, является целью всей Вашей жизни? Набросайте некоторый план целей, которые являются важными для Вас в настоящий момент. Цели могут быть самыми разнообразными, начиная от покупки недвижимости или квартиры и заканчивая объявлением о поиске партнера, друга, ребенка, консультанта, сотрудника и т. п.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

### **7. УПРАЖНЕНИЕ «ЧТО МНЕ ХОЧЕТСЯ СДЕЛАТЬ?»**

**Цель:** провести самоанализ своих действий.

**Процедура проведения:** под конец нашей продуктивной работы подумайте, в каком русле Вам бы хотелось в дальнейшем развиваться, чтобы быть компетентным в своей служебной деятельности. При этом важно, чтобы путь, по которому я захочу идти, подходил мне. Необходимо, чтобы этот путь подходил Вам. Попрошу Вас взять чистый листок бумаги и разделить его на две части, с одной стороны опишите то, чего бы Вы хотели получить в будущем, а также то, что Вы попробовали сделать и хотели бы совершить это еще раз. С обратной стороны листа напишите то, чего Вы еще не делали, но хотели бы сделать, а также то, что уже пробовали и хотели бы повторить, но уже более активно. Затем справа запишите все то, что Вы делаете неохотно, все, от чего в будущем Вы хотели бы отказаться или, по меньшей мере, делать не так часто.

Теперь попробуйте выбрать в каждой колонке по одному действию и примите конкретное решение. Что Вы хотите делать в будущем чаще, что реже? Теперь уясните для себя, что может облегчить или затруднить осуществление каждого из решений?

Как Вы себя чувствовали, проживая эти решения?

**Вопросы для обсуждения:**

1. Насколько легко (или трудно) мне было составить оба списка?
2. Какой из списков получился длиннее?
3. Как я принимаю решение в других ситуациях?

## 8. УПРАЖНЕНИЕ «КАРУСЕЛЬ ВПЕЧАТЛЕНИЙ»

**Цель:** подведение итогов занятия, анализ групповой и индивидуальной работы сотрудников, осознание участниками полученного опыта.

**Процедура проведения:** группа стоит, образовав два круга (внешний и внутренний). Участники кругов стоят лицом друг к другу, образуя пары (внешний–внутренний). Ведущий представляет упражнение объяснением о важности обратной связи между людьми. Затем он задает направление диалога темой:

- Я думаю, что чувство юмора для тебя – это...
- Я думаю, что твоя роль в группе...
- Когда я вижу тебя, то я чувствую...

Каждый тур – это обсуждение одной темы, одного вопроса. На каждое предложение дается 3–5 мин. для обсуждения. Затем – хлопок ведущего, и внутренний круг передвигается на одного человека. Новой паре дается тема для обсуждения.

Вопросы для финальной групповой дискуссии: каковы Ваши ощущения? Было ли Вам тяжело давать товарищам обратную связь? В чем это проявилось? Что было тяжело? Какую обратную связь Вы получили?

**Примечание:** особый контроль за соблюдением правила «здесь и сейчас» во время беседы.

### Контрольные вопросы:

1. Как соотносятся между собой понятия личностного и профессионального самоопределения?
2. Что входит в понятие «пространство выбора»?
3. Каким образом тренинги помогают определить себя в обществе и разобраться в себе? (Обобщить цели и задачи каждого упражнения.)

### Домашнее задание:

1. Пройти опросник А. К. Осницкого «Саморегуляция», методику М. Рокича «Ценностные ориентации», опросник В. И. Моросановой «Стиль саморегуляции поведения».
2. Интерпретировать результаты, занести их в собственную таблицу и поделиться на следующем занятии с группой и тренером.

## **Занятие 2**

### **ЧЕЛОВЕК В ПОИСКАХ СМЫСЛА**

В настоящее время молодежь зачастую размышляет о недостатке смысла в жизни. При удовлетворении базовых потребностей утрачиваются ценностные ориентиры: то, ради чего жить, развиваться и к чему стремиться. Без смысла жизнь кажется пустой. Таким образом, формируется неполноценная мотивация ко всему, воля отсутствует. Наступает лень, и жизнь кажется нам рутинной. И человек погружается в апатию.

#### **Цель:**

- сформировать у сотрудников стремление привносить в свою жизнь определенный смысл;
- понимать значимость наличия цели жизни;
- видеть жизненные перспективы в учебной, служебной деятельности;
- занимать активную жизненную позицию;
- наполнять профессиональную деятельность личностным смыслом.

#### **Задачи:**

1. Сформировать у сотрудников социально значимые мотивы в выборе жизненного пути.
2. Развивать личность как субъект собственной жизни, ее ответственность, свободный выбор перед самим собой, близкими, вплоть до переживания собственной ответственности за судьбу общества.
3. Сформировать четкую позицию, в чем смысл моей жизни, что я должен сделать в течение жизни.
4. Осознать основные личностные смыслы профессиональной деятельности.
5. Заложить основы формирования ценных профессиональных качеств сотрудника и создать механизм их развития при помощи психокоррекционных упражнений.

#### **Методики диагностики ценностных ориентаций**

1. **Аппаратно-программный психодиагностический комплекс:**

«Мультитсихометр» обеспечивается комплексом реализации личностных показателей. Наиболее распространенной среди переменного состава является методика изучения ценностных ориентаций М. Рокича (ЦОЛ-1).

**Существует два класса ценностей:**

1. Терминальные – убеждения в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться.
2. Инструментальные – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности предпочтительный в любой ситуации.

**Материально-техническое обеспечение для выполнения упражнения:** листы бумаги формата А4, ручки, цветные карандаши, стулья.

## **ВВЕДЕНИЕ**

### **1. УПРАЖНЕНИЕ «ВЗАИМНАЯ ПРЕЗЕНТАЦИЯ»**

**Цель:** позволить сотрудникам как можно больше узнать об их личности, способности к участию в тренинге, получению новых знаний и навыков, сплочение участников.

**Процедура проведения:**

**А.** Сотрудники разбиваются на группы. В течение 10 мин. необходимо рассказать друг другу о себе как можно подробнее. Предполагаемые вопросы:

1. Что я жду от работы в тренинге?
2. Что я ценю в самом себе?
3. Предмет моей гордости.
4. Что я умею делать лучше всего?
5. Что Вас объединяет с Вашим партнером?

**Б.** Один их сотрудников пары сидит на стуле, второй стоит за его спиной, положив руки ему на плечи. Стоящий говорит от лица сидящего, называя себя именем партнера. В течение 1 мин. он говорит, играя роль своего сидящего партнера. После этого любой член группы может задать вопросы, на которые отвечать будет тоже стоящий. Например:

1. Какие качества ты наиболее ценишь в людях?

2. Что ты считаешь самым отвратительным?

3. Есть ли человек, который оказал сильное влияние на твою жизнь?

4. Назови свое заветное желание?

5. Чего бы тебе хотелось достичь в жизни?

## **2. УПРАЖНЕНИЕ «ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА, КОТОРЫЕ Я ЦЕНЮ В ЛЮДЯХ»<sup>1</sup>**

**Цель:**

– создание условий для лучшего восприятия друг друга в процессе работы;

– развитие творческого воображения;

– развитие навыков профессионального самосознания.

**Процедура проведения:** выделить профессиональное качество, которое каждый из участников тренинга больше ценит в сотрудниках полиции/психологах. «Придумайте, какое профессиональное качество Вы больше всего цените в сотрудниках полиции/психологах. Придумайте рассказ, историю, притчу, сказку, которая бы содержала информацию об этом качестве». Желающие представляют свой рассказ, остальные сотрудники должны догадаться, о чем идет речь.

### **ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ТРЕНИНГА**

#### **3. УПРАЖНЕНИЕ «СЕМЬ «Я» ЧЕЛОВЕКА»**

**Цель:** позволяет сотрудникам узнать о своих ценностях в жизни, возможности дальнейших перспектив в профессиональной деятельности.

**Процедура проведения:** необходимо посмотреть на человеческую фигуру, которая состоит из семи частей, объединенных в единое целое. Ваша задача — выделить ту из фигур, которая кажется Вам наиболее важной, основной. Возможно, Вы выделите не одну фигуру, а две или несколько, это на Ваше усмотрение.

<sup>1</sup> Вачков И. В. Метафорический тренинг: учебное пособие. – М.; 2007.

Для того чтобы Вам стал понятен смысл этого теста, надо расшифровать значение каждого символа. Один человек состоит из семи так называемых оболочек, семи жизненно важных элементов. Остановимся на каждой оболочке в отдельности. (Ключ к тесту см. в приложении 1).

**Обсуждение:** согласны ли Вы с результатами теста? Да/нет и почему?

Каждый из Вас должен понимать, что работать над собой необходимо каждый день и час, только так Вы сможете добиться успеха!

#### **4. УПРАЖНЕНИЕ «АССОЦИАЦИИ СО СЛОВОМ «ЖИЗНЬ»**

**Цель:** активизация внимания сотрудников, создание позитивного настроения.

**Процедура проведения:** сотрудникам необходимо на листе бумаги в виде лучей записать все ассоциации со словом «жизнь», после чего осмыслить, почему именно такие ассоциации?

**Вывод:** жизнь многогранна, но каждый имеет свое представление о ней.

#### **5. УПРАЖНЕНИЕ «10 ЗАПОВЕДЕЙ»**

**Цель:** позволить сотрудникам овладеть способностью к ранжированию ценностей, выстраивание их в иерархии.

**Процедура проведения:** сотрудникам необходимо написать 10 заповедей – иначе говоря, общечеловеческих законов, которые необходимо соблюдать каждому. Психолог на этом этапе делает пометки после каждого выступления. После того, как 10 заповедей образованы, необходимо их проранжировать: вначале цель, которая не особо важна из 10, затем наименее ценную из оставшихся девяти и т. д. Все заповеди психолог фиксирует на доске или ватмане.

#### **6. УПРАЖНЕНИЕ «ЦЕЛЬ МОЕЙ ЖИЗНИ»**

**Цель:** позволить более четко осознать свои цели, расставить приоритеты и наметить последовательность.

**Процедура проведения:** сотрудникам необходимо на бумаге записать цели своей жизни на ближайшие 5 лет (ласточка), 10–15 лет (журавль) и 20–25 лет (ракета).

После выполнения задания участники по одному подходят к стенду, где изображены поле (5 лет), лес (10–15 лет) и небо (20–25 лет), и прикрепляют свои листочки, комментируя собственные цели.

**Вывод:** каждый по-своему видит цель своей жизни, но есть вещи, которые нас объединяют. Это стремление получить высшее образование, заслужить высокий авторитет среди сотрудников, создать собственную семью, достичь определенного успеха в жизни.

## 7. УПРАЖНЕНИЕ «МОДЕЛИРОВАНИЕ СИТУАЦИИ»

**Цель:** позволить выявить ведущие ценностные ориентации в жизни сотрудника ОВД.

**Процедура проведения:** тренер предлагает сотруднику представить, что у него есть брат-близнец (или сестра-близнец), о котором он не знал никогда ранее. После чего необходимо ответить на вопрос: какие обстоятельства в жизни близнецов могли бы вызвать зависть?

Что может навеять мысли об упущенных возможностях, стать стимулом к Вашему развитию и максимально детально записать эти обстоятельства.

Эта ситуация позволяет раскрыть те ценности, которые важны для сотрудника в таком качестве, в котором они есть (Приложение 2).

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

### 8. УПРАЖНЕНИЕ «РАСТУЩИЕ ЦЕЛИ»

**Цель:** позволить определить, каково же различие между целью и средством, целью и мечтой и, самое главное, между целью и последствием.

**Процедура проведения:** чтобы объяснить эту закономерность, необходимо тренеру и участникам тренинга выполнить упражнение, объясняя, почему именно к этому времени года они отнесли данную цель. Если сомнения остаются, участникам можно предложить просто следовать своим собственным ассоциациям.

- Подготовка – 5 мин.
- Упражнение – 10 мин. на участника.
- Обсуждение – 5–7 мин. на каждого участника.

В процессе поразмышляйте над тем, к чему Вы стремитесь, о состояниях, преуспевание в которых доставляет Вам (или может доставить) удовлетворение.

Назовите четыре таких состояния, пользуясь ассоциативным рядом (Приложение 3).

После непродолжительной подготовки, в ходе которой сотрудники формулируют свои цели на листках бумаги, тренер предлагает каждому рассказать группе о собственных целях.

#### **Обсуждение:**

1. Могли бы Вы сказать, что эти цели могли бы быть привлекательны и для Вас лично?
2. Действительно ли речь идет о целях или мы подразумеваем средства?

### **9. УПРАЖНЕНИЕ «ЗВЕЗДНЫЙ ЧАС»**

**Цель:** помочь сотрудникам развить представление о счастье.

**Процедура проведения:** оптимальнее проводить упражнение в подгруппе. В общем плане сотрудники пытаются выделить и обсудить различные жизненные победы и работы, наиболее характерные для представителей тех или иных профессиональных и социальных групп общества. Возможны различные варианты проведения упражнения.

Во-первых, можно рассмотреть «звездные часы» для типичных профессиональных стереотипов (для типичного врача, полицейского, менеджера...), а можно рассмотреть и стереотипы более широкого плана (типичной «шикарной женщины», типичного «супергероя», типичного «простого человека» и т. п.).

Во-вторых, варианты проведения упражнения могут быть разными по форме и процедуре. Сотрудники рассаживаются в круг и совместно определяют, какой профессиональный стереотип они будут обсуждать. Например, все сошлись на профессиональном стереотипе типичного официанта. Далее психолог дает сотрудникам следующее задание: «Сейчас каждый из нас попробует представить, какие самые радостные минуты

в жизни типичного официанта (у каждого субъективное представление об этом).

Далее все по очереди кратко высказывают свои предположения, после чего обсуждаем, чьи же представления в наибольшей степени соответствуют счастью большинства официантов...». Сотрудники по очереди говорят о своих представлениях, о «звездном часе» официанта. Психолог при этом не должен критиковать эти представления. Высказывания сотрудников могут повторяться, хотя было бы интереснее называть разнообразные проявления радости для данного профессионала, что позволило бы более полно понять эту профессию. Естественно, психолог не должен допускать перерастания шуток в откровенную злость, грубость или оскорбление.

Далее организуется обсуждение, чьи же представления о самом большом счастье для официанта оказались наиболее характерными и правдивыми. Психологу следует быть готовым подтвердить даже то мнение, с которым он не согласен.

Смысл упражнения – не столько в том, чтобы ознакомить сотрудников с «правдой», сколько в том, чтобы актуализировать их представления о «радостях» того или иного труда и, по возможности, в тактичной форме подкорректировать эти представления.

### **Контрольные вопросы:**

1. Что из себя представляет смысл в Вашей жизни?
2. Как помочь человеку, потерявшему смысл в жизни?
3. Что для Вас было полезным в ходе проведения тренинга?
4. Каким образом тренинги помогают определить себя в обществе и разобраться в себе? (обобщить цели и задачи каждого упражнения).

### **Домашнее задание:**

1. Пройти тест «Смысложизненные ориентации» (методика СЖО), Д. А. Леонтьев<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Леонтьев Д. А. Тест смысложизненных ориентаций СЖО. 2-е изд. – М.: Смысл, 2000.

2. Интерпретировать результаты, занести их в собственную таблицу и поделиться на следующем занятии с группой/тренером.

3. Необходимо составить список. В конце недели надо внимательно его перечитать и задать себе следующие вопросы:

4. Какое ощущение у меня вызывают люди, которые живут пустыми мечтами?

5. Какой отклик получают у окружающих люди, которые используют реальные надежды?

6. На чем сосредотачиваются люди в первой и второй ситуации?

7. Какие у меня надежды реальные, а какие пустые?

### Занятие 3

## ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

**Цель:** помочь разобраться в своем профессиональном самосознании, ориентироваться в собственных психических состояниях, адекватно их расценивать, управлять собой. Сформировать у сотрудников умение самоконтроля и саморегуляции собственных негативных эмоциональных состояний, достижение психического равновесия для профилактики эмоционального выгорания. Помочь сотрудникам понять, что любую ситуацию можно проанализировать без осуждения, находя в ней сильные стороны. «Проекты». Понижение внутренней напряженности на первой стадии стресса направит к преодолению состояния одиночества и непонимания.

#### **Задачи:**

1. Изучить психологические закономерности, механизмы и способы межличностного взаимодействия для закладывания основы эффективного и гармоничного общения с людьми.
2. Содействовать процессу развития личности, реализации творческого потенциала, достижению предпочтительного уровня жизнедеятельности и ощущения счастья и успеха.
3. Развить самосознание и самоисследование участников для коррекции или предупреждения эмоциональных нарушений на основе внутриличностных и поведенческих измерений.
4. Исследовать психологические проблемы участников группы и оказывать помощь в их решении.
5. Улучшить субъективное самочувствие, укрепить психическое здоровье.
6. Отработать навыки принятия решений, навыки долгосрочного и краткосрочного планирования, достижения цели.
7. Обучить механизмам развития саморегуляции.
8. Осознать важность выбранной профессии.

**Материально-техническое обеспечение для выполнения упражнения:** листы бумаги формата А4, ручки, цветные карандаши, стулья.

## **ВВЕДЕНИЕ**

### **1. УПРАЖНЕНИЕ «ЗДРАВСТВУЙТЕ!»**

**Цель:** приветствие друг друга, налаживание теплой, дружеской атмосферы.

**Процедура проведения:** тренер предлагает участникам поздороваться и познакомиться между собой, но не простым, а необычным способом. Пусть люди с зелеными глазами поприветствуют людей с зелеными глазами, пусть люди с рыжим цветом волос поприветствуют людей с таким же цветом волос и т. д. (5 мин., групповое упражнение).

### **2. УПРАЖНЕНИЕ «КТО Я?»**

**Цель:** помочь сотрудникам в развитии самосознания и выявлении своего настоящего «Я».

**Процедура проведения:** сотрудникам предлагается написать в столбик цифры от 1 до 20, отвечая на вопрос «Кто я?» 20 раз; т. е. оценить себя с точки зрения личностного самоопределения и самопредставления. Это могут быть образы, качества, аллегории и т. п. После этого написания участникам предлагается начертить таблицу:

- «Я» телесное;
- «Я» эмоциональное;
- «Я» интеллектуальное;
- «Я» социальное.

Участникам необходимо разнести свои представления о себе по столбикам, какое определение больше подходит к предложенным «Я». Затем каждый смотрит, в каком из столбцов получилось больше Ваших самоопределений. Это и будет Ваше определение «Кто я?», т. е. какого начала больше в Вас.

### **3. УПРАЖНЕНИЕ «В СВЕТЛОМ ЛУЧЕ»**

**Цель:** понижение внутренней напряженности на первой стадии стресса направит к преодолению состояния одиночества и непонимания.

**Процедура проведения:** тренер предлагает сотрудникам представить, что над их головой прорезается светлый и теплый солнечный свет, но он необжигающий. Пространство вокруг головы освещает солнечный свет, постепенно продвигаясь вниз, захватывая лицо, шею, плечи и грудь. Под его действием расслабляется складка между Ваших бровей, разжимается челюсть, при этом исчезает напряжение в области рта, шея выпрямляется, легко, свободно дышит грудь. Когда свет и тепло дойдут до области сердца, почувствуйте, что внутри Вас есть свой источник света. Оставаясь в луче верхнего света, присоедините к нему Ваш собственный свет и распространите их действие на все тело до самых кончиков пальцев ног. Почувствуйте, как теплая волна медленно освобождает все Ваши органы от внутреннего напряжения, делая их легкими и подвижными, а Вы чувствуете себя уверенным в себе и спокойным. Важно найти время для выполнения упражнений, предоставить своему здоровью определенное количество времени.

## ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ТРЕНИНГА

### 4. УПРАЖНЕНИЕ «ПРОЕКТЫ»

**Цель:** помочь сотрудникам понять, что любую ситуацию можно проанализировать без осуждения, находя в ней сильные стороны.

**Процедура проведения:** группа делится на две подгруппы: в одну собираются оптимисты (каковыми они сами себя считают), в другую – пессимисты. Хорошо, если есть возможность развести эти подгруппы в разные комнаты. Каждая подгруппа получает задание – в течение 10 мин. составить какой-нибудь творческий продукт (песня, рисунок, стихотворение, пантомима), прославляющий отношение к жизни и работе, которое характеризует их подгруппу (оптимизм или пессимизм). Когда группы собираются вместе, каждый представляет свой проект и затем идет коллективное обсуждение. Здесь можно поднять вопросы: «Довольны ли Вы были оказаться именно в этой подгруппе? Как Вы себя чувствовали при подготовке к заданию? Быстро ли Вы нашли решение?» и т.д.

## 5. УПРАЖНЕНИЕ «ДАЙТЕ СЛОВО ПОДСОЗНАНИЮ»

**Цель:** повышение уровня самооценки и самозначимости. Научиться распределять свое внимание на других с учетом собственных потребностей и чувств.

**Процедура проведения:** расположитесь поудобнее и расслабьтесь. Закройте глаза. Представьте, что Вы гуляете по лесу. Опишите, какой это лес. Светит ли солнце? Идете ли Вы по тропинке или сквозь чащу? Хорошо ли Вам здесь? Вы идете дальше и видите перед собой гору. Какая она? Что Вы делаете возле горы? Вы идете дальше и в траве видите ключ. Какой он? Поднимите Вы его или пройдете мимо? Обрадовала Вас находка? Вы двигаетесь дальше, перед Вами забор. Какой он: высокий, низкий, из какого материала сделан? Вам нужно перелезть через забор. Как Вы это сделаете? Легко ли будете преодолевать препятствие? Вы идете дальше и замечаете нору около тропинки. Большая она или маленькая? Заглянете ли Вы внутрь? Вам интересно, какой зверь ее вырыл? Вы выходите на берег реки. Представьте ее себе очень отчетливо: какая там вода, скорость течения, дно, есть ли камни на дне? Как Вы переправитесь на другой берег? Преодолев очередное препятствие, Вы видите дом. Какой он (размер, декор и т. п.)? На двери висит табличка. На ней написано, что дом принадлежит... Вам. Из чего сделана табличка и что на ней написано? Вы открыли двери и вошли в дом. Осмотритесь. Уютно ли Вам здесь? Чистота или ужасный беспорядок? Сколько комнат в этом доме? Какие? Назовите и опишите их. Вы поднимаетесь на чердак. Как он выглядит? Что там хранится? Порядок или, может, полно хлама?

## 6. УПРАЖНЕНИЕ «ПРОБЛЕМЫ»

**Цель:** достижение внутренней гармонии и адекватного отношения к любому вопросу, понижаются беспокойность и паника.

**Процедура проведения:** сядьте, закройте глаза, не обращая внимания на посторонние звуки. Вообразите проблемное обстоятельство, которое Вас беспокоит. Впихнете эту ситуацию в мнимое зеркало или на экран телевизора. Вы выдвигаетесь в роли зрителя (хотя и можете быть

в составе действующих лиц на экране или в зеркале). Включите в «картинку» своих близких друзей и родственников. Мало-помалу расширьте экран, помещая на него соседей по площадке, по подъезду. Представьте дом, в котором Вы живете, затем район, поселок или город и всех его жителей.

Еще расширьте картинку, охватив взглядом страну, а затем и весь земной шар – с морями и континентами, множеством людей, живущих на планете.

Еще больше увеличьте фокус зрения, посмотрите, как Земля вращается вокруг Солнца вместе с другими планетами. Почувствуйте, что Солнечная система – одна из многих подобных систем в Галактике, а таких галактик во Вселенной великое множество. Удерживая в воображении картинку холодного, величественного и бесконечного космоса, вернитесь к Вашей проблеме и постарайтесь ее сформулировать одним коротким предложением. Из глубин бесконечной Вселенной Ваша проблема уже не кажется столь гигантской – Вы в состоянии успешно ее решить.

## **7. УПРАЖНЕНИЕ «ЕЖЕДНЕВНИК»**

### **Цель:**

- знакомство сотрудников в группе между собой;
- вступление в постижение вопросов профессионального самоопределения;
- постижение своих персональных ресурсов (возможностей).

**Процедура проведения:** участникам необходимо нарисовать на белом листе бумаги круг и сделать отметки таким образом, чтобы получился циферблат как у часов. Сотрудники теперь должны расположиться за своим стулом, а потом для каждого участника группы назначить время встречи с ним. Например: подходят два участника друг к другу и назначают время для встречи около 7 часов. Один пишет около цифры 7 букву А, его партнер напишет около цифры 7. Далее можно приступать к выполнению. После того, как все встречи назначены, тренер будет называть в хаотичном порядке какое-то время и участники должны быстро находить партнера,

с которым состоится встреча. Затем тренер называет тему для разговора участникам, и те в свою очередь начинают беседу по этой теме. Время для беседы длится от 1 до 2 мин.

Список тем, на которые можно проводить беседы между участниками:

- Ваша любимая и очень вкусная еда.
- Актер, герой фильма, литературный герой, на которого Вы равняетесь в своей жизни.
- Ваш любимый музыкальный композитор, певец.
- На что Вы бы потратили упавший с неба 1 млн долларов.
- Какое самое первое воспоминание из детства Вам удастся вспомнить.
- При обучении в школе кем Вы мечтали стать.
- По Вашему мнению, какой день из Вашей жизни для вас самый лучший.
- От чего, по Вашему мнению, Вы получаете от жизни большое удовольствие.
- Что бы Вы делали через 5 лет или чем бы Вы занимались.
- Какое животное Вас символизирует и почему Вы так считаете.
- Подумайте, какое качество Вашего характера симпатизирует другим и какое Вам мешает для полноценной счастливой жизни.
- Вам представилась возможность поговорить о том, о чем Вы сами пожелаете.

**Рекомендация для тренера:** прежде чем называть тему для разговора, предоставьте время, чтобы каждый участник нашел своего партнера для встречи.

Будьте внимательны к участникам, если Вы заметите, что интенсивность беседы снижается и отсутствует заинтересованность, меняйте время и тему для разговора.

#### **Обсуждение результатов:**

После того, как беседы проведены, нужно провести опрос о том, что запомнилось, кто Вас чем-то удивил.

## 8. УПРАЖНЕНИЕ «АВТОБУСНАЯ ОСТАНОВКА»

**Цель:** самоопределение ожиданий участников от тренинга.

**Процедура проведения:** слова тренера: «Хочу задать Вам вопрос: что делают люди, когда ждут автобуса на остановке? Думают. Разговаривают. Читают разные объявления на столбах, а некоторые даже еще и дописывают кое-что в эти объявления. Наша игра называется «Автобусная остановка», потому что мы сейчас будем делать похожие вещи». Сотрудники делятся на три группы (самый простой способ – рассчитаться на первый-второй-третий). Тренер объявляет: «Вы видите, что в разных концах комнаты висят листы с надписями:

- ЗНАТЬ;
- УМЕТЬ;
- ИСПЫТАТЬ».

Каждой команде нужно расположиться возле отдельного листа и сделать запись о том, что ожидают от этого тренинга. На листе с надписью «Знать» опишите, какие знания Вам хотелось бы получить от тренинга. По теме «Уметь» – чему бы Вы хотели научиться, какие новые навыки освоить. «Испытать» – какие эмоции и чувства испытать в ходе тренинга, какой опыт получить. Через определенный промежуток времени тренер подает команду о том, чтобы группа перемещалась на другую так называемую остановку, движение следует производить по часовой стрелке. Повторяться в записях не нужно, постарайтесь внести что-то новое.

### **Обсуждение результатов**

Вместо обсуждения тренеру достаточно просто прочитать то, что написали участники, задавая уточняющие вопросы.

## 9. УПРАЖНЕНИЕ «МОИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЖЕЛАНИЯ»

**Цель:**

- осознание своих профессиональных желаний;
- установление связи своих профессиональных желаний с предполагаемыми местами работы или учебы;
- овладение инструментом самодиагностики.

**Процедура проведения:** участникам необходимо раздать материал, на котором написаны предложения, и их нужно дополнить (закончить), тема: «Мои профессиональные желания». Далее Вы увидите 21 незаконченное предложение. Вам нужно выбрать из этого списка любые пять и закончить предложения прямо сейчас. После того, как каждый дополнит предложения, в общем кругу каждый читает свой ответ и пытается объяснить, почему он так написал, возможно попросить совета у других, что необходимо, чтобы достичь поставленной цели. Требовать от участников заполнения всех предложений не нужно, но как исключение участник, который закончил быстрее всех пять предложений, по желанию может продолжить заполнение остальных.

### **10. УПРАЖНЕНИЕ «СОСТЯЗАНИЕ МОТИВОВ»**

**Цель:** помочь сотрудникам на практике понять особенности осознанного выбора профессии.

**Процедура проведения:** каждому участнику будет предоставлен раздаточный материал, на котором находится список мотивов, которые направили на выбор данной профессии, задача для сотрудника – распределить места мотивов, т. е. от главного мотива, который движет им, до самого малозначительного. В списке представлено 16 фраз, представляющих мотивы:

1. Благодаря данной профессии я могу получить популярность, т. е. стать известным.
2. Мои родные обладают данной профессией, и я хочу быть похожим на них, т. е. продолжить традицию.
3. Данная профессия позволит мне быть вместе со своими друзьями.
4. Данная профессия приносит пользу, она позволяет служить на благо народу моей страны.
5. Благодаря выбранной профессии я буду иметь стабильный хороший заработок.
6. Моя профессия имеет огромное значение для экономики нашей страны, а также полезное общественное значение.
7. Я выбрал данную профессию, так как получить место можно очень легко.

8. Моя профессия является очень перспективной.
9. Моя профессия предоставляет мне возможность проявить свой потенциал, т. е. превратить его в жизнь.
10. Моя профессия позволит мне общаться с людьми.
11. Данная профессия позволит мне развиваться, получить большой багаж знаний.
12. Моя работа является очень многообразной, именно это меня в ней и привлекает.
13. Данная профессия привлекла меня своей романтичностью.
14. Профессия связана с возможностью применения творческой направленности, позволяет открывать что-то новое.
15. Трудности в моей профессии и ее сложность привлекают меня.
16. Моя профессия включает хорошие условия труда.

### **Обсуждение результатов**

Теперь каждому необходимо выбрать и назвать свои три главных движущих мотива.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

### **11. УПРАЖНЕНИЕ «СНЯТИЕ ВНУТРЕННИХ ОГРАНИЧЕНИЙ»**

#### **Цель:**

- осознание своих внутренних ограничений;
- овладение инструментом пошагового снятия внутренних ограничений.

**Процедура проведения:** участникам раздается белый лист бумаги, на котором необходимо написать «Я не могу...», и после оставить место для того, чтобы закончить эту фразу. Теперь Вам в течение 5 мин. нужно закончить фразу, их может быть несколько. Если кто-то хочет поделиться, то можно рассказать другим о том, с какой трудностью Вы столкнулись. Далее зачеркните слово «могу», а на его месте напишите «хочу».

Следующий шаг. Везде зачеркните частицу «НЕ». Прочитайте, что у Вас получилось. Сейчас Вы должны задать себе очень важный вопрос: «Вы действительно этого хотите?» Прочитайте еще раз свои фразы и сде-

айте ударение на слове «хочу». И, наконец, завершающий шаг. Допишите после слова «хочу» словосочетание «И ЛЕГКО МОГУ». У вас получится «Я хочу и легко могу...» — и далее по Вашему тексту. Теперь давайте произнесем наши новые фразы вслух. Я хочу снова попросить сделать это первыми тех, кто уже говорил.

Главное в этом упражнении — последовательность, неспешность и деликатность.

## **12. УПРАЖНЕНИЕ «КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАПИСКИ»**

### **Цель:**

- осознание уровня своей информированности относительно избранных профессий;
- овладение инструментом контрольной проверки своего выбора.

**Процедура проведения:** откройте в своих раздаточных материалах страницу с заголовком «Контрольные списки». Вы увидите довольно большой список контрольных вопросов, разделенный по шести темам:

- 1) о профессиях и содержании труда;
- 2) о возможностях трудоустройства;
- 3) о перспективах (о будущем);
- 4) обучение профессии;
- 5) о предприятиях (организациях, фирмах);
- 6) о положительных примерах.

Данный список имеет огромное значение прежде всего для того, чтобы проверить участников на обоснованность в их выборе профессии.

У Вас уже есть какой-то выбор. Для наших учебных целей сейчас неважно, уверены Вы в своем выборе или нет. Запишите Ваш выбор (название профессии или род деятельности) в верхней части листа.

Последовательно читайте контрольный список вопросов и отмечайте их знаком «+», если Вам кажется, что Вы сможете ответить на данный вопрос, и знаком «-», если не имеете ответа.

Подсчитайте количество плюсов и минусов в каждом тематическом разделе и запишите результат. Чего у Вас больше — плюсов или минусов?

Теперь образуйте пары (тройки) и проверьте себя – действительно ли Вы можете ответить на вопросы, которые Вы отметили знаком «+». Вопросы выбирайте сами произвольно и выступайте по очереди.

Можно попросить участников провести дома эту процедуру со своими родителями и взять для контрольной проверки профессии своих родителей. Хитрость (невинная) этого трюка состоит в том, что подростки втягивают в процесс сбора информации своих родителей и получают для себя пример (образец) хорошей информированности по конкретным профессиям.

### **Обсуждение результатов**

В качестве темы общегруппового обсуждения можно попросить участников назвать (найти) источники, из которых они могут черпать информацию на контрольные вопросы. Тренер может активно помогать находить такие источники.

### **Домашнее задание:**

1. Каждый вечер подводите итоги прошедшего дня (что я сделал сегодня, что у меня не получилось, чего я хочу добиться завтра и т. д.).
2. Написать сочинение на тему «Кто я?».
3. Написать свои личностные качества, отметить «+» те качества, которые Вам в себе нравятся, отметить «-» те качества, которые Вам в себе не нравятся.
4. Попробовать себя в неприсущей Вам деятельности (проверить себя).

### **Контрольные вопросы:**

1. Как Вы поняли суть понятия «профессиональное самоопределение»?
2. Что значит: я «телесное», я «эмоциональное», я «интеллектуальное», я «социальное»?
3. Как Вы поняли суть упражнения «Мои профессиональные желания»?
4. Смысл понятия «мотив».
5. Теория мозговой доминанты Неда Херрманна. Опишите смысловую нагрузку данной теории, ее предназначение и интерпретацию.

## **Занятие 4**

### **ИЗБРАННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ АКТИВИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ**

**Цель:** активизация профессионального и личностного самоопределения сотрудников ОВД (сотрудников/слушателей образовательных учреждений системы МВД).

**Участники:** тренинг рассчитан на работу с сотрудниками/слушателями образовательных учреждений системы МВД.

#### **Задачи:**

1. Актуализация потребности в саморазвитии и самораскрытии, стремления к самосовершенствованию сотрудников правоохранительных органов.

2. Совершенствование коммуникативных умений сотрудников ОВД для эффективного взаимодействия с гражданами и поддержки благоприятного психологического климата в служебном коллективе.

3. Отработка навыков принятия решений в служебной деятельности сотрудника ОВД, навыков долгосрочного и краткосрочного планирования, достижения цели.

4. Обучение механизмам развития саморегуляции, необходимым для управления внутренними физиологическими процессами и эмоциональным состоянием, особенно в сложных экстремальных условиях, в которых постоянно находится сотрудник ОВД.

5. Осознание значимости деятельности сотрудника правоохранительных органов для блага общества.

**Материально-техническое обеспечение для выполнения упражнения:** лист бумаги формата А4, ручки, цветные карандаши, стулья, мягкая игрушка.

## ВВЕДЕНИЕ

### 1. УПРАЖНЕНИЕ «ПОЖАЛУЙСТА, ПРЕДСТАВЬТЕСЬ»

#### Цель:

- побуждение участников к проявлению отношений, эмоциональных реакций и их обсуждению, а также анализу, активному разбору предложенных тем;
- создание атмосферы взаимного принятия, поддержки, безопасности и защиты для полного раскрытия сотрудниками своих проблем и эмоций.

Обычно в связи с плотным рабочим графиком тренинговые занятия проводятся в конце рабочего дня. Сотрудники, выполняя свои обязанности, устали за день, поэтому в начале занятия желательно начать с нетрудных расслабляющих упражнений, которые помогут им отвлечься от будничных трудностей. Здесь важную роль играет организатор, ведь именно он управляет процессом занятия. Тренер должен постоянно следить за состоянием группы, подстраиваться под разные ситуации, проявляя свою креативность и даже, возможно, отступая от ранее намеченного плана.

**Процедура проведения:** стартовой точкой и залогом успешно проведенного группового занятия является приветствие. Здесь организатор должен представиться, поприветствовать участников тренинга (в доброжелательной форме, приятным, спокойным голосом), спросить об общем состоянии группы и дать возможность представиться всем сотрудникам и поприветствовать друг друга.

### 2. УПРАЖНЕНИЕ «ЗНАМЕНИТОСТЬ»

**Цель:** данное упражнение позволяет «разрядить» обстановку, настроить благоприятное эмоциональное состояние группы, снять лишнее напряжение с участников. Также, указывая на положительные качества, это упражнение позволяет «поднять» самооценку некоторым сотрудникам.

**Процедура проведения:** участникам предлагается сесть по кругу. Организатор берет мяч (маленькую мягкую игрушку, любой другой символический предмет) и бросает любому из участников. Бросок сопрово-

ждается комплиментом (на усмотрение того, кто бросает, никаких ограничений и установок нет). Получивший мяч (игрушку) в свою очередь выбирает любого в круге и также бросает, говоря комплимент. Упражнение продолжается, пока каждый участник не «получит» свой комплимент. Комплименты, высказанные в адрес каждого, не должны повторяться (что заставляет сотрудников быть креативнее).

### **ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ТРЕНИНГА**

#### **3. УПРАЖНЕНИЕ «ДЕЛАЙ КАК Я»**

**Цель:** повышение активности группы, эмоциональная и мышечная «разрядка», сплочение группы.

**Процедура проведения:** все сотрудники/слушатели выстраиваются в одну шеренгу за тренером. Тренер начинает двигаться (по кругу) и показывает произвольное несложное движение со словами: «Делай как я!». Задача участников – повторять данное движение до тех пор, пока один из сотрудников не скажет: «Делай как я!» и покажет новое движение.

Разминка считается удачно проведенной, когда каждый участник предлагает свое движение.

#### **4. УПРАЖНЕНИЕ «ЗЕРКАЛО»**

**Цель:** получение вербальной и невербальной обратной связи; снятие эмоционального напряжения.

**Процедура проведения:** один участник выходит в круг (по желанию), его задача определить по отражению в «зеркале» (точнее в двух «зеркалах»), кто из участников тренинга стоит позади него. Эти два «зеркала» – сотрудники/слушатели, т. е. участники занятия. Одно «зеркало» – молчащее (объясняет, кто стоит за спиной только с помощью жестов и мимики), второе «зеркало» – говорящее (объясняет, кто стоит за спиной посредством речи, но не называя имени участника).

Главному участнику (тот, кто угадывает) предлагается самому определить из группы эти «зеркала».

После того, как игрок сделал выбор, организатор дает «зеркалам» более подробную инструкцию:

«Зеркала» встают рядом у стены. Основной игрок – перед ними. Все остальные участники группы располагаются за его спиной и по одному бесшумно подходят к нему сзади. Отражение «зеркалами» происходит по очереди. Сначала работает молчащее «зеркало». Если основной игрок не может угадать человека за спиной, то вступает «говорящее зеркало» и произносит одну – только одну! – фразу. Если игрок опять не угадывает, то снова – можно по-другому – отражает молчащее «зеркало» и так далее. Задача игрока – угадать человека за спиной как можно быстрее.

Для «зеркал» есть определенные условия. Молчащее «зеркало» фактически не ограничивается в способах «отражения» человека за спиной основного игрока. Но не стоит акцентироваться только на изображении чисто внешних особенностей людей и тем более подчеркивать какие-то физические характеристики.

На говорящее же «зеркало» накладывается ряд четких ограничений. Во-первых, естественно, запрещено называть имя человека за спиной основного игрока. Во-вторых, описывая этого человека, нельзя ссылаться на воспоминания о событиях с участием этого человека вне группы. В-третьих, следует избегать простых описаний внешности. Это разрешается только в третьей фразе.

Через несколько минут тренер предлагает сменить основного игрока, а тот получает право поменять и «зеркала».

Во время процесса организатор подмечает, как взаимодействуют сотрудники. Наблюдая за тем, кого выбрал «главный игрок» в качестве своих «зеркал», тренер может вычислить микрогруппы, сложившиеся в коллективе (зачастую участники выбирают в пару себе именно тех, с кем ближе общаются). На основе этих наблюдений организатор может сделать вывод о психологическом климате в коллективе, и, если в группе преобладают разногласия, может составить дополнительные занятия для сближения коллектива.

## **5. УПРАЖНЕНИЕ «ПРОФКОНСУЛЬТАЦИЯ»**

**Цель:** ознакомление сотрудников ОВД с процедурой правильного построения личных профессиональных планов.

**Процедура проведения:** организатор кратко знакомит сотрудников с основными элементами личного профессионального плана (с «тремя китами» выбора профессии: «хочу», «могу», «надо»). Отбор в игровую группу – только на добровольных началах.

**1 этап:** ознакомление с условиями: большое значение имеют правильный выбор профессии и построение профессиональной карьеры. В этом могут Вам помочь специалисты службы занятости. Давайте распределим роли: «профконсультанта» (лучше двух), «учащегося» и его «родителей». Вам предстоит разыграть ситуацию, в которой профконсультант оказывает помощь учащемуся и его родителям. Старайтесь, чтобы в игре каждый сказал свое слово. Если нет вопросов, можете начинать игру.

**2 этап:** игровое действие.

**3 этап:** обсуждение игры (проигрывание). При обсуждении могут задаваться вопросы: «Заслуживают ли «профконсультанты» Вашей благодарности?». Затем следует назвать некоторые ошибки «профконсультантов», а также ошибочные высказывания «учащихся» и «родителей» и рассказать (или показать), как можно было бы действовать правильно. Если остается время, то можно предложить участникам поменяться ролями.

Данное упражнение позволяет некоторым сотрудникам ответить на вопросы: почему я выбрал эту профессию? нашел ли я себя в этом деле? под силу ли мне выполнять эти обязанности? Не каждый сотрудник об этом задумывается, но, проигрывая ситуацию профессионального консультирования, он может выяснить для себя те важные вещи, которые волновали его долгое время.

## **6. УПРАЖНЕНИЕ «ЛУКОШКО ПРОФЕССИЙ»**

**Цель:** использование сказочной метафоры для проработки стратегий поведения в различных ситуациях, решения важных служебных задач; снятие напряжения с участников.

**Процедура проведения:** организатор: «Сколько Вы знаете необычных рассказов про ум, смекалку и везение сотрудников полиции?»

Мы не редко слышим, какие трудности преодолевают сотрудники и как хочется им верить в хороший конец той или иной вроде бы сложной истории. Итак, какие служебные ситуации Вас печалят и какими концовками Вы бы хотели, чтобы сюжет вашей сказки закончился? Сейчас Вы попробуете сами придумать сказку про нашу служебную деятельность». Основная часть упражнения: тренер предлагает группе разбиться на несколько подгрупп по 3–4 человека. Так получится ни одна, а несколько сказок, т. е. ситуаций из повседневной служебной деятельности.

Подгруппам дается время 5–10 мин. на обсуждение и придумывание своей сказки про службу. Затем команды по очереди рассказывают всей группе свою сказку-историю. Далее курсанты демонстрируют сцены-сюжеты из собственной сказки. Завершающая (рефлексирующая) часть: группа рассаживается по кругу, организатор предлагает обсудить сюжетные линии представленных сказок. Важно, чтобы подвел итог каждый участник. Тренер просит каждого рассказать о своих переживаниях, эмоциях, возникших во время придумывания сказки и исполнения роли, о появившихся мыслях.

**Основные вопросы для обсуждения:** почему Ваша команда выбрала именно такую ситуацию-сюжет из служебной деятельности для своей сказки? Какие были трудности, разногласия при составлении сказки? Какие из персонажей Вам нравятся, а какие нет? Почему Вы играли именно этого персонажа? Он Вам близок? У Вас есть что-то общее? Какие чувства Вы испытывали, демонстрируя служебную ситуацию? Случались ли с Вами подобные ситуации в повседневной служебной деятельности?

## **7. УПРАЖНЕНИЕ «ЦВЕТ ЭМОЦИЙ»**

**Цель:** установление взаимопонимания коллектива, раскрытие потенциальных личных способностей.

**Процедура проведения:** психолог выбирает водящего, ему закрывают глаза или просят на минуту выйти. В это время остальные участники при-

думывают какой-нибудь цвет. Когда водящий зайдет или откроет глаза, он должен будет по эмоциональному состоянию и поведению участников отгадать его. Если он угадал, то выбирается следующий водящий, если нет, то играет заново.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

### 8. УПРАЖНЕНИЕ «СПЛОЧЕННОСТЬ»

**Цель:** эмоциональная «разгрузка», снятие напряжения, повышение сплоченности в группе.

**Процедура проведения:** тренер сообщает инструкцию участникам: сотрудники/слушатели сидят на стульях в кругу, лицом в центр круга. Организатор называет любую цифру (не превышающую количество участников).

Именно столько человек должны встать одновременно. Обычно с первого раза участникам не удается правильно выполнить упражнение, поэтому оно повторяется несколько раз.

Другой вариант: по команде тренера требуется указать рукой на кого-нибудь в группе, главное условие – дважды на одного и того же человека показывать нельзя.

Данное упражнение покажет, насколько члены группы «чувствуют» друг друга, как быстро они смогут договориться. Организатору стоит обратить внимание на то, как коллектив решает поставленную задачу, кто берет на себя ответственность организации процесса (выявление неформального лидера), как ведут себя сотрудники в критической ситуации (относятся со смехом, появляется напряжение в группе, агрессия и т. д.).

### 9. УПРАЖНЕНИЕ «ЧЕМОДАНЧИК»

**Цель:** оценка результатов тренинга, подведение итогов.

**Процедура проведения:** организатор сообщает инструкцию сотрудникам: для подведения итогов занятия используем игровое упражнение, основанное на знакомом для всех процессе – сборе чемодана. Содержимое «чемодана» будет особым. Тренинг проводился для профессиональ-

ного и личностного самоопределения, поэтому в него мы «положим» то, что поможет еще раз каждому задуматься, «взвесить», критически оценить свое решение о первоначальном выборе. «Чемодан» будем собирать в отсутствие человека.

Когда мы закончим, то пригласим его и вручим «чемодан», который он унесет с собой, не задавая вопросов. Собирая «чемодан», мы будем придерживаться четырех правил:

1. В «чемодан» надо «положить» одинаковое количество качеств, имеющихся и отсутствующих, но необходимых для достижения цели.

2. Каждое качество будет «укладываться» в «чемодан» только с согласия всей группы. Если хотя бы один не согласен, то его либо попытаются убедить в правильности решения, либо, если это не удастся сделать, отказываются «положить» качество в «чемодан».

3. «Положить» в «чемодан» можно только те качества, которые проявились в ходе работы в группе.

4. «Положить» в «чемодан» можно только те качества, которые поддаются изменению.

Руководить сбором «чемодана» будет каждый из участников по очереди.

### **Обсуждение тренинга:**

Организатор еще раз обобщает теоретический материал, даваемый участникам по ходу тренинга. Желательно, чтобы на этом этапе высказался каждый сотрудник, рассказал, какие эмоции преобладали во время занятия, что нового он для себя узнал. Тренер разбирает вместе с членами группы их впечатления от проведенных занятий, отвечает на возникшие у них вопросы, подводит итоги совместной работы.

## **Занятие 5**

### **АНАЛИЗ ПРОФЕССИЙ: ВОЗМОЖНЫЕ СХЕМЫ**

**Цель:** формирование внутренней готовности сотрудников к выполнению различного рода профессиональной деятельности в будущем, формирование условий для наилучшей адаптации сотрудников в учебно-служебной деятельности, помощь в создании верного представления о профессии и настоящей учебно-служебной деятельности.

**Задачи:**

1. Активизация внутренних психологических ресурсов сотрудников в целях формирования готовности к успешному выполнению профессиональной деятельности.
2. Овладение психологическими приемами, направленными на создание положительного образа «Я».
3. Заложить у сотрудников основы знаний о собственных предпочтениях, интересах, мотивах, самооценке.
4. Сплочение учебно-служебного коллектива в процессе совместной деятельности.
5. Выработка установки о необходимости получения знаний для успешного осуществления учебно-служебной и профессиональной деятельности.
6. Получение представления об иных профессиях, не связанных со службой в ОВД, сравнительный анализ профессий.
7. Выявление сотрудников с проблемами адаптации, пессимистическими представлениями и отсутствием верно выстроенных мотивов и целей.
8. Развитие навыков рефлексии.

**Материально-техническое обеспечение для выполнения упражнения:** листы бумаги формата А4, ручки, бланки, цветные карандаши, стулья.

## ВВЕДЕНИЕ

### 1. УПРАЖНЕНИЕ «ЛЕГЕНДА»

**Цель:** включение явления воображения сотрудников в работу тренинга, отвлечение сотрудников от повседневной службы, достижение расслабления.

**Процедура проведения:** предлагаем сотрудникам немного попробовать пофантазировать на тему будущего. Обучающемуся предлагается перенестись на 7–8 лет вперед, где он уже окончил университет МВД России, имеет профессию, место работы, возможно, семью. Его задача состоит в том, чтобы охарактеризовать свою жизнь, себя и свою деятельность. И на протяжении всего тренинга предлагаем сотрудникам предстать этими людьми. Сотрудники сочиняют историю своей жизни в своих тетрадах.

Затем обучающимся, проходящим тренинг, предлагается создание своего бейджа. На нем отмечается имя (возможно, отчество – в зависимости от того, как сотрудник хотел бы, чтобы к нему обращались в будущем) и профессия.

После того, как сотрудники обдумали свое будущее, начинается этап обсуждения «легенд». Участники тренинга, сидя в кругу, по очереди представляются именем, указанным в бейдже, а далее открыто рассказывают о своей профессии (специальности, отделе, коллективе, обязанностях и др.), семье, доме, жизни в целом.

Это упражнение поможет сотрудникам лучше разобраться в своих желаниях, интересах, мотивах поступков. Оно даст возможность сотруднику помочь осознать процесс становления себя как личности и при этом понять, что происходит, в какую сторону идти и что делать.

### 2. УПРАЖНЕНИЕ «РИСУЮ СЕБЯ»

**Цель:** выявление и уточнение представления о самом себе, о «себе идеальном» (в процессе выполнения проективного теста).

**Процедура проведения:** на листе, разделенном вертикальной чертой пополам, сотрудники изображают два портрета (наброска, схемы, иллюстрации, символа, рисунка): каким я себя вижу и каким я хочу быть.

Далее идет этап обсуждения рисунков. Участники открыто говорят о себе, рассказывают о своем восприятии, обращая внимание на образы и цвета своего места в жизни. Здесь важно доверие, расположенность группы друг к другу. На этом этапе тренеру стоит внимательно просмотреть рисунки, замечая, в какой колонке листа присутствуют признаки принадлежности человека к сотруднику ОВД (и присутствуют ли они вообще). Это поможет сделать вывод, какое место в жизни сотрудника занимает его профессия, а также уточнить, какие сотрудники нуждаются в индивидуальной консультации на тему значимости профессии и отношения к ней самого человека.

Завершить обсуждение можно сообщением о психологическом смысле совершенного: «Осознание, а чаще лишь смутное ощущение, что «Я» – состоявшееся безмерно далеко от «Я» – возможного служит источником надежд и разочарований, тоски и утешения...». Путь достижения идеального «Я» и есть путь самосовершенствования, который заключается в непрерывной, но ненасильственной работе над собой.

### **ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ТРЕНИНГА**

#### **3. УПРАЖНЕНИЕ «ЗДРАВСТВУЙТЕ, ЭТО Я ЧЕРЕЗ ВОСЕМЬ ЛЕТ»**

**Цель:** определение ценностей жизни, перспектив развития, жизненных устремлений сотрудников; оживление группы, поднятие настроения.

**Процедура проведения:** организатор задает различные вопросы, касающиеся всех областей жизни, – семейное положение, дом, развлечения, друзья, хобби, творчество, имущество, настроение и др. Если ответ сотрудника на прозвучавший вопрос утвердительный, он встает. Так сотрудники приблизительно знакомятся с историей жизни своего товарища, оценивают, сравнивают легенды.

Пример вопросов: есть ли у Вас машина? Вы живете в частном доме? У Вас двое детей? Вы превратили хобби в свою профессию? У Вас в подчинении есть люди? Вы состоите в браке? Кто из Вас построил карьеру

сам, не опираясь на мнение других? Кого из Вас уважают за умение работать в команде? Кто из Вас много путешествует? И т. д.

Это задание научит сотрудников определять собственные ценности и их влияние на построение жизненных планов и перспектив. С помощью этого упражнения сотрудники будут наполняться внутренней силой, инициативой и стремлением к достижению той жизни, которую они представили, в частности к достижению успехов в профессиональной деятельности.

#### **4. УПРАЖНЕНИЕ «ДИАГНОСТИКА»**

**Цель:** выявить профессиональные предпочтения сотрудника, его предрасположенность к конкретному типу профессии, обработка результатов, обсуждение результатов и классификации профессий.

**Процедура проведения:** постарайтесь, особо не задумываясь над предложенными утверждениями, ответить на 20 пар вопросов. Для ответов на вопросы используйте плюс – «+», два плюса – «++», три плюса – «+++», минус – «-», два минуса – «--», три минуса – «---». С помощью предложенных знаков обозначьте свое отношение к каждому виду деятельности, предложенному в таблице. Если описанная деятельность Вам по душе, отметьте ее одним знаком «+», не по душе – «-». Если вид деятельности Вам очень нравится, то поставьте в соответствующей клетке «+++», а если совершенно не нравится, то «---». Если Вы придерживаетесь середины – соответственно «++» или «--».

**Обработка и обсуждение ДДО:** для получения результата необходимо подсчитать количество плюсов и минусов в каждом столбце (Приложение 5).

**Цель обсуждения ДДО:** дать представление сотрудникам о различной типологии профессий, о качествах, необходимых для осуществления того или иного вида деятельности.

Тип 1. «Человек – человек». Люди – главный предмет труда (учитель, доктор, тренер, медсестра, парикмахер, продавец-консультант, официант, юрист, адвокат, таксист, психолог, полицейский и др.). Профессии связаны

с обслуживанием людей, способностью оказывать влияние на других, предъявляют высокие требования к таким качествам работника, как умение устанавливать и поддерживать деловые связи с людьми, проявлять выдержку, хорошие речевые способности, доброжелательность и спокойствие.

Тип 2. «Человек – техника». Различные механизмы, машины, технические материалы и системы – главный предмет труда. Профессии: водитель, инженер, монтажник, токарь, инженер-конструктор, крановщик, слесарь, столяр, строитель, сантехник и др.). Сюда входят профессии, которые связаны с наладкой технических устройств, монтажом, созданием, сборкой технических устройств, а также связанные с ремонтом технических устройств. Требуется высокий уровень развития наглядно-действенного, наглядно-образного видов мышления, техническая сообразительность и осведомленность, пространственное представление, ловкость, хорошие двигательные навыки.

Тип 3. «Человек – знаковая система». Различные искусственные и естественные языки, знаковые системы – главный предмет труда. Сюда включены профессии, связанные с цифрами, таблицами, формулами, (бухгалтер, программист), с текстами (переводчик, кассир, машинист, верстальщик, библиотечарь), связанные со звуковыми сигналами (телефонист, радист), связанные с чертежами (штурман, чертежник). Способность к оперированию числами, устойчивому сосредоточенному вниманию, усидчивости, отвлеченному мышлению – качества, необходимые для людей такого типа профессий.

Тип 4. «Человек – художественный образ». Художественные образы и условия их создания – главный предмет труда. Эти профессии связаны с созданием по образцу, воспроизведением (актер, ювелир, цветовод-декоратор, реставратор), с моделированием различных художественных произведений и образов, проектированием, созданием (журналист, модельер, художник, писатель). Требования к людям этих профессий: высокая эстетическая чувствительность, богатое и яркое воображение, развитый художественный вкус (декоратор, вокалист, дизайнер, визажист и др.).

Тип 5. «Человек – природа». Природные объекты – главный предмет труда. Тип профессий связан с уходом за животными и растениями, с изучением живой и неживой природы (агрохимик, микробиолог), связанные с лечением и профилактикой заболеваний животных и растений. От людей данного типа профессии требуются способность ориентироваться в условиях отсроченности и непредсказуемости, выносливость и терпеливость к недостаткам комфорта в работе, наблюдательность, умение менять цели в зависимости от условий. Это профессии, связанные с природоохранной деятельностью, сельским хозяйством, биотехнологиями, лесной отраслью, метеорологией, геодезией и др., например: геолог, зоотехник, эколог, биолог.

**Задача:** определить в совместном обсуждении, к какому типу относится профессия полицейского, учебно-служебная деятельность сотрудника; участники поочередно делятся собственными мыслями по поводу результатов теста, по поводу типа профессии, к которой наблюдается интерес; согласны ли они с результатом и почему.

### 5. УПРАЖНЕНИЕ «ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ»

**Цель:** определение профессионального типа личности сотрудника, составляющих интереса сотрудника, обработка, обсуждение результатов.

**Процедура проведения:** Вам предлагается 43 пары профессий, в каждой паре Вам необходимо выбрать одну: наиболее желательную или наименее «противную».

Это не контрольная работа и не экзамен, следовательно, здесь не может быть неправильных ответов — могут быть только необдуманные. Результат будет тем точнее, чем искреннее Вы ответите на все вопросы. Не рекомендуется советоваться друг с другом и тратить много времени на обдумывание.

**Обработка и анализ результатов:** после завершения работы с опросником сотрудникам предлагается в соответствии с ключом подсчитать количество плюсов к каждой из шести типов личности. Эти шесть типов

представляют шесть возможных направлений профессиональной деятельности:

**Время выполнения обработки и обсуждения теста Холланда:**  
15 мин.

**Цель обсуждения теста Холланда:** дать представление сотрудникам о различной типологии личности, в зависимости от которой появляется симпатия и антипатия к разным типам профессий.

Типы личности:

1. Реалистичный.
2. Интеллектуальный.
3. Социальный.
4. Конвенциальный.
5. Предприимчивый.
6. Артистичный.

1. Для реалистичного типа личности характерны ориентация на данное и эмоциональная стабильность. Представители этого типа работают над конкретными объектами и их практическим использованием: инструментами, вещами, машинами. Предпочитают занятия, требующие ловкости, моторных навыков, конкретности. Профессии – шофер, электрик, моряк, механик, инженер и др.

2. Представители интеллектуального типа ориентированы на умственный труд. По своей природе они рационалисты, аналитики, оригинальны и независимы, склонны к эстетическим и теоретическим ценностям. Они любят решать задачи, которые требуют абстрактного мышления. Интеллектуальному типу в первую очередь подходят профессии научные – физик, астроном, математик и др.

3. Представители социального типа ставят перед собой такие задачи и цели, которые помогают им установить контакт с социальной действительностью. Человек социального типа стремится воспитывать, поучать, нуждается в социальных контактах. Им не составляет особого труда приспособиться к разным условиям. Сторонятся интеллектуальных проблем.

Они гуманны, активны и решают проблемы, опираясь, главным образом, на эмоции, чувства и умение общаться. Профессии – психолог, социальный работник, врач, учитель и др.

4. Конвенциональный тип отдает предпочтение четко структурированной деятельности. Из окружающей его среды он выбирает цели, задачи и ценности, проистекающие из обычаев и обусловленные состоянием общества. Ему характерны серьезность, настойчивость, консерватизм, исполнительность. В соответствии с этим его подход к проблемам носит стереотипичный, практический и конкретный характер. Профессии – машинопись, бухгалтерия, программирование и пр.

5. Представители предприимчивого типа ищут такую деятельность, которая позволила бы им проявить энтузиазм, энергию, доминантность, импульсивность, реализовать любовь к приключенчеству. Таким людям не нравятся занятия, требующие большой концентрации внимания, усидчивости и интеллектуальных усилий. Предпочитают руководящие роли, где могут удовлетворять свои потребности в признании и доминантности. Профессии – администратор, журналист, директор, предприниматель и др.

6. Артистичный тип отстраняется от отчетливо структурированных проблем и видов деятельности, предполагающих большую физическую силу. В общении с окружающими опирается на свои непосредственные ощущения, эмоции, интуицию и воображение. Ему присущ сложный взгляд на жизнь, гибкость, независимость суждений. Свойственны несоциальность, оригинальность. Профессии – музицирование, занятие живописью, литературное творчество, фотография, театр и пр.

Далее всеми участниками тренинга начинается обсуждение опросника. Участники поочередно делятся собственными мыслями по поводу результатов теста, по поводу типа своей личности, согласны ли они с результатом и почему.

#### **Задачи:**

1. Определить в совместном обсуждении, к какому типу личности относится сотрудник?

2. Определить какие характеристики личности позволили отнести его к данному типу личности?

3. Попросить сотрудников выразить согласие или несогласие с результатом теста.

#### **Рекомендации для психологов:**

1. Так как методика основана на самооценке, которая различна у всех сотрудников, необходимо предложить сотрудникам проанализировать полученные результаты и обсудить их с психологом лично.

2. Психологу необходимо обратить внимание на то, удовлетворены ли сотрудники полученными данными, согласны ли они с результатами.

3. Психолог должен грамотно проконсультировать подопечного, предложить рекомендации по необходимости.

4. Данная методика – шаг на пути определения интересов и склонностей сотрудников, про которые они должны знать и на которые должны ориентироваться, несмотря на уже выбранную, имеющуюся профессию.

#### **6. УПРАЖНЕНИЕ «ДЖЕФФА»**

**Цель:** изучить представления сотрудников о работе в целом профессии сотрудника полиции, о своей должности и ее особенностях.

К участникам обращаются, в соответствии с легендой, что им уже 25 лет и они представители профессии сотрудник полиции. В процессе игры психолог подает теоретический материал о том, что такое профессионал, любитель, профессия и др., а также обсуждаются ошибки при выборе профессии с записью на доске.

**Подготовка:** три плаката с надписью – «Да», «Нет», «Может быть» вывешиваются в разных концах аудитории («Да» и «Нет» – в двух концах аудитории, а средний «Может быть» – в центре).

**Процедура проведения:** психолог задает аудитории вопрос, и после оглашения вопроса сотрудники переходят от одного плаката к другому в зависимости от того, как они отвечают на озвученное утверждение. Затем организатор интересуется, почему учащийся ответил именно так,

кидает ему мяч. Тот, у кого в руках мяч, имеет право на ответ. Сотрудник отвечает.

При этом следует отметить до начала упражнения, что участники тренинга не должны спорить. Каждый должен высказывать только свое мнение.

Сотрудникам зачитывается один из тезисов, приведенных ниже. Каждый сотрудник обозначает свою позицию по данному утверждению, занимая место под одной из трех табличек (да, нет, может быть). Психолог предоставляет желающим прокомментировать свою позицию. Участники имеют право обозначить свою позицию, не комментируя позицию других и не вступая в дискуссию. По ходу обсуждения участник не имеет возможности изменить свою позицию и перейти к другой табличке.

#### **Вопросы для игры «Джеффа»:**

1. Профессию выбираешь на всю жизнь?
2. Для того чтобы устроиться на работу, не обязательно иметь профильное образование?
3. Домохозяйка – это профессия?

#### **Продолжение вопросов для игры «Джеффа»:**

1. Сотрудника полиции, осознающего истинную цель своей деятельности, можно назвать настоящим профессионалом?
2. Работа должна быть престижной?
3. Выбранная профессия – это в первую очередь круг обязанностей и ответственность перед обществом?
4. Сотрудник – это пока еще не работа, а лишь учеба?
5. Для меня более важно получать удовольствие от работы, а не высокую зарплату?
6. Работа – это тяжелый труд, от нее нельзя получить удовольствия?
7. Я хочу ходить на работу, как на праздник?
8. Человека можно замотивировать на какую-либо деятельность только с помощью денег?

9. Человек должен принять и полюбить профессию, на которую учится?

**Обсуждение:**

1. Вспомните, как проходил выбор профессии у Вас.
2. На что ориентирован Ваш выбор?
3. Как стать настоящим профессионалом?

**Обсуждение упражнения «Уровень притязаний»:** к чему может привести высокий/низкий уровень притязаний при выполнении служебных обязанностей профессиональной деятельности (деятельности сотрудника)?

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

### **7. УПРАЖНЕНИЕ «СВЕЧА СОМНЕНИЙ»**

**Цель:** получение обратной связи, подведение итогов всей работы, обсуждение и высказывание мнений о проделанной работе.

**Процедура проведения:** ведущий зажигает свечу, и участники, передавая ее по кругу, высказывают свои ощущения, чувства по поводу проведенного тренинга, таким образом, является возможным выделить недостатки и плюсы тренинга, дальнейшее усовершенствование и разработку рекомендаций для последующих участников тренинга.

### **8. УПРАЖНЕНИЕ «МОЕ ВПЕЧАТЛЕНИЕ»**

**Цель:** получение обратной связи, подведение итогов работы.

**Процедура проведения:** сотрудники делятся впечатлениями, что полезного почерпнули они из данного занятия, что пригодится им в жизни и непосредственно в учебно-служебной деятельности. Для этого они рассказываются в круг и при помощи различных «тегов», которые раздаются сотрудникам, дополняют фразы «Сегодня я узнал...», «Было трудно...», «Я научился...», «Меня удивило...» и т. д.

**Контрольные вопросы по тренингу:**

1. Дайте характеристику особенностей разных профессий по типу «человек – человек», «человек – техника», «человек – знаковая система», «человек – художественный образ», «человек – природа».

2. Как стать профессионалом своего дела? Какими качествами должен обладать профессионал?

3. Дайте характеристику упражнения «Уровень притязаний». Как Вы думаете, чему может научить это упражнение начинающего психолога? Сотрудника?

4. Вы действующие сотрудники ОВД. Как Вы думаете, зачем Вам предлагалось прохождение игры «Джеффа»?

5. Попробуйте сформулировать главную задачу тренинга и определить, справилась ли Ваша группа с ней.

#### **Домашнее задание:**

1. Составьте ментальную карту на тему «Качества и способности личности, способствующие успешному прохождению учебно-служебной деятельности сотрудника».

2. Составьте личностное древо Ваших способностей и других характеристик Вашей личности, которые способствуют в Вашей учебно-профессиональной деятельности.

## **Занятие 6**

### **ОСОЗНАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ МВД**

**Цель:** моделирование перспективы профессионального или личностного развития у сотрудников ОВД.

**Задачи:**

1. Научиться моделировать траекторию профессионального и личностного развития у сотрудников ОВД.
2. Создать мотивационные условия для развития дальнейших перспектив у сотрудников МВД как будущих профессионалов.
3. Научиться применять на практике полученные знания, умения, навыки.

**Тренинг формирует:**

- ответственность;
- внимательность к инструкциям;
- внимательность к деталям;
- навык принятия решений в стрессовых ситуациях;
- осознанность в выполнении рабочих функций.

**Материально-техническое обеспечение для выполнения упражнения:** лист бумаги формата А4, ручки, карточки, цветные карандаши, стулья, ножницы.

### **ВВЕДЕНИЕ**

#### **1. УПРАЖНЕНИЕ «ЛИЧНАЯ ВИЗИТКА»**

**Цель:** умение представить себя перед аудиторией и наладить первичный контакт с окружающими.

**Процедура проведения:** сотрудникам дается следующее задание: Написать свои ФИО, придумать логотип, жизненный девиз. В своем представлении необходимо попытаться отразить свою индивидуальность так, чтобы все остальные участники сразу запомнили выступившего.

Перед началом второго задания давайте узнаем, как же соотносятся понятия самооценка и личностное развитие. Самооценка является важ-

нейшим внутренним регулятором поведения и действий человека. Самооценка обладает множеством полезных функций. При правильно сформированной самооценке у будущего сотрудника ОВД сложится эффективная и успешная профессиональная деятельность. Но прежде чем говорить о профессиональной деятельности, нужно учитывать индивидуальные личностные намерения.

## **2. УПРАЖНЕНИЕ «ПОМЕНИЙТЕСЬ МЕСТАМИ ТЕ, КТО...»**

**Цель:** знакомство участников, сопоставление своего восприятия с восприятием окружающих.

**Процедура проведения:** участники рассаживаются по кругу, психолог стоит в центре круга и дает установку: «Поменяйтесь местами те, кто...»

Возможные варианты:

1. Любит что-либо обсудить.
2. Любит синий цвет.
3. Любит пирожки с малиной.
4. У кого есть домашние животные.
5. Любит играть на музыкальных инструментах.
6. Любит танцевать «Джайв».
7. Те, у кого одинаковый возраст.
8. Любит смотреть телевизор.
9. Кто впервые принимает участие в тренинге.
10. Любит читать детективы.

## **ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ТРЕНИНГА**

### **3. УПРАЖНЕНИЕ «ЗНАКОМЬТЕСЬ, ЭТО – Я»**

**Цель:** обратить внимание на неповторимость каждой личности.

**Процедура проведения:** сотрудники рисуют автопортрет, на котором отображают свои особенности (выдающиеся черты внешности): длинные ресницы, родинки, веснушки намеренно преувеличенными. На это задание отводится 5 мин., при этом участники не подсматривают у товарищей. (Рисунок не должен обладать абсолютной точностью и быть «произведением искусства».)

Далее психолог собирает рисунки в общую коробку, предлагая игрокам один случайный рисунок, а тот должен угадать, чей портрет он достал. Все по очереди высказывают предположения о том, кем нарисован вытянутый ими автопортрет. Делятся впечатлениями.

#### **4. УПРАЖНЕНИЕ «УЦЕНЕННЫЙ МАГАЗИН»**

**Цель:**

- формирование навыков самоанализа, самопонимания и самокритики;
- выявление значимых личностных качеств для совместной тренинговой работы;
- углубление знаний друг о друге через раскрытие качеств каждого участника.

**Процедура проведения:** предлагается поиграть в комиссионный магазин. Товары, которые принимает продавец, – это человеческие качества, например, доброта, глупость, открытость. Сотрудники записывают на карточку черты своего характера как положительные, так и отрицательные. Затем предлагается совершить торг, в котором каждый из сотрудников может избавиться от какого-то ненужного качества или его части и приобрести что-либо необходимое.

Например, кому-то не хватает для эффективной жизни красноречия, и он может предложить за него какую-то часть своего спокойствия и уравновешенности. По окончании задания подводятся итоги и обсуждаются впечатления.

Промежуточное слово. После выполнения ряда интересных упражнений нельзя забывать о запретах и ограничениях, с которыми складывается деятельность сотрудника ОВД.

#### **5. УПРАЖНЕНИЕ «ВОСТОЧНЫЙ БАЗАР»**

**Цель:** стимулировать активность участников тренинга. Проследить свою и чужие стратегии поведения.

**Процедура проведения:** участники получают по восемь одинаковых листочков, на которых разборчиво пишут свое имя. После этого листо-

чек аккуратно сложить текстом внутрь (желательно одинаково для всех участников), тренер (психолог) перемешивает записки в единую «горку», и каждый участник по очереди подходит к ней и вытягивает восемь бумажек. В течение пяти минут уговорами, дебатами, обменом вернуть себе все восемь листочков со своим словом. Первые два купца, приобретшие товар, считаются победителями.

## **6. УПРАЖНЕНИЕ «МОИ РОЛИ»**

**Цель:** анализ самооценки каждого сотрудника.

**Процедура проведения:** участник берет чистый лист, в центре которого рисует круг. Внутри этого круга ставит «Я», далее вокруг нужно нарисовать еще несколько кругов, в которых написать свои социальные роли: (женщина, дочь, сотрудник и др.). Участник касается круга «Я – женщина» или «Я – мужчина», закрывает глаза и, произнося вслух «Я – женщина» или соответственно «Я – мужчина», анализирует свое тело, ощущения, эмоции, чувства, мысли, ассоциации. Фиксирует. Такую процедуру провести с каждым из круга, затем обсудить.

## **7. УПРАЖНЕНИЕ «ПРОВОКАЦИЯ»**

**Цель:** выработать устойчивость к психологическим воздействиям.

**Процедура проведения:** психолог придумывает провокационную ситуацию. После этого участники, сидя в круге, уговаривают соседа ей поддаться. Например: «Коля, ты просто обязан заполнить за меня документы!» Задача второго – отказаться. Дается три попытки и далее по кругу. Закончив упражнение, провести обсуждение, отметить возможные варианты отказа и самые успешные аргументы убеждений.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

### **8. УПРАЖНЕНИЕ «НЕИЗВЕСТНОСТЬ»**

**Цель:** проследить за реакцией сотрудников на неизвестный предмет.

**Процедура проведения:** руководящий тренингом просит образовать круг, чтобы никто не остался в стороне. Ведущий ставит в центре круга небольшую коробочку, в которой лежит неизвестный предмет. «Там лежит то, что нельзя», – говорит ведущий. Затем он предлагает ка-

ждому как-то проявить себя в отношении этого предмета. Участники могут вставать или оставаться на месте, выражая отношение мимикой или жестами; они могут подходить к шкатулке, брать ее в руки, заглядывать внутрь, — каждый поступает так, как считает это нужным. Даже если кто-то останется на месте, ничего не предпринимая, — это тоже будет способом реагирования на ситуацию. При выполнении упражнения важно помнить, что это упражнение действия, а не объяснений, поэтому, если кто-то будет пытаться просто рассказать словами о своей позиции, задача ведущего побудить его «показать» свое отношение.

### **9. УПРАЖНЕНИЕ «ПИСЬМО ИЗ БУДУЩЕГО»**

**Цель:** анализ целей жизни, рост мотивации.

**Процедура проведения:** участники сочиняют себе послание как бы из будущего, в котором описывают свою профессиональную деятельность, личную жизнь, материальный статус... «Здравствуй, Виктория! Я пишу тебе из будущего. Сейчас мне столько-то лет... и т. д.»

Далее необходимо все это себе представить, перечитывать 3–4 раза в неделю, когда читаете отмечать то, что уже произошло.

**Подведение итогов тренинга:** данный тренинг позволяет сотруднику научиться моделировать траекторию личностного и профессионального развития, а также создать мотивационные условия для дальнейшего развития с дальнейшей возможностью применения своих знаний на практике.

## **Занятие 7**

### **ФОРМИРОВАНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКА ОВД КАК БУДУЩЕГО ПРОФЕССИОНАЛА**

Одним из ведущих направлений совершенствования профессиональной деятельности ОВД является психологическая подготовка сотрудников.

Цель профессиональной подготовки сотрудника ОВД – формирование готовности действовать профессионально грамотно, четко, с высокой отдачей в любых сложных условиях деятельности.

#### **ВВЕДЕНИЕ**

##### **1. УПРАЖНЕНИЕ «МОЕ ОТРАЖЕНИЕ»**

###### **Цель:**

- сформировать умения у сотрудников ОВД распознавания незнакомой личности, которые необходимы для будущего профессионала;
- развить навыки описания других людей по разным признакам.

**Процедура проведения:** психолог расставляет сотрудников по комнате так, чтобы каждый из них, разойдясь по комнате, чувствовал себя комфортно и смог полноценно прочувствовать задание. Представьте такую ситуацию, что Вам предстоит встреча с незнакомым человеком, и стоит цель, чтобы Вас узнали. При описании себя нужно найти те признаки, которые выделяют Вас из толпы. Признаки, которые нужно описать: внешние данные, манеру говорить, одеваться, походку, может быть, у Вас обращающие на себя внимание жесты. В процессе выступления одного из сотрудника, находящегося в паре, другой может задавать уточняющие вопросы для того, чтобы «отражение» было более полным. Окончив задания, сотрудники садятся в круг и обмениваются впечатлениями и полученными знаниями о своих качествах.

##### **2. УПРАЖНЕНИЕ «10 ЛЕТ СПУСТЯ»**

**Цель:** формирование опорных пунктов профессионального роста сотрудников ОВД, планирование профессиональной деятельности, рефлексия.

сия трудностей и барьеров в процессе профессионального становления будущего профессионала.

**Процедура проведения:** каждый участник выбирает одну из должностей в ОВД, которую хотел бы занять через несколько лет, усвоить ее функциональные обязанности и представить себя (возможно, в юмористической и игровой форме) профессионалом в этой сфере, но спустя 10 лет.

Придумав краткую историю о своем карьерном пути в течение 10 лет, на пресс-конференции каждый выступает с этой историей о собственной успешной карьере, об основных достижениях и встречающихся трудностях.

Остальные участники в этом упражнении играют роль представителей прессы или средств массовой информации. Они задают выступающим любые каверзные вопросы.

**Примечание:** методика «Пресс-конференция: 10 лет спустя» проходит в дружественной и легкой обстановке, что, несомненно, служит площадкой активации механизмов творческой адаптивности личности в процессе построения личного перспективного плана профессионального развития участников игры.

Сотруднику ОВД необходимо обладать хорошо развитой памятью, которая помогает в профессиональной деятельности запоминать, сохранять и воспроизводить информацию.

## **ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ТРЕНИНГА**

### **3. УПРАЖНЕНИЕ «ОРИЕНТИРОВКА»**

**Цель:**

- совершенствование словесно-логической памяти;
- выработка процессов запоминания большого объема информации.

**Процедура проведения:** Вам предлагается запомнить описание пропавшего человека со слов заявителя:

#### **О Р И Е Н Т И Р О В К А**

на розыск пропавшего Черемушкина А. В., 1999 г. р.

Разыскивается гр-н Черемушкин Александр Владимирович, 1999 г. р.

Приметы: на вид 20...25 лет, лицо европейского типа, высокого роста,

крепкого телосложения, волос короткий темный, голова прямоугольная, низкие брови, большие выступающие надбровные дуги, неглубокие лобные, надбровные и носогубные морщины, глаза щелевидные, косонаружные, выступающий подбородок. Был одет в темный мужской пиджак в мелкую клетку, темную рубашку в светлую полоску.

**ВВОДНОЕ СЛОВО:** кризисные состояния – индивидуально-психологическая уязвимость личности в зависимости от тех приоритетов и ценностей, которые она придает различным жизненным явлениям. Кризисное состояние характеризуется интенсивными отрицательными эмоциями: чувством неопределенности, беспокойством, тревогой вплоть до дезорганизации, фиксацией на психотравмирующей ситуации, переживаниями собственной беспомощности, несостоятельности, одиночества, безнадежности, пессимистической оценкой собственной личности, актуальной ситуации и жизненной перспективы, выраженными затруднениями в планировании будущего.

«В условиях катастроф нервно-психические нарушения проявляются в широком диапазоне: от состояния дезадаптации и невротических, неврозоподобных реакций до реактивных психозов. Их тяжесть зависит от многих факторов: пола, возраста, уровня исходной социальной адаптации, индивидуальных особенностей и т. д.».

#### **4. УПРАЖНЕНИЕ «КРИЗИСНОЕ СОСТОЯНИЕ»**

##### **Цель:**

- научиться находить решение в сложных ситуациях;
- формирование эмоциональной устойчивости к кризисным состояниям;
- способность быстро снимать последствия перенапряжения.

**Суть:** во время посещения сотрудниками ОВД выставки на ВДНХ в павильоне № 5 одному из сотрудников позвонили и сообщили, что скончался один из его близких друзей. Перечислите признаки кризисного состояния и алгоритм действий для преодоления кризисного состояния.

### **Рекомендации для проведения беседы:**

- беседа проходит в спокойной обстановке, чтобы не было возможности быть прерванным в беседе;
- все внимание должно быть уделено собеседнику, смотреть прямо на него, удобно, без напряжения расположиться друг напротив друга, но не через стол;
- пересказать то, что собеседник рассказал Вам, чтобы он убедился, что Вы действительно услышали так, как он изложил, и не упустили ничего из услышанного;
- не перебивая, дать возможность собеседнику высказаться и начинать говорить только тогда, когда он закончит говорить;
- говорить без осуждения и пристрастия, что способствует усилению у собеседника чувства собственного достоинства;
- произносить только позитивные и относящиеся к беседе фразы.

## **5. УПРАЖНЕНИЕ «АБОРИГЕНЫ И ИНОПЛАНЕТЯНЕ»**

**Цель:** развитие и постановка своей речи.

**Рекомендации психологу:** необходимо создать легкую обстановку для работы с сотрудниками.

**Процедура проведения:** группа делится на две части. Первая подгруппа покидает класс, выходя за дверь, вторая рассаживается и стульями образует полукруг. Это аборигены. Те, которые вышли за дверь, – инопланетяне, которым необходимо вступить в контакт с аборигенами и узнать, как можно больше об их планете, что конкретно на ней находится, и т. д. Аборигены плохо знают язык и могут отвечать только односложно. Инопланетяне строят свои вопросы так, чтобы получить как можно больше информации об особенностях общения аборигенов.

**Инструкция для аборигенов:** «Когда инопланетяне выйдут за дверь: «Кивок головой обозначает «нет». Слово «нет» обозначает «да». Слова «да» в речи «нет». Если в вопросе содержится слово «любовь», «любить», то аборигены выбрасывают вперед руку, показывая «класс».

Входят инопланетяне, садятся напротив. Время на вопросы-ответы – 10 мин. По истечении времени инопланетяне рассказывают, о чем они узнали от аборигенов и об особенностях их общения.

Когда игра подойдет к концу, создать общий круг через одного и от-рефлексировать ситуацию.

## **6. УПРАЖНЕНИЕ «ПОДНЯТИЕ ТЕЛА»**

**Цель:** снятие ощущения одиночества, чувства нужды в других людях.

**Рекомендации психологу:** психологу необходимо расположить к себе участников группы и выявить сотрудника, который испытывает отрицательные эмоции, предложить ему первым поучаствовать в упражнении.

**Процедура проведения:** участник, испытывающий одиночество или нуждающийся в заботе и поддержке членов группы тренинга, ложится на пол и закрывает глаза. Члены группы образуют круг и очень медленно начинают поднимать его, мягко раскачивая вперед и назад. Затем медленно опускают его на пол. Как вариант, это упражнение можно проделать с каждым участником тренинга.

### **Домашнее задание:**

- ежедневно анализировать прошедший день, мысленно возвращаться в ту ситуацию, где было некомфортно и прорабатывать;
- рассказывать о своих успехах друзьям и родным людям;
- в перерыве на работе возьмите две ручки в две руки, лист бумаги и рисуйте фигуры: черту правой, круг левой. Через 15 с измените рисунок для каждой руки. Можно рисовать любые фигуры геометрического плана, главное – одновременно и разные для правой и для левой руки, уделите этому примерно секунд 40 каждый день;
- начните осваивать полезный навык, который поможет Вам в профессиональной деятельности;
- на выходных посетите место, где никогда не были (это может быть район города, улица, деревня и т. д.) — это поможет отвлечься от повседневной рутины;

– делайте несколько комплиментов в день людям (знакомым, родным, близким, в том числе приветствуется и комплименты незнакомым людям), так у Вас будет больше возможностей установить связь с окружающим миром, обществом, отдельными личностями;

– делать комплименты окружающим и себе.

### **Контрольные вопросы:**

1. Опишите процедуру проведения методики «Чемодан в дорогу».
2. Назовите коррекционные возможности методики «Лесенка».
3. Покажите на конкретном примере методики «Неизвестность» возможные последствия для сотрудника ОВД.
4. Какие цели преследует методика «Автопортрет», какие навыки вырабатывает у сотрудника ОВД, которые помогут в его профессиональной деятельности?
5. Какими коррекционными возможностями обладает методика «Кризисное состояние»?

6. Для решения каких коррекционных задач используется методика «Ориентировка»? Приведите конкретные примеры, где поможет эта методика.

### **7. УПРАЖНЕНИЕ «ЧУВСТВИТЕЛЬНОСТЬ К ГРУППЕ»**

**Цель:** для формирования навыка эмпатии по отношению к другому сотруднику важно при наблюдении определять лиц, которые нуждаются в помощи по их эмоциональному состоянию.

**Процедура проведения:** выбираются два человека, которые уходят за дверь. Остальные участники разбиваются на тройки, которые будут избирать желание принять к себе ушедших участников. Вышедшие должны определить, какая из групп хочет их принять.

«Чувствительность к состоянию другого».

Один из участников выходит за дверь. Он должен будет определить, кто отличается от группы и чем. Оставшиеся участники задумывают полярные состояния (внимание – равнодушие, злость – радость). Группа выбирает одно состояние, а один из оставшихся участников – другое. Водящий должен определить, кто это.

## **Тренинговая программа «ФОРМИРОВАНИЕ КОММУНИКАТИВНЫХ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ»**

**Цель:** развитие навыков и умений по самодиагностике, анализу и формированию совместимости сотрудников подразделения, выработка программ развития навыков профессионального общения и использования полученных знаний в деятельности ОВД; формирование навыков правильного и грамотного коммуникативного общения сотрудника органов внутренних дел с гражданами различных слоев населения.

Важнейший принцип тренинга – овладение инициативным стилем общения; усовершенствование умений продуктивного общения; выработка стиля доверительного контактирования; проработка опыта понимания окружающих людей.

Каждый человек учится общению на протяжении всей своей жизни, приобретая различный опыт, который зачастую строится на ошибках и разочарованиях. Это происходит по разным причинам, чаще всего из-за неумения справиться с эмоциями, импульсивностью, агрессией и т. д. А с помощью игры можно научиться общению, не используя для этого только свой личный опыт.

Игра – это смоделированная ситуация из жизни, в основе которой лежит общение, в процессе чего человек получает некоторый опыт. Кроме того, совершая ошибки в наигранно созданной ситуации общения, участник не чувствует той напряженности, которая ложится на его плечи в реальной жизни. Это дает возможность больше познать себя, проявить творческие навыки, искать более продуктивные формы взаимодействия друг с другом и не бояться «поражения».

Положительный фактор игровых упражнений – это возможность получить новый взгляд на свое поведение со стороны, сопоставить себя с окружающими и скорректировать свое общение в реальной жизни.

Не надо забывать, что всегда легче заметить ошибки и погрешности в общении у друзей, коллег по работе, руководителей, чем свои собственные.

Примером может служить социально-психологический тренинг общения, который проводится в целях:

- развития у сотрудников МВД умения и опыта решения индивидуальных и групповых задач по предназначению;
- развития у сотрудников умения и опыта общения друг с другом;
- обучения сотрудников правоохранительных органов способам предотвращения, преодоления и разрешения конфликтных ситуаций;
- консолидации коллективов и т. д.

Социально-психологический тренинг общения позволяет сотрудникам МВД быть гибкими и одновременно решать следующие задачи: в первую очередь, закрепление полученных знаний в ходе теоретических занятий и развитие навыков для принятия персонального и коллективного решения в сложных или нестандартных ситуациях. Далее, содействовать процессу объединения данной группы, развитию в ней коллективистского самоопределения, группового эмоционального отождествления и ценностно-ориентационной гармонии в группе.

Общение сотрудников друг с другом – весьма сложный, тонкий и уникальный процесс. Можно ли научиться общению иным образом, не опираясь лишь на свой реальный опыт? Такую возможность предоставляют коммуникативные тренинги с различными моделями жизненных ситуаций общения.

Сотрудникам правоохранительных органов предлагается разыграть различные ситуации наиболее эффективным и адекватным образом.

Участники тренинга сравнивают себя с другими, делают выводы относительно своих ошибок и в следующих упражнениях стремятся учитывать их и совершенствовать свое поведение в новых ситуациях.

Совершая ошибки в наигранной ситуации, сотрудники не чувствуют той напряженности, которая в реальной жизни неминуема. Это дает им возможность более свободно общаться, проявлять творчество и не бо-

яться проиграть, искать более эффективные формы взаимодействия друг с другом.

На время проведения приглашаются эксперты: непосредственные руководители, начальники подразделения, сотрудники кадрового аппарата. Их присутствие необходимо для лучшего понимания взаимодействия сотрудников. Важно записывать ключевые моменты тренинга и анализировать результаты с консультацией у психолога.

## **ВВЕДЕНИЕ**

### **1. УПРАЖНЕНИЕ «ДАВАЙТЕ ПОЗНАКОМИМСЯ»**

**Цель:** направленность на то, чтобы лучше узнать друг друга для установления доверительных отношений.

**Материально-техническое обеспечение для выполнения упражнения:** листы А4, ручки или карандаши.

**Процедура проведения:** тренер просит каждого участника написать на листе бумаги цифры от 1 до 10 и десять раз письменно ответить на вопрос: «Кто я?»

Каждое предложение стоит начинать с местоимения «Я». Для описания себя можно воспользоваться критериями, характеристиками, чертами, интересами и чувствами. Лист с личным списком каждый участник закрепляет на видном месте, лучше на груди. Далее, не спеша проходит по аудитории, подходя к другим участникам тренинга и внимательно читая то, что написано на листочке у каждого, при этом не стесняясь комментировать то, что написано у других участников. Каждый из участников, если есть желание, может выступить перед всеми, громко прочитав свой список. Тренер сопоставляет оценочные мнения участников тренинга со своей личной оценкой, получая при этом как прямую, так и косвенную дополнительную информацию о каждом участнике и проанализировав ее, делает для себя соответствующие выводы о группе в целом. Еще один важный момент, это упражнение предоставляет возможность каждому участнику узнать друг о друге больше, что способствует сближению.

Для достижения лучшего взаимопонимания с партнерами сотрудникам МВД необходимо отработать технику приветствия. Участники тренинга разбиваются на пары и приветствуют друг друга. Задаются ситуации: встреча с начальником, с давним другом, с женщиной, с подчиненным. Один из партнеров из каждой пары переходит в следующую пару по часовой стрелке, и отработка приветствия продолжается с новым партнером в каждой новой заданной ситуации. Ставится задача запомнить партнеров, от которых можно перенять хорошие манеры приветствия. Каждый подходит к тому партнеру, у которого можно перенять эти манеры, и похлопывает по плечу. Определяется участник, удостоенный наибольшего количества хлопков по плечу. Проводится показательный сеанс нескольких приветствий.

Участникам предлагается разбиться на пары; при этом застись визитной карточкой и представиться своему партнеру.

Представление — это вступительная часть разговора, поэтому после представления необходимо сказать одну–две фразы. Женщинам обычно говорят комплименты, мужчине можно выразить свой восторг от случая встретиться с ним. Не возбраняется спросить о здоровье, коснуться темы погоды, но главное ни слова о деле. Надлежит подготовить благоприятную обстановку для предстоящего делового разговора. Участнику тренинга, чье начало разговора доставило удовольствие, передается визитка, как бы залог на будущее взаимопонимание. Тот, кто больше всех наберет визиток, победитель. В заключение самые коммуникабельные сотрудники полиции выступают с показательным выступлением в представлении друг другу.

Сотрудники подходят к своим коллегам, используя свои визитки, и продолжают разговор. Необходимо усвоить, что успех дальнейшего разговора во многом определяет его начало. Не все люди сразу воспринимают информацию – необходимо настроиться на предстоящий разговор, расположить собеседника к себе, сформировать эмоционально-положительный фон.

**В этом тренинге используются следующие приемы:**

**«Имя собственное»** – прием, в основе которого произнесение вслух имени и отчества сотрудника полиции, к которому Вы обращаетесь и с ко-

торым Вы начинаете разговор, вызывает неосознаваемые приятные эмоции, так как Вы делаете акцент своего внимания именно к данной личности. Это является утверждением данной личности и сопровождается положительными эмоциями к Вам как его источнику.

**«Зеркало отношения»** — это наше лицо. Корректируем ли мы на нем свое «изображение»? Постоянно ли на нем мягкая, добрая улыбка, обладающая чертой притягивать к себе?

**«Золотые слова»** — это слова, слегка преувеличивающие положительные качества собеседника, т. е. комплименты. Это естественно, что любой человек имеет стремление выглядеть лучше, любезными словами Вы частично удовлетворяете эту потребность и формируете для разговора положительный фон. В одобрение, похвале, комплименте заключено поощрение хороших стремлений человека либо его внешнего вида, а это пробуждает активизацию в нем всего лучшего. Отвечая элементарным ожиданиям, которые Вы в нем подчеркнули, человек невольно будет стараться поступать лучше. Можно подытожить и так: всегда будь хорошим, ты хороший, мы ждем от тебя хорошего.

Ответьте на следующие вопросы (выполняется самостоятельно):

1. Понравилось ли Вам упражнение?
2. Необходимо составить список и внимательно его перечитать и задать себе следующие вопросы:

– какое ощущение у меня вызывают люди, которые присутствовали на занятии?;

– какой отклик получают у окружающих люди, которые поступают и ничего не ожидают от других людей, делая добро?;

– на чем сосредотачиваются такие люди?

## **2. УПРАЖНЕНИЕ «МОЯ ТРЕНИРОВКА»**

**Цель:** проверка уровня развития памяти у сотрудников органов внутренних дел.

**Материально-техническое обеспечение для выполнения упражнения:** листы А4, ручки, карандаши.

**Процедура проведения:** тренер произносит вслух 10 слов (это могут быть ключевые слова, термины по теме командирской, боевой, общественно-государственной подготовки или по теме проводимой воспитательной работы). Сотрудники запоминают на слух эти слова, далее в течение первой минуты по памяти пишут их на листе бумаги. Руководитель собирает листы и оценивает развитие памяти у участников тренинга: 5–6 слов – удовлетворительно, 7–8 слов – хорошо, 9–10 слов – отлично развита память. Дальше, проводя упражнение, тренер объясняет технику запоминания слов (путем составления рассказа из названных слов).

Необходимо провести с участниками тренинга обмен впечатлениями. Для этого психолог просит всех образовать круг и по очереди высказать свое мнение.

## **ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ТРЕНИНГА**

### **3. УПРАЖНЕНИЕ «ПАДЕНИЕ»**

**Цель:** развитие чувства доверия друг к другу и ощущение поддержки со стороны коллег.

**Процедура проведения:** участники тренинга делятся на пары.

Суть упражнения проста, один сотрудник из пары будет падать, а другой его ловить. Сотрудник МВД, задача которого поймать, встает на колени, можно чуть присесть (примерно в 90 см позади своего партнера), чтобы успеть прервать падение до того, как его партнер коснется пола.

Сотрудник, задача которого решиться и упасть, встает спиной к своему партнеру, закрывает глаза, расслабляется и падает назад на руки партнера, стремясь не подстраховываться во время падения. Далее участники меняются ролями.

Данное упражнение проводится по двум вариантам:

а) самопроизвольное распределение участников тренинга по парам в добровольном порядке, дополнительно для руководителя это позволяет получить информацию о взаимоотношениях сотрудников правоохрани-

нительных органов (выявляются сотрудники, наиболее доверяющие друг другу);

б) распределение участников тренинга по указанию руководителя, при этом он может распределить по парам сотрудников правоохранительных органов, испытывающих, на его взгляд, недоверие друг к другу, что позволяет тренеру подтвердить или опровергнуть свою оценку, с одной стороны, и вырабатывать доверие друг к другу между данными сотрудниками – с другой<sup>1</sup>.

#### **4. УПРАЖНЕНИЕ «КРУГ ДОВЕРИЯ»**

**Цель:** ощущение присутствия другого рядом, устранение чувства одиночества.

**Процедура проведения:** участники тренинга садятся или встают, берутся за руки с партнерами, образуя круг, закрывают глаза, расслабляются и начинают медленно раскачиваться. Тренер, находясь рядом, делает внушение о создании образа шара в области солнечного сплетения каждого участника, исходящих от шара теплых лучей и передачи этого тепла партнерам слева и справа путем пожатия рук.

Переходим ко второму этапу, на котором проводится ситуационно-ролевая игра.

Игра используется для запуска процесса принятия единоличного и группового решения, выработки у сотрудников правоохранительных органов определенных умений и навыков решения задач в похожих ситуациях, закрепления имеющихся знаний. Она учит оперативному реагированию для решения задачи и достижения единомыслия при решении групповой задачи, представляет информацию относительно партнеров сообщества, руководства и доминирования в группе, добавляет в группу сплоченность.

Руководителем группы имитируется экстремальная ситуация (ситуации по теме занятия) и выдается участникам тренинга ее краткое описа-

---

<sup>1</sup> Долгова В. И., Барышникова Е. В., Попова Е. В. Инновационные психолого-педагогические технологии в работе со старшеклассниками. – М., 2015. С. 46–47.

ние. Участникам тренинга назначается роль группы в данной ситуации и определяется задание на принятие решения в заданных условиях. Далее руководитель задает последовательность действий, с определением времени для индивидуальной работы каждого участника тренинга и времени группового принятия решения. Руководителю необходимо дать рекомендации для результативной работы при групповом принятии решения.

Руководитель очень внимательно наблюдает за ходом обсуждения, за размышлениями и поведением участников. Не лишним будет воспользоваться аудио- и видеоаппаратурой как для имитации шумовой и наглядной обстановки моделируемой ситуации, так и для фиксации процесса принятия решения участниками тренинга, что окажет хорошее содействие при разборе и подведении итогов тренинга.

Оптимально проводить тренинг в группе, состав которой от 6 до 15 человек. Если же набирается более 15 человек, то лучше всего разделить ее на две подгруппы: одна будет непосредственно участвовать в ходе принятия группового решения, а другая выступать в роли экспертной группы по оценке действий 1-й подгруппы.

На третьем этапе осуществляется анализ принятия индивидуального и группового решения, в ходе которого заслушивается оценка действий непосредственных участников тренинга членами экспертной группы, если таковая создавалась, доводится до всех участников тренинга правильное решение в данной ситуации и обсуждается процесс принятия решения, обращая при этом внимание на следующие вопросы:

а) по содержанию решения:

- как и почему именно такое решение необходимо было принять в данной конкретной ситуации, его обоснование;
- какие ошибки были допущены при принятии решения;
- кто наиболее правильно принял решение и кто нет.

б) по форме принятия решения:

- какие виды поведения помогли или мешали процессу достижения согласия;

- выявление лидера в ходе обсуждения;
- выявление участвующих, кто не участвовал и почему;
- выявление тех, кто оказывал влияние и почему;
- охарактеризовать атмосферу в группе во время проведения дискуссии;
- оптимально ли использовались возможности группы;
- какие действия предпринимали участники группы для «протаскивания» своих мнений.

Предлагаемый набор тренинговых упражнений способствует овладению приемами эффективного общения через игровые компоненты и технику активного слушания.

## **5. УПРАЖНЕНИЕ «Я УМЕЮ СЛУШАТЬ»**

**Цель:** развитие приема активного слушания.

**Процедура проведения:** этот тренинг строится на разговорах в парах. Определяется сотрудник, которому предлагается рассказать об успешной сделке, о плодотворном решении вопроса и т. д. Другой должен внимательно выслушать, используя такие приемы слушания, как сопоставление, наводящий вопрос, обращение к личности, риторические вопросы и т. д.

«Здесь заслуживают внимания и приемы активного слушания из арсенала Фила Донахью, а именно:

- парафраз – повторение мысли собеседника своими словами («Правильно ли я Вас понял, что...»; «Вы хотите сказать...»);
- уточнение («я не совсем понял, что вы имеете в виду, когда говорите...»);
- резюмирование – подведение краткого итога какой-то части беседы или всего разговора:
  - отражение чувств;
  - выражение внимания не только к тому, что говорит собеседник, но и к чувствам, которые он испытывает («Мне кажется, Вы чувствуете боль, когда говорите это»; «Вы, должно быть, были очень довольны, когда...»).

При выслушивании партнера важно воспринять и понять две вещи: содержание того, что сказал и почувствовал говорящий. Важно выявить эти чувства и раскрыть их, чтобы на этой основе выработать удовлетворительное решение. Можно при обсуждении сделать намек, что скрываемые чувства не остались незамеченными, используя такие выражения, как «Мне кажется, что...», «Похоже, что...». После выявления скрытых чувств, их открытого обсуждения и сознательного овладения ими появится больше шансов выработать решение.

Правильно слушать — это слышать и воспринимать истинные чувства говорящего. Это ключевой принцип и его необходимо использовать в тренинге. К числу других принципов активного слушания можно отнести:

- слушание с сочувствием, какими бы отрицательными эмоциями Вы ни были охвачены;
- сосредоточение на предмете разговора;
- уважительное отношение к говорящему и напоминание ему о необходимости сохранять это отношение друг к другу (например, можно сказать: «Я знаю, что Вы разгневаны, но давайте попробуем не наносить друг другу оскорблений, а попытаемся совместными усилиями найти приемлемое для обоих решение проблемы»);
- контролирование своих эмоций;
- внимательное слушание, без оценок, что позволяет собеседнику «выпустить пар». Полезно вставлять реплики типа «да-да», «так вот что произошло», «а Вы что?» и т. п.;
- высказывание своего мнения об услышанном, чтобы показать человеку, что его действительно слушают. Для этого подходят такие фразы, как, например, «дайте-ка сообразить, правильно ли я Вас понял...», «Прав ли я, полагая, что Вы говорите...» и т. п.;
- указание на то, чего Вы не поняли или в чем Вы не уверены. Здесь можно использовать следующие выражения: «Вы имеете в виду, что...», «я не понял того, что Вы только что сказали»;

– побуждение человека к дальнейшему разговору. В этих целях помогают фразы типа: «Не могли бы Вы рассказать об этом подробнее», «Не могли бы Вы мне сказать, почему это так важно для Вас?»;

– использование для поддержания разговора неречевых средств, в частности, улыбку, легкий наклон головы к говорящему, взгляд в глаза и др.

Необходимо, как можно больше приемов активного слушания применять в диалоге.

## 6. УПРАЖНЕНИЕ «ВОЗДУШНЫЙ ШАР»

**Цель:** развитие умения действовать быстро и качественно в условиях экстренной ситуации.

**Процедура проведения:** «Просят всех сесть в большой круг и внимательно выслушать информацию. Представьте себе, что Вы экипаж научной экспедиции, которая возвращается на воздушном шаре после выполнения научных изысканий. Вы осуществляли аэрофотосъемку необитаемых островов. Вся работа выполнена успешно. Вы уже готовитесь к встрече с родными и близкими, летите над океаном и до земли 500–550 км. Произошло непредвиденное – в оболочке воздушного шара по неизвестным причинам образовалось отверстие, через которое выходит газ, заполнявший оболочку. Шар начинает стремительно снижаться. Выброшены за борт все мешки с балластом (песком), которые были припасены на этот случай в гондole воздушного шара. На некоторое время падение замедлилось, но не прекратилось. Вот перечень предметов и вещей, которые остались в корзине шара:

Наименование	Кол-во
Канат	50 м
Аптечка с медикаментами	5 кг
Компас гидравлический	6 кг
Консервы мясные и рыбные	20 кг
Секстант для определения местонахождения по звездам	5 кг

Винтовка с оптическим прицелом и запасом патронов	25 кг
Конфеты разные	20 кг
Спальные мешки (по одному на каждого члена экипажа)	
Ракетница с комплектом сигнальных ракет	8 кг
Палатка 10-местная	20 кг
Баллон с кислородом	50 кг
Комплект географических карт	25 кг
Канистра с питьевой водой	20 л
Транзисторный радиоприемник	3 кг
Лодка резиновая надувная	25 кг

Через 5 мин. шар стал падать с прежней, очень большой скоростью. Весь экипаж собрался в центре корзины для того, чтобы обсудить создавшееся положение. Нужно принимать решение, что и в какой последовательности выбрасывать за борт.

Ваша задача – решить вопрос о том, что и в какой последовательности следует выбросить. Но сначала примите это решение самостоятельно. Для этого нужно взять лист бумаги, переписать список предметов и вещей, а затем с правой стороны рядом с каждым наименованием поставить порядковый номер, соответствующий значимости предмета, рассудив примерно так: «На первое место я поставлю комплект карт, поскольку он совсем не нужен, на второе – баллон с кислородом, на третье – конфеты и т. д.».

При определении значимости предметов и вещей, т. е. очередности, с какой Вы будете от них избавляться, нужно иметь в виду, что выбрасывается все, а не часть, т. е. все конфеты, а не половина. Когда Вы примите индивидуальное решение, нужно собраться в центр (в круг) и приступить к выработке группового решения, руководствуясь следующими правилами:

1. Высказать свое мнение может любой член экипажа.
2. Количество высказываний одного человека не ограничивается.

3. Решение принимается, когда за него проголосуют все члены экипажа без исключения.

4. Если хотя бы один возражает против принятия данного решения, оно не принимается, и группа должна искать иной выход.

5. Решения должны быть приняты в отношении всего перечня предметов и вещей.

Время, которое есть в распоряжении экипажа, неизвестно. Сколько еще будет продолжаться падение? Во многом это зависит от того, как быстро Вы будете принимать решения. Если экипаж единогласно проголосует за то, чтобы выкинуть какой-то предмет, он считается выброшенным, и это может замедлить падение шара. Главное – остаться в живых. Если не сможете договориться, Вы разобьетесь. Помните об этом!».

Рекомендации ведущему. Следует очень подробно объяснить участникам все правила и описать ситуацию, в которой оказался экипаж. При этом можно проявить собственную фантазию, исходя из особенностей состава группы. Нужно ответить на все вопросы, но не подсказывать выход из создавшегося положения. Его должны найти сами учащиеся. Во время работы ведущий не вмешивается в процесс обсуждения и не отвечает на вопросы участников, а только следит за выполнением правил, особенно за голосованием. Время на игру: 20–25 мин. Но можно и увеличить время, если группа очень вяло включается в обсуждение, особенно на начальном этапе. Можно сократить время до 17–18 мин., если она сразу очень активно включилась в работу. Если группа сумела принять все 15 решений при 100 %-ном голосовании, надо поздравить участников и попросить их подумать над причинами успешного выхода из столь критической ситуации.

Если они не смогли принять за отведенное время все 15 решений, то ведущий объявляет, что экипаж разбился, и просит подумать над причинами, которые привели к этой катастрофе. Анализ результатов и хода игры можно провести сразу после ее окончания, можно и на следующем занятии, дав возможность более глубоко разобраться в причинах удачи или

неудачи, проанализировать ошибки и попытаться прийти к общему мнению<sup>1</sup>.

### **7. УПРАЖНЕНИЕ «ДАР УБЕЖДЕНИЯ»**

**Цель:** развить навыки убеждения, которые заключаются в правильной постановке коммуникативных способностей.

**Процедура проведения:** вызываются два сотрудника. Каждому из них ведущий дает спичечный коробок, в одном из которых лежит цветная бумажка. После того, как оба сотрудника узнали, у кого из них в коробке лежит бумажка – каждый из них начинает доказывать «публике» то, что именно у него в коробке лежит та самая бумажка. Задача публики решить путем договоренности, у кого же из сотрудников лежит в коробке бумажка. В случае, если «публика» дала неверный ответ, ведущий дает ей наказание (например, на протяжении одной минуты присесть).

Во время обсуждения важно проанализировать те случаи, когда «публика» ошибалась – какие вербальные и невербальные компоненты заставили ее поверить в ложь.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

### **8. УПРАЖНЕНИЕ «ВЫХОД ИЗ КОНТАКТА»**

**Цель:** формирование навыков правильного оперирования своей речью, наличие корректного построения мыслей.

**Процедура проведения:** участники разбиваются на пары. Один из партнеров исполняет роль назойливого знакомого, который стремится как можно дольше поддержать разговор. Второй – спешит, однако, его задача: достойно выйти из контакта. Поменяться ролями. Обсудить в кругу, кто из участников нашел наиболее удачный выход из контакта.

### **9. УПРАЖНЕНИЕ «ПЕРЕВОДЧИК»**

**Цель:** развитие умения быстро реагировать на изменение ситуации.

**Процедура проведения:** основой коммуникативного тренинга является грамотное корректное построение предложений.

---

<sup>1</sup> Новоселова Н. Л. Шаг за шагом (Комплексное сопровождение несовершеннолетних и их семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации). – Сургут, 2014. С. 30–31.

Участники делятся по два человека. Одному из игроков в паре дается задание: повествовать о себе что-то достаточно длинное. Его партнеру – следующее задание: внимательно слушать визави и одновременно делать мысленно краткий, лаконичный и точный пересказ его речи так, как если бы это был синхронный перевод с иностранного языка. В процессе слушания переводчик имеет право останавливать повествование, когда почувствует, что «пора переводить», после чего он переводит своими словами только что услышанное. Затем рассказ продолжается. В заключение рассказчик говорит о том, насколько он удовлетворен «переводом», насколько правильно воспринимались и пересказывались его мысли. Обменявшись мнениями, партнеры меняются ролями.

В заключение руководитель группы тренинга подводит итоги проведения тренинга и выдает рекомендации по улучшению принятия индивидуального и группового решения как по содержанию, так и по форме; формам и методам общения, путям предотвращения и преодоления конфликтных ситуаций.

#### **Домашнее задание:**

1. Закрепить навыки правильного и корректного общения с гражданами.
2. Каждый день совершенствовать себя как профессионала в области коммуникативных возможностей.

#### **Рекомендации эксперту (руководителю):**

1. Учитывать особенности распорядка дня сотрудников.
2. Провести беседу с теми сотрудниками, у которых был замечен низкий уровень профессионализма. Низкий и средний уровни могут быть обусловлены снижением мотивации, личными мотивами.
3. Сотрудников с высоким уровнем профессионализма следует поощрять.
4. Обратит внимание на коммуникативные возможности сотрудников.
5. Обратит внимание на сотрудников с высоким уровнем эмпативности.

## **Тренинговая программа «РАЗВИТИЕ КОГНИТИВНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ»**

**Цель:** уяснить, каковы основные параметры и виды внимания, какова связь внимания с восприятием и запоминанием, определить отдельные параметры своего внимания, формировать мотивацию к их развитию. Научиться приемам комплексного воздействия на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях в целях гармонизации психического функционирования человека.

### **ВВЕДЕНИЕ**

#### **1. УПРАЖНЕНИЕ «ВНИМАТЕЛЬНЫЕ И МЕШАЮЩИЕ»**

**Цель:** исследование отдельных параметров внимания (распределения внимания, его устойчивости, объема).

**Процедура проведения:** участники разбиваются на две группы. Стоя с открытыми глазами, «внимательные» принимают отсутствующий вид и сосредотачиваются на какой-то внутренней работе. Происходящее вокруг перестает для них существовать, даже если «внимательные» отвлеклись, они не должны показывать это. Задача же «мешающих» – разного рода уловками вывести «внимательных» из состояния сосредоточенности.

#### **2. УПРАЖНЕНИЕ «ПАЛЬЦЫ»**

**Цель:** исследование отдельных параметров внимания: устойчивости, объема.

**Процедура проведения:** каждый участник переплетает пальцы рук и начинает медленно вращать большие пальцы один вокруг другого. Все внимание сосредоточивается на этом движении в течение 5–7 мин.

Данное упражнение способствует тренировке внимания и его отдельных свойств.

По окончании упражнения необходимо высказать и прорефлексировать свои ощущения.

## **ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ТРЕНИНГА**

### **2. УПРАЖНЕНИЕ «ОСОБЕННОСТИ МОЕГО ВОСПРИЯТИЯ»**

**Цель:**

- сформировать перцептивное умение и навыки;
- показать неоднозначность восприятия людьми одного и того же явления;
- формировать гибкость мышления и терпимость к суждениям;
- определить ведущий канал восприятия каждого сотрудника полиции.

**Процедура проведения:** участники разбиваются на три–четыре группы. Каждый сотрудник полиции по очереди замирает в определенной позе, которая выражает его представление о том, как его воспринимают в группе – «таков я». Остальные участники мини-группы этого не видят. Они выбирают «скульптора», который, посоветовавшись с другими, вылепливает из каждого скульптуру, демонстрирующую, как воспринимают данного сотрудника полиции в группе. Ведется видеозапись. Затем сравнивается, насколько совпадает видение себя в группе с истинным положением вещей. Упражнение помогает выработать адекватную самооценку, учит рефлексии.

Знакомство с рисунками двойного изображения (ваза – профиль, старуха – девушка, проекция куба, лицо – тигр). Здесь можно использовать книгу К. К. Платонова «Занимательная психология».

### **3. УПРАЖНЕНИЕ «ЛАБИРИНТ»**

**Цель:** познакомить сотрудников полиции с основными структурными компонентами мышления:

- рассмотреть основные способы решения мыслительных задач;
- определить у сотрудников полиции личностные качества мыслительной деятельности.

**Процедура проведения:** нескольким сотрудникам полиции дается задание пройти по воображаемому подземному лабиринту, двигаясь с закрытыми глазами по «пещере», одни из них должны будут передать возникающие перед ними зрительные картины, другие – звуки, третьи – ощущения.

#### **4. УПРАЖНЕНИЕ «ЗАКОНЫ ПАМЯТИ»**

**Цель:** обучить приемам эффективного запоминания и воспроизведения нужного материала.

**Процедура проведения:** разбившись на пары, сотрудники формулируют вопросы друг для друга, чтобы на них можно было дать только утвердительный ответ. Это упражнение способствует выработке умения создавать атмосферу согласия в диалоге, снижать уровень напряженности. Затем все участники записывают слова, при помощи которых обычно выражается согласие с позицией партнера, к примеру, «верно», «это звучит убедительно».

#### **5. УПРАЖНЕНИЕ «РАССКАЖИ ПОДРОБНО»**

**Цель:** проследить зависимость запоминания от индивидуальных особенностей личности.

**Процедура проведения:** посмотрите в течение некоторого времени на стоящий поблизости дом и отвернувшись попробуйте мысленно описать, сколько окон, балконов, где окна открыты, где висит белье, где в квартирах находятся люди, и т. п. При этом необходимо учитывать, что знать, сколько окон или балконов в доме, еще не значит проявить наблюдательность: число их неизменно. Главное, заметить, когда отдельные окна открыты или где включен свет – это является результатом наблюдательности, пристального внимания, способности улавливать связи и подмечать зависимости.

### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

#### **6. УПРАЖНЕНИЕ «ПСИХОГИГИЕНА УМСТВЕННОГО ТРУДА»**

**Цель:** помочь каждому сотруднику полиции выработать оптимальный распорядок дня, исходя из индивидуально-психологических особенностей.

**Процедура проведения:** сотрудники разбиваются на пары. Один начинает рассказ на какую-нибудь тему, задача другого – перевести разговор на знакомую для него проблему. Важно добиться, чтобы подобный «перевод» осуществлялся плавно, ненавязчиво, не задевая самолюбия говорящего. Задача начинавшего диалог – вновь вернуться к исходной теме, а партнера – вновь к своей и т. д. Во втором упражнении диалог строится таким образом, чтобы партнер, вначале лишь отвечавший на вопросы, перешел к пространным высказываниям и, в конце концов, взял инициативу на себя. Для этого инициатору необходимо, во-первых, нащупать тему, привлекательную для партнера, во-вторых, в нужный момент самому сменить формулы с вопросных на ответные. При обсуждении обращается внимание на момент перехода инициативы от одного участника к другому, насколько это было успешным и естественным.

#### **Домашнее задание:**

1. Проанализируйте ваш режим дня, организацию умственного труда (режим дня, продолжительность занятий, время суток, отводимое для занятий умственным трудом, частота перерывов и способы отдыха в это время, последовательность выполнения заданий по учебным дисциплинам и т. п.). Что нужно было бы изменить?

2. С целью отработки навыков рефлексии описать свои мысли, чувства, возникшие во время занятий и в их результате.

3. Потренироваться в варьировании представления фона и фигуры, рассматривая рисунок на обоях, вслушиваясь в звуки падающей капли воды и паузы.

4. Придумать ласковые имена людям, с которыми Вы постоянно общаетесь.

## **Тренинговая программа «РАЗВИТИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ У СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ»**

Деятельность сотрудника ОВД подразумевает работу с различного рода информацией в виде знаковых или вербальных сообщений, конкретных сведений, ориентировок и т. д., следовательно, большим нагрузкам подвержена память сотрудника, ведь от нее по большей мере зависит качество выполнения служебных обязанностей. Память должна быть на профессиональном уровне, а для этого ее нужно развивать, т. е. специально тренировать.

В деятельности сотрудника большое значение занимает память. Поэтому необходимо ее тренировать с помощью различных упражнений.

**Цель:** тренировка и развитие памяти у сотрудников органов внутренних дел. Развить способность комплексного воздействия на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях в целях гармонизации психического функционирования человека.

### **Задачи:**

1. Исследование доминирующего вида памяти.
2. Формирование навыков запоминания информации.

**Введение правил взаимодействия в группе, обсуждение формы обращения друг к другу.**

**Цель:** тренировка и развитие памяти у сотрудников органов внутренних дел.

## **ВВЕДЕНИЕ**

### **1. УПРАЖНЕНИЕ «ФРАЗЫ»**

**Цель:** тренировка умения донести суть сказанного другим участникам так, чтобы они Вас поняли.

**Процедура проведения:** необходимо разделить участников на команды. Задание обеим командам: вспомните знакомое четверостишие из любого произведения. Ваша задача изменить строфу таким образом, чтобы любое произнесенное Вами слово донесло суть, только другими словами.

**Обсуждение упражнения:**

Каким должно быть перефразирование, чтобы оно наиболее точно отражало суть первоначального текста?

После обсуждения предлагается обратиться к раздаточным материалам и поговорить о том, что дает нам умение перефразировать сказанное партнером.

## **2. УПРАЖНЕНИЕ «МОЯ ПРОБЛЕМА»**

**Цель:** осознание сотрудником своей проблемы в общении и ее коллективное решение.

**Процедура проведения:** сотруднику дается лист бумаги, на котором необходимо наиболее полно ответить на вопрос «Какие проблемы Вы испытываете в ходе общения?» Сдача листов происходит анонимно. Листы сворачиваются и складываются в определенное место. После этого каждый выбирает понравившийся ему листок и зачитывает то, что там написано, его задача найти решение написанной проблемы.

## **ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ**

### **3. УПРАЖНЕНИЕ «ТАБЛИЦА ШУЛЬТЕ»**

**Цель:** проверка уровня концентрации и памяти.

**Процедура проведения:** на экране будет таблица, желающие из команды по одному начинают на время находить цифры по порядку от одного до 25, возможно соревнование между заранее поделенной группой на команды, вызвать по одному участнику от каждой команды, кто первым нашел все цифры по порядку, тот и победил.

### **4. УПРАЖНЕНИЕ «ИГРА В КУБИКИ»**

**Цель:** проверка развитости кратковременной зрительной памяти.

**Процедура проведения:** одна команда находится в комнате, отвернувшись, вторая собирает из кубиков башню в любом удобном им положении,

потом команда соперников на 10 с смотрит на эту башню, снова отворачивается, другая команда разбирает башню и просит команду соперников собрать по памяти так, как было, для того чтобы сверить результаты, можно использовать фотосъемку.

### **5. УПРАЖНЕНИЕ «КТО ЭТО»**

**Цель:** проверка развития слуховой памяти, помогает развитию интеллектуальных способностей.

**Процедура проведения:** включается музыка, командам необходимо угадать, кто производит этот звук. Далее – аудио с определенным тактом, участнику от команды необходимо такой же такт произвести.

По очереди, от каждой команды человек с помощью свистка должен проиграть мелодию («Служить России», «Офицеры», «В траве сидел кузнечик», «В лесу родилась елочка»). Команда соперников должна угадать мелодию.

### **6. УПРАЖНЕНИЕ «ЧЕГО НЕ ХВАТАЕТ»**

**Цель:** развитие фотографической памяти.

**Процедура проведения:** сотрудникам будут представлены картинки на 5 с, после появятся эти же картинки, только один фрагмент будет закрыт, необходимо сказать, какого предмета не хватает.

### **7. УПРАЖНЕНИЕ «ВАШ ШЕДЕВР»**

**Цель:** развитие памяти на фоне проявления творческих способностей.

**Материально-техническое обеспечение для выполнения упражнения:** листы А4, цветные карандаши, аудиосопровождение (легкая, приятная музыка), столы.

**Процедура проведения:** упражнение следует проводить на открытом воздухе (при возможности погодных условий). Психолог раздает каждому сотруднику по листочку А4. Сотрудники делятся на пары. Необходимо нарисовать рисунок, который будет содержать в себе только четко прорисованные детали, чтобы напарник смог максимально описать Ваш шедевр. Затем психолог дает указание о временных рамках, примерно 10 мин. После окончания времени сотрудники в течение 30 с внимательно

рассматривают рисунок своего оппонента, а по истечении времени следует перевернуть листок рисунком вниз. Далее каждому сотруднику дается 1 мин. на то, чтобы описать как можно подробнее шедевр своего партнера. Во время описания тот сотрудник, чей рисунок описывается, фиксирует количество правильно названных деталей.

После завершения упражнения сотрудникам предлагается обменяться впечатлениями.

Данное упражнение также можно предложить провести дома в кругу близких.

### **8. УПРАЖНЕНИЕ «НАУЧНЫЕ ДЕЯТЕЛИ»**

**Цель:** проверить, как хорошо развита долговременная память.

**Процедура проведения:** каждой команде необходимо за 5 мин. написать как можно больше фамилий научных деятелей, которые внесли значительный вклад в развитие нашей науки. После результаты подсчитываются и таким образом делается вывод о том, кто обладает наилучшей долговременной памятью.

### **9. УПРАЖНЕНИЕ «СПИЧКИ»**

**Цель:** упражнение направлено на тренировку визуальной памяти, а также позволяет найти различия до и после тренировки.

**Материально-техническое обеспечение для выполнения упражнения:** коробок со спичками.

**Процедура проведения:** достаньте из коробка несколько спичек и бросьте их произвольно на пол, посмотрите на них в течение 15 с и попытайтесь запомнить их расположение. Отвернитесь и попробуйте сложить спички так, как они были расположены.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

### **10. УПРАЖНЕНИЕ «ОКРУЖАЮЩИЙ МИР И МОЕ ОКРУЖЕНИЕ»**

**Цель:** провести анализ своего отношения к окружающему миру, проанализировать свои взаимоотношения с окружающими и определить план по улучшению этих отношений.

**Процедура проведения:** тренер дает задание на самостоятельную подготовку:

1. Перечислите людей, к которым у Вас возникает симпатия.
2. Перечислите людей, к которым у Вас возникает отрицательное отношение и Вам неприятно с ними общаться.
3. Поразмыслите, как можно улучшить отношения с теми, кто Вам не симпатичен.

## **11. УПРАЖНЕНИЕ «СПАСИБО»**

**Цель:** описать Ваше впечатление, когда Вы впервые увидели участников тренинга.

**Процедура проведения:** сотрудники рассаживаются по кругу, тренер предлагает каждому выразить свои чувства после проведенного занятия. Необходимо каждому ответить на вопросы:

1. Что Вам больше всего понравилось?
2. Чего Вам не хватило для того, чтобы почувствовать себя комфортно на тренинге?
3. Чтобы Вы пожелали остальным участникам?

Также необходимо выразить благодарность тому, кто поддерживал Вас в ходе всего занятия.

### **Подведение итогов тренингового занятия:**

Тренер в короткий промежуток времени наиболее компактно говорит от тех приемов и техниках, которые были использованы в ходе тренинга.

### **Домашнее задание:**

1. Используя современные технологии, а именно с помощью компьютера и специальных автоматизированных программ, проверить уровень развития Вашей памяти.
2. Каждый день заучивать хотя бы по одному четверостишию.

## **Тренинговая программа «РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОЗНАНИЯ У СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ»**

**Цель:** создание целостного образа себя как профессионала.

**Задачи:**

1. Отработка навыков уверенного поведения и саморегуляции.
2. Анализ личности, ее сильнейших и слабейших сторон; выводы, формирующие профессиональное самосознание.
3. Овладение психотехническими приемами, направленными на создание положительного «Я» – образа.

**Профессиональное самосознание** – сложное личностное образование, формирующееся под воздействием профессиональной среды и активного участия субъекта в профессиональной деятельности.

Понятия «профессиональное самосознание» и «профессиональная деятельность» тесно связаны. Любой профессионал, естественно, считает себя субъектом своей деятельности, осознание, возникающие контакты и отношения в процессе деятельности, непосредственные связи с социальным и материальным миром – все это взаимосвязано. Профессиональное самосознание качественно отличается от других уровней сознания, оно имеет особые характеристики субъекта деятельности к выполнению отведенной ему роли, присвоенные ему особые ценности, связанные с восприятием отношений и своих профессионально значимых качеств. Также нельзя не обратить внимание на отношение к внутренним условиям деятельности, а именно: на опыт, индивидуальные свойства, личностные качества, которые в совокупности оказывают влияние на деятельность человека в целом. Под внешними обстоятельствами осуществления деятельности подразумеваются объект деятельности, предметные и социальные условия, приспособления и орудия труда, применяемые в данной сфере.

## ВВЕДЕНИЕ

### 1. УПРАЖНЕНИЕ «ПРИВЕТСТВИЕ»

**Цель:** формирование теплого, плодотворного климата в группе в целях плодотворной, доверительной обстановки.

**Процедура проведения:** опрос самочувствия (участники сразу погружаются в атмосферу «здесь и теперь», рефлектируя свое эмоциональное и физическое состояние, сообщая о своих мыслях и ожиданиях по отношению к предстоящему занятию, иногда рассказывая о снах, увиденных накануне).

Предложение ведущим темы занятия (иногда тема может определяться, не исходя из предварительных замыслов ведущего, а формулироваться в результате запросов, высказанных участниками группы во время предыдущего шага).

Притча, рассказываемая ведущим (она служит своеобразным эпиграфом к предстоящей работе и за счет своей метафоричности задает некоторую программу подсознанию участников).

Разминочные упражнения.

Основная (рабочая) часть (в ней упражнения пассивного характера перемежаются с подвижными играми – и те и другие почти всегда заканчиваются обсуждением и рефлексией).

Подведение итогов занятия (высказывания участников по кругу о своем актуальном состоянии, осмысление проделанной работы, пожелания и предложения ведущему).

Резюмирование ведущего (по необходимости). Часто – в форме притчи.

Прощание.

### 2. УПРАЖНЕНИЕ «КАКОГО Я ЦВЕТА»

**Цель:** умение правильно оценивать свое эмоциональное, физическое состояние в целях умения правильного затрачивания ресурсов, тем самым развития процесса самосознания.

**Процедура проведения:** участники образуют круг.

Психолог: «Выберете, пожалуйста, цвет, который, по Вашему мнению, характеризует Ваше самочувствие. Расскажите о Вашем состоянии, настроении, как они изменялись с момента, когда Вы проснулись до того, как пришли сюда. Постарайтесь обосновать, с чем это связано. Подводя итог анализу, опишите свое нынешнее состояние, объясните, почему Вы выбрали именно тот, который Вы назвали»<sup>1</sup>.

## **ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ТРЕНИНГА**

### **3. УПРАЖНЕНИЕ «ГНЕВ»**

**Цель:** помочь участникам быстрее освобождаться от гнева.

**Процедура проведения:** участники разбиваются на пары и садятся друг напротив друга. Один из них первым говорит на протяжении 4 мин. фразы, которые всегда начинаются одинаково: «Если бы я сумел выразить свой гнев, я бы...» Затем роли меняются, и говорит уже второй партнер, причем его нельзя прерывать, задавать вопросы или сопровождать монолог комментариями (4 мин.). И, наконец, они оба приходят к соглашению относительно вопроса: «Что в действительности бы произошло, если бы каждый из нас спонтанно выражал нахлынувший на него гнев?». Обсудите со всей группой, к каким выводам она пришла относительно выражения гнева:

- могут выражать свой гнев только некоторые участники или все?
- можно ли в нашей группе выражать свой гнев так, чтобы не обидеть этим других?
- как можно в данном коллективе найти баланс между потребностью человека быть членом общества и его потребностью в личной свободе?

### **4. УПРАЖНЕНИЕ «ПРЕУВЕЛИЧЕННОЕ ЛИБО ПРОТИВОПОЛОЖНОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

**Цель:** расширение осознания поведения.

**Процедура проведения:** пусть каждый участник группы выберет для себя такой способ поведения, который был бы наиболее для него нежелательным, или пусть вся группа совместно определит, какого рода

<sup>1</sup> Анн Л. Ф. Психологический тренинг с подростками. – СПб.: Питер, 2007.

поведение, очевидное для окружающих, сам участник группы за собой не замечает. Примерами могут быть готовность извиняться по малейшему поводу, стремление избегать прямого взгляда, привычка говорить слишком тихо, нетерпеливость или склонность к безапелляционным обвинениям.

Если участник не замечает за собой склонности вести себя так, как ему было предложено, он получает указание утрировать такое поведение.

Если он признает за собой эту склонность и находит ее нежелательной, он должен попробовать вести себя прямо противоположным образом.

На примере склонности к постоянным извинениям: человек может не наблюдать за собой такой привычки, т. е. говорить по любому поводу это не задумываясь, как бы автоматически. Утрированно изобразить эту склонность можно так, подходя к другим участникам «сценки» начинать обращение с фразы «прошу прощения...» или простого «извините...». Есть и другие характерные черты для выявления этой склонности – слишком тихий голос, виноватый приглушенный тон. О данных особенностях речи человек может как знать, так и не догадываться, в первом случае человека будут сопровождать внутреннее угнетение, самокопание, которое будет твердить о нехватке уверенности в себе. В таком случае противоположное поведение будет состоять в том, что тихий от природы участник группы станет подходить к другим и, твердо глядя им в глаза, говорить с ними громко и властно.

Такое упражнение поможет тихоне вступить в контакт с теми сторонами его личности, которые обычно скрыты от него его же застенчивостью.

Каждый сотрудник должен разыграть то, что ему назначено, в течение 5 мин. По окончании упражнения оставить время для обсуждения впечатлений.

## **5. УПРАЖНЕНИЕ «САМОСОЗНАНИЕ СОТРУДНИКА» (15 мин.)**

**Цель:** осознание и формирование профессионального самосознания сотрудника.

**Процедура проведения:** каждый участник по очереди выходит в центр круга и демонстрирует без слов свое самосознание такое, какое оно есть на самом деле (реальное самосознание), и такого, каким оно должно быть по мнению коллеги (идеальное самосознание). Для зрелищности и наглядности демонстрации можно задействовать подручные реквизиты и других членов группы. Предварительно необходимо условиться, что под самосознанием будет пониматься внутреннее отношение к жизни – активное или пассивное, ответственное или халатное, притязательное или нетребовательное и т. д.

После этого члены группы, посоветовавшись, должны дать оценку актуальному самосознанию коллеги по следующим биполярным признакам:

1. Активность – пассивность.
2. Наступательность – оборонительность.
3. Действенность – созерцательность.
4. Ответственность – безответственность.
5. Доминирование над самосознанием – подчинение самосознанию.
6. Требовательность – нетребовательность к своей профессии.
7. Удовлетворенность – неудовлетворенность профессией.

Затем оцениваются те изменения, которые претерпевает самосознание коллеги в идеальном варианте. Упражнение повторяется с каждым членом группы.

## **6. УПРАЖНЕНИЕ «МОЯ ЖИЗНЬ»**

**Цель:** совершенствование навыка оценки потенциала своих возможностей.

**Процедура проведения:** каждому сотруднику раздается по 10 карточек. Напишите на каждой карточке свое имя. Эти 10 карточек будутлицетворять Вас и играть роль символических денег, за которые можно купить определенный товар.

Перед каждым сотрудником встанет выбор: потратить или сэкономить свои карточки, т. е. себя самого, часть себя. На продажу будут выставле-

ны разнообразные «товары» по паре. Правила игры не позволяют купить оба товара одновременно, только что-то одно или ничего. Понятно, что, когда Ваши карточки закончатся, уже ничего нельзя будет купить. Все приобретения можно делать только тогда, когда «товары» предлагают на продажу. Запрещено возвратиться к предыдущей паре, если на продажу уже выставлена следующая. Психолог предлагает «товары», написанные на отдельных листах.

Цена каждого товара указана в «карточках».

- превосходная квартира (одна карточка), новый автомобиль на выбор (одна карточка);

- полностью оплаченная поездка на каникулы (один месяц) в любую страну мира вместе с другом (две карточки), полная гарантия того, что человек, с которым тебе хотелось бы пожениться прямо сейчас, обязательно женится на тебе (выйдет замуж за тебя) скоро (две карточки);

- на два года стать самым популярным человеком среди своих товарищей (одна карточка), иметь одного настоящего друга (две карточки);

- окончить престижный университет (две карточки), учредить прибыльную компанию (две карточки);

- иметь здоровую семью (три карточки), получить всемирную славу (три карточки);

(После завершения выбора из этой пары объявить: тем, кто выбрал семью, возвращаются две карточки обратно как вознаграждение);

- возможность изменить какую-то одну черту внешности (одна карточка), удовольствие на протяжении всей жизни (две карточки);

- пять лет безграничного физического наслаждения (две карточки), любовь и уважение самых дорогих для Вас людей (две карточки);

(Те, кто выбрал пять лет наслаждения, дополнительно отдают одну карточку (за определенные вещи мы должны платить больше, чем кажется сначала);

- чистая совесть (две карточки), способность достичь успеха в той сфере, где больше всего этого хочешь (две карточки);

– создать чудо для того, кого любишь (две карточки), возможность прожить заново (или повторять) одно действие из собственной жизни (две карточки);

– семь дополнительных лет жизни (три карточки), безболезненная смерть, когда придет время (три карточки).

**Торги завершены, рассмотрите еще раз свои покупки и скажите:**

1. Какая покупка Вам нравится больше всего?
2. Или жалеете ли Вы, что не купили что-то еще?
3. Хотелось бы Вам поменять некоторые правила игры?

После обсуждения психолог делает вывод: правила игры можно изменить, но жизнь — это не игра. Нельзя повторить уже сделанного выбора или отменить принятое когда-то решение. Нельзя охватить абсолютно все или воспользоваться любой возможностью. Нельзя предсказать, какие шансы откроются для Вас через неделю или через год.

## **7. УПРАЖНЕНИЕ «ГЛАЗА»**

**Цель:** развитие навыков ощущения другого человека, попытка понять, о чем он думает в данный момент.

**Процедура проведения:** сотрудники разбиваются на пары и рассказывают друг против друга на стулья так, чтобы соприкасаться коленями. Им предлагается смотреть в глаза от команды «начали» до команды «стоп». Затем они в парах обсуждают свои впечатления.

Варианты. Основным пунктом вариации здесь является инструкция: удерживать внимание, почувствовать взгляд, ощутить партнера, фиксировать свои переживания и т. д. В качестве технических указаний можно дополнить инструкцию согласованными дыхательными движениями и стремлением увидеть оба глаза одновременно.

Комментарии. Это упражнение часто вызывает сопротивление, выражающееся в смехе или уходе в техническую сторону дела. Психолог должен быть бдительным, чтобы суметь использовать этот смех желательным образом. Обсуждение переживаний в парах влечет установление определенных контактов. При исполнении упражнения может возникать особое

восприятие «дымящегося» взгляда. Иногда бывают совпадения мыслей, чувств и их динамики.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

### **8. УПРАЖНЕНИЕ «БЛАГОДАРНОСТЬ БЕЗ СЛОВ»**

**Цель:** высказывание мнений, впечатлений, рефлексия.

**Процедура проведения:** психолог разделяет всех участников по два человека. Участники поочередно пытаются без слов изобразить чувство благодарности. После завершения упражнения сотрудники обмениваются мнениями:

- о своих чувствах в ходе упражнения;
- насколько они поверили изображаемому оппонентом чувству благодарности.

**Подведение итогов тренинга:** данный тренинг позволяет сотруднику органов внутренних дел развивать свои профессиональные качества, а также поможет осознать сотруднику самого себя как профессионала.

#### **Домашнее задание:**

Примите противоположную сторону в спорной ситуации и подвергните сомнению собственные доводы.

Наверняка Ваши аргументы не всегда такие уж неоспоримые, если Вы, конечно, предельно честны с собой.

Эта простая игра отлично тренирует мозг, поскольку обработка нетипичной информации стимулирует возникновение новых нейронных связей.

#### **Используя карточки-задания, закончите 12 предложений:**

1. Люди работают ради...
2. В любом профессиональном труде самое важное...
3. Выбирая трудовую деятельность, люди чаще всего руководствуются...
4. При выборе трудовой деятельности люди чаще всего не учитывают...
5. Мое будущее кажется мне...

6. Я выбрал(а) эту профессию потому, что...
7. Избранная трудовая деятельность требует от меня...
8. Мне кажется, что избранная мною трудовая деятельность будет способствовать...
9. Думаю, что моя трудовая деятельность даст мне возможность...
10. Моя профессиональная деятельность даст мне возможность...
11. Избранная мною профессиональная деятельность обеспечивает...
12. Люди чаще всего выбирают профессиональную деятельность потому, что...

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Богомолова Н. Н. Ситуационно-ролевая игра как активный метод социально-психологической подготовки // Теоретические и методологические проблемы социальной психологии. – М., 1977.

Большаков В. Ю. Психотренинг: Социодинамика. Упражнения. Игры. – СПб., 1996.

Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. – М. : Ось-89, 2008.

Вачков И. В. Психология тренинговой работы. – М. : Эксмо, 2008.

Выготский Л. С. Психология искусства. – М., 1968.

Голована Е. И., Панина Н. В. Психология человеческого взаимопонимания. – Киев, 1989.

Гройсман А. Л. Проблемы ролевой психотерапии // Психологические механизмы регуляции социального поведения. – М., 1979.

Евтихов О. В. Практика практического тренинга. – СПб. : Речь, 2004.

Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение. – Л., 1985.

Захаров В. П. Практические рекомендации по ведению групп социально-психологического тренинга: методические указания. – Л. : ЛГТУ, 1990.

Захаров В. П., Хрящева Н. Ю. Социально-психологический тренинг : учебное пособие. – Л. : ЛГТУ, 1989.

Захаров В. П. Применение, социально-психологического тренинга при подготовке руководителей // Совместная деятельность: Методология, теория, практика. – М., 1984.

Кан-Калик В. А. Учителю о педагогическом общении. – М., 1987.

Карвасарский Б. Д. Психотерапия. – М., 1985.

Карнеги Д. Как приобретать друзей и оказывать влияние на людей. – М., 1990.

Ковалев Г. А. О возможностях активной коррекции межличностных отношений. – М., 1981.

Ковалев Г. А. О системе психологического воздействия: к определению понятия // Психология воздействия: проблемы теории и практики. – М., 1989.

Козлов Н. И. Лучшие психологические игры и упражнения. – Екатеринбург, 1997.

Лесев Л. Психология малых групп. – М., 1979.

Макаров Ю. В., Исаков В. В. Тренинг как объект психологического анализа. – СПб., 1996.

Макшанов С. И. Психология тренинга. – СПб., 1997.

Марьясис И. Б. Социально-психологический тренинг: методы и психологические приемы. – М. : МосУ МВД России, 2006.

Милич П. Как проводить деловые беседы. – М., 1983.

Петровская Л. А. Теоретические и методологические проблемы социально-психологического тренинга. – М., 1982.

Программы социально-психологических тренингов / под ред. Н. В. Ключевой и М. А. Свистунова. – Ярославль, 1992.

Прутченков А. С. Тренинг коммуникативных умений: методические разработки занятий. – М. : Новая школа, 1993.

Психологический словарь / под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. – М., 1996.

Рождерс К. К науке о личности // История зарубежной психологии: тексты. – М., 1986.

Ромек В. Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях. – СПб., 2003.

Руденский Е. В. Игровой тренинг общения. – Новосибирск, 1991.

Сидоренко Е. В. Психодраматический и недирективный подход в групповой работе с людьми. Методические описания и комментарии. – СПб. : Речь, 2000.

Ситников А. П. Акмеологический тренинг: Теория. Методика. Психотехнологии. – М., 1996.

Флоренская Т. А. Проблема психологии катарсиса как преобразования личности // Психологические механизмы регуляции социального поведения. – М., 1979.

Форверг М., Альберг Т. Характеристика социально-психологического тренинга поведения // Психол. журн., 1984. Т. 5. № 4.

Шепелева Л. Н. Программы социально-психологических тренингов. – СПб. : Питер, 2008.

Шмаков С. А. Игры-шутки, игры-минутки. – М. : Новая школа, 1997.

Цзен Н. В., Пахомов Ю. В. Психотехнические игры в спорте. – М., 1985.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

#### Ключ к тесту

– **ОБОЛОЧКА ПЕРВАЯ, ВНЕШНЯЯ** – это человек общественный, т. е. отношение человека с обществом, с его непосредственным окружением. Если вы **ЗАКРАСИЛИ ЭТУ ОБОЛОЧКУ**, то можно говорить о том, что в вашей жизни большую роль играет социальный статус, иерархия, положение в обществе, материальные ценности и блага цивилизации.

– **ОБОЛОЧКА ВТОРАЯ** — это собственно личность человека, накопленный им жизненный опыт, его отношение к добру и злу, жизненные установки, воспитание и заложенные в него родителями моральные ценности. Если Вы **ВЫДЕЛИЛИ ЭТУ ОБОЛОЧКУ**, то для вас на первом месте стоит душа человека, духовные ценности.

– **ОБОЛОЧКА ТРЕТЬЯ** — высокие помыслы человека, его мечты, заложенный в нем творческий потенциал. Если Вы **ЗАКРАСИЛИ ЭТУ ОБОЛОЧКУ**, то Вы, несомненно, являетесь натурой творческой, богато одаренной, Вы цените окружающий Вас мир и умеете наслаждаться его красотой, не пытаясь извлечь из нее корысть. Вы эстет, художник и поэт.

– **ОБОЛОЧКА ЧЕТВЕРТАЯ, ВНУТРЕННЯЯ** – это интеллект человека, эрудиция, способность к трезвому восприятию мира, адекватность оценки и здравый смысл. Если Вы **ВЫДЕЛИЛИ ЭТУ ОБОЛОЧКУ**, то Вы в полной мере обладаете всеми перечисленными качествами и в других людях цените то же самое.

– **ОБОЛОЧКА ПЯТАЯ, ВНУТРЕННЯЯ** – это область человеческих чувств, эмоции. Если Вы **ЗАКРАСИЛИ ЭТУ ОБОЛОЧКУ**, то Вы живете, прежде всего, чувствами, Вы воспринимаете мир сердцем, для Вас на первое место выходят отношения с людьми, Ваши ощущения и впечатления от мира. Вы ненавидите холодную расчетливость и за искренность готовы простить человеку любую нанесенную Вам обиду.

– **ОБОЛОЧКА ШЕСТАЯ, ВНУТРЕННЯЯ** – это женственность или мужественность, чувственность.

– **ОБОЛОЧКА СЕДЬМАЯ, ВНУТРЕННЯЯ** — импульсивность, противоречивость, склонность к сомнениям. В любом человеке сидит чертик, и если Вы **ВЫДЕЛИЛИ ЭТУ ОБОЛОЧКУ**, то в Вас он очень силен.

## Приложение 2

*Инструкция для мужчин.* Представьте, что Вы узнали о существовании своего брата-близнеца. Вас разлучили еще в младенчестве. Теперь он живет далеко, но вот приехал к Вам в гости. Вы разговорились, много узнали друг о друге. Вы узнали, что брату удалось воплотить важные для Вас мечты, желания, цели. Каковы они? Что могло вызвать у Вас эту позитивную зависть или досаду, какие обстоятельства жизни брата? Смело пишите все, что приходит в голову. Если Вы представите эту сцену во всех деталях, то Вам будет легче ответить на этот вопрос. Попробуйте представить, как выглядит Ваш брат-близнец, во что он одет, какая прическа – все то, каким Вы можете представить себя в идеале, представьте, как и что он говорит, его индивидуальные манеры поведения. Представьте и то, как Вы по-хорошему завидуете и, может быть, как Вы злитесь. Выпишите на лист бумаги все то, что могло бы вызвать именно эти чувства. Старайтесь писать конкретно, не ограничиваясь общими фразами вроде «Успех в жизни» или «Счастье в личной жизни».

*Инструкция для женщин.* Представьте, что Вы узнали о существовании своей сестры-близнеца. Вас разлучили еще в младенчестве. Теперь она живет далеко, но вот приехала к Вам в гости. Вы разговорились, много узнали друг о друге. В чем-то Вы по-хорошему позавидовали сестре, а что-то навеяло на Вас грусть – то, что связано с Вашими нереализованными мечтами, целями, чаяниями. Вопрос. Что могло вызвать у Вас эти чувства, какие обстоятельства жизни сестры? Смело пишите все, что приходит в голову. Если Вы представите эту сцену во всех деталях, то Вам будет легче ответить на этот вопрос. Попробуйте представить, как выглядит Ваша сестра-близнец, во что она одета, какая прическа и т. д. Представьте, как и что она говорит, ее индивидуальные манеры поведения. Представьте и то, как Вы по-доброму завидуете и, может быть, как Вы злитесь. Выпишите на лист бумаги все то, что могло бы вызвать эти переживания и чувства. Старайтесь писать конкретно, не ограничиваясь общими фразами вроде «Успех в жизни» или «Счастье в личной жизни».

### Приложение 3

– Зимняя цель – никому не видна и редко осуществляется, поскольку лежит глубоко в земле в виде зернышка. Может вырасти в цель, видную и красивую при соответствующем уходе и заботе.

– Весенняя цель – при данных условиях уже проросла, но росток нежный и беззащитный, может быть легко затоптан.

– Летняя цель – созрела и цветет, цветы всем видны и очевидны, могут быть и плоды.

– Осенняя цель – зрелая и плодоносящая, требует лишь постоянного полива, цвести и плодоносить при должном уходе будет долго.

## Приложение 4

Интерпретация результатов:

Лес – символическое отражение Вашего детства и детских представлений о жизни. Чем радостнее в лесу, тем более позитивны Ваши детские воспоминания; если же воображение нарисовало мрачную картину, то, возможно, Ваше детство было довольно трудным и прежние представления сказываются теперь на взрослой жизни.

Гора – символическое отражение уровня Ваших притязаний. Чем выше гора, тем больше Ваш уровень притязаний. Здесь главное вернуться к своему воображению и вспомнить высоту своей горы и как Вы ее преодолевали. Если вы стояли возле и смотрели, то и в жизни прилагаете мало усилий, чтобы достичь своей мечты. Если Вы карабкались на нее, то и в жизни Вы добиваетесь всего своим упорством и трудом.

Ключ – Ваше отношение ко всему новому, что приносит жизнь. Если Вы подняли ключ или обрадовались ему, значит, Вы как минимум готовы принимать перемены.

Забор – символ преград, которые подстерегают человека на жизненном пути. Обратите внимание, какой у Вас забор – символическая изгородь или Великая Китайская стена.

Нора – Ваше восприятие скрытой опасности. Если смело полезли в нору – Вы безрассудный человек или чересчур любознательный.

Река – олицетворение течения Вашей жизни. Вспомните, насколько стремительным Вам представился поток, насколько чиста в нем вода. Камни на дне символизируют трудности, которые Вы преодолеваете с детства.

Дом – это Вы сами. Насколько Вам нравится там, настолько же хорошо Вам с самим собой.

Табличка на двери говорит о том, кем Вы сами себя считаете (у кого-то написано имя и отчество, у других – все регалии и заслуги, у кого-то сбоку мелом нацарапаны только инициалы). Те комнаты, которые Вы увидели, – это наиболее важные для Вас аспекты жизни. Там, где Вам нравится, – все

хорошо, если в какой-то комнате беспорядок, возможно, у Вас проблемы в этой сфере.

Кстати то, как Вы перелезли через забор и переправились через реку, показывает, насколько легко Вы преодолеваете препятствия. Если отвечали честно и у Вас нет каких-то особых страхов (воды или высоты), то характер преодоления обоих препятствий будет одинаковый. Если в Вашем воображении, откуда ни возьмись, появился помощник, материализовался мост или лодка, значит, Вы мало рассчитываете на себя.

## Приложение 5

### Дифференциально-диагностический опросник Климова (ДДО)

#### *Инструкция к тесту.*

Ниже приведены 20 пар утверждений, которые раскрывают в сжатой форме тот или иной вид деятельности. Каждое утверждение в свою очередь имеет два буквенных обозначения – а и б. Прочитайте каждое из двух утверждений внимательно, а потом выберите одно из них, проставив рядом знак «+», которое Вы сочли наиболее соответствующим и подходящим именно Вам. Можете поставить два знака «+», что будет говорить о еще большей привлекательности выбранного Вами вида деятельности. В случае, если выбранная работа Вам очень нравится, Вы можете поставить три знака «+».

Знаком «-» отметьте работу, которая Вам не привлекательна. По степени несоответствия данного вида деятельности Вашим предпочтениям Вы можете поставить два знака «-», и в случае, когда эта работа очень не нравится Вам, поставьте три знака «-».

1а. Ухаживать за животными	или	1б. Обслуживать машины
2а. Помогать больным людям, лечить их	или	2б. Составлять таблицы, схемы, программы для вычислительных машин
3а. Участвовать в оформлении книг, плакатов, журналов	или	3б. Следить за состоянием и развитием растений
4а. Обрабатывать материалы (древесину, ткань, металл, пластмассу и др.)	или	4б. Доводить товары до потребителя (рекламировать)
5а. Обсуждать научно-популярные книги, статьи	или	5б. Обсуждать художественные книги (или пьесы, концерты)

6а. Содержать животных	или	6б. Тренировать товарищей (или младших школьников) в выполнении каких-либо действий (трудовых, учебных, спортивных)
7а. Копировать рисунки, изображения (или настраивать музыкальные инструменты)	или	7б. Управлять подъемным краном, трактором, тепловозом и т. п.
8а. Сообщать (разъяснять) людям какие-либо сведения (в справочном бюро, на экскурсии)	или	8б. Художественно оформлять выставки, витрины (или участвовать в подготовке пьес, концертов)
9а. Ремонтировать вещи (одежду, технику), жилище	или	9б. Искать и исправлять ошибки в текстах, таблицах, рисунках
10а. Лечить животных	или	10б. Выполнять вычисления, расчеты
11а. Выводить новые сорта растений	или	11б. Конструировать, проектировать новые виды изделий (машины, одежду, дома и т. п.)
12а. Разрешать споры, предупреждать ссоры, убеждать, разъяснять, поощрять, наказывать	или	12б. Разбираться в чертежах, схемах, таблицах (проверять, уточнять, приводить в порядок)
13а. Участвовать в работе кружков художественной самодеятельности	или	13б. Наблюдать, изучать жизнь микробов
14а. Налаживать медицинские приборы, аппараты	или	14б. Оказывать людям медицинскую помощь при ранениях, ушибах и т. п.

15а. Составлять точные описания, отчеты о наблюдаемых явлениях, событиях, измеряемых объектах и т. п.	или	15б. Художественно описывать, отображать события (наблюдаемые или представляемые)
16а. Выполнять лабораторные анализы в больнице	или	16б. Принимать, осматривать больных, беседовать с ними, назначать лечение
17а. Красить или расписывать стены или помещения, поверхность изделий	или	17б. Осуществлять монтаж зданий или сборку машин, приборов
18а. Организовывать культпоходы сверстников или младших товарищей (в театры, музеи), экскурсии, туристические походы и т. п.	или	18б. Играть на сцене, принимать участие в концертах
19а. Изготавливать по чертежам детали, изделия (машины, одежду), строить здания	или	19б. Заниматься черчением, копировать чертежи, карты
20а. Вести борьбу с болезнями растений, с вредителями леса, сада	или	20б. Работать на клавишных машинах (пишущей машинке, телегайпе и др.)

### Ключ к тесту

#### *Типы профессий*

Человек – природа

Человек – техника

Человек – человек

Человек – знаковая система

Человек – художественный образ

#### *Номера вопросов*

1а, 3б, 6а, 10а, 11а, 13б, 16а, 20а

1б, 4а, 7б, 9а, 11б, 14а, 17б, 19а

2а, 4б, 6б, 8а, 12а, 14б, 16б, 18а

2б, 5а, 9б, 10б, 12б, 15а, 19б, 20б

3а, 5б, 7а, 8б, 13а, 15б, 17а, 18б

## Приложение 6

### Правила проведения игры «Джеффа»

1. Ведущий, как правило, не высказывает никакую позицию и не поддерживает ничью из высказанных. Может в конце высказать свое мнение.

2. В «Джеффе», как правило, нет правильных ответов на поставленные вопросы. Есть возможность выслушать чужие мнения. И актуализировать проблему, заставить людей подумать о ней, т. е. «Джеффа» скорее ставит вопросы, чем дает ответы.

3. В «Джеффе» стоят, так как сев, ты выключаешься из процесса.

4. Очень удобно, что даже молчащие высказывают свою позицию, примкнув к той или иной группе.

5. Важное правило – это возможность перехода из группы в другую в процессе обсуждения.

6. Ведущий старается давать высказаться людям из разных групп.

7. Вводится жест – «завершай свою мысль».

8. Мячик идет только через ведущего.

## Приложение 7

### Анкета ожиданий участников тренинга «Развитие навыков самопознания у сотрудников ОВД»

*Уважаемые участники тренинга!*

*Эта анкета поможет нам подготовить и провести тренинг, который лучше всего подойдет Вам и Вашей группе. Просьба отвечать на вопросы неформально, а по существу: именно это поможет сделать тренинг наиболее оптимальным. Спасибо за сотрудничество!*

1. ФИО (имя на тренинге) \_\_\_\_\_

2. Принимали ли Вы ранее участие в тренинге? \_\_\_\_\_

3. Если «да», то в каком? \_\_\_\_\_

4. Намерение от данного тренинга \_\_\_\_\_

---

5. Выделите три приоритетных задачи, которые Вы ставите перед тренингом: \_\_\_\_\_

---

6. Выделите три навыка в сфере применения уверенности в себе, которыми Вы обладаете: \_\_\_\_\_

---

7. Выделите три навыка в сфере применения уверенности в себе, которые бы Вы хотели приобрести: \_\_\_\_\_

---

8. Закончите, пожалуйста, фразы:  
 «Я хочу, чтобы на тренинге было \_\_\_\_\_»  
 «В тренинге я опасаюсь \_\_\_\_\_»  
 «На мой взгляд, тренинг это – \_\_\_\_\_»

9. Кому будет еще полезно принять участие в данном тренинге? \_\_\_\_\_

---

## Приложение 8

### Анкета

*для молодых сотрудников, прошедших обучение по программе профессиональной психологической подготовки*

Просим Вас ответить на поставленные вопросы. Ваши ответы будут использованы для совершенствования организации деятельности подразделений ОВД и оказания помощи молодым сотрудникам.

**Инструкция.** Внимательно прочитайте вопросы анкеты и обведите номер ответа, который в наибольшей степени соответствует Вашему мнению. Вы можете выбрать несколько вариантов ответа. В случае, когда ни один из предложенных ответов Вас не удовлетворяет, сформулируйте и напишите свой вариант. Подписывать анкету не требуется.

1. Оцените степень освоения умений преодоления трудностей в профессиональной деятельности, развитых на занятиях (по 7-балльной шкале). Оценка «1 балл» является самой низкой, «7 баллов» – самой высокой.

1	2	3	4	5	6	7

2. Какие изменения произошли с Вами после прохождения занятий?

2.1. Увеличение информации о себе

2.2. Изменения восприятия проблемы

2.3. Избегание или противодействие стимулам, которые вызывают трудность

2.4. Использование социальной поддержки

2.5. Выражение чувств

2.6. Повышение самоконтроля

2.7. Иное (укажите, что) \_\_\_\_\_

3. Помогают ли в работе знания, навыки, полученные в процессе обучения?

- 3.1. Очень помогают
- 3.2. В значительной степени
- 3.3. Не в значительной степени
- 3.4. Не помогают

4. Чему, на Ваш взгляд, следует уделять больше внимания в служебной подготовке?

- 4.1. Организации профессиональной подготовки
- 4.2. Содержанию тем на занятиях
- 4.3. Увеличить время на занятия по профессиональной подготовке
- 4.4. Организовать комплекс занятий для выпускников, проходящих стажировку
- 4.5. Увеличить промежуток времени для обучения стажеров
- 4.6. Предоставлять стажерам возможность самим выполнять конкретные служебные задания
- 4.7. Проводить занятия вместе с наставником
- 4.8. Другое (укажите, что) \_\_\_\_\_

5. Какая форма подготовки профессионального развития молодых сотрудников, на Ваш взгляд, является наиболее эффективной?

- 5.1. Профессиональная служебная подготовка в подразделениях
- 5.2. Работа с наставником
- 5.3. Организация дополнительных программ по профессиональному совершенствованию
- 5.4. Самостоятельное изучение и овладение спецификой профессии
- 5.5. Обсуждение с коллегами методов и приемов работы
- 5.6. Другая (какая) \_\_\_\_\_

6. Считаете ли Вы организацию профессиональной подготовки в подразделениях необходимым условием успешности становления профессионала? \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

## Приложение 9

### Анкета оценки эффективности тренинга

«\_\_\_\_\_»

ФИО (то, как бы Вы хотели, чтобы Вас называли в группе) \_\_\_\_\_

---

*Уважаемые участники тренинга!*

*Просим Вас ответить на вопросы анкеты. Ваше мнение очень важно для нас, а предложения и пожелания будут учтены в дальнейшей работе. Спасибо за сотрудничество!*

1. Насколько для Вас важна тема тренинга? \_\_\_\_\_

---

2. Узнали ли Вы что-нибудь новое? (да/нет; если да, то что) \_\_\_\_\_

---

3. Сможете ли Вы применить полученные знания на практике? \_\_\_\_\_

---

4. Насколько последовательно и логично был изложен материал?

Отметьте на шкале от 0 до 10:

0 \_\_\_\_\_ 10

5. Насколько комфортно Вы чувствовали себя во время проведения тренинга? Отметьте на шкале от 0 до 10:

0 \_\_\_\_\_ 10

6. Кому еще будет полезно принять участие в данном тренинге? \_\_\_\_\_

---

7. Что бы Вы хотели изменить в тренинге? \_\_\_\_\_

---

8. Что особенно Вам понравилось в тренинге? \_\_\_\_\_

---

Подпись \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

## Приложение 10

### АНКЕТА

ФИО \_\_\_\_\_

#### ТРЕНИНГ «БЕЗОПАСНОСТЬ В ОБЩЕСТВЕ»

*Уважаемые участники тренинга!*

*Просим Вас ответить на вопросы анкеты. Ваше мнение очень важно для нас, а предложения и пожелания будут учтены в дальнейшей работе. Спасибо за сотрудничество!*

1. Насколько для Вас важна тема тренинга?
    - a) Важно
    - b) Трудно сказать
    - c) Не важно
  2. Узнали ли Вы что-то новое, если да, то что? \_\_\_\_\_
- 
3. Сможете ли Вы применять эти знания в жизни?
    - a) Да
    - b) Возможно
    - c) Нет
  4. Оцените насыщенность тренинга новой информацией
    - a) Высокая
    - b) Средняя
    - c) Низкая
  5. Насколько последовательно и логично был изложен материал?  
(оцените по шкале от 0 до 10) \_\_\_\_\_
  6. Оцените объем материала
    - a) Перенасыщено
    - b) Достаточно
    - c) Недостаточно
  7. Насколько комфортно Вы себя чувствовали во время тренинга  
(оцените по шкале от 0 до 10) \_\_\_\_\_

8. Насколько сложно Вам было воспринимать материал?

- a) Легко
- b) Нормально
- c) Трудно

9. Оцените темп изложения

- a) Быстро
- b) Нормально
- c) Медленно

10. Насколько Вы удовлетворены работой тренера (оцените по шкале от 0 до 10) \_\_\_\_\_

11. Кому еще Вы бы посоветовали поучаствовать в этом тренинге? \_\_\_\_\_

12. Чтобы Вы хотели изменить? \_\_\_\_\_

13. Что Вам особенно понравилось? \_\_\_\_\_

## Приложение 11

### Содержание методики «САМОАЛ»

Дата тестирования \_\_\_\_\_

Фамилия, имя \_\_\_\_\_

Взвод \_\_\_\_\_

#### Инструкция:

Из двух предложенных вариантов утверждений человек выбирает тот, который ему больше нравится или лучше согласуется с собственными представлениями, отражает мнение.

1. а) Придет время, когда я заживу по-настоящему, не так, как сейчас.  
б) Я уверен, что живу по-настоящему уже сейчас.

2. а) Я очень увлечен своим профессиональным делом. б) Не могу сказать, что мне нравится моя работа и то, чем я занимаюсь.

3. а) Если незнакомый человек окажет мне услугу, я чувствую себя ему обязанным. б) Принимая услугу незнакомого человека, я не чувствую себя обязанным ему.

4. а) Мне бывает трудно разобраться в своих чувствах. б) Я всегда могу разобраться в собственных чувствах.

5. а) Я часто задумываюсь над тем, правильно ли я вел себя в той или иной ситуации. б) Я редко задумываюсь над тем, насколько правильно мое поведение.

6. а) Я внутренне смущаюсь, когда мне говорят комплименты.  
б) Я редко смущаюсь, когда мне говорят комплименты.

7. а) Способность к творчеству человека – природное свойство  
б) Далеко не все люди одарены способностью к творчеству.

8. а) У меня не всегда хватает времени на то, чтобы следить за новостями литературы и искусства. б) Я прилагаю силы, стараюсь следить за новостями литературы и искусства.

9. а) Я часто принимаю рискованные решения. б) Мне трудно принимать рискованные решения.

10. а) Иногда я могу дать собеседнику понять, что он кажется мне глупым и неинтересным. б) Я считаю недопустимым дать понять человеку, что он мне кажется глупым и неинтересным.

11. а) Я люблю оставлять приятное «на потом». б) Я не оставляю приятное «на потом».

12. а) Я считаю невежливым прерывать разговор, если он интересен только моему собеседнику. б) Я могу быстро и непринужденно прервать разговор, интересный только одной стороне.

13. а) Я стремлюсь к достижению внутренней гармонии. б) Состояние внутренней гармонии, скорее всего, недостижимо.

14. а) Не могу сказать, что я себе нравлюсь. б) Я себе нравлюсь.

15. а) Я думаю, что большинству людей можно доверять. б) Думаю, что без крайней необходимости людям доверять не стоит.

16. а) Плохо оплачиваемая работа не может приносить удовлетворения. б) Интересное, творческое содержание работы – само по себе награда.

17. а) Довольно часто мне скучно. б) Мне никогда не бывает скучно.

18. а) Я не стану отступать от своих принципов даже ради полезных дел, которые могли бы рассчитывать на людскую благодарность. б) Я бы предпочел отступить от своих принципов ради дел, за которые люди были бы мне благодарны.

19. а) Иногда мне трудно быть искренним. б) Мне всегда удастся быть искренним.

20. а) Когда я нравлюсь себе, мне кажется, что я нравлюсь и окружающим. б) Даже когда я себе нравлюсь, я понимаю, что есть люди, которым я неприятен.

21. а) Я доверяю своим внезапно возникшим желаниям. б) Свои внезапные желания я всегда стараюсь обдумать.

22. а) Я должен добиваться совершенства во всем, что я делаю. б) Я не слишком расстраиваюсь, если мне этого не удастся.

23. а) Эгоизм – естественное свойство любого человека. б) Большинству людей эгоизм не свойственен.

24. а) Если я не сразу нахожу ответ на вопрос, то могу отложить его на неопределенное время. б) Я буду искать ответ на интересующий меня вопрос, не считаясь с затратами времени.

25. а) Я люблю перечитывать понравившиеся мне книги. б) Лучше прочесть новую книгу, чем возвращаться к уже прочитанной.

26. а) Я стараюсь поступать так, как ожидают окружающие. б) Я не склонен задумываться о том, чего ждут от меня окружающие.

27. а) Прошлое, настоящее и будущее представляются мне единым целым. б) Думаю, мое настоящее не очень-то связано с прошлым или будущим.

28. а) Большая часть того, что я делаю, доставляет мне удовольствие. б) Лишь немногие из моих занятий по-настоящему меня радуют.

29. а) Стремясь разобраться в характере и чувствах окружающих, люди часто бывают бестактны. б) Стремление разобраться в окружающих вполне естественно и оправдывает некоторую бестактность.

30. а) Я хорошо знаю, какие чувства я способен испытывать, а какие нет. б) Я еще не понял до конца, какие чувства я способен испытывать.

31. а) Я чувствую угрызения совести, если сержусь на тех, кого люблю. б) Я не чувствую угрызений совести, когда сержусь на тех, кого люблю.

32. а) Человек должен спокойно относиться к тому, что он может услышать о себе от других. б) Вполне естественно обидеться, услышав неприятное мнение о себе.

33. а) Усилия, которых требует познание истины, стоят того, ибо приносят пользу. б) Усилия, которых требует познание истины, стоят того, ибо доставляют удовольствие.

34. а) В сложных ситуациях надо действовать испытанными способами – это гарантирует успех. б) В сложных ситуациях надо находить принципиально новые решения.

35. а) Люди редко раздражают меня. б) Люди часто меня раздражают.

36. а) Если бы была возможность вернуть прошлое, я бы там многое изменил. б) Я доволен своим прошлым и не хочу в нем ничего менять.

37. а) Главное в жизни – приносить пользу и нравиться людям. б) Главное в жизни – делать добро и служить истине.

38. а) Иногда я боюсь показаться слишком нежным. б) Я никогда не боюсь показаться слишком нежным.

39. а) Я считаю, что выразить свои чувства обычно важнее, чем обдумывать ситуацию. б) Не стоит необдуманно выражать свои чувства, не взвесив ситуацию.

40. а) Я верю в себя, когда чувствую, что способен справиться с задачами, стоящими передо мной. б) Я верю в себя даже тогда, когда не способен справиться со своими проблемами.

41. а) Совершая поступки, люди руководствуются взаимными интересами. б) По своей природе люди склонны заботиться лишь о собственных интересах.

42. а) Меня интересуют все новшества в моей профессиональной сфере. б) Я скептически отношусь к большинству нововведений в своей профессиональной области.

43. а) Я думаю, что творчество должно приносить пользу людям. б) Я полагаю, что творчество должно приносить человеку удовольствие.

44. а) У меня всегда есть своя собственная точка зрения по важным вопросам. б) Формируя свою точку зрения, я склонен прислушиваться к мнениям уважаемых и авторитетных людей.

45. а) Секс без любви не является ценностью. б) Даже без любви секс – очень значимая ценность.

46. а) Я чувствую себя ответственным за настроение собеседника. б) Я не чувствую себя ответственным за это.

47. а) Я легко мирюсь со своими слабостями. б) Смириться со своими слабостями мне нелегко.

48. а) Успех в общении зависит от того, насколько человек способен раскрыть себя другому. б) Успех в общении зависит от умения подчеркнуть свои достоинства и скрыть недостатки.

49. а) Мое чувство самоуважения зависит от того, чего я достиг. б) Мое самоуважение не зависит от моих достижений.

50. а) Большинство людей привыкли действовать по «линии наименьшего сопротивления». б) Думаю, что большинство людей к этому не склонны.

51. а) Узкая специализация необходима для настоящего ученого. б) Углубление в узкую специализацию делает человека ограниченным.

52. а) Очень важно, есть ли у человека в жизни радость познания и творчества. б) В жизни очень важно приносить пользу людям.

53. а) Мне нравится участвовать в жарких спорах. б) Я не люблю споров.

54. а) Я интересуюсь предсказаниями, гороскопами и астрологическими прогнозами. б) Подобные вещи меня не интересуют.

55. а) Человек должен трудиться ради удовлетворения своих потребностей и блага своей семьи. б) Человек должен трудиться, чтобы реализовать свои способности и желания.

56. а) В решении личных проблем я руководствуюсь общепринятыми представлениями. б) Свои проблемы я решаю так, как считаю нужным.

57. а) Воля нужна для того, чтобы сдерживать желания, контролировать чувства. б) Главное назначение воли – подхлестывать усилия и увеличивать энергию человека.

58. а) Я не стесняюсь своих слабостей перед другими. б) Мне нелегко обнаруживать свои слабости даже перед друзьями.

59. а) Человеку свойственно стремиться к новому. б) Люди стремятся к новому лишь по необходимости.

60. а) Я думаю, что неверно выражение «век живи – век учись». б) Выражение «век живи – век учись» я считаю правильным.

61. а) Я думаю, что смысл жизни заключается в творчестве. б) Вряд ли в творчестве можно найти смысл жизни.

62. а) Мне бывает непросто познакомиться с человеком, который мне симпатичен. б) Я не испытываю трудностей, знакомясь с людьми.

63. а) Меня огорчает, что значительная часть жизни проходит впустую. б) Не могу сказать, что какая-то часть моей жизни проходит впустую.

64. а) Одаренному человеку непростительно пренебрегать своим долгом. б) Талант и способности значат больше, чем долг.

65. а) Мне хорошо удается манипулировать людьми. б) Я полагаю, что манипулировать людьми неэтично.

66. а) Я стараюсь избегать огорчений. б) Я делаю то, что полагаю нужным, не считаясь с возможными огорчениями.

67. а) В большинстве ситуаций я не могу позволить себе дурачиться. б) Существует множество ситуаций, где я могу позволить себе дурачиться.

68. а) Критика в мой адрес снижает мою самооценку. б) Критика практически не влияет на мою самооценку.

69. а) Зависть свойственна только неудачникам, которые считают, что их обошли. б) Большинство людей завистливы, хотя и пытаются это скрыть.

70. а) Выбирая для себя занятие, человек должен учитывать его общественную значимость. б) Человек должен заниматься, прежде всего, тем, что ему интересно.

71. а) Я думаю, что для творчества необходимы знания в избранной области. б) Я думаю, что знания для этого совсем не обязательны.

72. а) Пожалуй, я могу сказать, что живу ощущением счастья. б) Я не могу сказать, что живу с ощущением счастья.

73. а) Я думаю, что люди должны анализировать свою жизнь. б) Я считаю, что самоанализ приносит больше вреда, чем пользы.

74. а) Я пытаюсь найти основания даже для тех своих поступков, которые совершаю просто потому, что мне этого хочется. б) Я не ищу оснований для своих действий и поступков.

75. а) Я уверен, что любой может прожить свою жизнь так, как ему хочется. б) Я думаю, что у человека мало шансов прожить свою жизнь, как хотелось бы.

76. а) О человеке никогда нельзя сказать с уверенностью, добрый он или злой. б) Обычно оценить человека очень легко.

77. а) Для творчества нужно очень много свободного времени. б) Мне кажется, что в жизни всегда можно найти время для творчества.

78. а) Обычно мне легко убедить собеседника в своей правоте. б) В споре я пытаюсь понять точку зрения собеседника, а не переубедить его.

79. а) Если я делаю что-либо исключительно для себя, мне бывает неловко. б) Я не испытываю неловкости в такой ситуации.

80. а) Я считаю себя творцом своего будущего. б) Вряд ли я сильно влияю на собственное будущее.

81. а) Выражение «добро должно быть с кулаками» я считаю правильным. б) Вряд ли верно выражение «добро должно быть с кулаками».

82. а) По-моему, недостатки людей гораздо заметнее, чем их достоинства. б) Достоинства человека увидеть гораздо легче, чем его недостатки.

83. а) Иногда я боюсь быть самим собой. б) Я никогда не боюсь быть самим собой.

84. а) Я стараюсь не вспоминать о своих былых неприятностях. б) Время от времени я склонен возвращаться к воспоминаниям о прошлых неудачах.

85. а) Я считаю, что целью жизни должно быть нечто значительное. б) Я вовсе не считаю, что целью жизни непременно должно быть что-то значительное.

86. а) Люди стремятся к тому, чтобы понимать и доверять друг другу. б) Замыкаясь в кругу собственных интересов, люди не понимают окружающих.

87. а) Я стараюсь не быть «белой вороной». б) Я позволяю себе быть «белой вороной».

88. а) В доверительной беседе люди обычно искренни. б) Даже в доверительной беседе человеку трудно быть искренним.

89. а) Бывает, что я стыжусь проявлять свои чувства. б) Я никогда этого не стыжусь.

90. а) Я могу делать что-либо для других, не требуя, чтобы они это оценили. б) Я вправе ожидать от людей, что они оценят то, что я для них делаю.

91. а) Я проявляю свое расположение к человеку независимо от того, взаимно ли оно. б) Я редко проявляю свое расположение к людям, не будучи уверенным, что оно взаимно.

92. а) Я думаю, что в общении нужно открыто проявлять свое недовольство другими. б) Мне кажется, что в общении люди должны скрывать взаимное недовольство.

93. а) Я мирюсь с противоречиями в самом себе. б) Внутренние противоречия снижают мою самооценку.

94. а) Я стремлюсь открыто выражать свои чувства. б) Думаю, что в открытом выражении чувств есть элемент несдержанности.

95. а) Я уверен в себе. б) Не могу сказать, что я уверен в себе.

96. а) Достижение счастья не может быть главной целью человеческих отношений. б) Достижение счастья – главная цель человеческих отношений.

97. а) Меня любят, потому что я этого заслуживаю. б) Меня любят, потому что я сам способен любить.

98. а) Неразделенная любовь способна сделать жизнь человека невыносимой. б) Жизнь без любви хуже, чем неразделенная любовь в жизни.

99. а) Если разговор не удался, я пробую выстроить его по-иному. б) Обычно в том, что разговор не сложился, виновна невнимательность собеседника.

100. а) Я стараюсь производить на людей хорошее впечатление. б) Люди видят меня таким, каков я на самом деле.

## Приложение 12

### Методика «Смысложизненные ориентации» (СЖО)

Дата тестирования \_\_\_\_\_

Фамилия, имя \_\_\_\_\_

Взвод \_\_\_\_\_

#### Инструкция:

Вам предложены пары противоположных утверждений. Ваша задача выбрать одно из утверждений, которое, по Вашему мнению, больше соответствует действительности, и отметить одну из цифр 1, 2, 3 в зависимости от того, насколько Вы уверены в выборе (или 0, если оба утверждения, на Ваш взгляд, одинаково верны).

		3	2	1	0	1	2	3	
1	Обычно мне очень скучно								Обычно я полон энергии
2	Жизнь кажется мне всегда волнующей и захватывающей								Жизнь кажется мне совершенно спокойной и рутинной
3	В жизни я не имею определенных целей и намерений								В жизни я имею очень ясные цели и намерения
4	Моя жизнь представляется мне крайне бессмысленной и бесцельной								Моя жизнь представляется мне вполне осмысленной и целеустремленной
5	Каждый день кажется мне всегда новым и непохожим на другие								Каждый день кажется мне совершенно похожим на все другие

6	Когда я уйду на пенсию, я займусь интересными вещами, которыми всегда мечтал заняться							Когда я уйду на пенсию, я постараюсь не обременять себя никакими заботами
7	Моя жизнь сложилась именно так, как я мечтал							Моя жизнь сложилась совсем не так, как я мечтал
8	Я не добился успехов в осуществлении своих жизненных планов							Я осуществил многое из того, что было мною запланировано в жизни
9	Моя жизнь пуста и неинтересна							Моя жизнь наполнена интересными делами
10	Если бы мне пришлось подводить сегодня итог моей жизни, то я бы сказал, что она была вполне осмысленной							Если бы мне пришлось сегодня подводить итог моей жизни, то я бы сказал, что она не имела смысла
11	Если бы я мог выбирать, то я бы построил свою жизнь совершенно иначе							Если бы я мог выбирать, то я бы прожил жизнь еще раз так же, как живу сейчас
12	Когда я смотрю на окружающий меня мир, он часто приводит меня в растерянность и беспокойство							Когда я смотрю на окружающий меня мир, он совсем не вызывает у меня беспокойства и растерянности

13	Я человек очень обязательный							Я человек совсем необязательный
14	Я полагаю, что человек имеет возможность осуществить свой жизненный выбор по своему желанию							Я полагаю, что человек лишен возможности выбирать из-за влияния природных способностей и обстоятельств
15	Я определенно могу назвать себя целеустремленным человеком							Я не могу назвать себя целеустремленным человеком
16	В жизни я еще не нашел своего призвания и ясных целей							В жизни я нашел свое призвание и цели
17	Мои жизненные взгляды еще не определились							Мои жизненные взгляды вполне определились
18	Я считаю, что мне удалось найти призвание и интересные цели в жизни							Я едва ли способен найти призвание и интересные цели в жизни
19	Моя жизнь в моих руках, и я сам управляю ею							Моя жизнь не подвластна мне, и она управляется внешними событиями
20	Мои повседневные дела приносят мне удовольствие и удовлетворение							Мои повседневные дела приносят мне сплошные неприятности и переживания

## Приложение 13

### Методика «Личностный дифференциал»

Фамилия, имя, отчество (или символ) \_\_\_\_\_

Возраст \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Взвод \_\_\_\_\_

Пол \_\_\_\_\_

**Инструкция:** человеку предоставляются черты-антонимы, написанные в столбик (21 значение), выполняется работа исключительно на листках бумаги. По очереди от 0 до 3 в правую или левую сторону выделяется преобладающая черта личности.

0 – Трудно сказать, есть и то, и другое;

1 – Проявляется иногда и слабо;

2 – Выраженно достаточно заметно и часто проявляется;

3 – Проявляется очень сильно и очень часто.

1	Обаятельный	3	2	1	0	1	2	3	Непривлекательный
2	Слабый	3	2	1	0	1	2	3	Сильный
3	Разговорчивый	3	2	1	0	1	2	3	Молчаливый
4	Безответственный	3	2	1	0	1	2	3	Добросовестный
5	Упрямый	3	2	1	0	1	2	3	Уступчивый
6	Замкнутый	3	2	1	0	1	2	3	Открытый
7	Добрый	3	2	1	0	1	2	3	Эгоистичный
8	Зависимый	3	2	1	0	1	2	3	Независимый
9	Деятельный	3	2	1	0	1	2	3	Пассивный
10	Черствый	3	2	1	0	1	2	3	Отзывчивый
11	Решительный	3	2	1	0	1	2	3	Нерешительный
12	Вялый	3	2	1	0	1	2	3	Энергичный
13	Справедливый	3	2	1	0	1	2	3	Несправедливый
14	Расслабленный	3	2	1	0	1	2	3	Напряженный
15	Суевливый	3	2	1	0	1	2	3	Спокойный
16	Враждебный	3	2	1	0	1	2	3	Дружелюбный
17	Уверенный	3	2	1	0	1	2	3	Неуверенный
18	Нелюдимый	3	2	1	0	1	2	3	Общительный
19	Честный	3	2	1	0	1	2	3	Неискренний
20	Несамостоятельный	3	2	1	0	1	2	3	Самостоятельный
21	Раздражительный	3	2	1	0	1	2	3	Невозмутимый

## Приложение 14

### Методика «Уровень субъективного контроля» (УСК)

Дата тестирования \_\_\_\_\_

Фамилия, имя \_\_\_\_\_

Взвод \_\_\_\_\_

**Инструкция:** опросник содержит семь шкал в виде перечня из 44 утверждений. Прочитав утверждение, испытуемый выражает свое отношение к каждому пункту, используя семибалльную шкалу от  $-3$ , означающую «полностью не согласен», до  $+3$ , означающую «полностью согласен».

1. Продвижение по службе зависит больше от обстоятельств, чем от способностей и усилий человека.

2. Большинство разводов происходит из-за того, что люди не захотели приспособиться друг к другу.

3. Болезнь – дело случая: если суждено заболеть, то ничего не поделаешь.

4. Люди оказываются одинокими из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.

5. Осуществление моих желаний часто зависит от везения.

6. Бесполезно предпринимать усилия для того, чтобы завоевать симпатии других людей.

7. Внешние обстоятельства – родители и благосостояние – влияют на семейное счастье не менее, чем отношения супругов.

8. Я чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.

9. Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда полностью контролирует действия подчиненных, а не полагается на их самостоятельность.

10. Мои отметки в школе чаще зависели от случайных обстоятельств (например, от настроения учителя), чем от моих собственных усилий.

11. Когда я строю планы, то верю, что смогу осуществить их.
12. То, что многим кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий.
13. Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства.
14. Если люди не подходят друг другу, то как бы они ни старались наладить семейную жизнь, они не смогут.
15. То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими.
16. Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители.
17. Успех в моих действиях обусловлен моими собственными усилиями.
18. Я стараюсь не планировать далеко вперед, так как многое зависит от того, как сложатся обстоятельства.
19. Мои отметки в школе больше зависели от моих знаний и подготовленности.
20. В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.
21. Жизнь большинства людей зависит от стечения обстоятельств.
22. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять, что и как делать.
23. Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моих болезней.
24. Как правило, неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле.
25. В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают.
26. Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся обстоятельствах в семье.
27. Если я захочу, то смогу расположить к себе почти любого.

28. На подрастающее поколение влияет так много разных обстоятельств, что усилия родителей по их воспитанию часто оказываются бесполезными.
29. То, что со мной случается, – это дело моих собственных рук.
30. Трудно понять, почему руководители поступают так, а не иначе.
31. Человек, который не добился успеха в своей работе, скорее всего, не проявил достаточных усилий.
32. Чаще я могу добиться от членов моей семьи того, чего хочу.
33. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще виноваты другие, чем я сам.
34. Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно одевать.
35. В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой.
36. Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.
37. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи.
38. Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.
39. Я всегда предпочитаю принять решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других или судьбу.
40. К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания.
41. В семейной жизни бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.
42. Способные люди, не сумевшие себя, свои способности реализовать, должны винить в этом только самих себя.
43. Многие мои успехи возможны только благодаря помощи других людей.
44. Большинство неудач в моей жизни произошло от неумения или лени и мало зависело от везения или невезения.



## Приложение 16

**Тест-опросник самоотношения (В. В. Столин, С. Р. Пантелеев)**

**Дата тестирования** \_\_\_\_\_

**Фамилия, имя** \_\_\_\_\_

**Взвод** \_\_\_\_\_

### **Инструкция:**

Вам предлагается ответить на следующие 57 утверждений. Если Вы согласны с данным утверждением, ставьте знак «+», если не согласны, то знак «-».

1. Думаю, что большинство моих знакомых относится ко мне с симпатией.
2. Мои слова не так уж часто расходятся с делом.
3. Думаю, что многие видят во мне что-то сходное с собой.
4. Когда я пытаюсь себя оценить, я прежде всего вижу свои недостатки.
5. Думаю, что как личность я вполне могу быть притягательным для других.
6. Когда я вижу себя глазами любящего меня человека, меня неприятно поражает то, насколько мой образ далек от действительности.
7. Мое «Я» всегда мне интересно.
8. Я считаю, что иногда не грех пожалеть самого себя.
9. В моей жизни есть или, по крайней мере, были люди, с которыми я был чрезвычайно близок.
10. Собственное уважение мне еще надо заслужить.
11. Бывало и не раз, что я сам себя остро ненавижу.
12. Я вполне доверяю своим внезапно возникшим желаниям.
13. Я сам хотел во многом себя переделать.
14. Мое собственное «Я» не представляется мне чем-то достойным глубокого внимания.
15. Я искренне хочу, чтобы у меня было все хорошо в жизни.

16. Если я и отношусь к кому-нибудь с укоризной, то прежде всего к самому себе.

17. Случайному знакомому я, скорее всего, покажусь человеком приятным.

18. Чаще всего я одобряю свои планы и поступки.

19. Собственные слабости вызывают у меня что-то наподобие презрения.

20. Если бы я раздвоился, то мне было бы довольно интересно общаться со своим двойником.

21. Некоторые свои качества я ощущаю как посторонние, чужие мне.

22. Вряд ли кто-либо сможет почувствовать свое сходство со мной.

23. У меня достаточно способностей и энергии воплотить в жизнь задуманное.

24. Часто я не без издевки подшучиваю над собой.

25. Самое разумное, что может сделать человек в своей жизни, – это подчиниться собственной судьбе.

26. Посторонний человек на первый взгляд найдет во мне много отталкивающего.

27. К сожалению, если я и сказал что-то, это не значит, что именно так и буду поступать.

28. Свое отношение к самому себе можно назвать дружеским.

29. Быть снисходительным к собственным слабостям вполне естественно.

30. У меня не получается быть для любимого человека интересным длительное время.

31. В глубине души я бы хотел, чтобы со мной произошло что-то катастрофическое.

32. Вряд ли я вызываю симпатию у большинства моих знакомых.

33. Мне бывает очень приятно увидеть себя глазами любящего меня человека.

34. Когда у меня возникает какое-либо желание, я прежде всего спрашиваю себя, разумно ли это.

35. Иногда мне кажется, что если бы какой-то мудрый человек смог увидеть меня насквозь, он бы тут же понял, какое я ничтожество.
36. Временами я сам собой восхищаюсь.
37. Можно сказать, что я ценю себя достаточно высоко.
38. В глубине души я никак не могу поверить, что я действительно взрослый человек.
39. Без посторонней помощи я мало что могу сделать.
40. Иногда я сам себя плохо понимаю.
41. Мне очень мешает недостаток энергии, воли и целеустремленности.
42. Думаю, что другие в целом оценивают меня достаточно высоко.
43. В моей личности есть, наверное, что-то такое, что способно вызывать у других неприязнь.
44. Большинство моих знакомых не принимают меня уж так всерьез.
45. Сам у себя я довольно часто вызываю чувство раздражения.
46. Я вполне могу сказать, что унижаю себя сам.
47. Даже мои негативные черты не кажутся мне чужими.
48. В целом меня устраивает то, какой я есть.
49. Вряд ли меня можно любить по-настоящему.
50. Моим мечтам и планам не хватает реалистичности.
51. Если бы мое второе «Я» существовало, то для меня это был бы самый скучный партнер по общению.
52. Думаю, что мог бы найти общий язык с любым разумным и знающим человеком.
53. То, что во мне происходит, как правило, мне понятно.
54. Мои достоинства вполне перевешивают мои недостатки.
55. Вряд ли найдется много людей, которые обвинят меня в отсутствии совести.
56. Когда со мной случаются неприятности, как правило, я говорю: «И поделом тебе».
57. Я могу сказать, что в целом я контролирую свою судьбу.

## Приложение 17

### Методика «Ценностные ориентации» (М. Рокич)

Дата тестирования \_\_\_\_\_

Фамилия, имя \_\_\_\_\_

Взвод \_\_\_\_\_

#### Инструкция:

Вам будет предложен набор из 18 карточек с обозначением ценностей. Ваша задача – разложить их по порядку значимости для Вас как принципов, которыми Вы руководствуетесь в Вашей жизни. Внимательно изучите таблицу и, выбрав ту ценность, которая для Вас наиболее значима, поместите ее на первое место. Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее вслед за первой. Затем сделайте то же со всеми оставшимися ценностями. Наименее важная останется последней и займет 18 место. Работайте не спеша, вдумчиво. Конечный результат должен отражать Вашу истинную позицию.

#### Список А (терминальные ценности):

– активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни)	
– жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом)	
– здоровье (физическое и психическое)	
– интересная работа	
– красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве)	
– любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)	

– материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений)	
– наличие хороших и верных друзей	
– общественное призвание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе)	
– познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)	
– продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей)	
– развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)	
– развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей)	
– свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)	
– счастливая семейная жизнь	
– счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)	
– творчество (возможность творческой деятельности)	
– уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений)	

### Список Б (инструментальные ценности):

– аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах	
– воспитанность (хорошие манеры)	

– высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)	
– жизнерадостность (чувство юмора)	
– исполнительность (дисциплинированность)	
– независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)	
– непримиримость к недостаткам в себе и других	
– образованность (широта знаний, высокая общая культура)	
– ответственность (чувство долга, умение держать свое слово)	
– рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения)	
– самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)	
– смелость в отстаиваниях своего мнения, взглядов	
– твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)	
– терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения)	
– широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)	
– честность (правдивость, искренность)	
– эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)	
– чуткость (заботливость)	

## Приложение 18

### Бланк экспертной оценки профессиональных знаний, умений и навыков сотрудника

Подразделение \_\_\_\_\_

Наименование должности \_\_\_\_\_

Фамилия, имя, отчество оцениваемого сотрудника \_\_\_\_\_

Показатели	Критерии	Шкала оценок
1	2	3
Профессиональные знания	Обладает глубокими, прочными и всесторонними знаниями, имеет целостное представление об их системе; гибкость мышления позволяет решать сложные задачи теоретического характера в профессиональной области	5
	Обладает твердыми и системными знаниями; способен к решению теоретических задач профессионального характера	4
	Обладает профессиональными знаниями для удовлетворительного решения задач профессионального характера	3
	Знания поверхностные, несистемные; профессиональные задачи самостоятельно решать затрудняется	2
Профессиональные умения и навыки	Высокоразвиты и обеспечивают выполнение практических задач профессионального характера на высоком уровне	5
	Развиты и обеспечивают требуемый уровень компетентности в решении задач профессионального характера	4
	Развиты удовлетворительно, обеспечивают выполнение профессиональных задач на достаточном уровне при посторонней помощи	3
	Развиты слабо, при реализации навыков и умений в практической деятельности требуется постоянный контроль	2

Знание документов, регламентирующих деятельность	Всесторонне и глубоко знает содержание руководящих документов, обдуманно руководствуется ими в практической деятельности. Способен самостоятельно разрабатывать нормативные документы	5
	Хорошо знает содержание документов, стремится постоянно руководствоваться ими в практической деятельности	4
	С содержанием документов знаком, однако, способности к систематической работе с ними развиты удовлетворительно. Допускает случаи нарушения требований руководящих документов	3
	Знание документов поверхностное. В практической работе их требования учитывает не всегда. Допускает случаи грубого нарушения требований руководящих документов	2
Способности к накоплению и обновлению профессионального опыта	Активно, целенаправленно, систематически и результативно работает над повышением профессиональных знаний, умений и навыков. Способен реализовать и поддержать новое в профессиональной области	5
	Работает над повышением и обновлением профессионального опыта усердно, результативно. Не лишен новаторского подхода к профессиональной деятельности	4
	Профессиональный опыт накапливает и обновляет по мере необходимости. Результаты профессиональной деятельности не выделяются из-за консервативного подхода к новому	3
	Профессиональный опыт накапливает медленно, результаты профессиональной деятельности слабы, профессиональное новаторство воспринимает с трудом	2

Степень реализации опыта на занимаемой должности	Должностные обязанности выполняет высококачественно, постоянно превосходит должностные требования	5
	Опыт соответствует требованиям должности; с должностными обязанностями справляется	4
	Требования должности в основном соответствуют, однако, должностные обязанности не всегда выполняет с требуемым качеством. Возможности накопления профессионального опыта на должности не исчерпаны	3
	Профессиональный опыт недостаточен; требуемого качества выполнения должностных обязанностей не достиг	2
Способность к творческому применению профессионального опыта	Способен адекватно оценивать сложные задачи в профессиональной области и находить конструктивные и нетрадиционные способы их решения. Способен к обоснованному риску	5
	Способен критически оценивать накопленный опыт и использовать его для квалифицированного решения задач в профессиональной области	4
	Нестандартные (неординарные) задачи в профессиональной области решать самостоятельно затрудняется. Предпочитает действовать по шаблону	3
	Профессиональные задачи решает только лишь традиционными способами. Новое в профессиональной области не воспринимает или отвергает	2

**ФИО эксперта** \_\_\_\_\_

Дата проведения экспертизы \_\_\_\_\_

Оценка результата экспертного опроса:

Количество баллов (среднее)	Категория оценки
30–25	Высокоэффективный
24–18	Среднеэффективный
17–12	Малоэффективный

Итоговая оценка \_\_\_\_\_

Учебно-методическое пособие

Михайлова Светлана Юрьевна

**ПРОГРАММЫ  
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ  
ТРЕНИНГОВ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ  
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**



Редактор *Чеботарева С. О.*

Корректор *Титова В. П.*

Компьютерная верстка *Киселева М. Е.*

Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя

117997, г. Москва, ул. Академика Волгина, д. 12

---

Подписано в печать

Заказ № 1793

Формат 60×84 1/16

Цена договорная

Тираж 49 экз.

Объем 6,50 уч.-изд. л.

10,23 усл. печ. л.

---