

**МВД России
Санкт-Петербургский университет**

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ

Учебное пособие

**Санкт-Петербург
2025**

УДК 159.9
ББК 88.5
С69

С69 Социально-психологический тренинг : учебное пособие. —
Санкт-Петербург : СПбУ МВД России, 2025. — 144 с.

Авторский коллектив:

Зуева Е. Г. (введ., гл. 1, 6, закл.), Ситников В. Л. (гл. 2),
Белянкина В. А. (гл. 4, 5), Жидкова О. А (гл. 3, 7).

Учебное пособие подготовлено в соответствии с программой учебной дисциплины «Социально-психологический тренинг».

В учебном пособии рассматриваются содержание социально-психологического тренинга как метода практической психологии, виды и методики тренинга, а также организация и специфика проведения тренинга с сотрудниками органов внутренних дел.

Предназначено для курсантов и слушателей образовательных организаций высшего образования системы МВД России, обучающихся по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности.

УДК 159.9
ББК 88.5

Рецензенты:

Павлова С. А., кандидат психологических наук, доцент
(Краснодарский университет МВД России);

Лаврентьева И. В., кандидат психологических наук, доцент
(Рязанский филиал Московского университета МВД России
имени В. Я. Кикотя)

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	5
Глава 1. Социально-психологический тренинг как метод практической психологии	7
§ 1. Сущность и основные характеристики социально-психологического тренинга	7
§ 2. Методика проведения социально-психологического тренинга	14
§ 3. Организационные факторы социально-психологического тренинга	18
Глава 2. Методика организации социально-психологического тренинга	24
§ 1. Конструирование и подготовка тренинга	24
§ 2. Требования к руководителю социально-психологического тренинга	33
§ 3. Разработка программы социально-психологического тренинга	36
§ 4. Оценка эффективности тренинга	53
Глава 3. Виды и структура тренингов. Классификация тренинговых групп	56
§ 1. История развития групповых психологических тренингов	56
§ 2. Систематизация разнообразных форм тренинговой работы в рамках психологической практики	63
§ 3. Классификация тренинговых групп в психологии: анализ структурных и функциональных особенностей	72
Глава 4. Социально-психологический тренинг с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, имеющими низкие адаптационные способности к условиям оперативно-служебной (учебной) деятельности, признаки нервно-психической неустойчивости	83
§ 1. Особенности психологической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании	83

§ 2. Программа социально-психологического тренинга с сотрудниками, имеющими признаки нервно-психической неустойчивости, а также низкие адаптационные способности к условиям оперативно-служебной (учебной) деятельности	88
Глава 5. Социально-психологический тренинг с сотрудниками, склонными к аддиктивному поведению, допускающими грубые нарушения служебной дисциплины.....	95
§ 1. Теоретический анализ основных форм девиантного поведения	95
§ 2. Аддиктивное поведение сотрудников органов внутренних дел: причины, последствия и профилактика	99
§ 3. Современные психотехнологии в работе с сотрудниками органов внутренних дел, допускающими аддиктивное поведение и грубые нарушения служебной дисциплины.....	103
Глава 6. Социально-психологический тренинг с сотрудниками, находящимися в стрессовых состояниях или пережившими психотравмирующие события.....	114
§ 1. Понятие стресса и психотравмирующих событий.....	114
§ 2. Посттравматическое стрессовое расстройство: механизмы формирования, симптомы и пути коррекции	118
§ 3. Социально-психологический тренинг как средство профилактики и коррекции стрессовых и посттравматических расстройств.....	123
Глава 7. Организация и проведение социально-психологического тренинга профессионального общения ...	129
§ 1. Организация социально-психологического тренинга профессионального общения	129
§ 2. Проведение социально-психологического тренинга профессионального общения	131
Заключение.....	140
Список рекомендуемой литературы	141

ВВЕДЕНИЕ

Социально-психологический тренинг — одно из важных направлений работы практического психолога, осуществляющего профессиональную деятельность в различных сферах — образования, здравоохранения, производственной сфере и сфере правоприменения.

Деятельность сотрудников органов внутренних дел характеризуется сложностью, многогранностью, стрессогенностью и наличием экстремальных ситуаций. Эффективность деятельности сотрудника возможна при наличии сформированных профессионально значимых качеств, коммуникативной компетентности (это достигается путем их развития средствами социально-психологического тренинга как активного метода групповой работы). Разнообразие целей применения социально-психологического тренинга обуславливает его активную реализацию психологом, в том числе в деятельности органов внутренних дел.

Актуальность использования социально-психологического тренинга в работе психолога органов внутренних дел обуславливаются его высокой эффективностью. В процессе выполнения групповых заданий участники не только приобретают знания и практический опыт, но и решают значимые психологические проблемы. Специфика профессионального общения сотрудника органов внутренних дел требует высокоразвитых коммуникативных качеств, навыков и умений, которые формируются как в процессе обучения, так и в процессе самообразования и практики. Особую роль в развитии этих качеств играют самоанализ, упражнения и психологические тренинги.

Настоящее учебное пособие нацелено на рассмотрение социально-психологического тренинга как метода практической психологии и его практической реализации в системе органов внутренних дел и имеет ярко выраженную практическую направленность, что позво-

лит будущим психологам органов внутренних дел овладеть необходимыми психологическими знаниями, техниками и приёмами, позволяющими реализовывать профессиональную деятельность в сфере проведения социально-психологического тренинга.

Глава 1. Социально-психологический тренинг как метод практической психологии

§ 1. Сущность и основные характеристики социально-психологического тренинга

Практическая психология представляет собой область научных знаний, ориентированную на непосредственную работу с людьми; ее целью является изучение поведения и психологии человека. Одним из современных методов практической психологии является социально-психологический тренинг (далее — СПТ) как метод групповой работы. Практическая психология реализуется в индивидуальных и групповых формах работы. Рассматривая групповые формы психологической работы, как правило, речь всегда ведут о тренинге.

Определение понятия «тренинг» является многозначным и имеет ряд значений — обучение, воспитание, тренировка. Понятие «тренинг» раскрывались в трудах таких отечественных ученых, как Е.Н. Емельянов, Л.А. Петровская и др.

Научная трактовка понятия «тренинг» определяет его как группу активных методов, применяющихся в процессе преобразующего воздействия на личность и направленных на развитие знаний, умений, навыков и опыта в процессе межличностного общения. Из указанного определения можно сделать вывод, что тренинг является активным методом, цель которого — преобразующее воздействие на личность.

Рассматривая историю развития СПТ, можно отметить, что его возникновения относится к периоду деятельности социального психолога К. Левина (США). С именем этого ученого связано возникновение первых тренинговых групп (Т-группы), которые направлены на повышение коммуникативной компетентности. Было обнаружено, что участники групп получали большую пользу от анализа собственных переживаний, работая в группе. Так эффективная работа учеников

К. Левина привела к основанию в США национальной лаборатории тренинга. В лаборатории проводились тренинги базовых умений управленческого персонала менеджеров, политических лидеров (эффективное межличностное общение, умение руководить, разрешать конфликты и укреплять групповую сплочённость). В дальнейшем в этой лаборатории появились тренинговые группы сенситивности, ориентированные на выяснение жизненных ценностей человека, усиление его самоидентичности.

В 60-х гг. XX в. в рамках гуманистической психологии К. Роджерса возникает направление тренинга социальных и жизненных умений (применяется для профессиональной подготовки педагогов, менеджеров с целью психологической поддержки и развития).

Тренинги жизненных умений имеют три основных модели.

Первая модель выстраивается на основе нескольких категорий жизненных умений, таких как решение проблем общения, настойчивость, уверенность в себе, критичность мышления, умение самоуправления и развитие Я-концепции.

Вторая модель представлена жизненными умениями, являющимися целью тренинга (межличностное общение, поддержание здоровья, развитие идентичности, преодоление трудностей принятия решений).

Третья модель направлена на изучение эмоционального самоконтроля, межличностных отношений, самопонимания, финансовой самозащиты, поддержки и концептуализации опыта.

М. Форвергом в 70-е гг. XX в. был разработан метод, названный социально-психологическим тренингом. Целью тренинга являлось формирование эффективных коммуникативных навыков. Практическим приложением тренинга являлась социально-психологическая подготовка руководителей промышленного производства.

Социально-психологический тренинг пересекается с направлениями работы психолога, применяющимися в рамках его проведения (обучение, психотерапия, психокоррекция). И.В. Вачков указывает,

что данные направления могут сочетать в себе элементы тренинга, однако не соотносятся между собой¹.

Психологическая коррекция представляет собой направление деятельности психолога, нацеленное на оказание психологического воздействия на те или иные структуры для обеспечения развития личности.

Психотерапия — сфера практической деятельности специалистов (в области медицины, психологии и др.), опирающаяся на разнообразные теоретико-методические подходы.

Следует отметить, что тренинг ориентирован не на лечение, а на оказание психологической помощи его участником. В случае необходимости в группе людей с пограничными состояниями в качестве второго тренера привлекается медицинский психолог.

Тренинговая группа — специально созданная малая группа, участники которой при содействии ведущего-психолога включаются в своеобразный опыт интенсивного общения, ориентированный на оказание помощи каждому в решении разнообразных психологических проблем и в самосовершенствовании. Существует несколько видов групп.

Всем видам психологических групповых работ, объединённых под понятием «социально-психологический тренинг» предшествуют Т-группы. Цели такой тренинговой работы в основном содержат следующие аспекты:

— повышение уровня понимания самого себя за счёт снижения защитных реакций и снятия психологических барьеров; основной целью является возникновение искренности и открытости перед самим собой на уровне личности;

— понимание условий, затрудняющих или облегчающих функционирование группы;

¹ Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга : учебное пособие. — М. : Ось-89, 1999. — 176 с.

— изучение межличностных отношений в рабочей группе для успешного взаимодействия;

— качественное применение индивидуальной и групповой диагностики для выявления и своевременного разрешения конфликтных ситуаций, повышение уровня сплочённости группы.

Участники Т-группы имеют возможность сформировать и развить ценные умения и навыки, например, коммуникативные; получить опыт анализа межличностных отношений и динамики группы, более четкое осознание собственных потребностей и желаний, эмпатию к окружающим людям, расширить диапазон поведенческих механизмов, тем самым повысив уровень сплочённости в группе. Также у участников тренинговой группы вырабатываются адекватность самооценки, способность лучше ориентироваться в решении жизненных проблем.

Б-группы — бихевиорально ориентированные группы. Задача таких тренингов — обучение участников умению преодолевать возникающие препятствия, трудности и проблемы, а также адаптироваться к изменяющимся жизненным обстоятельствам. Данный вид тренинга основан на бихевиористическом направлении Д. Уотсона. Общий смысл данного подхода в следующем: если собственный опыт был получен человеком посредством самоучения, то для коррекции неадекватности поведения следует отучить его от неэффективных реакций и выработать наиболее адаптивные реакции.

Б-группы схожи с Т-группами тем, что на занятиях вырабатываются определённые навыки социального взаимодействия, которые имеют проявления на уровнях поведения (только в присутствии и при помощи группы возможно изменение реакций поведения). Поведенческие тренинги не ставят перед собой задач личностного развития или реализации потенциала человека, они направлены на рост и развитие

необходимых личностных навыков, в том числе коммуникативных, умения принятия решений, целеполагания, планирования и др.¹

Пси-группы — группы, в основе которых лежит психодраматический подход. Такие тренинги направлены на поиск решений личностных проблем. Основателем метода психодрамы является Я. Морено.

В-группы («группы встреч») основаны на гуманистическом подходе. Фокус тренинга находится на свободном самоопределении группы. Гуманистическая психология основана на психологии уникальности личности, её переживаниях в человеческом мире, осознании своего места в нём. Каждый человек имеет возможность постоянно развиваться и самореализовываться, и его задача — максимально использовать эту возможность.

ТА-группы — группы, основанные на трансактном анализе.

Г-группы — группы, основанные на гештальт-подходе. Фокус тренинга — на самоактуализации и саморегуляции.

Таким образом, СПТ — это активная форма воздействия на участников учебных групп и их взаимоотношения, ориентированная на обмен собственным опытом, действиями, эмоциями и чувствами. Социально-психологический тренинг — область практической психологии, которая ориентирована на использование активных методов групповой работы с целью развития коммуникативной компетентности и личностного развития. Он содержит в себе характеристики многих поведенческих, когнитивных и гуманистических теорий обучения и преподавания. Проведение СПТ осуществляется посредством доминирования интерактивных и партисипативных (обмен информацией, мнениями) форм обучения, которые основаны на активности, диалоге и обмене впечатлениями между участниками в группе. Социально-психологический тренинг дополняет традиционную университетскую под-

¹ Электронная библиотека «Пси-фактор». URL: <https://psyfactor.org/traning5.html> (дата обращения: 19.02.2025).

готовку, проводимую в форме лекций и семинаров. Учебная группа работает целенаправленно с личным опытом участников, их эмоциональными переживаниями, самоконтролем, обратной связью и усвоением желаемого социального поведения. В процессе такого обучения используются потенциал взаимоотношений между членами группы, взаимное обучение, совместное участие в различных действиях.

Интересен практический опыт применения тренинга в рамках четырехуровневой модели оценки эффективности обучения, созданной в 1959 г. Д. Киркпатриком (см. рис. 1). Данная система получила широкое распространение.

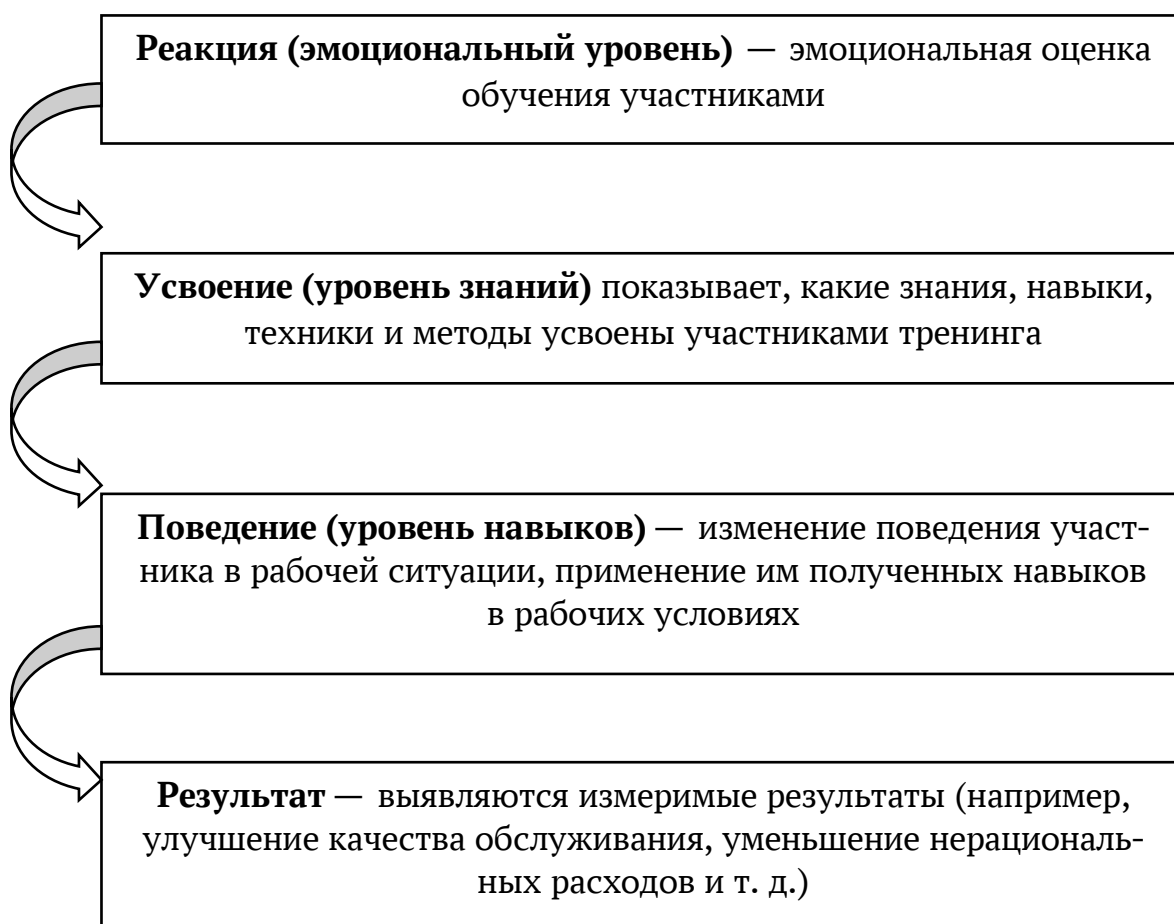


Рис. 1. Четырехуровневая модель оценки эффективности обучения Д. Киркпатрика

Указанная модель обучения является эффективной и активно применяемой в управлении персоналом, позволяет проанализировать влияние тренинга на сотрудника.

Таким образом, возникший 50 лет назад и получивший большое распространение во всем мире и нашей стране СПТ продолжает активно развиваться и наращивать свой потенциал как обучающий, психокоррекционный и психотерапевтический метод.

§ 2. Методика проведения социально-психологического тренинга

Социально-психологический тренинг проводится в соответствии с целью и конкретными задачами. Цель СПТ состоит в развитии компетентности в сфере межличностного общения. Социально-психологический тренинг позволяет достичь положительных личностных изменений, которые дадут возможность индивиду реализоваться в будущем. Основными задачами СПТ являются:

1. Овладение социально-психологическими знаниями.
2. Развитие специальных умений.
3. Развитие способностей самодиагностики участников тренинга.
4. Формирование коммуникативной компетентности.
5. Личностное развитие.

Эффективность СПТ достигается при условии развития установки на социально-психологическую активность, гуманистической установки на партнеров по общению, позитивного восприятия себя и участников тренинга.

Метод СПТ предназначен для разных половозрастных, профессиональных и социальных групп, при этом приветствуется принцип однородности групп, участников, имеющих схожие интересы.

Как отмечалось ранее, групповая форма работы имеет ряд преимуществ (см. рис. 2), которые подробно представил К. Рудестам в своей книге¹.

¹ Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика / пер. с англ.; общ. ред. и вступ. ст. Л.А. Петровской. — М. : Прогресс, 1990. — 368 с.

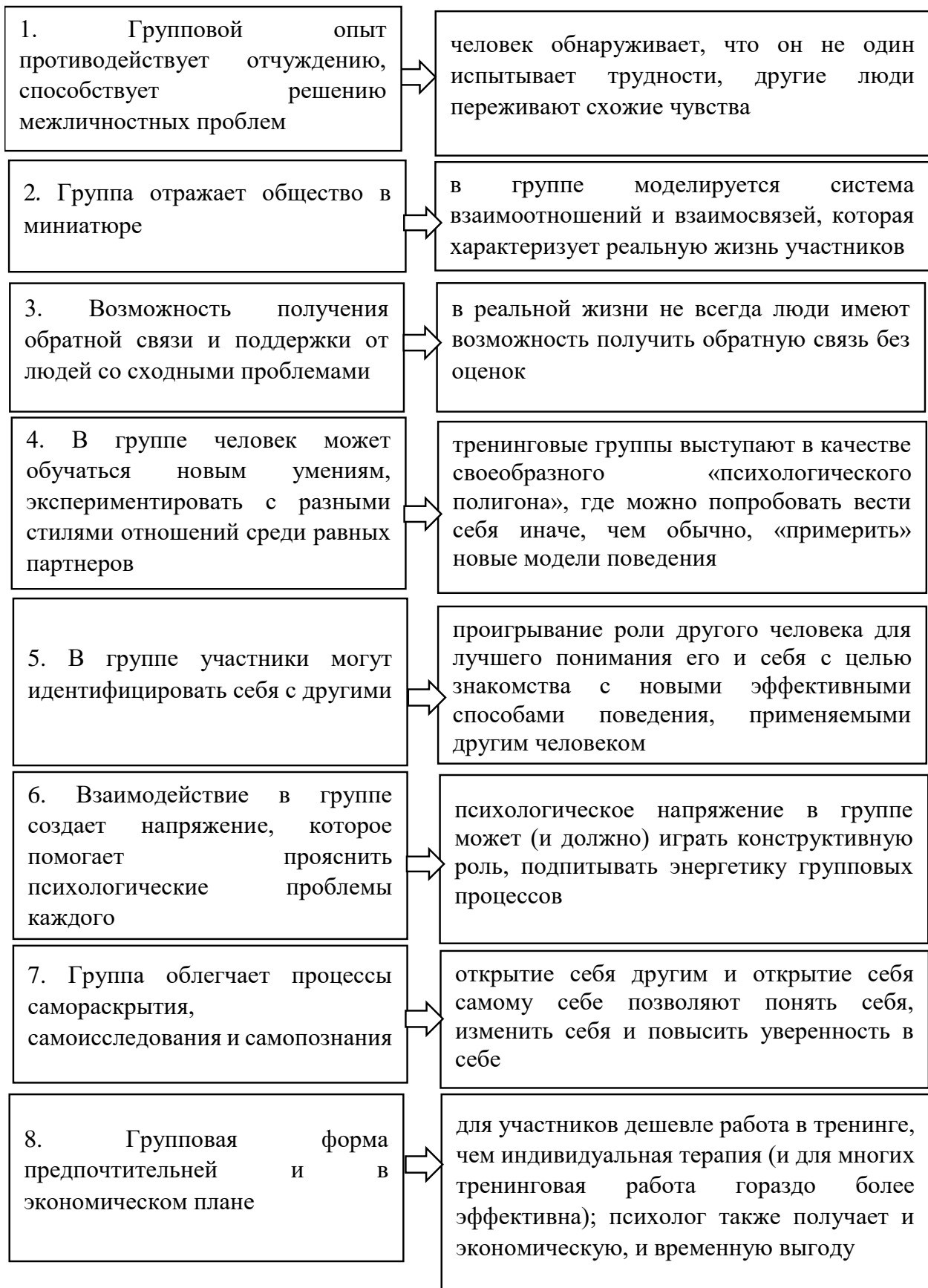


Рис. 2. Преимущества групповой формы психологической работы

Одним из показателей успешной работы в процессе проведения СПТ является групповая сплоченность.

Групповая сплоченность представляет собой единство, устойчивость межличностных взаимодействий и взаимоотношений в группе; характеризуется взаимной эмоциональной притягательностью членов группы и удовлетворенностью группой. Зачастую тренинговая группа изначально формируется из незнакомых людей, поэтому необходимо выделить определенную часть времени для достижения уровня сплоченности, необходимого для эффективного решения групповых задач.

Выделяются факторы, способствующие групповой сплоченности (см. рис. 3).



Рис. 3. Факторы групповой сплоченности

Снижению групповой сплоченности в тренинговой группе могут способствовать следующие *причины*:

1. Возникновение подгрупп (особенно характерно для групп, превышающих 15 человек). При выполнении конкретных тренинговых заданий, упражнений может присутствовать конкуренция между группами, которая, с одной стороны, ускоряет групповую динамику, с другой — может отрицательно сказываться на сплоченности.

2. Знакомство участников группы до участия в тренинге. Данное обстоятельство может приводить к обособленности от других участников тренинга.

3. Неопытность ведущего, неумение сплотить тренинговую группу может приводить к напряжению, конфликтам и разобщению участников группы.

4. Отсутствие единой цели, объединяющей участников тренинга, и недостатки в организации тренинга, слабая групповая динамика.

Сплочённость — это эффективность групповой деятельности, одно из наиболее важных качеств. Отличает сплочённый коллектив, прежде всего, общность желаний и чувств его членов, индивидуальная и групповая ответственность, стремление достигать общей цели, слаженность в работе в сложной ситуации, существование общегрупповых ценностей, норм поведения, взаимопомощь, взаимоподдержка. Сплочённость представляет собой состояние группы, которое характеризуется ценностно-ориентационным единством её членов, удовлетворённостью межличностными взаимоотношениями, согласованностью и эффективностью деятельности и поведения членов группы в решении стоящих перед ними задач¹.

Сплоченность определяет успех тренинговой работы уже хотя бы потому, что делает группу более устойчивой к ситуациям, сопровождающимся негативными эмоциональными переживаниями, помогает преодолевать кризисы в развитии. В отдельных случаях специально

¹ Данакин Н.С. Групповое влияние на организационное поведение / Н.С. Данакин, К.Н. Евминов, И.В. Конев. — Белгород : Изд-во БГТУ имени В.Г. Шухова, 2014. — 256 с.

создаются тренинги групповой сплоченности (об этом не всегда целесообразно информировать участников). Тренинги сплоченности, создания команды проводятся в организациях и учреждениях, чья эффективная деятельность напрямую связана с взаимодействием в коллективе.

§ 3. Организационные факторы социально-психологического тренинга

Подготовка тренинга в организационном плане предполагает решение организационно-технических и организационно-психологических вопросов.

Организационно-технические аспекты включают подготовку и оборудование помещения для проведения тренинга. Требования к помещению заключаются в его изоляции от помех, которые могут отвлекать участников тренинга. В помещении должны быть светлые тона стен, удобные кресла для участников, спокойная атмосфера. Помещение должно быть оборудовано видеокамерой (при необходимости видеозаписи тренинга).

Организационно-психологические аспекты включают в себя принципы комплектования тренинговых групп:

1. Принцип отбора участников тренинга.
2. Принцип двойного зеркала (в состав группы отбираются участники как похожие, так и отличающиеся друг от друга по своим психологическим характеристикам).
3. Принцип однородности групп, уравнивания участников по возрастному, профессиональному признакам и социальному статусу.
4. Принцип гетерогенного состава группы (в группе тренинга должны быть представители мужского и женского пола, их количество должно быть примерно одинаковым).

5. Принцип оптимальной численности участников тренинга (10-15 человек).

Большинство авторов и ведущих тренингов подчеркивают желательность гетерогенности группы по половому признаку, причем если в группе два тренера, то лучше, чтобы они были разного пола. В работе групп, где присутствуют и мужчины, и женщины, меньше проблем с разыгрыванием ролевых ситуаций (очень многие ситуации и игры требуют участия представителей обоих полов), меньше организационных проблем, эти группы характеризуются возможностью демонстрации более широкого репертуара поведенческих реакций. Если рассматривать возраст участников группы, то принципиальных ограничений нет, хотя иногда встречается рекомендация отслеживать, чтобы возрастной диапазон участников был не более 20 лет.

При этом ряд авторов (С.И. Макшанов, В.Г. Пузиков) отмечает, что присутствие в группе людей разного возраста дает возможность более активной работы группы. Если идет речь о тренингах, проходящих в профессиональных группах, С.И. Макшанов отмечает, что изменения, которые происходят в ходе работы у участников старше 45 лет, оказываются более устойчивыми, нежели у молодых специалистов¹.

Следующим критерием комплектования групп выступает образование и интеллектуальный уровень участников тренинга. Обычно эффективнее работают наиболее однородные по этим показателям группы. В случае значительных различий участники, имеющие более низкий образовательный уровень, могут обособляться, у них могут активизироваться психологические защиты, приводящие даже к уходу из группы, что всегда отрицательно сказывается на эффективности работы. Статусные характеристики часто во многом влияют на происходящие в группе процессы. Обычно эти проблемы отсутствуют лишь

¹ Макшанов С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика. — СПб. : Образование, 1997. С. 140.

в ходе проведения тренинга в учебных группах, где все имеют равное положение.

На профессиональной стадии реализации тренинга С.И. Макшанов выделяет три основных типа групп по критерию формального статуса участников¹:

1. Группа формируется из представителей организаций одного типа либо профессионалов, работающих в разных организациях, но обладающих идентичной специальностью. Участники незнакомы друг с другом и не имеют отношений административной или функциональной зависимости.

2. Группа состоит из представителей одной организации, участники обладают примерно равным должностным статусом и связаны между собой систематическими служебными и личными контактами (например, группа начальников отделов организации).

3. В группе участвуют представители одной организации, занимающие различное положение в должностной иерархии.

Принципы участников тренинговой группы:

1. Принцип «здесь и сейчас». Ориентация на чувства, мысли, имеющие место в группе в данный момент, а не проекции в прошлое и будущее.

2. Принцип персонификации высказываний (подразумевает право высказываться только от своего имени).

3. Принцип конфиденциальности. Заключается в том, что обсуждение различных ситуаций и проблем происходит только в пределах группы. Это необходимо, чтобы участники могли свободно высказываться, не боясь огласки информации за пределами группы, что способствует созданию доверительной атмосферы.

4. Правило планирования распорядка групповых занятий. Для достижения целей тренинга все занятия должны проходить в соответствии с распорядком, плановыми перерывами.

¹ Макшанов С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика. С. 141.

5. Принцип активности участников. Активность является одним из ключевых принципов тренинга, когда речь идет о включении каждого участника в процесс взаимодействия. Возникают сложности, когда более активные участники с развитыми коммуникативными навыками оказываются в полной мере включены в процесс, а менее активные не решаются вступить в диалог. Задача тренера заключается в поощрении конструктивной полемики между участниками группы.

6. Принцип доверительного и открытого общения предполагает создание доверительной атмосферы между участниками, направленной на обеспечение групповой динамики (также включает психологически равные позиции для всех участников тренинга; самым простым шагом является предложение руководителя обращаться друг к другу на «ты»).

7. Принцип субъект-субъектного общения, которое реализуется в тренинговой группе и характеризуется равенством психологических позиций участников.

8. Правило «без оценки».

9. Принцип исследовательской позиции участников предполагает создание в ходе тренинга таких ситуаций, в которых участникам приходится самим решать проблемы.

10. Принцип «стоп». В любой момент каждый участник тренинга может остановить обсуждение.

11. Принцип оптимизации познавательных процессов в условиях общения.

12. Принцип объективации поведения предполагает переход участников с импульсивного уровня на осознанное поведение.

13. Принцип акцентирования на языке чувств. Согласно данному принципу участники группы должны делать акцент на эмоциональных состояниях и проявлениях (своих собственных и партнеров по группе) и во время обратной связи, если возможно, использовать язык, кото-

рый фиксирует такое состояние. Пример данной формы языка — констатация типа: «Твоя манера говорить на повышенных тонах вызывает у меня раздражение».

Одним из условий успешной работы тренинговой группы является рефлексия ведущим той задачи, которая решается в ходе занятий. Воздействие может осуществляться на уровне установок, либо умений и навыков, либо перцептивных способностей и т. д. Смешивать разные задачи в ходе работы одной тренинговой группы нецелесообразно, так как это может, с одной стороны, снизить эффективность воздействия, а с другой — вызвать появление этической проблемы, поскольку изменять задачу в процессе тренинга можно только с согласия группы.

Социально-психологический тренинг сегодня все больше проникает в различные области социальной практики, а проблема психологического воздействия является одной из основных в психологии. Под психологическим воздействием А.Г. Ковалев понимает воздействие одного индивида на психику другого индивида (группы), которое в своей произвольной форме исходит из определенного мотива и преследует цель изменения и укрепления взглядов, мнений, отношений, установок и других психологических явлений¹.

Тренинг — это не только воздействие, но и взаимодействие с целью создания эффективных способов их разрешения. Тренинг является совместным процессом творчества, результат которого — развитие самого тренера (ведущего); участники тренинга не только усваивают новые знания и «техники», но и создают их вместе с тренером. Тренинг, будучи, по сути, только моделью, имитацией жизни, воспринимается субъективно его участниками как истинная жизнь. Такая повышенная включенность в происходящее обуславливается колоссальной насыщенностью и высокой достоверностью новой информации о самом

¹ Ковалев Г. А. Психологическое воздействие : теория, методология, практика : дис. ... д-ра психол. наук. — М., 1991. — 472 с.

себе и своей компетентности в области общения, которую получает человек во время тренинга.

Таким образом, социально-психологический тренинг представляет собой активный метод групповой психологической работы, позволяющий эффективно решать психологические трудности.

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под социально-психологическим тренингом?
2. Каково место тренинга в системе научных знаний?
3. В каких задачах конкретизируется основная цель социально-психологического тренинга?
4. Назовите особенности ведения Т-группы К. Левина.
5. Опишите правила и принципы проведения социально-психологического тренинга.
6. Назовите особенности групп встреч К. Роджерса.
7. От чего зависит эффективность занятий в группах социально-психологического тренинга?
8. Какие принципы работы групп заложены в основу социально-психологического тренинга?

Глава 2. Методика организации социально-психологического тренинга

§ 1. Конструирование и подготовка тренинга

Социально-психологический тренинг заключается в создании условий для личностного роста, улучшения межличностных отношений и развития социальных навыков. Ключевые этапы организации СПТ:

1. Определение цели и задач тренинга.
2. Формирование группы участников.
3. Потребности и особенности участников СПТ.
4. Требования к руководителю СПТ.
5. Разработка программы тренинга.
6. Подготовка материалов и ресурсов.
7. Проведение тренинга.
8. Оценка эффективности тренинга.
9. Посттренинговая поддержка.

Правильная организация СПТ поможет участникам не только приобрести новые знания и навыки, но и значительно улучшить качество собственной социально ориентированной деятельности.

Определение цели и задач тренинга. Социально-психологический тренинг стремится достичь ряда ключевых целей, направленных на личностное и профессиональное развитие участников. На этом этапе необходимо определить основные цели тренинга (например, улучшение коммуникативных навыков, развитие лидерских качеств) и разработать конкретные задачи, которые помогут достичь поставленных целей (например, диагностика особенностей коммуникативных умений и навыков участников).

Основные цели, которые могут быть поставлены перед тренингом:

1. Развитие навыков социальной перцепции:
 - развитие социально-перцептивной наблюдательности;

- повышение способности адекватного восприятия эмоциональных реакций;

- развитие умений и навыков соотнесения невербальных реакций партнера по общению с его реальным отношением к ситуации и окружающим людям.

2. Развитие коммуникативных навыков:

- улучшение способности ясно и эффективно общаться;
- повышение уровня активного слушания и обратной связи;
- развитие навыков публичных выступлений и аргументации.

3. Укрепление межличностных отношений:

- создание положительной и доверительной атмосферы в коллективе;

- улучшение навыков разрешения конфликтов;
- повышение уровня эмпатии и понимания других людей.

4. Личностный рост и самосознание:

- осознание собственных сильных и слабых сторон;
- развитие уверенности в себе и самопринятия;
- определение и достижение личных целей;

5. Развитие способности к сотрудничеству и командной работе:

- улучшение навыков кооперации и совместного выполнения задач;

- повышение ответственности за коллективный результат;
- формирование сплоченности и единства команды.

6. Развитие лидерских качеств:

- повышение навыков принятия решений и организации работы других;

- развитие способности вдохновлять и мотивировать других;
- формирование стратегического мышления и видения.

7. Управление эмоциями и стрессоустойчивость:

- освоение техник управления эмоциями;

- повышение способности справляться со стрессовыми ситуациями;
 - развитие навыков релаксации и саморегуляции.
8. Улучшение навыков самопрезентации:
- развитие способности представлять себя и свои идеи;
 - совершенствование навыков создания положительного образа;
 - повышение уровня уверенности при взаимодействии с незнакомыми людьми.

Определение и достижение этих целей поможет участникам тренинга не только улучшить свои социальные и профессиональные навыки, но и может способствовать личностному росту и гармоничному развитию. Для достижения указанных целей необходимо определить конкретные задачи СПТ. Ниже предложен перечень типичных задач СПТ. С опорой на этот перечень можно, в зависимости от требуемых целей, формулировать и конкретизировать как задачи тренинга в целом, так и его конкретных этапов.

Перечень типичных задач СПТ:

1. Диагностика и самоанализ:
 - проведение тестирований и опросов для выявления текущего уровня навыков и психологического состояния участников;
 - помощь участникам в понимании и анализе своего поведения, установок и реакций.
2. Обучение и развитие навыков:
 - проведение упражнений и ролевых игр для отработки коммуникативных и социальных навыков;
 - обучение методам активного слушания, конструктивной критики и аргументации.
3. Формирование групповой динамики:
 - расширение осознанности представлений участников о роли и функциях в группе;

– проведение мероприятий для улучшения сплоченности команды и развития сотрудничества.

4. Развитие эмоционального интеллекта:

– упражнения для повышения уровня эмпатии и понимания эмоций других людей;

– обучение управления собственными эмоциями и стрессоустойчивости.

5. Развитие навыков в сфере конфликтологии:

– ознакомление с техниками разрешения конфликтов и ведения переговоров;

– практика сценариев конфликтных ситуаций и способов их разрешения.

6. Обратная связь и рефлексия:

– организация сессий обратной связи, где участники могут делиться своими наблюдениями и ощущениями;

– помощь в осознании результатов и достижений, а также областей для дальнейшего улучшения.

7. Обучение самопрезентации:

– упражнения по разработке и представлению себя перед аудиторией;

– анализ успешных приемов самопрезентации и устранение неэффективных элементов.

8. Развитие лидерских качеств:

– обучение методам принятия решений, планирования и управления временем.

– формирование навыков мотивации и вдохновения команды.

9. Индивидуальные и групповые задания:

– постановка индивидуальных и коллективных задач, которые необходимо решить в процессе тренинга;

– проведение практических занятий для закрепления теоретических знаний.

10. Посттренинговая поддержка и развитие:

- создание плана индивидуального развития для каждого участника;
- организация встреч и мероприятий для поддержания достигнутых результатов и дальнейшего роста.

Эти задачи направлены на создание условий, при которых участники смогут эффективно развивать свои социальные и психологические навыки, улучшать межличностное взаимодействие и достигать поставленных целей.

Формирование группы участников. В ходе формирования группы участников необходимо определить критерии для отбора участников (например, возраст, профессиональная деятельность) и создать оптимальные по численности группы. Оптимальная группа типичного СПТ — 10—15 человек. Такое количество участников позволяет создать атмосферу доверия и максимально вовлекать каждого участника в процесс. Маленькие группы позволяют глубоко проработать индивидуальные проблемы и предоставить персонализированную обратную связь. Возможны варианты организации тренинга одновременно для нескольких десятков и даже сотен человек, но в этом случае участники делятся на группы по 8—10 человек. В каждой такой группе определяется руководитель/командир. Определение руководителя/командира возможно проводить методом назначения (если тренер знает организаторские возможности назначаемого), методом жребия или общим голосованием.

Формирование группы участников СПТ — важный и ответственный этап, от которого зависит эффективность тренинга. Для качественного формирования группы, прежде всего, надо исходить из целей тренинга. Ясное понимание целей и задач тренинга позволяет правильно подобрать соответствующий теме и направлению занятий состав участников. Цели и задачи определяют, как и какие именно навыки и аспекты личности планируется развивать у конкретной группы тренинга.

В зависимости от целей тренинга, группа может быть гомогенной (участники с похожими характеристиками, например, одна возрастная группа или одна профессия) или гетерогенной (участники с различными характеристиками, что может способствовать разнообразию мнений и подходов).

Классический вариант тренинга предполагает добровольность участия, так как насильственное вовлечение может вызывать сопротивление и негативную реакцию (этого порой сложно избежать в ходе обязательных, плановых тренингов, предусматриваемых различными программами обучения в образовательных организациях и повышения квалификации сотрудников силовых структур). В любом случае проводится подготовительное информирование участников о целях и содержании тренинга.

Предварительный отбор участников тренинга предполагает проведение собеседований или анкетирования для оценки мотивации и готовности участников к участию в тренинге. При этом происходит и определение уровня общих навыков и психологической готовности участников, которое необходимо для учета их индивидуальных характеристик. Важно учитывать возраст, психологическое состояние, личные и профессиональные особенности участников, что поможет создать подходящую атмосферу для обучения и развития. В процессе формирования групп возможно предварительное разделение на подгруппы по специфическим характеристикам для максимальной эффективности. Но и в ходе тренинга руководителю полезно для разных упражнений и деловых игр формировать различные сочетания пар, троек и других объединений участников, стараясь учитывать проявившиеся особенности и качества участников, требующие коррекции и развития.

Важнейшим фактором формирования группы СПТ является обеспечение доверия к модератору — тренеру, который для обеспечивает создание комфортной и безопасной атмосферы. Группы формируются

таким образом, чтобы обеспечить каждому участнику ощущение безопасности и доверия. Модератор (тренер) должен уметь снять психологические барьеры и обеспечить поддержку каждого члена группы.

Это в немалой степени зависит от того, насколько сбалансирован состав группы. Сбалансированность группы обеспечивается сочетанием людей с разными уровнями навыков и жизненного опыта, что, как правило, может помочь более эффективно решать задачи тренинга. При этом важно, чтобы в группе не было явных конфликтующих сторон или людей с резко противоположными взглядами, что может затруднить работу.

Формирование группы должно учитывать возможные взаимодействия и динамику: лидеры и последователи, активные и пассивные участники. В то же время тренеру необходимо обеспечивать равноправные возможности для всех участников, предоставлять возможности высказаться и проявить себя.

При формировании группы с учетом возможностей участников заранее планируются расписание и график занятий, что позволяет участникам скорректировать свой график деятельности с учетом графика группы. Принято считать, что наиболее эффективны графики в форме полного погружения, когда в течение нескольких дней (как правило — одной-двух недель) ежедневно по 6—8, а иногда и 12—16 часов в день проводятся тренинговые занятия, но в современных условиях такой график сложно организовать даже в образовательных организациях, тем более в период служебной или производственной деятельности. Поэтому чаще составляются графики тренинга в форме не сплошного, а периодического погружения с интервалом от одного до нескольких дней. Наименее эффективными являются тренинговые занятия по 1—2 часа с периодичностью в одну-две недели.

Правильное формирование группы участников СПТ является ключевым фактором успешности проведения тренинга и достижения поставленных целей. При этом необходимо качественное обеспечение

технического и организационного сопровождения, чтобы исключить внешние отвлекающие факторы.

Потребности и особенности участников социально-психологического тренинга. При формировании тренинговых групп и определении программы, целей и задач тренинга необходимо учитывать психологические, социальные, образовательные потребности, а также личностные, культурные, когнитивные и физические особенности участников социально-психологического тренинга.

Как правило, основными психологическими потребностями участников тренинга являются потребности в самореализации, признании и безопасности. Выполняя различные упражнения, задания в деловых играх участники надеются развить собственные личностные качества, узнать больше о себе и своих возможностях. Они желают признания со стороны тренера и других участников группы. Для них важно, чтобы участники чувствовали себя в психологически безопасной атмосфере, где их мысли и чувства будут уважительно выслушаны и приняты.

Социальные потребности участников: в принадлежности, в коммуникации, в поддержке. Участники часто стремятся быть принятыми и частью группы, что способствует созданию положительных социальных связей. Социально-психологический тренинг предоставляет возможность общаться, обмениваться идеями и чувствами, получать обратную связь от тренера и других участников. Поддержка от группы и тренера помогает участникам преодолевать личные трудности и достигать целей.

Не менее значимы образовательные потребности, реализуемые в ходе СПТ: потребность в новых знаниях и навыках, в их практическом применении. Участники стремятся понять новые концепции, методы и подходы, которые могут быть полезны в решении личных и профессиональных задач. Для них характерно желание узнать, как применять полученные знания и навыки в различных жизненных ситуациях.

Важной особенностью тренингов является то, что участники имеют различный опыт и знания (они могут иметь различный уровень предыдущего обучающего опыта и знаний, а мотивация разных участников одной группы может варьироваться от личного развития до профессионального роста или решения конкретных проблем). Некоторые участники могут чувствовать себя более комфортно в групповой обстановке, в то время как другие могут испытывать страх или тревогу. Различными могут быть коммуникативные стили: одни участники активнее взаимодействуют, другие предпочитают более пассивную роль. Все это требует гибкого подхода тренера к ведению группы.

Кроме того, различаются индивидуальные характеристики участников, требуется учитывать такие личные черты характера, как интроверсия/экстраверсия, эмоциональная стабильность, самооценка и т. д., а также различные культурные и социальные контексты, из которых исходят участники (они могут влиять на восприятие информации и взаимодействие в группе). На это влияют и физическое здоровье участников, различные физические ограничения или состояния здоровья, различия в уровнях когнитивных способностей.

Проблемы для группы и модератора создают различные страхи участников перед групповыми обсуждениями или перед темой тренинга. Нередко участники испытывают барьеры, скептицизм, мешающие довериться процессу и методам тренинга.

Понимание потребностей и особенностей участников СПТ помогает тренеру создавать более эффективную, поддерживающую и продуктивную обучающую среду.

§ 2. Требования к руководителю социально-психологического тренинга

Эффективность любого тренинга зависит, прежде всего, от его руководителя — тренера. Самую лучшую программу тренинга может загубить плохой тренер и самую слабую программу может качественно преобразовать и реализовать настоящий тренер, соответствующий основным требованиям, предъявляемым к руководителю СПТ.

Настоящего тренера отличает высокий уровень профессиональной квалификации, который добывается опытом, но для профессиональной образовательной деятельности, для того, чтобы на законных основаниях получить этот опыт, необходимо высшее профессиональное образование.

Сегодня официальную тренинговую деятельность имеют право вести только специалисты, имеющие высшее психологическое образование; кроме того, необходимо иметь опыт личного опыта прохождения тренинга (и лучше неоднократного) в качестве участника. Конечно, будет плюсом и дополнительное образование в области психотерапии, социальной психологии или педагогики. Желательно также наличие сертификатов и дипломов, подтверждающих прохождение специальных курсов и тренингов, связанных с ведением СПТ. Большое значение имеет практический опыт в проведении СПТ или других видов тренингов, наличие успешных примеров работы с различными группами участников.

Для руководителя тренинга важны такие личные качества как:

- эмпатия — способность понимать и сочувствовать чувствам и переживаниям участников;
- коммуникативные навыки;
- способность адекватно воспринимать и выделять смысл в порой весьма путаных высказываниях участников;
- умение ясно и эффективно передавать информацию;
- способность вести дискуссии и обсуждения;

- лидерские качества;
- способность вдохновлять и мотивировать участников;
- умение вести группу к достижению поставленных целей.

Безусловно, необходимо владение профессиональными знаниями, умениями и навыками (прежде всего, знание и владение разнообразными методами и техниками, используемыми в СПТ).

Тренеру необходимо умение планировать и организовывать не только свою деятельность, но и деятельность тренинговой группы. Он должен уметь разрабатывать программы тренингов, планировать содержание сессий и организовывать разнообразные формы деятельности. И, конечно же, он должен уметь формулировать критерии и методы оценки эффективности проведенного тренинга и при необходимости четко и ясно обосновывать их.

При этом он должен выдерживать этические стандарты. Прежде всего, необходимо строгое соблюдение конфиденциальности информации, полученной от участников тренинга. Тренеру необходимо придерживаться высоких этических стандартов в работе с людьми, проявлять уважение к различиям и индивидуальным особенностям участников, соблюдая при этом гибкость и адаптивность. Необходимо уметь адаптировать программу тренинга в зависимости от динамики и уровня развития группы, реагируя на текущие, порой неожиданно возникающие потребности ее участников. Тренер всегда должен быть готов к изменениям, к тому, чтобы в случае необходимости целесообразно изменять методы и подходы к ведению группы в ответ на обратную связь и изменяющиеся обстоятельства.

Тренеру необходимо развивать собственные умения и навыки кризисного вмешательства, управление кризисами. Необходимо совершенствовать способности эффективно справляться с кризисными ситуациями и конфликтами внутри группы. Необходимо знание основных методов оказания психологической первой помощи.

Методы оказания психологической первой помощи:

Предоставление психологической первой помощи может значительно помочь людям справиться со стрессом и травмой. Вот основные методы, которые могут быть использованы:

Активное слушание без осуждения и предвзятости, в ходе которого создается психологически безопасное пространство. При этом происходит отражение чувств, оказывается помощь в распознавании и артикуляции эмоций.

Эмпатия и поддержка, выражение понимания и подтверждение чувств собеседника, признание их значимости. Высказываются слова поддержки, например: «Я здесь для тебя...».

Объяснение нормальных реакций: необходимо объяснить и убедить, что реакция на стресс естественна и нормальна.

Предоставление информации и рекомендаций по дальнейшим шагам или ресурсам, где можно получить помощь.

Успокаивающие техники — обучить дыхательным упражнениям, помочь в освоении техник глубокого дыхания для снижения тревожности.

Методы релаксации: ознакомление с практиками медитации и визуализации.

Установление контакта: быть рядом и предлагать (но не навязывать) поддержку, если это уместно.

Забота о безопасности. Необходимо убедиться, что человек находится в физически безопасной среде.

Создание структуры и рутины. Предложить составить расписание для упорядочивания деятельности, оказать помощь в создании распорядка дня для обеспечения ощущения контроля за собственной жизнедеятельностью в острой кризисной/конфликтной ситуации. Ориентирование на небольшие, достижимые цели.

Проведение активного вмешательства. Помощь в реальных задачах. Участие в практических делах, таких как поиск помощи или ресурсов. Активация поддержки от других (убедить и направить человека к более квалифицированным специалистам или службам).

Ориентация на будущее. Поддержка надежды, обсуждение возможности улучшения ситуации и восстановления. Помощь в планировании следующего шага (предложить и организовать совместное обсуждение дальнейших действий).

Эти методы помогут оказать эффективную поддержку людям, переживающим кризисные ситуации, и будут способствовать их восстановлению.

Для соответствия всем требованиям тренеру необходимы постоянное саморазвитие и обучение, желание и готовность к постоянному профессиональному развитию, посещение семинаров, тренингов и конференций, осуществление исследовательской деятельности (участие в исследованиях, связанных с психологией и методиками тренингов). Эти требования помогут обеспечить высокий уровень проведения СПТ и достижение запланированных результатов.

§ 3. Разработка программы социально-психологического тренинга

Разработка программы СПТ требует тщательного планирования и учета различных аспектов, которые помогут достичь поставленных целей и задач. Основные этапы разработки программы включают:

1. Определение целей и задач. Ясное и четкое формулирование целей тренинга (например, развитие коммуникативных навыков, повышение стрессоустойчивости, улучшение взаимоотношений в коллективе и т. д.). Определение конкретных задач, которые необходимо выполнить для достижения этих целей.

2. Анализ потребностей участников. Проведение предварительного анализа потребностей целевой аудитории (опросы, интервью, анкетирование). Учет специфических запросов и проблем участников, которые можно решить с помощью тренинга.

3. Структура тренинга. Разработка структуры программы, включающей введение, основные модули и завершение. Введение

обычно включает знакомство участников с целью тренинга, установку правил работы и создание комфортной атмосферы. Основные модули разбиваются на тематические блоки, каждый из которых посвящен определенному аспекту.

4. Подбор методов и технологий. Выбор методов и технологий, которые будут использоваться в процессе тренинга (игровые методики, ролевые игры, групповые дискуссии, мозговые штурмы, ролевое моделирование и т. д.) Использование аудио- и видеоматериалов, презентаций, раздаточных материалов.

5. Разработка содержания модулей. Подготовка детального содержания каждого модуля, включающего цели, задачи, методы, материалы и план проведения. Включение практических упражнений, кейсов и ситуационных задач, которые вовлекут участников и позволят им отработать навыки на практике.

6. Планирование времени. Определение продолжительности каждого модуля и тренинга в целом. Учет времени на перерывы, обсуждения и обратную связь.

7. Организация обратной связи. Планирование механизмов для получения обратной связи от участников (анкеты, опросы, обсуждения в конце каждого дня или модуля). Учет обратной связи для внесения корректировок в программу в реальном времени.

8. Подготовка тренеров-стажеров. Обучение и подготовка тренеров-стажеров, которые будут проводить подобранные модератором/тренером отдельные модули тренинга, упражнения, ролевые и деловые игры; обучение их специфическим методикам и технологиям. Формирование уверенности в профессиональной компетентности и психологической готовности будущих психологов.

9. Логистика и организация. Организация места проведения тренинга, техническое обеспечение (оборудование, материалы). Обеспечение комфортных условий для участников (размещение, питание, перерывы).

10. Оценка эффективности. Организация систематической обратной связи (для этого разрабатываются критерии оценки эффективности каждого тренинга (достижение целей, удовлетворенность участников, улучшение навыков)). Проведение оценки по завершении тренинга и через определенный срок (через месяц, полгода) для анализа долгосрочных эффектов.

11. Документация. Подготовка всех необходимых документов, методических раздаточных материалов, инструкций и пособий для проведения тренинга. Обеспечение возможности участникам получить доступ к материалам после завершения тренинга.

Разработка программы СПТ — это комплексный процесс, который требует учета множества факторов для достижения максимальной эффективности и удовлетворенности участников.

Подготовка материалов и ресурсов, необходимых для тренинга. Для успешного проведения СПТ важно подготовить разнообразные материалы и ресурсы:

1. Пространство для проведения тренинга: удобное помещение, которое вмещает всех участников и позволяет проводить групповые и подгрупповые упражнения; модульные столы и стулья, которые легко перемещать для формирования различных конфигураций (круг, U-образная расстановка и т. д.); хорошее освещение и вентиляция.

2. Техническое оборудование: видеокамера, проектор и экран или телевизор для демонстрации мультимедийных материалов; компьютер или ноутбук для управления презентациями и видеороликами; колонки и микрофон (при необходимости).

3. Канцелярские принадлежности: маркеры, фломастеры, карандаши, разноцветные стикеры и карточки, доска для записей (маркерная или флипчарт), бумага (А4, большие листы для плакатов и т. д.).

4. Раздаточные материалы: печатные и/или электронно-цифровые материалы с теоретической информацией и учебными кейсами;

рабочие тетради и блокноты для записей участников; анкеты и опросные листы для сбора обратной связи и самооценки участников; руководства и инструкции по выполнению упражнений и заданий.

5. Интерактивные материалы: презентации (PowerPoint, Keynote) для наглядного представления материала; видеоролики, обучающие фильмы и другие аудиовизуальные материалы; онлайн-платформы и инструменты для интерактивного взаимодействия (например, Zoom, Miro, Mentimeter).

6. Игровые и ролевые материалы: карточки с ролевыми сценариями и заданиями; атрибуты для ролевых игр (полицейские, нарушители, свидетели, журналисты, медики, бизнесмены и т. д.); настольные игры и модули для командообразования и решения конфликтов.

7. Методические материалы для тренеров-стажеров: методические руководства и планы проведения каждого модуля; подробные инструкции для выполнения упражнений и проведения дискуссий; списки литературы и ссылок на дополнительные ресурсы для дальнейшего изучения.

8. Организационные ресурсы: расписание и график проведения тренинга; листы регистрации и контроль посещаемости; контактные данные участников, организаторов и экстренных служб.

9. Дополнительное оборудование: фотоаппарат или видеокамера (для записи важных моментов тренинга, если разрешено); вода, чай, кофе и закуски для поддержки энергичности участников.

10. Обратная связь и оценка: анкеты для оценки удовлетворенности участников тренингом; формы для самооценки и рефлексии (письменное или устное обсуждение); платформы и инструменты для онлайн-оценки (Google Forms, Яндекс-формы); подготовка всех этих материалов и ресурсов способствует созданию эффективной и комфортной среды для участников социально-психологического тренинга, что, в свою очередь, помогает достижению поставленных целей и задач.

Перед проведением тренинга необходимо убедиться, что пространство чистое и аккуратное, так как порядок способствует эффективной работе и позитивному восприятию окружающей обстановки. Для создания приятной и продуктивной атмосферы на СПТ есть смысл уделить внимание музыке и декору.

Можно использовать **фоновую музыку**. Спокойная и расслабляющая музыка помогает настроить участников на работу и снизить уровень стресса. При этом необходимо избегать резких и громких звуков, которые могут отвлекать или раздражать (рекомендуемые жанры: классическая, фольклорная музыка, звуки природы, инструментальные композиции).

Полезны **музыкальные паузы**. Быстрая и энергичная музыка помогает взбодрить участников во время перерывов. Для создания позитивного настроения желательно использовать динамичные и радостные мелодии.

Для некоторых упражнений рекомендуется специальная музыка. Для медитации, дыхательных упражнений и релаксации существуют многообразные специальные треки, которые несложно найти в интернете.

Целесообразно при проведении тренингов использовать **элементы декора**. Следует выбирать мягкие и нейтральные цвета для стен и мебели, которые создают успокаивающую атмосферу. При возможности для повышения настроения неплохо добавить яркие акценты в виде элементов декора (подушки, постеры). Для создания зон отдыха желательны удобные кресла и диваны, подушки, пледы и прочие элементы повышения комфорта. Для индивидуальной работы и групповых занятий желательно создание отдельных зон. Необходимо также организовать место для хранения личных вещей участников.

Помогут создать вдохновляющую обстановку мотивирующие постеры, цитаты и иллюстрации. Для реализации визуальных материалов и результатов работы участников (плакаты, схемы и т. д.) следует использовать стенды. Во время тренингов рекомендуется ис-

пользовать теплое и регулируемое освещение. Неона и слишком ярких ламп лучше избегать, лучше применять мягкое распространенное освещение, используя напольные лампы, свечи (электрические) или гирлянды.

Хорошо, когда есть растения. Живые растения и цветы создают ощущение уюта и природы. Лучше всего использовать комнатные растения, которые не требуют сложного ухода. Во время тренинга для создания расслабляющей атмосферы возможно использование ароматерапии с применением легких и ненавязчивых ароматов. Определенные ароматы (лаванда, мята, эвкалипт) могут содействовать концентрации внимания и снижению стресса.

Проведение тренинга. Социально-психологический тренинг необходимо начинать с установления позитивного настроения и создания доверительной атмосферы. Для этого применяются разнообразные методы и приемы: ролевые игры, групповое обсуждение, индивидуальные задания, мозговые штурмы. Важно обеспечить теплый прием и создать доброжелательную обстановку, легкую непринужденную атмосферу. Можно включить музыку или использовать яркие элементы декора.

Важно включать в программу элементы рефлексии, когда участники смогут обсуждать свои ощущения и выводы.

Прежде всего, необходимо в начале тренинга представиться и постараться сразу установить контакт с участниками, четко сформулировав цели тренинга, чтобы участники понимали, чего они могут ожидать и к чему стремиться. После этого сам тренинг следует начать с упражнений на знакомство, чтобы участники лучше узнали друг о друге и расслабились.

Существует достаточно большое количество разнообразных вариантов знакомства, большинство из которых ориентировано на ведение тех групп, в которых большинство участников незнакомы между собой. Но и для групп, участники которых неплохо знают друг друга,

эти упражнения обычно оказываются полезными, особенно если включаются неожиданные для большинства элементы представления участников, например, предложение представиться не известным всем, а условным именем, псевдонимом — так, как хотелось бы, чтобы к вам обращались в ходе тренинга (или назвать свое увлечение, хобби, любимую книгу, фильм и др.).

Далее будут предложены варианты упражнений на знакомство, при которых особенно важно активизировать осознанное слушание (для этого тренеру необходимо поддерживать диалог с участниками, задавать вопросы и проявлять интерес к их мнениям и переживаниям, показывая в этом пример всем участникам). Следует на всех этапах тренинга включать в программу упражнения, помогающие развить навыки взаимодействия, которые помогают людям открываться и общаться друг с другом. При этом необходимо постоянно подчеркивать успехи и достижения участников, создавая атмосферу поддержки и вдохновения. Создание доверительной атмосферы требует времени и усилий, но она является основой для глубокого и продуктивного взаимодействия.

Перед знакомством или после него, а лучше в процессе знакомства, следует вводить правила, которые необходимо соблюдать в процессе тренинга. При этом важно их не декларировать, а вводить так, чтобы они совместно создавались в процессе взаимодействия, чтобы было осознанное, совместное принятие правил всеми участниками, чтобы каждый чувствовал себя защищенным и услышанным, понимал и принимал свой вклад в обсуждение правил и принимал собственную ответственность за их соблюдение. Основные рекомендуемые правила будут рассмотрены ниже.

Упражнения на знакомство в ходе СПТ. Варианты эффективных упражнений для знакомства участников тренинга, направленных на укрепление доверия между ними:

1. «Ледокол».

Время: 5—10 минут. Описание: участники становятся в круг, и каждый по очереди называет свое имя и какую-то интересную информацию о себе. Для разнообразия можно задавать определенную тему, например, «самое необычное место, которое я посетил».

2. «Три факта».

Время: 10—15 минут. Описание: участники пишут на карточках три факта о себе: два правдивых и один ложный; затем по очереди зачитывают свои факты, а остальные угадывают, какой из них ложный.

3. «Снежный ком».

Время: 10—15 минут. Описание: первый участник называет свое имя и один факт о себе; следующий повторяет это и добавляет свое имя и факт. Так процесс продолжается, каждый следующий участник повторяет имена и факты всех предыдущих и добавляет свои.

4. «Пары вопросов».

Время: 15—20 минут. Описание: участников разделяют на пары и дают им список вопросов для обсуждения (например, «какой твой любимый фильм?», «о чем ты мечтаешь?»). Через 5 минут пары меняются, и участники обсуждают новые вопросы с новыми партнёрами.

5. «Найди общее».

Время: 10—15 минут. Описание: образовать небольшие группы; задача каждой группы — найти как можно больше общих интересов и фактов среди участников в течение отведенного времени (например, 5—7 минут); затем каждый участник представляет свою группу и рассказывает, что общего они нашли.

6. «Ассоциации».

Время: 10—15 минут. Описание: участники по кругу называют свое имя и первую ассоциацию, которая приходит им в голову при упоминании их имени или одной из их черт. Это может быть любимый цвет, животное, хобби и т. д.

7. «Эмодзи-история».

Время: 10—15 минут. Описание: участникам раздают по три карточки с изображениями эмодзи и просят каждого составить короткую

историю о себе или своем настроении, используя эти эмодзи; затем каждый рассказывает свою историю группе.

8. «Бросок мяча».

Время: 10—15 минут. Описание: вставая в круг, ведущий начинает игру с мячом, назвав свое имя и передав мяч следующему; тот должен назвать имя предыдущего игрока и т. д. Постепенно участники запоминают имена друг друга.

9. «Коллаж личности».

Время: 20—30 минут. Описание: участникам раздают журналы, ножницы, клей и листы бумаги и просят создать коллаж, который отражает их личность, интересы и предпочтения. После окончания каждый представляет свою работу группе.

Эти упражнения помогут создать позитивную атмосферу на тренинге, позволят участникам лучше узнать друг друга и почувствовать себя более комфортно в группе.

В классическом варианте тренинга общения целесообразно предложить участникам сказать, как к ним желательно обращаться, назвать свое качество, которое помогает в общении, и качество, которое мешает, затем свое увлечение. Но прежде чем самому представиться, необходимо повторить все, что сказали о себе два предыдущих участника. В этом варианте тренеру не стоит начинать первым, а после объяснения варианта знакомства сказать: «Пожалуйста, кто готов, можете начинать». После того как члены группы узнают, что прежде, чем представиться, надо будет назвать все, что сказали два предыдущих участника, обычно не бывает задержки с началом знакомства, которое затем продолжается по кругу, а когда круг замыкается, первого ждет часто неожиданное предложение представить двух последних в кругу участников.

Такой вариант знакомства дает возможность участникам поделиться своими впечатлениями и обратить их внимание на то, что трехкратное повторение информации об одном участнике помогает большинству незнакомых участников сразу запомнить всех членов группы.

Стоит при этом обратить внимание на некоторые закономерности памяти и рекомендовать при первом знакомстве повторить несколько раз «про себя» информацию, полученную о человеке, и постараться найти возможность несколько раз обратиться к нему по имени. Неожиданное предложение повторить информацию о последних представившихся участниках может иметь и воспитательный эффект.

Первое знакомство следует проводить в хорошем темпе, без затянутых пауз на раздумывание, но не стоит и спешить; если кто-то забыл информацию, которую должен повторить, следует, не допуская подсказок со стороны других участников, предложить обратиться к автору информации с просьбой повторить необходимый фрагмент.

После обсуждения ситуации знакомства можно провести легкое разминочное (лучше подвижное) упражнение, затем переходить к другим задачам по реализации следующих пунктов программы тренинга.

В процессе знакомства следует вводить правила поведения в тренинге, с тем чтобы уже в начале тренинга обсудить и принять правила СПТ. Целесообразно их представить их не в виде требования, а в форме обсуждения; постараться добиться осознанного принятия всеми участниками. Какие-то правила иногда могут потребовать длительного обсуждения, хотя обычно их обсуждение и принятие не требуют длительного времени. При необходимости, в случае активного сопротивления кого-либо из участников, не следует спешить, но, чтобы не затягивать, следует предложить вернуться к обсуждению при возникновении потребности применения этого правила в ходе последующих этапов тренинга.

Виды практических упражнений СПТ:

1. Ролевые игры. Имитация различных ситуаций, в которых участники играют свои или чужие роли, помогает развивать навыки коммуникации и понимание других точек зрения.

2. Групповые обсуждения. Участники обсуждают актуальные темы в группе, что способствует развитию навыков общения и активного слушания.

3. Круг обмена впечатлениями. Каждый участник последовательно делится своими мыслями и чувствами по поводу темы обсуждения или проведенного упражнения.

4. Упражнения на доверие. Задания, направленные на развитие доверия в группе, например, упражнения «падение доверия», когда один человек падает назад, а другие его ловят.

5. Рефлексия. Практики самоанализа и осмысления, например, ведение личного дневника или обсуждение своих чувств и переживаний в малых группах.

6. Упражнения на обратную связь. Участникам предоставляется возможность получать и давать конструктивную обратную связь друг другу.

7. Упражнения на расслабление и снятие напряжения. Используются методики релаксации и медитации для снижения стресса и повышения концентрации.

8. Интерактивные игры. Игры и активности, которые требуют участия всех членов группы и направлены на развитие командного духа и коммуникации.

9. Визуализация и моделирование. Упражнения, включающие создание визуальных моделей ситуаций или проблем, помогают участникам лучше понять и решить свои проблемы.

10. Арт-терапия. Использование искусства, например, рисование или создание коллажей, для выражения своих эмоциональных состояний и переживаний.

Разнообразные виды упражнений помогают участникам лучше понять себя и других, улучшить коммуникативные навыки и способствуют личному развитию в безопасной и поддерживающей обстановке.

Правила СПТ:

1. Конфиденциальность. Участники обязуются не раскрывать личную информацию о других участниках за пределами тренинга.

2. Уважение. Каждый участник должен уважать мнение, чувства и личные границы других. Откровенное высказывание мнений поддерживается, но должно быть вежливым.

3. Активное слушание. Участники должны внимательно слушать друг друга, не перебивая, а необходимые вопросы, уточнения и комментарии озвучивать после завершения членом группы своего высказывания.

4. Честность. Полезно быть открытым и искренним, делаясь своими мыслями и чувствами во время выполнения упражнений.

5. Поддержка и эмпатия. Необходимо содействовать друг другу, создавая безопасную и поддерживающую атмосферу, где все могут выражать свои эмоции. При этом необходимо помнить, что свобода выражения собственных эмоций заканчивается там, где может неприятно затронуть чувства другого человека. Тому, чьи чувства затрагивает неосторожное высказывание, стоит сразу же сообщить об этом и не копить в себе неприязнь.

6. Мобильность. Важна готовность к изменениям. Некоторые упражнения могут потребовать адаптации или изменений в зависимости от динамики группы.

7. Открытость к новому. Участники должны быть готовы испытывать новые подходы и взаимодействовать с другими.

8. Соблюдение времени. Уважение к своему времени и времени других: не опаздывать; не пропускать занятия, так как это приводит к нарушению групповой динамики и может потребовать дополнительных пояснений; не затягивать свои выступления и предоставлять возможность другим высказаться, не перебивая их. Целесообразно на каждом этапе, требующем регулирования времени, согласовать необходимый регламент и выбрать или назначить «хранителя времени», которому тренером или группой поручается контроль за соблюдением регламента. Но и в этом случае регламент не должен быть догмой, и в случае необходимости (определяемой тренером, группой или конкретным участником) регламент может быть нарушен. Правило со-

блюдения времени включает в себя и обязательное требование заканчивать занятие точно в отведенное время. При этом тренер должен оставлять резерв для краткого подведения итогов данного занятия.

9. Обратная связь. Участники могут и должны делиться своим мнением о проведенных упражнениях и динамике группы. Это помогает росту и развитию.

10. Никаких оценок. Избегайте критики и оценок личных историй и переживаний других участников. Вместо этого фокусируйтесь на поддержке и взаимопонимании. Каждый, кому показалось, что его оценивают (неважно, положительно или отрицательно), имеет право сказать: «Оценка!», после чего высказавшему не следует оправдываться, достаточно сказать: «Извини», и занятие продолжится. Это правило для впервые участвующих в СПТ полезно вводить после специального упражнения или небольшой серии упражнений, способных вызвать некоторое напряжение, причина которого участниками, как правило, не осознается в полной степени.

Важно, чтоб участники осознали, что не только отрицательная, но и положительная оценка со стороны коллеги может вызывать напряжение, способное перерасти в негативизм по отношению к высказывающему ее человеку, поскольку даже позитивная оценка подсознательно воспринимается как оценка «сверху», с позиции начальника, что вызывает закономерный негативизм в отношении равноправного участника группы.

Эти правила помогут создать позитивную и продуктивную атмосферу на тренинге, способствуя более глубокому взаимодействию и пониманию между участниками.

Завершается знакомство обсуждением того, что каждому из участников было интересно, что оставило позитивные впечатления.

В ходе знакомства и обсуждения правил поведения в тренинге следует применять приемы и вводить правила положительной обратной связи.

Правила положительной обратной связи:

1. Будьте конкретными. Вместо общих фраз, таких как «Ты молодец», следует указывать конкретные действия или результаты, за которые вы даете обратную связь. Например: «Мне понравилось твое предложение, стоит попробовать его реализовать».

2. Ориентируйтесь на поведение, а не на личность. Обратная связь должна касаться конкретных действий или поведения, а не характеристик личности. Например, вместо: «Ты очень умный» лучше сказать: «Твоя идея... была очень полезной».

3. Используйте «я-сообщения». Выражайте свои чувства и восприятие, не обвиняя другого человека. Например, «Я чувствовал себя более уверенно благодаря твоим высказываниям».

4. Поддерживайте баланс. Старайтесь давать положительную обратную связь регулярно, а не только в исключительных случаях. Это помогает поддерживать мотивацию и уверенность.

5. Будьте искренними. Это, пожалуй, одно из важнейших правил обратной связи (и в целом поведения в тренинге). Ваши слова должны звучать искренне и исходить от сердца. Люди легко чувствуют фальшь.

6. Подчеркните важность вклада. Помните, что ваше признание должно показывать, как вклад человека влияет на общее дело или успех команды.

7. Дайте время для реакции. После представления обратной связи дайте человеку возможность высказать свою точку зрения или задать вопросы.

8. Используйте невербальную поддержку. Улыбка, кивок головой или другие жесты могут усилить положительное восприятие обратной связи быстрее и эффективнее многих слов.

Приемы положительной обратной связи:

1. Метод «Сэндвич». Этот метод включает в себя позитивное замечание, за которым следует конструктивная критика, и завершается еще одним позитивным комментарием. Например: «Ты отлично сде-

лал презентацию (позитивное), но в следующий раз попробуй использовать меньше текста на слайдах (конструктивная критика). В целом аудитория была очень вовлечена благодаря твоему стилю повествования (позитивное)».

2. Признание в присутствии других. Публичное признание заслуг может усилить мотивацию и дать человеку чувство признания в коллективе.

3. Запись благодарственных сообщений. Письменное выражение благодарности или признательности, которое человек сможет перечитать в будущем, также является мощным приемом.

4. Использование внешних наград. Материальные или символичные награды (дипломы, значки, призы) за успешно выполненную работу могут поддерживать позитивный климат в коллективе. Правильное использование положительной обратной связи способствует улучшению рабочих взаимоотношений, повышению мотивации и созданию благоприятной атмосферы в коллективе.

Элементы рефлексии в СПТ. Одна из задач практически любого СПТ — развитие рефлексии участников. Как писал К. Маркс в первой главе своего знаменитого «Капитала», «... человек сначала смотрится, как в зеркало, в другого человека. Лишь отнесясь к человеку Павлу как к себе подобному, человек Петр начинает относиться к самому себе как к человеку. Вместе с тем и Павел как таковой, во всей его павловской телесности, становится для него формой проявления рода “человек”»¹.

Для развития своего потенциала взаимодействия с окружающими человеку важно научиться не только адекватно воспринимать и понимать окружающих, но и точно отражать то, как они воспринимают его. Поэтому в СПТ активно применяются **различные формы и элементы рефлексии:**

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Изд. 2-е. В 50 т. Т. 23. — М. : Госполитиздат, 1960. С. 62.

1. Осознание опыта, которое включает анализ личных переживаний. Участники рассматривают свои эмоции и реакции, возникавшие в ходе тренинга, сравнивают ожидания и реальность, оценивают то, насколько полученный опыт соответствует ожиданиям.

2. Обратная связь является основой осознания получаемого опыта, в процессе которого происходит взаимный обмен мнениями. В ходе такого обмена участники делятся своими впечатлениями и размышлениями о процессе, а также о том, как их воспринимали другие. Существенную роль играют конструктивная критика, обсуждение сильных и слабых сторон поведения и взаимодействий в группе.

3. Самоанализ — это размышление над личными установками и убеждениями. Участники анализируют, как их взгляды влияют на поведение и взаимодействие с другими, что им помогает и что мешает продуктивно общаться и эффективно взаимодействовать. В результате самоанализа происходят идентификация эмоциональных реакций, понимание того, какие эмоции вызваны теми или иными ситуациями и почему.

4. Целеполагание. В процессе рефлексии происходит определение и формулирование новых целей. На основе осознания рефлексии участники определяют, какие навыки или изменения они хотят достичь в будущем; планируют шаги по реализации поставленных целей, создают конкретные планы действий для их достижения.

5. Определение стратегий обучения является важным элементом рефлексии, в ходе которого осуществляется преобразование опыта в знания. Участники выделяют важные уроки, которые смогли извлечь из тренинга; определяют возможности применения полученных знаний в реальной жизни и размышляют о том, как интегрировать изученный материал в повседневную практику.

6. Эмоциональная рефлексия учит выражению чувств. В течение тренинга участники обсуждают, как они себя чувствовали в разные моменты тренинга. Происходит важная работа с эмоциями: участники в процессе эмоциональной рефлексии анализируют и определяют, как

эффективно управлять своим эмоциональным состоянием в стрессовых ситуациях.

7. Групповая рефлексия является важным элементом тренинга, в ходе которого осуществляется обсуждение динамики группы, анализируется то, как группа взаимодействовала и поддерживала друг друга. В процессе такой рефлексии рассматривается групповая динамика, оценивается влияния групповых процессов на индивидуальные результаты.

8. Итоговая рефлексия осуществляется при подведении итогов занятия и при завершении тренинга. Участники обобщают свои впечатления о тренировочном процессе и значении полученного опыта, определяют и анализируют изменения в себе по сравнению с началом занятия и тренинга в целом.

Элементы рефлексии помогают участникам интегрировать полученный опыт, что способствует более глубокому пониманию себя и взаимодействию с окружающими в любых социальных контекстах.

Завершение СПТ. При завершении тренинга происходит рефлексия, обобщение полученного опыта, даются рекомендации по применению полученных знаний и умений, сформированных навыков, осуществляется обратная связь; при возможности и необходимости вручаются сертификаты, определяются планы дальнейшего взаимодействия.

1. Рефлексия. Участников просят поделиться своими впечатлениями о тренинге. Это может быть сделано через письменные отзывы или в формате открытого обсуждения по методу «Круг», когда участники по очереди делятся своими впечатлениями.

2. Обобщение опыта. Делается акцент на ключевых моментах и идеях, которые были затронуты во время тренинга. Обсуждается, как эти знания могут быть применены в повседневной жизни.

3. Рекомендации по применению. Участникам предлагают конкретные шаги или техники, которые они могут использовать в своей практике. Это поможет закрепить полученные знания и навыки.

4. Позитивное завершение. Тренинг завершают на позитивной ноте, поблагодарив участников за активное участие и обмен опытом; подчеркивают их вклад и достижения.

5. Проведение завершающей активности. Можно организовать легкую активность или ритуал, который поможет участникам закрепить полученный опыт, например, «передача свечи» или «прощальный круг». Возможно создание коллективного артефакта, например, коллажа или дерева пожеланий.

6. Обратная связь от участников. Собирают отзывы о самой организации тренинга, что понравилось, а что можно улучшить. Это поможет в будущих мероприятиях.

7. Вручение сертификатов. Если предусмотрены сертификаты или небольшие подарки, их вручают участникам как символ признания их усилий и участия.

8. Создание плана для дальнейшего взаимодействия. Обсуждается возможность будущих встреч, обмена идеями или продолжения работы в малых группах для поддержки друг друга.

Эти шаги помогут участникам не только завершить тренинг, но и уйти с новыми знаниями и мотивацией для их применения в жизни.

§ 4. Оценка эффективности тренинга

Оценка эффективности тренинга необходима как для участников, так и для тренера. В получении обратной связи помогают анкетирование, интервью, беседы с участниками, анализ которых помогает понять, насколько реализованы цели и задачи, а также внести необходимые коррективы для улучшения будущих тренингов.

Примерные параметры анализа и оценки эффективности тренинга:

- сбор мнений участников о содержании, организации и результативности тренинга;
- индивидуальные интервью;

- наблюдение за поведением после тренинга;
- оценка изменений в профессиональной деятельности участников;
- изучение впечатлений участников через личные беседы;
- определение, достигли ли участники изначально поставленных целей;
- оценка соответствия использования методов и техник целям тренинга;
- сравнение знаний и навыков участников до и после тренинга;
- анализ успешности выполнения заданий и упражнений;
- анализ того, как участники внедряют полученные знания в реальную жизнь;
- анализ активности участия и интереса в групповых упражнениях;
- оценка улучшения взаимодействия внутри группы;
- мониторинг после тренинга;
- оценка сохранения навыков и знаний через некоторое время после окончания тренинга;
- оценка влияния тренинга на общие процессы в организации;
- сравнение затрат на тренинг с полученными результатами и эффектами;
- оценка роста участников в их профессиональной карьере после тренинга;
- анализ изменений в удовлетворенности работой и мотивации участников.

Эффективная оценка тренинга является критически важной для удостоверения в том, что обучение принесло реальные результаты и соответствовало ожиданиям как участников, так и организаторов.

Посттренинговая поддержка. Для обеспечения максимальной эффективности и закрепления полученных навыков посттренинговая поддержка играет важную роль. Прежде всего, можно предоставить доступ к презентациям, видеороликам и другим учебным материалам. Полезно предложить участникам дополнительные ресурсы и матери-

алы для саморазвития, организовать последующие встречи или онлайн-сессии для закрепления навыков и поддержания контакта, для обсуждения прогресса и выявления сложностей.

Можно организовать проведение периодических встреч, создать онлайн-сообщества для обмена опытом и поддержки, предложить и организовать так называемую менторскую программу контроля и сопровождения, определить наставника, который будет помогать участникам применять новые знания на практике. Практикуют также дополнительные тренинги углубленных курсов по тематике, вебинары и семинары, регулярные онлайн-сессии для углубления знаний и обмена опытом и мастер-классы для закрепления навыков.

Обратная связь и оценка эффективности могут осуществляться с помощью посттренинговых опросов, анкетирования для оценки долгосрочных эффектов и выявления потребностей в дополнительных обучающих мероприятиях. Возможна периодическая оценка эффективности через 3, 6 и 12 месяцев после окончания тренинга.

Таким образом, указанные выше и другие элементы посттренинговой поддержки помогут участникам не только закрепить полученные знания, но и эффективно применять их в своей повседневной профессиональной деятельности, что в итоге приведет к повышению общей эффективности организации.

Контрольные вопросы:

1. Приведите определение социально-психологического тренинга.
2. Каковы принципы формирования тренинговых групп?
3. Перечислите профессионально важные качества тренера.
4. Каковы основные функции руководителя дискуссии?
5. Каков алгоритм создания тренинга?

Глава 3. Виды и структура тренингов. Классификация тренинговых групп

§ 1. История развития групповых психологических тренингов

Тренинг как метод повышения исполнительской дисциплины и личностной надежности субъекта труда прочно вошел в практику психологической работы с личным составом правоохранительных органов. Тренинг может организовываться для различных категорий личного состава: для сотрудников или работников органов внутренних дел; для руководителей или подчинённых; для лиц, требующих углубленного психолого-педагогического внимания. Использование в психологической практике научно обоснованных тренинговых технологий позволяет решать разнообразные задачи морально-психологического обеспечения служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел (сплочение служебных коллективов и повышение исполнительской дисциплины; формирование благоприятного социально-психологического климата; повышение личностной надежности сотрудников органов внутренних дел; формирование морально-психологической устойчивости личного состава к влиянию психотравмирующих факторов и деструктивного информационно-психологического воздействия).

Условно можно выделить несколько этапов в развитии групповых психологических тренингов: мистический, экспериментальный, психоаналитический, гуманистический, современный (рис. 4).

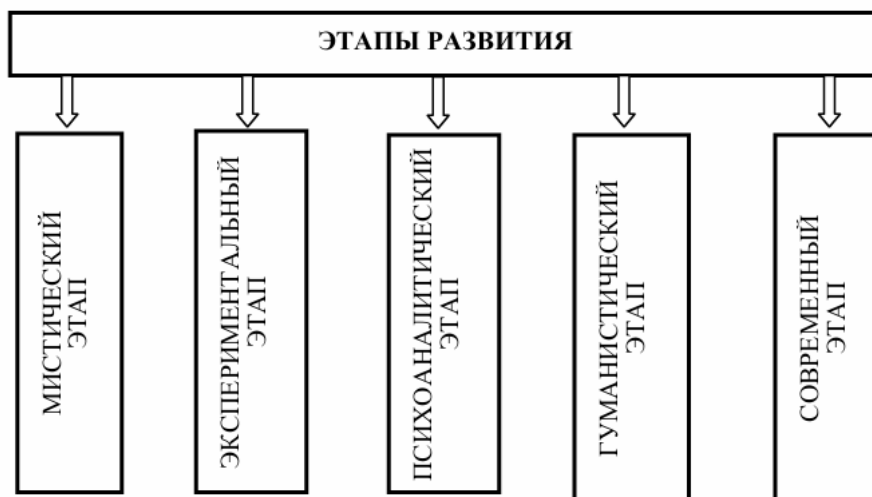


Рис. 4. Этапы развития групповых психологических тренингов

Рассмотрим каждый из данных этапов более подробно.

Мистический этап. В историческом становлении групповых психологических тренингов мистический этап характеризуется тем, что лечебный эффект, связанный с внушением и целебным влиянием группы, приписывался различным мистическим ритуалам, которые совершал обладатель «тайного» знания. Так, например, для излечения больного шаманами, целителями и знахарями применялись различные обрядовые и ритуальные процедуры. Здесь большое значение имел эффект эмоционального возбуждения и заражения, проявляющийся в группе, что приводило к возрастанию веры в магические возможности первобытного «психолога».

Заслуживает внимания теория «животного магнетизма» австрийского врача Ф.А. Месмера, который в конце XVIII в. практиковал в Париже. Ф.А. Месмер верил, что невидимые магнетические флюиды в атмосфере, излучаемые звездами, влияют на здоровье человека. Он утверждал, что все болезни порождаются неравномерным распределением в организме магнетических флюидов. Задача врача в этом случае заключается в гармоничном перераспределении флюидов с помощью специальных манипуляций. Ф.А. Месмер проводил сеансы групповой терапии, для которых использовался деревянный чан (бак) с водой,

в крышку которого были вставлены намагниченные железные стержни. Больные размещались вокруг чана и держались за стержни, которые выступали из чана, или друг за друга. Ф.А. Месмер при этом совершал различные манипуляции (прикасался к чану и затем к больным «магическим» жезлом и т. п.), при помощи которых больным «передавались флюиды». Этот мистический ритуал благодаря эффекту внушения способствовал исцелению больных. Здесь прослеживаются социально-психологические эффекты, связанные с внушением и целебным влиянием группы. Месмеризм заложил основу для формирования научных представлений о гипнозе и практических методах гипнотерапии.

Для мистического этапа характерно интуитивное применение группового метода для исцеления различных болезненных состояний.

Экспериментальный этап. До XX в. способность групп оказывать лечебное воздействие на человека систематически не изучалась. Научно обоснованные идеи о развитии и использовании групп в терапевтических целях начали появляться в начале XX в. Некоторые авторы этих идей «опытным» путем убеждались в эффективности «группового лечения». Так, например, Дж. Пратт (в целях экономии) собирал больных туберкулезом людей в группы и рассказывал им о гигиене, необходимости отдыха, свежего воздуха и хорошей пищи. Его пациенты в обязательном порядке вели дневники, в которых фиксировались положительные сдвиги и улучшение самочувствия. Со временем Дж. Пратт пришел к выводу, что именно группе принадлежит главная роль в выздоровлении пациентов. В 1930 г. он разработал методику групповой терапии для людей, не имевших соматических нарушений.

Психоаналитический этап. Представляют интерес идеи учеников и последователей З. Фрейда, которые проверили эффективность психоаналитического подхода в условиях группы. А. Адлер начал исследовать групповые процессы, хотя фокус оставался на индивидуальной терапии. Так, например, А. Адлер лечил людей из рабочего класса, применяя методы индивидуальной терапии в группе. Он основал центры групповых занятий в целях охвата большого количества людей.

Доказали успешность психоаналитического лечения в условиях группы Л. Уэндер (1929) и П. Шильдер (1934), которые на групповых сессиях госпитализированных психотических пациентов интерпретировали сопротивление, переносы и сновидения.

Идеи психоаналитически ориентированной групповой психотерапии, были развиты С. Славсоном в рамках метода «деятельных групп», где участников поощряли проигрывать свои конфликты в условиях группы. Целью терапии была внутриспсихическая перестройка отношений между «Оно», «Я» и «Сверх-Я» через осознание бессознательных конфликтов, а также первичной и вторичной агрессии. В рамках метода С. Славсона эффективно соединились групповой подход, прогрессивное обучение и психоанализ.

Среди известных ученых, развивавших групповой психоаналитический подход, можно назвать и А. Вольфа, который в условиях группы применял традиционные психоаналитические методы — интерпретацию сновидений и свободные ассоциации.

Следует отметить вклад в развитие групповой психотерапевтической практики одного из основателей Американской Психоаналитической Ассоциации (АРА) американского психоаналитика Т. Барроу, который эмпирически доказал эффективность групповой терапии при невротическом расстройстве эмоций. Т. Барроу считал, что невроз может быть проанализирован только в условиях группы, так как имеет социальную природу. С этой целью в рамках лабораторно созданной специфической групповой ситуации он исследовал психические движения участников эксперимента. Т. Барроу является автором термина «групп-анализ» и создателем групп-аналитического метода, предполагающего внедрение в психоаналитическую практику малых дискуссионных групп с пациентами, их семьями и коллегами. Им были описаны такие групповые феномены, как универсальность переживаний участников и ведущего группы, «эффект зеркала» (познание себя через «отражение» в глазах участников группы). Научные открытия Т. Барроу были преданы забвению, так как в начале XX в. идеи групповой пси-

хотерапии активно критиковались. Описанные им групповые феномены были «заново открыты» У. Бионом, З. Фуксом, А. Вольфом и К. Левиным лишь через 20 лет.

Термин «групповая психотерапия» был предложен в 1932 г. основателем психодрамы Я. Морено для обозначения метода объединения людей в новые группы на основе личных предпочтений и социометрических оценок. Спустя 10 лет (в 1942 г.) при активном участии Я. Морено была основана первая профессиональная организация групповых психотерапевтов.

Групп-аналитическая психотерапия применяется в комплексном лечении разнообразных контингентов больных (неврозы, алкоголизм и наркомании, психозы, психосоматические расстройства, хронические соматические заболевания и др.), а также к здоровым людям, имеющим психологическое страдание, связанное с самым широким спектром проблем¹.

Гуманистический этап. Гуманистический подход в психологии, возникший в середине XX в., оказал значительное влияние на формирование групповых психологических тренингов. Этот этап связан с акцентом на личностный рост, самоактуализацию и создание поддерживающей среды для раскрытия потенциала участников.

Первостепенное значение для развития группового психологического тренинга имели идеи К. Левина, которого можно считать своего рода основателем тренинговых групп (Т-групп). Работа с первыми Т-группами была направлена на повышение компетентности участников в общении. Основными участниками Т-групп становились политические лидеры, менеджеры и управленческий персонал. В Т-группах обучали эффективному межличностному взаимодействию и умению разрешать конфликты в организациях. Участникам Т-групп предлагалось поэкспериментировать с собственным поведением в атмосфере

¹ Цапенко А.И., Ениколопов С.Н. Групп-анализ: история развития, место среди других видов психотерапии, основные концепты, области применения // Медицинская психология в России. 2012. № 3 (14). URL: <http://medpsy.ru> (дата обращения: 05.02.2025).

доверия и поддержки, что способствовало их большему самораскрытию и более глубинным изменениям. Т-группы позволяли наиболее эффективно и относительно быстро перестраивать неэффективные стереотипы поведения в психологически безопасных условиях. Участники анализировали своё поведение в реальном времени («здесь и сейчас»), что стало основой для развития основных принципов проведения тренингов.

Важнейшими условиями эффективного функционирования тренинговой группы К. Левин считал сильное чувство «мы», атмосферу свободы самовыражения, спонтанность, неформальность встреч, добровольность участия, эмоциональную защищенность, избегание давления, активность и вовлеченность участников в групповой процесс. При проведении тренингов особое внимание уделялось обратной связи и эмпатии.

Отличия тренинговых групп (Т-групп) К. Левина от терапевтических групп (групп встреч) К. Роджерса, в первую очередь, заключались в постановке их целей. К. Левин был сосредоточен на социальной эффективности, а К. Роджерс — на самовыражении и личностном росте. Участники групп встреч фокусировались на искренности, эмпатии и самовыражении. По К. Роджерсу, ведущий должен был создать атмосферу доверия в группе, что позволяло участникам свободно выражать себя. Группы встреч поощряли открытое общение, эксперименты с новыми формами поведения и глубокое межличностное взаимодействие. Ф. Перлз, делая акцент на осознании эмоций и телесных реакций, интегрировал в групповые форматы гештальт-подход. Именно на данном этапе закладываются и получают развитие основные идеи и принципы проведения психологических тренингов:

1. Каждый участник тренинговой группы представляет собой уникальную личность, индивидуальный опыт и потребности которой заслуживают безусловного принятия и уважения.

2. Основная цель психологического тренинга — актуализация внутренних ресурсов личности, а также помощь участникам в осознании своих чувств, ценностей и целей.

3. Важным принципом работы тренинговой группы является создание и поддержка атмосферы доверия, которая позволяет участникам чувствовать себя в безопасности и свободно выражать свои эмоции и переживания, делиться индивидуальным жизненным опытом.

4. Принцип «здесь и сейчас», позволяющий фокусировать внимание участников на происходящем в тренинговой группе в эту секунду, не отвлекаясь на размышления о прошлом и будущем. Это способствовало развитию осознанности и эмоциональной включенности участников тренинга.

Современный этап. В 1980—1990-е гг. набирает силу структуризация и специализация психологических тренингов. Пользуются успехом терапевтические группы для лечения различного рода зависимостей (алкоголизм, наркомания, игромания и т. д.), позволяющие участникам поделиться своими страхами, получить психологическую поддержку от людей с такими же проблемами и начать путь к избавлению от вредных привычек (программа реабилитации «12 шагов»). В корпоративном обучении активно используют организационные тренинги, повышающие командную эффективность. Появляются многочисленные вариации психологических тренингов по управлению стрессом, развитию уверенности в себе, личностному росту. В XXI в. благодаря цифровизации появляются и прочно занимают свою нишу различные онлайн-тренинги. Геймификация (использование игровых компонентов в онлайн-тренингах) активно проникает в психологию. В качестве примера можно привести видеоигру под названием SPARX, главная цель которой — облегчение состояния депрессии. В процессе игры участник собирает необходимые скиллы (например, секрет дыхательного упражнения) и постепенно приобретает навыки управления психическим здоровьем, которые можно использовать в реальной жизни. Игроки переписываются в чатах, взаимодействуют, а иногда помогают друг другу проходить уровни.

Таким образом, первый сильный импульс развитию групповой терапии был дан терапевтическим подходом к лечению пациентов

Д. Пратта, второй — развитием группового подхода в рамках психоаналитической теории (А. Адлер, Т. Барроу, Я. Морено и др.), третий — развитием психологических тренингов в рамках гуманистического подхода (К. Левин, К. Роджерс, Ф. Перлз и др.). История развития групповых психологических тренингов представляет собой эволюцию методов и подходов, направленных на улучшение межличностного взаимодействия, личностного роста и решения социально значимых задач. Эволюция групповых тренингов отражает запросы общества (от решения производственных задач до поиска смысла и улучшения качества жизни).

§ 2. Систематизация разнообразных форм тренинговой работы в рамках психологической практики

В современном мире психологические тренинги стали неотъемлемой частью личностного и профессионального развития. Они охватывают широкий спектр проблем, отвечая на самые разные запросы — от улучшения коммуникативных навыков и управления эмоциями до развития лидерских качеств и поиска смысла жизни. Многообразие тренингов позволяет выбрать наиболее подходящий формат для участия — индивидуальный или групповой; краткосрочный или длительный и т. д.

Различные формы тренинговых занятий начали активно развиваться в начале XX в. Первоначально тренинги были направлены на развитие психической саморегуляции или снятие психоэмоционального напряжения у специалистов экстремального профиля деятельности. Речь идет о научно обоснованных индивидуальных тренингах, предложенных учеными в области психофизиологии (системе прогрессирующей релаксации для снятия нервно-психического напряжения (Р.Д. Джейкобсон, 1922) и аутогенной тренировке (И.Г. Шульц, 1932)).

Научно обоснованные групповые формы тренингов появились в 40-х гг. XX в. и связаны с именами К. Левина, К. Роджерса, Л. Брайфорта, Р. Липпита. Первостепенное значение для развития группового психологического тренинга имели идеи К. Левина, утверждавшего, что «обычно легче изменить индивидуумов, собранных в группу, чем изменить каждого из них в отдельности»¹. К. Левин провел несколько экспериментов, направленных на изменение привычек питания. Суть их заключалась в организации дискуссионных групп, участники которых обсуждали пользу от включения в рацион питания определенных продуктов (молока, мясных субпродуктов). Если о пользе каких-либо продуктов рассказывал лектор, то лишь 5 % испытуемых меняли привычки питания. При этом если польза продуктов непринужденно обсуждалась в ходе дискуссии между участниками группы (часть из которых были «подставными») в отсутствие лектора, то от 30 до 50 % участников меняли свой рацион питания. Благодаря экспериментам К. Левина в психологическую практику стал активно внедряться принцип дискуссионных групп, где после небольшого вступления ведущего участники группы обсуждают предложенную проблему. В результате исследований К. Левин пришел к твердому убеждению, что наиболее эффективно личность меняется в условиях группы, так как «взгляд со стороны» позволяет человеку выявить и изменить собственные неадаптивные установки и выработать новые формы поведения. В 1944 г. К. Левин создал Центр по изучению групповой динамики при Массачусетском технологическом институте, а в 1947 г. — Национальную лабораторию тренинга (NTL).

Существующее многообразие психологических тренингов можно классифицировать по различным основаниям: форме проведения; степени интенсивности; уровню сложности; теоретической основе и т. д. Рассмотрим некоторые из них более подробно.

¹ Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика / пер. с англ. Изд. 2-е. Общ. ред. и вступ. ст. Л.П. Петровской. — М. : Прогресс, 1993. С. 22.

По форме проведения принято выделять индивидуальные и групповые психологические тренинги (рис. 5).



Рис. 5. Классификация психологических тренингов по форме проведения

Индивидуальный психологический тренинг предполагает работу участника с тренером один на один. Основными целями такого тренинга являются глубокое самоисследование и проработка сложных проблем. Примерами могут послужить разнообразные варианты индивидуальных тренинговых сессий по работе со страхами или травмами; коучинг по целеполаганию; индивидуальный тренинг личностного роста. Преимуществами индивидуального тренинга является исключительная конфиденциальность и полная фокусировка тренера на потребностях участника.

Групповой психологический тренинг подразумевает работу в группе под руководством тренера. Несомненными достоинствами проведения тренинга в группе являются эмоциональная поддержка группы; возможность учиться на опыте других; развитие навыков общения и командной работы.

Выбор формы проведения тренинга зависит от многих факторов, но, в первую очередь, от запроса и возможностей клиента. Индивидуальный тренинг больше подходит для глубокой проработки личных проблем, а групповой — для развития социальных навыков и получения обратной связи от других участников.

По степени интенсивности можно выделить интенсивные и экстенсивные тренинги (рис. 6).



Рис. 6. Классификация психологических тренингов по степени интенсивности

К **интенсивным психологическим тренингам** можно отнести краткосрочные насыщенные программы, направленные на быструю и по возможности глубокую проработку конкретных задач или проблем. Они проводятся в сжатые сроки (от нескольких часов до нескольких дней) и характеризуются информационной и эмоциональной насыщенностью.

К преимуществам интенсивных тренингов следует отнести:

1. Оптимизацию временных затрат.
2. Высокую мотивацию участников на достижение результата и полную «погруженность» в атмосферу тренинга. Интенсивность создает ощущение «рывка» в развитии.
3. Практическую ориентированность тренинговой программы. В интенсивный тренинг, как правило, включают минимум теории и максимум упражнений.
4. Относительно невысокую стоимость.

Интенсивные тренинговые программы не лишены определенных недостатков из-за ограниченности во времени:

1. Высокая эмоциональная нагрузка на участников, которая может вызывать у них переутомление и стресс.
2. Ограниченная функциональность (интенсивный тренинг не подходит для решения сложных, комплексных проблем).
3. Фрагментарный подход (с помощью тренинга удастся решить только часть проблемы).

В отличие от интенсивных тренингов, экстенсивные программы рассчитаны на продолжительный период (недели, месяцы или даже годы) и предполагают поэтапное достижение целей. Экстенсивные психологические тренинги позволяют не только решить конкретные проблемы, но и изменить образ мышления и жизни в целом.

Экстенсивные психологические тренинги — это длительные, постепенные программы, направленные на глубокую и системную проработку психологических проблем, развитие навыков или личностный рост участников.

К преимуществам экстенсивных психологических тренингов относятся:

1. Возможность детально изучить проблему и закрепить изменения, так как тренинговые занятия проводятся в течение длительного времени (от нескольких недель до нескольких лет).

2. Сбалансированная эмоциональная и информационная нагрузка: участники не испытывают переутомления и стресса, так как процесс идет постепенно, шаг за шагом.

3. Долгосрочный эффект. Поэтапность тренинговой программы, а также регулярная обратная связь от тренера и группы приводит к формированию у участников новых паттернов поведения, постепенному изменению стиля мышления и деятельности.

Вместе с тем экстенсивные психологические тренинги имеют ряд недостатков:

1. Большие временные затраты. Долгосрочные тренинговые программы не подходят для тех, кто хочет быстрых результатов.

2. Непрерывность процесса. Для достижения результатов требуется регулярное участие в тренинговых занятиях.

3. Высокая стоимость. Как правило, долгосрочные программы требуют более высоких расходов.

Экстенсивные психологические тренинги подходят людям, которые готовы к глубокой и системной работе над собой, а также стремятся закрепить изменения на длительный срок. В качестве примера экстенсивных психологических тренингов можно привести годовые

программы личностного роста; тренинги по работе с травмой; тренинги по развитию эмоционального интеллекта, где каждый модуль посвящен отдельному аспекту, и т. д.

По **уровню сложности** можно выделить базовые, продвинутые и экспертные тренинги (рис. 7).

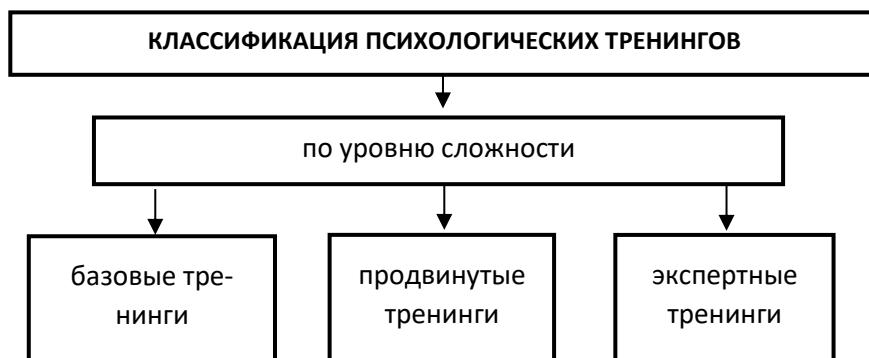


Рис. 7. Классификация психологических тренингов по уровню сложности

Базовые психологические тренинги направлены на развитие фундаментальных навыков и качеств, которые полезны в различных сферах жизни, в том числе в профессиональной. Они обычно рассчитаны на широкий круг участников и не требуют специальной подготовки. Так, например, тренинг по коммуникативным навыкам, предназначен развития умения слушать и доносить свои мысли, т. е. эффективно общаться. Тренинг по целеполаганию направлен на обучение постановке целей и планированию их достижения. Тренинг по управлению временем научит планированию и расстановке приоритетов. Тренинг по разрешению конфликтов позволит участникам находить компромиссы и использовать эффективные методы устранения противоречий. Тренинг по стресс-менеджменту позволит более эффективно восстанавливать собственные ресурсы и снимать напряжение.

Продвинутые психологические тренинги рассчитаны на участников, которые уже имеют базовые знания и навыки в определенной области и хотят их расширить. Такие тренинги часто включают более сложные техники, специализированные методы и требуют от участников активного вовлечения. Примером может служить тренинг по

продвинутым техникам переговоров, цель которого заключается в освоении стратегий ведения сложных переговоров, включая манипуляции и противодействие им. Тренинг по продвинутым техникам переговоров рассчитан на участников, которые уже имеют базовые навыки ведения переговоров и хотят углубить свои знания, освоить сложные стратегии и тактики. Программа такого тренинга обычно включает теоретические блоки, практические упражнения и разбор реальных кейсов.

Экспертные психологические тренинги предназначены для профессионалов, которые уже имеют значительный опыт участия и проведения психологических тренингов. Такие тренинги направлены на углубление знаний и освоение узкоспециализированных техник. В качестве примера можно привести тренинг для тренеров, целью которого является подготовка профессиональных тренеров, способных разрабатывать и проводить психологические тренинги. В содержание такого тренинга включается методология создания тренинговых программ, а также различные техники фасилитации и управления групповой динамикой. Эти тренинги требуют от участников высокой квалификации и готовности к детальной и тщательной работе.

Тренинги могут быть классифицированы по их **теоретической основе**, т. е. в зависимости от психологического подхода или теории, на которой они базируются (рис. 8). Каждый подход предлагает свои методы, техники и цели работы с участниками. Гуманистические тренинги помогают раскрыть потенциал личности, когнитивно-поведенческие — изменить неэффективные модели мышления, а гештальт-тренинги учат жить «здесь и сейчас».



Рис. 8. Классификация психологических тренингов по теоретической основе

Тренинги, основанные на **гуманистическом подходе**, базируются на идеях К. Роджерса и А. Маслоу и предполагают создание комфортной, безопасной и поддерживающей среды, обеспечивающей личностный рост участников. Гуманистические тренинги востребованы у людей, которые стремятся к самопознанию и улучшению взаимоотношений с окружающими. В программу тренинга обязательно включаются упражнения, направленные на развитие способности принимать свои сильные и слабые стороны, а также умения слушать и слышать окружающих. В качестве примера можно привести упражнение «Зеркало», которое проводится в парах. Один из участников рассказывает другому о своей проблеме или переживании, а второй повторяет его слова, начиная с фразы «Если я правильно понял, ты чувствуешь/думаешь...». Данный вид тренинга не подходит людям, которые ищут конкретные инструменты или техники, ждут от тренера практических рекомендаций и рассчитывают на эффект «золотой таблетки». Результаты участия могут быть заметны не сразу, так как процесс личностного роста требует времени.

Тренинги, основанные на **когнитивно-поведенческом подходе**, направлены на изменение мышления и поведения участников (например, тренинги по борьбе с тревогой). Этот подход основан на взаимосвязанности и взаимообусловленности наших мыслей, эмоций и поведения. Основная идея состоит в том, что, воздействуя на собственные

мысли, человек может изменить неэффективные модели эмоционального реагирования и поведения. К преимуществам когнитивно-поведенческих тренингов можно отнести:

— структурированность (тренинги имеют четкую структуру, что делает их понятными и доступными для участников);

— практическую направленность (участники получают конкретные инструменты и техники, которые можно сразу применять в жизни);

— краткосрочность (результаты могут быть заметны уже после нескольких занятий).

В когнитивно-поведенческий тренинг зачастую включается обучение технике «СТОП», с помощью которой участники учатся останавливать негативные мысли и заменять их на более рациональные и конструктивные. Техника состоит из четырех шагов, которые легко запомнить по аббревиатуре «СТОП»: С — «стоп» (мысленно сказать себе «остановись»); Т — «тихо» (сделать паузу и сосредоточиться на своем дыхании; 3—5 глубоких вдохов и выдохов); О — «обдумай» (задать себе вопросы: «Что я сейчас думаю?»; «Как я могу посмотреть на эту ситуацию по-другому?»); П — «продолжай» (продолжать свои дела с новым, более спокойным и конструктивным настроем). Техника «СТОП» помогает развить навык осознанного управления своими мыслями и эмоциями.

Когнитивно-поведенческие тренинги подходят для людей, которые ищут практические инструменты для решения конкретных проблем; готовы активно работать над собой и применять полученные знания в повседневной жизни.

Тренинги, основанные на **гештальт-подходе**, направлены на развитие осознанности, принятие ответственности за свою жизнь и улучшение контакта с собой и окружающим миром. Гештальт-подход позволяет работать с глубокими эмоциональными переживаниями и незавершенными ситуациями из прошлого. Участники учатся быть более внимательными к своим чувствам, мыслям и телесным ощущениям.

В этом им помогают такие упражнения как «Здесь и сейчас» (участники фокусируются на своих текущих ощущениях, мыслях и чувствах); «Пустой стул» (участники представляют, что на пустом стуле сидит человек, с которым у них есть незавершенные дела, и ведут с ним диалог) и т. д. Следует понимать, что работа с глубокими чувствами может быть болезненной и вызывать дискомфорт у участников, а достижение значимых результатов требует длительной работы.

Существующее многообразие тренингов — это отражение современного мира, для которого характерен высокий спрос на обучение и развитие в различных сферах жизни. Каждый человек может найти себе подходящий формат и направленность тренинга (есть тренинги по тайм-менеджменту, коммуникациям, эмоциональному интеллекту и т. д.). Разнообразие тренингов мотивирует людей постоянно развиваться, узнавать новое и выходить из зоны комфорта.

§ 3. Классификация тренинговых групп в психологии: анализ структурных и функциональных особенностей

Классификация тренинговых групп многогранна и зависит от нескольких ключевых факторов (целей, структуры, состава участников и применяемых методов).

Тренинговые группы принято классифицировать по различным основаниям: по составу участников (однородные, неоднородные группы); по целям тренинговой работы (поддерживающие, развивающие, обучающие, лечебные группы); по продолжительности существования (краткосрочные, долгосрочные группы); по способу организации (открытые, закрытые группы) и т. д. Рассмотрим некоторые типологии тренинговых групп более подробно.

По составу участников принято различать однородные (гомогенные) и неоднородные (гетерогенные) группы (рис. 9).

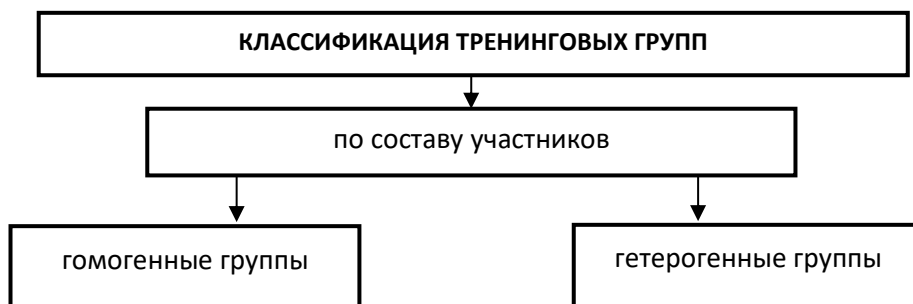


Рис. 9. Классификация тренинговых групп по составу участников

Среди психологов нет единого мнения о том, какая группа действует оптимально — гомогенная или гетерогенная. С одной стороны, группа, в которой участники сходны между собой по ряду параметров, будет более сплоченной, а психологическая атмосфера в ней более комфортной. С другой стороны, по мнению К. Рудестама, гомогенность тренинговой группы может препятствовать возникновению противоречий и конструктивных конфликтов и тем самым снижать групповую динамику¹. Важным преимуществом гетерогенной группы является то, что она выступает мини-моделью окружающей действительности и позволяет моделировать реальные системы отношений участников в окружающем мире. Однако при существенной разнице в возрасте, в уровне образования и интеллекта, в социальном статусе и жизненных позициях участники группы будут испытывать дискомфорт и не смогут «раскрыться» в группе и «проработать» свои проблемы. Следует понимать, что добиться полной гомогенности группы невозможно, даже если большинство параметров будут у участников схожими (например, пол, возраст, образование, социальный статус). Наибольшую сложность представляют такие параметры, как жизненный опыт, убеждения и ценностные ориентации, цели участия в группе, психологические проблемы, тип личности, стиль поведения и т. п.

По целям группового тренинга различают поддерживающие, развивающие, обучающие и лечебные группы (рис. 10).

¹ Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика.

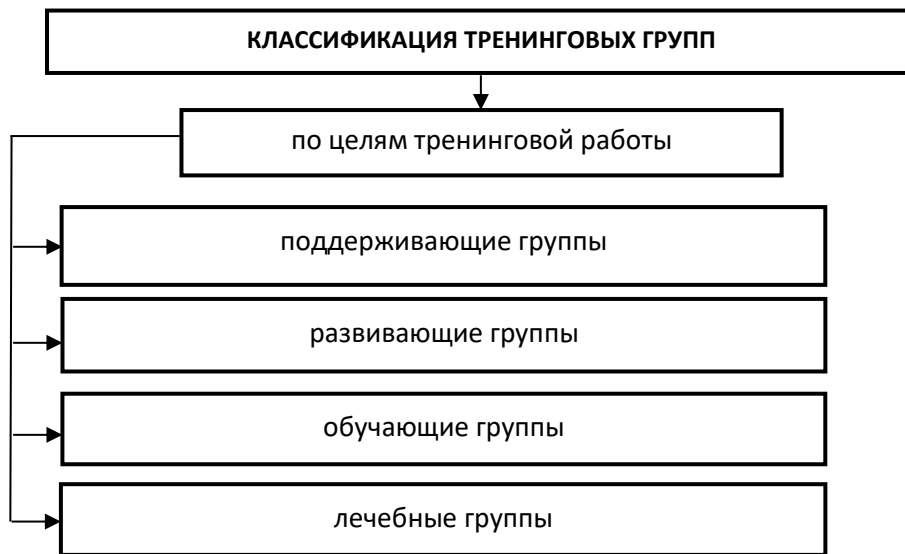


Рис. 10. Классификация тренинговых групп по целям группового тренинга

Поддерживающие группы (группы поддержки). Группы поддержки направлены на оказание психологической помощи людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации (смерть близкого человека; развод и т. д.). Такие группы позволяют участникам не только поделиться своими чувствами, но и понять, что они не одиноки в своих трудностях. В процессе взаимодействия участники учатся понимать собственные эмоции и чувства других людей, что способствует развитию эмоционального интеллекта и эмпатии, а также формированию доверительных отношений с окружающими.

Группа поддержки предоставляет участникам безопасное пространство для обмена опытом, получения эмоциональной поддержки и взаимопомощи. Во всех вариантах таких групп позиция тренера партнерская. В его функции входит объединение людей и создание атмосферы доверия и безопасности. Ключевое правило участия в группе: *говорить можно только о себе и своих чувствах*. Это правило защищает участников от некорректных высказываний в их сторону, а также от обесценивания их переживаний, связанных с трудной жизненной ситуацией.

Формат участия в группе поддержки может быть как открытым, так и закрытым. Группа открытого формата предполагает постоянное обновление состава участников: люди приходят и уходят, а работа группы продолжается. Закрытые группы предполагают постоянный состав участников и, как правило, ограничены сроком существования (1 — 2 года).

Группы поддержки могут быть тематическими (например, группа для людей, переживших развод) или без темы, где каждый участник приходит со своей проблемой. При формировании «нетематической» группы поддержки основным критерием для подбора участников является их возраст. Существуют группы поддержки для молодежи, людей среднего возраста и пожилых лиц. В зависимости от возрастной категории, тренер выстраивает соответствующую программу работы.

Молодежные группы поддержки обычно состоят из студентов и старшеклассников, которые стремятся к ярким эмоциональным переживаниям, самовыражению и поиску друзей. Учитывая особенности возраста, занятия должны проходить динамично, с юмором и энергией. Поскольку у участников еще недостаточно жизненного опыта, акцент делается на интерактивных играх, которые помогают выразить эмоции и создать основу для дальнейшего обсуждения. Со временем доля игр должна уменьшаться, уступая место дискуссиям.

Группы поддержки для людей среднего возраста чаще всего привлекают женщин, которые ищут возможность отвлечься от повседневных забот и напряженной работы. В таких группах тренеру обычно не нужно специально вовлекать участников: у них всегда есть актуальные темы для обсуждения и желание разобраться в своих проблемах. Основной формой работы здесь является дискуссия. Задача тренера — следить за тем, чтобы обсуждаемые темы были максимально полезными с психотерапевтической точки зрения и интересными для всех участников.

Группы поддержки для людей пожилого возраста служат инструментом для развития социального интереса и осознания жизненных за-

дач у лиц старше 60 лет. Для пожилых людей характерно наличие множества проблем (ухудшение здоровья или серьезные физические недуги, выход на пенсию, потеря супруга и т. д.). Участие в такой группе позволяет обеспечить эмоциональную поддержку, уменьшить чувство социальной изоляции, вселить в человека надежду, помочь ему справиться с утратами и найти новый смысл жизни. Пожилые люди, посещающие подобные группы, учатся находить темы для общения, делиться своими чувствами и давать обратную связь. В рамках групповой работы обсуждаются жизненные задачи участников, а также ставятся индивидуальные цели на каждую неделю.

Основным недостатком различных групп поддержки может стать усиление разрыва между уникальным стилем общения на тренинге и реальной жизнью. Возвращаясь в мир социальных условностей и не сумев адаптировать полученный опыт, некоторые участники находят выход в замене реальной жизни на тренинг.

Развивающие группы. Развивающие группы направлены на развитие потенциала участников, что предполагает активную работу над собой. Участники развивающих групп нацелены на осознание себя, освобождение подавленных чувств, расширение самосознания и устранение препятствий в процессе совершенствования личности. Для достижения этой цели в тренинг включаются упражнения на самопознание, различные техники активного слушания, ролевые игры, направленные на отработку социальных навыков, а также практики осознанности. Такой подход позволяет развить навыки социального взаимодействия и эмоциональный интеллект участников. Продолжительность развивающих групп, поведение тренера и набор техник зависят от теоретического основания тренинга. На сегодняшний день существуют различные варианты групп развития (психоаналитические, личностно-ориентированные, гештальт-группы, психодраматические, арт-терапии, сказкотерапии, телесной терапии и т. д.). Рассмотрим некоторые из них более подробно.

Психоаналитическая группа — это форма групповой психотерапии, основанная на принципах классического психоанализа и его последующих модификаций. Этот метод направлен на исследование бессознательных процессов, которые влияют на поведение, эмоции и отношения участников. Основная цель психоаналитической группы — помочь участникам осознать скрытые конфликты, детские травмы и защитные механизмы, которые мешают их личностному развитию и гармоничной жизни. В психоаналитических группах участники через анализ свободных ассоциаций приходят к осознанию проблем, являющихся причиной их неэффективного психологического развития. Роль ведущего в такой группе сводится к созданию атмосферы принятия и толерантности, способствующей взаимодействию участников.

Личностно ориентированная группа (гуманистический подход К. Роджерса) фокусируется на создании безопасной и поддерживающей атмосферы, где участники могут раскрыть свои истинные чувства, мысли и переживания, а также развить самоосознание и самопринятие. Главная цель личностно ориентированной группы — помочь каждому участнику стать более свободным, осознанным, мыслящим и стремящимся к самоактуализации. Конструктивные изменения участников возможны благодаря особой атмосфере в группе, которая создается за счет демонстрации ведущим таких качеств, как искренность, безусловное принятие, эмпатия и открытость. Тренер, демонстрируя открытость и готовность к личностному росту, выступает в качестве некой модели самораскрывающейся личности.

Гештальт-группы (гештальт-подход Ф. Перлза) направлены на развитие осознанности участников, восстановление их целостности и помощь в преодолении внутренних конфликтов. В рамках гештальт-групп основное внимание уделяется исследованию границ контакта между человеком и его средой. Ключевой техникой в данном подходе является работа с «незавершенными гештальтами»: участники исследуют незавершенные ситуации из прошлого, которые продолжают влиять на их настоящее. Гештальт-группы фокусируются на «здесь и сейчас», помогая участникам осознать свои текущие чувства, мысли

и поведенческие паттерны, а также их влияние на жизнь. Этот метод эффективен для работы с широким спектром проблем, включая тревожность, депрессию, трудности в отношениях и низкую самооценку.

Психодраматические группы (Я. Морено) используют принцип игрового моделирования жизненных ситуаций в качестве основного метода групповой психотерапии. В рамках психодрамы участники воспроизводят значимые события из своей жизни, что позволяет им не только пережить эти ситуации заново, но и осмыслить их с новой точки зрения. Основная цель психодрамы — помочь человеку осознать свои чувства, мысли и поведенческие паттерны, а также найти новые, более эффективные способы взаимодействия с окружающим миром. Этот метод позволяет участникам не только работать с личными проблемами, но и лучше понимать других людей.

Обучающие группы. Обучающие группы фокусируются на приобретении конкретных знаний и навыков. Это могут быть тренинги по управлению временем (тайм-менеджменту), эффективным коммуникациям, ораторскому мастерству, навыкам, необходимым в профессиональной деятельности. В отличие от развивающих групп, здесь акцент делается на структурированном обучении, практическом применении полученных знаний и отработке полученных навыков.

Основные цели обучающих групп:

1. Развитие профессиональных навыков.
2. Повышение личной эффективности (за счет навыков коммуникации, управления временем и т. д.)
3. Обмен опытом.
4. Мотивация (поддержка группы помогает ее участникам сохранять интерес к обучению и применению новых знаний).

Критерием для подбора людей в такие группы служит их запрос на формирование определенных компетенций. Продолжительность обучающего тренинга ограничена. Зачастую такой тренинг предполагает 2—3 этапа обучения по 3—5 дней каждый. По своей сути это интерактивная форма обучения, которая эффективна благодаря обмену

опытом и взаимодействию участников. Основная роль тренера в обучающих группах — учитель и эксперт. При формировании программы тренинга следует учитывать, что пользоваться новыми знаниями и умениями участник будет только в том случае, если они станут результатом его личного опыта.

В обучающей группе часто применяется кейс-технология, ориентированная на развитие требуемых аналитических, коммуникативных и практических навыков участников. Существуют различные виды кейсов:

1. Описательные кейсы (представляют собой детальное описание ситуации без четко поставленной задачи; участники сами формулируют проблему и предлагают решения).

2. Проблемные кейсы (содержат конкретную проблему или задачу, которую необходимо решить).

3. Проектные кейсы (участники разрабатывают план действий или проект на основе предложенной ситуации).

4. Кейсы-иллюстрации (используются для демонстрации определенных принципов, теорий или методов).

Алгоритм работы с кейсами следующий: участники знакомятся с кейсом и выявляют его ключевые аспекты; предлагают возможные решения проблемы; обсуждают предложенные идеи; выбирают наиболее подходящее решение (разрабатывают комплексный план действий); осуществляют презентацию результатов. Далее группа анализирует процесс работы над кейсом, обсуждает, что было сделано хорошо, а что можно улучшить.

Лечебные группы. В лечебной (клинической психотерапевтической) группе основной целью является решение локальных терапевтических задач. Клинические психотерапевтические группы самой разной направленности работают в психиатрических и соматических больницах, в консультационных и психотерапевтических центрах. Долгое время применение групповой психотерапии в психиатрических, а тем более соматических клиниках было достаточно ограниченным. Групповая психотерапия использовалась только в работе

с людьми, имеющими невротические расстройства. В настоящее время такие группы доказали свою эффективность в лечении различных нарушений психики (шизофрении, булимии, депрессии и т. д.). Групповой метод активно применяется в отношении лиц, страдающих хроническими соматическими заболеваниями (дистрофией мышц, ревматоидным артритом, туберкулезом, рассеянным склерозом, диабетом).

Разновидности лечебных групп:

1. Группы для пациентов с острыми состояниями. В такие группы входят люди, которые были госпитализированы в психиатрическую клинику из-за резких изменений в психическом состоянии (попытки суицида, психотические эпизоды и т. д.).

2. Группы для пациентов с хроническими заболеваниями. Эти группы формируются из пациентов с однородными диагнозами, такими как шизофрения или эндогенная депрессия. Основная цель таких групп — помочь участникам улучшить взаимодействие с окружающим миром.

3. Совместные группы пациентов и персонала. В таких группах участвуют все пациенты отделения или палаты вместе с лечащим и обслуживающим персоналом. Обсуждения сосредоточены на вопросах жизни в отделении и взаимодействия между пациентами и сотрудниками.

4. Группы реабилитации. Такие группы организуются при дневных стационарах для пациентов с хроническими психиатрическими заболеваниями. Их задача — способствовать социальной адаптации после выписки из больницы, улучшить взаимодействие пациентов с амбулаторным персоналом, а также обсудить вопросы, связанные с применением психотропных препаратов и их возможными побочными эффектами.

Проработка различных психологических проблем в группе — это популярный и эффективный метод, который имеет как свои достоинства, так и недостатки. Групповая работа позволяет участникам не только решать свои проблемы, но и развивать социальные навыки, по-

лучать поддержку и учиться на опыте других. К основным достоинствам группового формата решения проблем в тренинге можно отнести следующие:

- развитие коммуникативных и социальных навыков;
- эмоциональная поддержка и чувство общности;
- практическая направленность;
- экономия времени и ресурсов;
- многогранная обратная связь (не только от ведущего, но и от других участников тренинга);
- опосредованное обучение (через наблюдение и опыт других).

Однако такой формат подходит не всем и может иметь следующие недостатки:

- ограниченная конфиденциальность;
- недостаточная глубина проработки сложных проблем;
- ограниченное внимание к индивидуальным потребностям участников;
- риск негативной групповой динамики (конфликты между участниками).

Таким образом, работа над психологическими проблемами посредством группового психологического тренинга — это мощный инструмент для личностного роста и развития; ее эффективность во многом зависит от профессионализма ведущего, правильного подбора участников и четкого понимания целей.

Контрольные вопросы:

1. Какие существуют формы проведения психологических тренингов?
2. Когда появились научно обоснованные групповые формы тренингов?
3. Что понимается под Т-группами? На что была направлена работа с первыми Т-группами?
4. По каким основаниям принято классифицировать тренинговые группы?
5. Какие виды тренингов можно выделить по теоретическому основанию?
6. Какие тренинговые группы выделяют по целям группового тренинга?

Глава 4. Социально-психологический тренинг с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, имеющими низкие адаптационные способности к условиям оперативно-служебной (учебной) деятельности, признаки нервно-психической неустойчивости

§ 1. Особенности психологической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании

Психологическая работа с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, в системе органов внутренних дел осуществляется в соответствии с требованиями приказа МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации¹» и Методическими рекомендациями от 30.09.2015 по организации работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании.

Понятие «сотрудники органов внутренних дел Российской Федерации, нуждающиеся в повышенном психолого-педагогическом внимании» введено приказом МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации». Акцент на «психолого-педагогическое внимание» указывает на необходимость комплексного подхода к работе в данном направлении, тесного взаимодействия различных субъектов моральнопсихологического обеспечения.

Сотрудники, нуждающиеся в повышенном психолого-педагогическом внимании, представляют собой категорию лиц, у которых

¹ Нормативные правовые акты приведены в соответствии с данными официального интернет-портала правовой информации Pravo.gov.ru (дата обращения: 05.03.2025).

личностные и функциональные особенности определяют повышенную вероятность возникновения состояний дезадаптации, способствующих развитию нервно- психических и психосоматических заболеваний, асоциального (делинквентного) поведения, аутоагрессии, приводящих к снижению эффективности и надежности профессиональной деятельности¹.

Сотрудники, требующие определенной психологической поддержки, на протяжении длительного времени в связи с быстрым истощением функциональных резервов и вследствие постоянного перенапряжения, как правило, не способны эффективно осуществлять профессиональную деятельность. Они могут испытывать затруднения в связи с тяжестью службы, плохим самочувствием или настроением, различные соматические заболевания, злоупотребление алкоголем, межличностные и внутриличностные конфликты, аутоагрессию и т. п.

Введение понятия «сотрудники, нуждающиеся в повышенном психолого-педагогическом внимании» во многом связано с необходимостью выделения лиц с повышенной склонностью к девиантному и делинквентному поведению, возникновению болезненных состояний, неадекватных реакций. Наиболее распространенными «внешними» формами этих проявлений являются аддиктивное поведение (как одна из форм деструктивного поведения, направленная на уход от реальности посредством изменения своего психического состояния с помощью фармакологических средств, наркотизации, токсикомании, алкоголизации); агрессивное (в том числе аутоагрессивное) поведение.

Выделение сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, в отдельную категорию позволяет дифференцировать необходимую им психологическую помощь по виду, формам, методам и периодичности ее оказания, а также организовать соответствующую целенаправленную психопрофилактическую и психокоррекционную работу.

¹ Методические рекомендации по организации работы с сотрудниками органов внутренних дел, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании. Письмо ДГСК МВД России исх. от 30.09.2015 № 21/7/10458.

Категория сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, — понятие динамическое. В процессе службы при успешной адаптации, разрешении тех или иных социальных, личностных проблем данной категории лиц сотрудник исключается из этой категории.

Организация психологической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании.

Организационный аспект работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, ориентирован на уточнение порядка действий специалиста, унификацию форм и методов оказания психологической помощи.

Организация работы с сотрудниками, нуждающимися в психолого-педагогическом внимании, включает в себя:

— формирование и ведение списка сотрудников, нуждающихся в психолого-педагогическом внимании, периодизацию его пересмотра;

— организацию деятельности психолога по работе с сотрудниками, нуждающимися в психолого-педагогическом внимании;

— выбор психотехнологий работы с сотрудниками, нуждающимися в психолого-педагогическом внимании.

Информационными основаниями для работы с сотрудниками, нуждающимися в психолого-педагогическом внимании, являются диагностический, поведенческий и ситуационный критерии.

Диагностический критерий основывается на результатах психодиагностических обследований при поступлении на службу в органы внутренних дел, по возвращении из служебных командировок с экстремальными условиями деятельности и др.

Поведенческий критерий направлен на выявление признаков аддиктивного поведения, нарушений служебной дисциплины, обращения руководителей и иных сотрудников по поводу поведения опреде-

ленных сотрудников. Срок психологического сопровождения сотрудников, включенных в категорию по данному критерию, — не менее 1 месяца¹.

Ситуационный критерий ориентирован на оценку проблемных, кризисных жизненных обстоятельств, складывающихся у сотрудника.

Вышеуказанные критерии являются основаниями для включения психологом конкретного сотрудника в категорию лиц, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании. Информация, полученная от сотрудников, руководителей органа, организации или подразделения, должна критически оцениваться психологом. Рекомендуется учитывать вероятность ошибочных выводов и суждений, предвзятость и фрагментарность информации.

Психологическая работа с категорией сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, предполагает целенаправленную деятельность руководителей всех уровней, руководителя подразделения и психолога подразделения.

Списки сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, являются конфиденциальной информацией и разглашению не подлежат. Лица, имеющие доступ к данной информации, несут персональную ответственность за разглашение в соответствии с требованиями федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

Основные направления психологической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании:

1. Индивидуальная работа с сотрудником, отнесенным к категории нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, включающая в себя:

— психологический контроль психоэмоционального состояния с отслеживанием динамики;

¹ Кобозев И.Ю., Зуева Е.Г., Ермаков А.Г., Белянкина В.А. Психологическая работа с личным составом органов внутренних дел. Организация психологической службы в органах внутренних дел : учебное пособие. — СПб. : СПбУ МВД России, 2023. — 240 с.

- мониторинг эффективности результатов деятельности и выполнения служебных задач;
- изучение личностных психологических особенностей по результатам профессионального-психологического отбора;
- оценивание психоэмоционального состояния сотрудника с возможностью прогнозирования;
- индивидуальные психологические беседы, направленные, в первую очередь, на установление психологического контакта и доверительных отношений;
- коррекцию психического состояния сотрудника (при необходимости)¹.

2. Работа со служебным коллективом, в котором проходит службу сотрудник, нуждающийся в повышенном психолого-педагогическом внимании. Включает в себя:

- изучение социально-психологического климата в подразделении, совместимости сотрудников в рабочих группах (экипажах, нарядах, дежурных сменах и пр.);
- мероприятия по сплочению коллектива (психологические тренинги, совместный досуг и др.);
- разработку рекомендаций, обеспечивающих организацию мероприятий, необходимых для улучшения социально-психологической адаптации сотрудников;
- психологическое консультирование руководителей.

Рекомендуемые направления психологической работы с сотрудниками органов внутренних дел, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, реализуются в соответствии с существующими нормативными правовыми документами².

¹ Кобозев И.Ю., Зуева Е.Г., Ермаков А.Г., Белянкина В.А. Психологическая работа с личным составом органов внутренних дел. Организация психологической службы в органах внутренних дел.

² Приказ МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации».

Эффективным методом работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, является СПТ. С его помощью можно реализовывать основные направления работы с сотрудниками, осуществлять мероприятия по коррекции психологического состояния, нервно-психической дезадаптации; проводить мероприятия по сплочения коллектива и т. д.

§ 2. Программа социально-психологического тренинга с сотрудниками, имеющими признаки нервно-психической неустойчивости, а также низкие адаптационные способности к условиям оперативно-служебной (учебной) деятельности

Программа тренинга разрабатывается в зависимости от конкретной ситуации в деятельности психолога органов внутренних дел. При создании тренинговых упражнений психолог может акцентировать внимание на проблемных аспектах адаптации молодых сотрудников в случаях признаков нервно-психической неустойчивости сотрудников, а также работы с коллективом сотрудников, находящихся в группе повышенного психолого-педагогического внимания. Ниже представлена примерная программа социально-психологического тренинга, включающая различные упражнения. При этом упражнения, представленные в тренинге, могут подбираться психологом в зависимости от конкретных целей и задач тренинга.

Примерная программа социально-психологического тренинга с сотрудниками, имеющими признаки нервно-психической неустойчивости, а также низкие адаптационные способности к условиям оперативно-служебной (учебной) деятельности

Цель: овладение методами, техниками и приемами эффективного профессионального общения с сотрудниками, имеющими признаки нервно-психической неустойчивости, низкие адаптационные способности к условиям оперативно-служебной деятельности.

Задачи:

- формирование позитивного отношения к профессиональной деятельности;
- формирование навыков повышения компетентности в личных и деловых отношениях, социальной и профессиональной деятельности;
- развитие адекватного восприятия других людей и самого себя в своей профессиональной деятельности;
- развитие внутреннего контроля и стилей поведения в напряженной ситуации;
- развитие навыков поддержания благоприятного социально-психологического климата и сплоченности в коллективе.

Продолжительность тренинга: 1,5 часа

Правила тренинга: см. гл. 1, § 3.

I. Разминка. Организационный этап тренинга.

На первом этапе происходят:

- раскрытие сущности феномена адаптации и нервно-психической устойчивости/неустойчивости в профессиональной деятельности и их роли в регуляции социального взаимодействия;
- информирование обучающихся о психологических методах, техниках и приемах работы в группе.

II. Основная часть. Упражнения тренинга.

Упражнение «Знакомство»¹.

Цель: упражнение направлено на сплочение группы, на развитие внимания, гибкости мышления.

Упражнение выполняется сидя в кругу.

Ведущий: «Начнем нашу работу со знакомства: каждый по очереди будет называть свое имя и три присущие ему качества, начинающиеся на ту же букву, что и имя».

¹ Психогимнастика в тренинге / Хрящева Н.Ю. [и др.]; под ред. Н.Ю. Хрящевой. — СПб. : Речь, 2014. — 272 с.

После окончания упражнения группа обсуждает выбор характеристик участников на предмет одноплановости/разноплановости выбранных качеств, соответствия характеристик участника группы.

Обсуждение:

Насколько сложно было выбрать подходящие характеристики?

2. Основные упражнения тренинга.

Упражнение 1¹.

Цель: развитие сплоченности и умения скоординировать действия в группе.

Участники сидят в кругу.

Ведущий: «Я буду называть числа. Сразу же после того, как число будет названо, должны встать именно столько человек. Сесть они могут после того, как я скажу “спасибо”. Выполнять задания необходимо молча. Тактику выполнения задания следует вырабатывать в процессе работы, ориентируясь на действия друг друга».

Тренер несколько раз называет группе разные числа. Вначале лучше назвать 5—7, а в середине 1—2. В ходе выполнения задания тренер блокирует попытки участников группы обсудить и принять какую-либо форму алгоритмизации работы.

Обсуждение:

Что помогало вам справляться с поставленной задачей?

На что вы ориентировались, когда принимали решение вставать?

Какая у вас была тактика?

Как можно было организовать работу, если бы у вас была возможность заранее обсудить способ решения данной задачи?

Упражнение «Карусель»².

Цель: формирование навыков переключения внимания с одного субъекта на другой, умения общаться с разными категориями граждан; развитие эмпатии и рефлексии.

¹ Психогимнастика в тренинге. С. 74.

² Социально-психологический тренинг профессионального общения : учебно-методическое пособие / Н.В. Шарафутдинова, И.В. Семчук. — М. : МосУ МВД России имени В.Я. Кикотя, 2017. — 117 с.

Участники тренинга встают в два круга лицом друг к другу. Внутренний круг — неподвижный. Внешний круг — подвижный. В упражнении предоставляется возможность пообщаться с разными людьми. Задание: расположить личность к общению, поддержать разговор и проститься.

Этап 1. Встреча со знакомым человеком, которого давно не видели.

Этап 2. Встреча с незнакомым человеком.

Этап 3. Встреча с испуганным маленьким ребенком.

Этап 4. Встреча с любимым человеком.

Этап 5. Встреча с начальником.

Этап 6. Встреча с лицом, склонным к девиантному поведению (например, к алкоголизму).

Этап 7. Встреча с девиантной личностью, нарушающей общественный порядок в метро.

Время беседы на каждом этапе составляет 3–4 мин. После проведения первого этапа внешний круг сдвигается к следующему участнику.

Обсуждение:

В каком случае было сложнее всего установить контакт?

Что являлось причиной непонимания другого человека?

Когда было приятно общение, что этому способствовало?

Упражнение «Негативные конфликты»¹.

Цель: снижение напряженности, развитие стилей поведения в напряженной ситуации.

Ведущий: «Я попрошу вас всех устроиться в два ряда и сесть друг напротив друга. Вам предстоит общение друг с другом — вы будете обсуждать трудности, с которыми вы сталкиваетесь, когда оказываетесь в конфликтной ситуации. Вы будете общаться с партнером напротив вас, примерно 3 минуты, в течение которых расскажите о себе и послушаете трудности своего партнера. Затем вы все одновременно пересядете по часовой

¹ Киселева А.А. Управление конфликтами. Практическое руководство по тренингу. — Харьков: Гуманитарный центр, 2018. — 172 с.

стрелке. Так мы сделаем несколько раз. Я слежу за временем и буду говорить, когда пересаживаться.

Обсуждение:

Что вы чувствуете?

Что вы поняли о себе, о других, о конфликте?

Как бы вы обобщили трудности, которые мы испытываем в конфликтной ситуации?

В процессе подведения итогов обсуждаются общие проблемы и трудности. Наиболее частыми трудностями являются управление эмоциональными состояниями, агрессией, обида на окружающих, состояние непонимания и нежелания идти навстречу партнеру, стремление отстаивать правоту несмотря на бесперспективность такого поведения и т. д.

Упражнение «Что меня раздражает»¹.

Цель: самоанализ, осознание эмоциональных барьеров при взаимодействии с другими в проблемных ситуациях.

Ведущий: «Часто конфликт возникает из-за эмоциональной реакции, например, раздражения, невыдержанности, напряженности. Предлагаю проанализировать причины и источники нашего раздражения при взаимодействии с другими людьми. Для этого в течение 3 минут необходимо написать качества, которые вас раздражают в других людях.

После этого прочитайте эти качества вслух, по кругу. Затем объединитесь в группы так, чтобы участники, указавшие похожие качества, попали в одну группу. Далее обсудите, почему именно эти качества раздражают вас в других людях».

Ведущий может помочь участникам, если их ответы будут поверхностными и неполными, например, назначить дополнительное время на обсуждение.

Обсуждение:

К каким выводам вы пришли, какие наши особенности провоцируют наше раздражение?

¹ Киселева А.А. Управление конфликтами. Практическое руководство по тренингу. С. 45.

Что важно для управления своим напряжением или раздражением при взаимодействии с другими людьми?

Упражнение «Мои жизненные и профессиональные планы».

Цель: определение перспективных жизненных и профессиональных целей; анализ и осмысление своих жизненных и профессиональных перспектив.

Ведущий: «Каждый участник вместе с группой имеет возможность поразмыслить над тем, чего он ожидает от своей жизни, каковы его устремления, какие ценности для него значимы. Упражнение проводится молча. После того, как пройдет время размышлений (10—15 минут), участники обсуждают в кругу свои осознания».

Обсуждение:

Что удалось осознать в процессе обсуждения?

Какие планы более труднореализуемые?

Упражнение «Нас с тобой объединяет...».

Цель: создание позитивного эмоционального настроения в группе, сплочение.

Упражнение выполняется в кругу с использованием мяча. Психолог кидает мяч со словами: «Нас с тобой объединяет...». Тот, кто ловит мяч при согласии говорит: «Да, спасибо», при несогласии — «Спасибо, я подумую». Это упражнение предоставляет возможность собрать дополнительную социометрическую информацию.

Обсуждение:

Что было сложнее всего?

Что нового вы узнали об участниках, о себе?

Какие чувства вы испытывали, получая информацию?

Упражнение «Подарок».

Цель: закрепить позитивные эмоции, сплотить и настроить на дальнейшую работу в группе.

Каждому из участников группы предлагается что-то подарить своим коллегам. Конечно, речь идет о подарке виртуальном: можно

продемонстрировать свой подарок невербально, с помощью пантомимы или обозначить его словами, но это должно быть что-то нематериальное (удача, уверенность, активность и т. п.).

Организовать процедуру так, чтобы каждый участник преподнес подарок своему соседу справа (или слева), и так по цепочке. Это может быть подарок, который пригодится на тренинге, либо вообще в жизни.

III. Завершение тренинга.

Рефлексия занятия:

Что было интересно на этом занятии?

Что вызывало трудности?

Чему способствовало проведенное занятие?

Таким образом, применение этих и других упражнений в соответствии с указанными этапами в программе СПТ с сотрудниками, имеющими признаки нервно-психической неустойчивости, а также низкие адаптационные способности к условиям оперативно-служебной (учебной) деятельности, будет способствовать более успешной адаптации сотрудников органов внутренних дел.

Контрольные вопросы:

1. Охарактеризуйте профессиональные и личностные качества специалиста, ведущего тренинг.
2. В чем заключаются этические аспекты проведения тренинга?
3. В чем заключаются принципы оптимального взаимодействия участников тренинга?

Глава 5. Социально-психологический тренинг с сотрудниками, склонными к аддиктивному поведению, допускающими грубые нарушения служебной дисциплины

§ 1. Теоретический анализ основных форм девиантного поведения

Деятельность сотрудников органов внутренних дел протекает в условиях эмоциональной, интеллектуальной и физической напряженности. Ее главными отличительными особенностями являются продолжительность и непрерывность рабочих нагрузок, наличие стрессовых ситуаций, повышенная степень риска. Соответственно, личностные детерминанты, обуславливающие надежность профессиональной деятельности, вариативны. К примеру, успешность сотрудника зависит от такого качества, как психологическая готовность к профессиональной деятельности, которая представляет собой сложную динамическую систему, включающую в себя психическую устойчивость, профессионально-деловые качества и профессионально-психологические умения. Существует множество профессионально важных качеств личности сотрудника, равно как и индивидуально-психологических «противопоказаний».

Следовательно, одной из задач психолога, в рамках эффективного сопровождения оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел, является раннее выявление проблем у сотрудника, причин, повлекших негативные проявления, а также проведение профилактической и психокоррекционной работы с учетом выявленных причин и характерологических особенностей сотрудника.

В рамках рассмотрения данного вопроса первоначально проанализируем такой критерий, как поведенческий признак. Поведение — внешне наблюдаемые движения человека, в основе которых лежат или которыми управляют психологические факторы. Поведение

включает различные виды активности (действия, реакции, процессы, операции и т. п.).

Адаптивное (адекватное) поведение — целесообразное, чаще всего разумное поведение человека, которое позволяет ему наилучшим образом приспособливаться к ситуации или к жизненным обстоятельствам.

Девиантное поведение — социальное поведение человека, существенно отклоняющееся от принятых в обществе социальных, моральных или этических норм, явно нарушающих их. Дословно термин «девиация» в переводе с латинского означает «отклонение от дороги». В данном контексте рассмотрим девиантное поведение в разнообразных его формах:

1. Асоциальное поведение проявляется в совершении действий, противоречащих этике и морали, а также правовым законам данного общества. Среди проявлений асоциального поведения можно выделить отдельные группы (наиболее часто встречающиеся в практике деятельности органов внутренних дел):

а) действия, в основе которых лежат корыстные мотивы: правонарушения и проступки, связанные со стремлением получить материальную или иную выгоду;

б) агрессивные действия: действия, направленные против личности (ведущие признаки агрессивного поведения — выраженное стремление к доминированию над людьми и использованию их в своих целях; тенденция к разрушению; направленность на причинение вреда окружающим людям; склонность к насилию (причинению боли));

в) действия социально пассивного характера: уклонение от работы, учебы, гражданских обязанностей, общественных поручений, нежелание решать личные и социальные проблемы.

Агрессивно-асоциальное поведение непременно включает насилие — вербальные или физические действия, причиняющие боль. Оно, как правило, протекает на фоне негативных эмоций агрессора (злость, ярость, садистическое удовольствие, безразличие) и, в свою очередь, вызывает негативные переживания жертвы (страх, унижение).

Различные формы асоциального поведения проявляются у тех сотрудников органов внутренних дел, которые обладают определенным набором индивидуально-психологических особенностей. Среди мотивационно-ценностных показателей выделяются низкий уровень нравственности, бесчестность, корыстолюбие, безответственность в работе, недисциплинированность, выраженная мотивация избегания неудачи. В интеллектуальной сфере — сниженный интеллект, интеллектуальная ригидность, неразвитое воображение, слабая память и низкая познавательная активность. Коммуникативными показателями здесь могут быть властолюбие, цинизм, эмоциональная неустойчивость, грубость, агрессивность, обидчивость. Главными проблемами у таких сотрудников выступают неустойчивая самооценка, отсутствие самостоятельности, наличие внутренних конфликтов, пессимизм, мотивация избегания неуспеха.

2. Аддиктивное поведение. Этот вид поведения выражается в том, что человек пытается изменить свое психофизиологическое состояние путем влияния на организм алкоголя, наркотических или токсических веществ (в том числе никотина). Сюда относятся и азартные игры.

Негативные последствия зависимого поведения личности: утрата работоспособности; конфликты с окружающими; совершение преступлений.

Зависимое поведение тесно связано как со злоупотреблением со стороны личности чем-то или кем-то, так и с нарушениями ее потребностей.

Формы зависимого поведения: химическая зависимость (курение, токсикомания, наркозависимость, лекарственная, алкогольная зависимость); нарушения пищевого поведения (переедание, голодание, отказ от еды); гэмблинг — игровая зависимость (компьютерная зависимость, азартные игры); сексуальные аддикции (зоофилия, фетишизм, пигмалионизм, трансвестизм, эксгибиционизм, вуайеризм, некрофилия, садомазохизм и др.); религиозное деструктивное поведение (религиозный фанатизм, вовлеченность в секту).

Компоненты аддиктоустойчивости нормативной личности: физическое и психическое здоровье; сформированность и успешное функционирование нормативной личностной структуры и нормативного социального окружения; стабильная жизненная ситуация; успешное функционирование в соответствии с этапом жизненного цикла.

Проблема алкоголизации сотрудников органов внутренних дел открыто практически нигде не обсуждается. Часто отсутствует статистическая информация о взаимосвязи соматической заболеваемости и неуспешности профессиональной деятельности с «алкогольным» образом жизни. Стоит заметить, что алкоголизм занимает в структуре психических заболеваний одно из ведущих мест.

3. Аутоагрессивное (суицидальное) поведение. Это вид агрессии, направленный индивидом на самого себя. Самоубийства являются одной из острейших проблем современности не только в России, но и во всем мире. Однако случаи суицидов среди сотрудников органов внутренних дел наиболее трагичны в связи с тем, что оказывают негативное влияние на морально-психологическое состояние подразделения, подрывают престиж правоохранительных органов в глазах населения.

4. Делинквентное поведение — крайняя степень проявления девиантного поведения, когда человек совершает или готов совершить серьезный проступок, граничащий с преступлением. В этом случае он подвергается уголовному наказанию.

Особенности делинквентного поведения: оно регулируется преимущественно правовыми нормами — законами, нормативными актами, дисциплинарными правилами; признается одной из наиболее опасных форм девиаций, поскольку угрожает самим основам социального устройства — общественному порядку; осуждается и наказывается в любом обществе; означает наличие конфликта между личностью и обществом — между индивидуальными стремлениями и общественными интересами.

Таким образом, психологическое сопровождение профессиональной деятельности данной категории сотрудников является актуальной

и неотъемлемой частью работы практического психолога органов внутренних дел (включая мероприятия по проведению СПТ).

§ 2. Аддиктивное поведение сотрудников органов внутренних дел: причины, последствия и профилактика

Аддиктивное поведение сотрудников органов внутренних дел тесно связано с ситуациями нарушения служебной дисциплины (злоупотребление алкогольными и наркотическими веществами).

Аддикции (зависимости) — одна из самых насущных проблем современного общества, в том числе и правоохранительных структур. Аддикции обусловлены социальными, биологическими и психологическими причинами. Зачастую источником зависимого поведения являются нарушения личности.

Ведущую роль в формировании аддиктивных расстройств играют определенные психологические особенности человека: снижение переносимости трудностей в повседневной жизни наряду с хорошей переносимостью кризисных ситуаций, нервно-психическая неустойчивость, акцентуации характера личности аддикта (гипертимный, неустойчивый, конформный, истероидный, эпилептоидный типы)¹. Это может быть скрытый комплекс неполноценности, сочетающийся с внешне проявляемым превосходством; внешняя социабельность, сочетающаяся со страхом перед стойкими эмоциональными контактами; стремление обвинять других; попытки уйти от ответственности в принятии решений; стереотипность поведения; зависимость; тревожность.

Для аддиктов характерно стремление к контролю, эгоцентризм, дуализм мышления, желание произвести ложное впечатление отсут-

¹ Мазейна О.Н. Аддиктивные проявления в поведении сотрудников правоохранительных органов Российской Федерации, способствующие или провоцирующие совершение коррупционных правонарушений // Теория и практика социогуманитарных наук. 2019. № 4 (8). С. 99 — 104.

ствия проблем и благополучия, ригидность, задержка духовного развития. Человек в повседневной жизни в любой ситуации стремится к психологическому комфорту, а если это стремление не реализовано, может появиться та или иная зависимость или «пагубная привычка»¹.

В основе практически всех зависимостей лежит внутриличностный конфликт или противоречия, с которыми личность не может справиться, не прибегая к уходу от реальности². Таким образом, неразрешенная внутренняя проблема может повлечь за собой использование «заместителей» неудовлетворенных потребностей (алкоголь, наркотики, сигареты, гаджеты, игровые автоматы, предметы роскоши, деньги, власть и др.).

Аддикции можно разделить на «химические» (субстанциональные) (называемые также физической зависимостью) и поведенческие зависимости (несубстанциональные, психологические). Поведенческая аддикция в психологии — состояние сознания человека, характеризующееся привязанностью к определенной деятельности, неспособность самостоятельно ее прекратить.

Все лица, имеющие аддикции (за исключением зависимостей от психоактивных веществ), стремятся контролировать свое поведение перед окружающими, стараются произвести ложное впечатление благополучия и отсутствия проблем, поэтому не всегда представляется возможным своевременно распознать данную проблему. Однако наличие аддиктивного поведения указывает на нарушенную адаптацию к изменившимся условиям окружающего мира, компенсаторное поведение или неадекватные формы защиты к этим условиям. Сотрудник правоохранительных органов своим поведением сообщает о необходи-

¹ Короленко Ц.П. Аддиктивное поведение. Общая характеристика и закономерности развития // Обозрение психиатрии и медицинской психологии. 1991. № 1. С. 8—15.

² Психология и лечение зависимого поведения / под ред. С. Даулинга; пер. с англ. Р.Р. Муртазина. — М. : Класс, 2000. — 240 с.

мости оказания ему экстренной помощи, поэтому и меры в этих случаях требуются в большей степени психолого-педагогические и профилактические¹.

Негативные последствия аддиктивного поведения сотрудников полиции могут проявляться в утрате работоспособности, конфликтах с окружающими; совершении преступлений. Одним из последствий является совершение грубых нарушений служебной дисциплины. Следует более подробно рассмотреть психолого-педагогические методы работы с сотрудниками, **склонными к грубым нарушениям служебной дисциплины.**

Служебное поведение сотрудников полиции имеет четкую правовую регламентацию и во многом зависит от осознания и понимания нормативных требований, от их оценок и реального следования им. Пункт 12 ст. 27 федерального закона от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции» («Основные обязанности сотрудника полиции») предписывает соблюдать ограничения, выполнять обязательства и требования к служебному поведению, не нарушать запреты, установленные федеральными законами. Требования к служебному поведению сотрудников органов внутренних дел представлены в ст. 31 федерального закона «О полиции», а также находят отражение в статьях федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Организация работы по поддержанию служебной дисциплины и законности осуществляется в соответствии с приказом МВД России от 27.08.2024 № 500 «Об утверждении положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» и представляет собой целенаправленную деятельность должностных лиц по воспитанию сотрудни-

¹ Мазейна О.Н. Аддиктивные проявления в поведении сотрудников правоохранительных органов Российской Федерации, способствующие или провоцирующие совершение коррупционных правонарушений.

ков в духе неукоснительного соблюдения требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики, а также по профилактике и предупреждению правонарушений.

Система работы по поддержанию служебной дисциплины и законности — это комплекс мероприятий организационного, политико-воспитательного и психологического характера.

Мероприятия психологической работы по поддержанию служебной дисциплины включают в себя:

- проведение занятий с руководителями всех уровней по изучению психолого-педагогических подходов и методов работы по поддержанию служебной дисциплины и законности;

- проведение мероприятий антиалкогольной, антинаркотической пропаганды;

- мониторинг социально-психологического климата в структурных подразделениях, изучение степени авторитетности руководителей всех уровней, их влияния на состояние служебной дисциплины и законности с выработкой рекомендаций руководителям (начальникам) органов, организаций, подразделений МВД России;

- изучение личности сотрудников, условий службы и быта своевременного выявления склонности к девиантному поведению, социальных и психологических проблем, признаков психических отклонений и оказания необходимой помощи;

- проведение специальных психофизиологических исследований с использованием полиграфа, направленных на выявление фактов противоправного поведения сотрудников.

Профилактика нарушений служебной дисциплины среди сотрудников органов внутренних дел является комплексом мер, направленных на оптимизацию социально-психологического климата в служебных коллективах и улучшение морально-психологического состояния сотрудников.

§ 3. Современные психотехнологии в работе с сотрудниками органов внутренних дел, допускающими аддиктивное поведение и грубые нарушения служебной дисциплины

Психологическая работа с сотрудниками, склонными к аддиктивному поведению, допускающими грубые нарушения служебной дисциплины, предполагает использования различных современных психотехнологий.

Аддикция в своих стадиях развития всегда приводит к снижению самоконтроля, эмоциональной неустойчивости, различной степени выраженности поведенческим расстройствам, следствием которых являются потеря контроля, критичности над своими поступками, неспособность прогнозировать и давать адекватную оценку произошедшего. В настоящее время с диагностической стороны существует неразрешенная проблема в выборе эффективных методов и психотехнологий установления латентных форм аддиктивного поведения у сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, которые отвечали бы реалиям сегодняшнего дня¹. Психологическая работа с сотрудниками данной категории должно строиться на различии оснований и индивидуальном подходе к каждому сотруднику в соответствии с его психологическими особенностями. Для получения положительных результатов целесообразно к вопросу психологического сопровождения подходить комплексно, осуществляя мероприятия одновременно по нескольким направлениям. Среди них:

- психодиагностическое направление;
- психокоррекционное направление;
- информационно-обучающее направление;

¹ Новикова Е.И. Применение современной психотехнологии к исследованию проблемы аддикций и аддиктивных форм поведения у сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации / Е.И. Новикова, А.В. Метелев // Инновационные научные исследования. 2021. № 1-1(3). С. 43—52.

— организационное направление¹.

Можно определить основные составляющие психологической работы:

1. Индивидуальная работа с сотрудником.

1.1. Динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, изучение характерологических особенностей и мониторинг психоэмоционального состояния личности.

1.2. Индивидуальная профессиональная психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником.

1.3. Коррекция психического состояния сотрудника (при необходимости).

1.4. Индивидуальные консультации.

1.5. Взаимодействие с руководящим и воспитательным аппаратом.

2. Работа с коллективом, в котором проходит службу данный сотрудник.

3.1. Изучение социально-психологического климата в подразделении, совместимости сотрудников в рабочих группах (экипажах, нарядах, дежурных сменах и пр.).

3.2. Групповая профессиональная психологическая подготовка.

3.3. Мероприятия по сплочению коллектива (психологические тренинги, совместный досуг и др.).

3.4. Психологическое консультирование руководителя и сослуживцев.

3.5. Разработка рекомендаций и взаимодействие с руководящим и воспитательным аппаратом с целью организации мероприятий по улучшению социально-психологической адаптации сотрудника.

3. Работа с семьей сотрудника заключается в следующем:

3.1. Психологическое консультирование членов семьи сотрудника.

3.2. Психокоррекционные мероприятия с семьей в состоянии психоэмоционального напряжения.

¹ Социально-психологический тренинг профессионального общения : учебно-методическое пособие.

3.3. Привлечение членов семьи сотрудника к деятельности подразделения, проведению совместного досуга, воспитательной работы с сотрудником.

Деятельность сотрудников органов внутренних дел протекает в условиях эмоциональной, интеллектуальной и физической напряженности. Ее главными отличительными особенностями являются продолжительность и непрерывность рабочих нагрузок, наличие стрессовых ситуаций, повышенная степень риска. Соответственно, личностные детерминанты, обуславливающие надежность профессиональной деятельности, вариативны. К примеру, успешность сотрудника зависит от такого качества, как психологическая готовность к профессиональной деятельности, которая представляет собой сложную динамическую систему, включающую в себя психическую устойчивость, профессионально-деловые качества и профессионально-психологические умения. Существует множество профессионально важных качеств личности сотрудника, равно как и индивидуально-психологических «противопоказаний».

Следовательно, одной из задач психолога, в рамках эффективного сопровождения оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел, является раннее выявление проблем у сотрудника, причин, повлекших негативные проявления, а также проведение профилактической и психокоррекционной работы с учетом выявленных причин и характерологических особенностей сотрудника.

Примерная программа социально-психологического тренинга с сотрудниками, склонными к аддиктивному поведению, допускающими грубые нарушения служебной дисциплины

Цель: выработка навыков коммуникации с сотрудниками, склонными к аддиктивному поведению.

Задачи:

1. Развитие навыков профессионального общения.
2. Формирование навыков коррекции конкретных форм отклоняющегося поведения.
3. Выработка личностных ресурсов.

Продолжительность тренинга: 1,5 часа

Правила тренинга: см. гл. 1, § 3

I. Разминка. Организационный этап тренинга.

На первом этапе происходит: информирование обучающихся о психологии девиантного (отклоняющегося) поведения, в частности, о психологии аддиктивного поведения; профессиональных навыках и техниках работы; этапах и направлениях.

Главный принцип работы – обучение новому адаптивному поведению.

В работе можно выделить несколько этапов:

1. Установление коммуникативных отношений, обсуждение психологического контракта для совместной работы.
2. Усиление мотивации для изменения, использование техники рефрейминга.
3. Работа с ресурсами личности (выявление, обсуждение, открытие дополнительных возможностей).
4. Определение препятствий для достижения цели (различные виды «сопротивления», скрытая условная выгода от проблемы).
5. Использование техник возрастной регрессии для исследования причин компенсаторного зависимого поведения (детский травматический эмоциональный опыт, фиксация на чувстве вины, обиды, телесный и чувственный дискомфорт и пр.) (применяется при необходимости).

6. Работа с самооценкой. Одобрение клиента, подчеркивание новых достижений.

7. Обучение контролю над внутренним состоянием, поиск новых возможностей достижения комфорта и ощущения спокойствия.

8. Проработка взаимоотношений в семье и коммуникаций с другими людьми.

9. Развитие новых привычек и поведенческих программ, поддержка в психологическом взрослении клиента¹.

Задача психолога на первых этапах работы — помочь личности почувствовать себя настолько комфортно, насколько это возможно в данных обстоятельствах; получить информацию о проблеме; скорректировать план начала работы.

Психолог должен обладать знаниями о зависимости; быть неосуждающим; уметь задавать прямые вопросы о проблеме и необходимой помощи и вести процесс получения информации, не подавляя личность; быть способным отразить обратную связь так, чтобы личность чувствовала, что ее понимают.

Психологическая работа с аддикциями может включать в себя как индивидуальные, так и групповые методы работы. Находясь в группе людей, можно сравнить свой опыт с опытом других людей, получить опыт принадлежности к социальной общности. Цель групповой работы – создание окружения, достаточно безопасного для того, чтобы они могли поделиться своими историями и начать диалог друг с другом по поводу своей жизни. Этот процесс позволяет личности увидеть сначала проблему у другого, затем у себя. В группе можно использовать упражнения с элементами гештальт-терапии, психодрамы, трансактного анализа, арт-терапии и пр.

¹ Социально-психологический тренинг профессионального общения : учебно-методическое пособие.

IV. Основной этап. Упражнения тренинга.

Упражнение «Знакомство».

Цель: создание непринужденной обстановки, раскрытие участников, повышение работоспособности.

Проводится в группе уже знакомых людей с целью лучше узнать друг друга. Участники сидят по кругу. У тренера в руках мяч.

Ведущий: «Мы все знакомы между собой, однако всегда нужно знать что-то еще о хорошо знакомом человеке. Сейчас мы будем бросать мяч друг другу. И тот, в руках которого окажется мяч, завершает фразу: “Никто из вас не знает, что я (или у меня...)”. При выполнении задания будьте внимательны, важно, чтобы каждый принял участие в упражнении. Мяч может побывать у каждого не один раз»¹.

Обсуждение:

Что вы узнали нового о других?

Какая информация вам и так известна?

Как изменилось ваше настроение в процессе выполнения данного упражнения?

Упражнение «Заверши фразу».

Цель: выявить имеющиеся представления по обсуждаемой теме; проанализировать опыт взаимодействия с социальным окружением.

Ведущий предлагает участникам тренинга завершить ряд фраз, касающихся темы или содержания, атмосферы, организации взаимодействия. Ведущий может предложить завершить следующие фразы:

- «Думаю, что настоящий друг...»;
- «Коллеги, с которыми я работаю...»;
- «Моими сильными сторонами взаимодействия являются...»;
- «В процессе взаимодействия с людьми...»;
- «По отношению человека к человеку можно судить о...» и т. д.

Метод реализуется следующим образом: ведущий произносит незавершенную фразу и указывает на участника, которому предлагает ее

¹ Психогимнастика в тренинге. С. 193.

завершить. С одной и той же фразой ведущий может обращаться к двум — трем участникам тренинга.

Обсуждение:

Какие фразы вызвали затруднения?

Есть вопросы, которые вы хотели бы обсудить?

Упражнение «Каждый день у меня есть повод радоваться...».

Цель: повышение уровня жизненного оптимизма, поддержание благоприятной атмосферы в группе, снятие стресса.

Ведущий: «Каждый участник высказывается на протяжении двух-трех минут: “Каждый день у меня есть повод радоваться...”. Необходимо назвать как можно больше причин для радости».

Оптимизм и счастье — важные компоненты профилактики негативных привычек. Кроме того, способность сохранять надежду и позитивное отношение даже в сложных обстоятельствах — залог успешного избавления от разных видов зависимостей. Вот почему важно тренировать оптимистичное отношение к жизни у участников тренинга.

Упражнение «Неуверенные, уверенные и агрессивные ответы».

Цель: формирование у учащихся адекватных реакций в различных ситуациях; развитие способности принимать ответственность за свои поступки и чувства; «трансактный анализ» ответов и формирование необходимых «ролевых» пристроек.

Ведущий: «Каждому участнику необходимо продемонстрировать в заданной ситуации неуверенный, уверенный и агрессивный типы ответов».

Примеры ситуаций:

Ваш коллега очень долго, с маловажными подробностями делится с вами, как он сам считает, очень интересной информацией, а вы опаздываете на встречу, которую уже не успеете отменить или перенести.

Друг пригласил к себе на день рождения, не предупредив вас об этом, человека, с которым вы в серьезной ссоре и очень долго уже не общаетесь. Вы и человек, с которым у вас конфликт, встречаетесь за праздничным столом именинника.

Сотрудники, сидящие рядом, мешают вам своими громкими разговорами во время выполнения важной работы (заполнения отчетов).

Обсуждение:

Что вы чувствовали в каждой из трех ситуаций?

Какая линия поведения была более убедительна для каждого участника?

Упражнение «Я могу сказать “нет!”».

Цель: проработать на практике эффективные способы отказа.

Участники тренинга разбиваются по парам.

Ведущий: «Первый участник должен что-либо попросить у другого таким образом, чтобы ему было невозможно отказать. Задача второго — учиться уверенно и спокойно отказывать своему собеседнику, как бы сильно ни хотелось согласиться на его предложение или просьбу».

Упражнение «Планирование будущего».

Цели: развитие навыков постановки перед собой реальных целей в разных жизненных сферах и детального планирования их достижений; развитие мотивации, навыков самоконтроля, личной дисциплины, умения брать ответственность за свое будущее, повышение инициативности учащихся; предложение участникам тренинга альтернативы негативным привычкам.

Ведущий: «Предлагается написать приблизительный план своего будущего. Для начала необходимо выделить основные сферы, присутствующие в жизни каждого человека.

В каждой сфере необходимо наметить главные достижения, которых вы хотели бы добиться, события, которые могут произойти (или вы бы хотели, чтобы они произошли). Постарайтесь поставить относительно реальные цели и спрогнозировать реальные события.

Теперь нужно выделить ближние и ближайшие цели как этапы и пути достижения долгосрочных целей.

Можно расположить их в хронологическом порядке и даже написать приблизительные даты. Обратите внимание, нет ли противоречия между целями и событиями из разных областей вашей жизни. Может

они помогают друг другу или не оказывают друг на друга никакого влияния. Постарайтесь согласовать их.

Оцените свои собственные достоинства и недостатки, которые могут повлиять на успешность достижения различных целей. Определите пути преодоления этих недостатков. Отметьте все внешние препятствия на пути к вашим целям. Определите пути преодоления внешних препятствий.

Оцените возможность резервных вариантов в разных сферах жизни (на случай непреодолимых препятствий или глубокого противоречия между целями из разных сфер жизни).

С каких цели вы начнете практическую реализацию своего плана? Укажите конкретную дату».

Таким образом, участники тренинга учатся ставить перед собой позитивные реальные цели в жизни без вредных привычек.

Упражнение «Мои достоинства».

Цели: повышение самооценки участников; тренировка умения презентовать себя и говорить о положительных сторонах своей личности.

Перечислить вслух не менее 10 своих положительных качеств.

Ведущий: «Каждый участник строит свой ответ по плану: “Я... (называется качество), потому что я... (обоснование качества)!”».

Упражнение «Мои достоинства» проводится специально перед упражнением «Я принимаю свой недостаток», чтобы участникам легче было назвать свои слабые стороны, после озвучивания и аргументирования положительных качеств.

Обсуждение:

Что вы сейчас чувствуете?

Сколько качеств удалось перечислить сразу?

Какие возникли затруднения? Почему?

Упражнение «Я принимаю свой недостаток».

Цели: осознать свои слабые стороны личности, требующие внимания; понять, что даже недостатки выполняют важную и порой полезную функцию; учиться принимать себя со всеми отрицательными и положительными качествами, таким, какой ты есть.

Ведущий: «Каждый участник называет качество, которое он считает своим недостатком, слабой стороной. Затем другой участник доказывает “полезность” его недостатка, приводит примеры из жизни, в которых не обойтись без данного качества».

Обсуждение:

Что вы чувствуете?

Что вам удалось осознать?

Упражнение «Удача — неудача»¹.

Цель: формирование негативного отношения к девиантному поведению и навыков коррекции конкретных форм отклоняющегося поведения.

Ведущий: «Вспомните о вашей удаче и неудаче на работе в коммуникативном процессе. Расскажите о них в оптимистичной манере».

Задача остальных участников группы — после завершения рассказа попробовать скорректировать подход в сторону большего оптимизма.

Обсуждение:

Что мешает нам рассказывать о неудачах с оптимизмом?

Какие преимущества и какие недостатки имеет оптимизм?

III. Завершение тренинга.

Цель: завершение тренингового занятия в состоянии некоторого эмоционального подъема, с уверенностью в том, что обрели новый опыт, получили знания, умения и навыки, стали гибче в общении и т. д.

Упражнение можно проводить сидя или стоя в кругу. Необходимо по кругу попрощаться друг другом оригинальным способом, начиная с обращения к соседу справа, которое до этого никто не использовал (сказать что-нибудь особенное о личности, использовать воздушный поцелуй, сделать книксен и т. д.).

¹ Социально-психологический тренинг профессионального общения : учебно-методическое пособие. С. 70.

Таким образом, проведение тренинговых мероприятий с данной категорией сотрудников является актуальной и неотъемлемой частью работы практического психолога органов внутренних дел, позволяющей.

Контрольные вопросы:

1. Дайте характеристику аддиктивного поведения.
2. Назовите основные факторы, провоцирующие развитие аддиктивного поведения.
3. В чем проявляется деструктивная сущность аддиктивного поведения?
4. Подберите комплект из 8—10 игр и упражнений (с описанием инструкций, правил и вопросов для рефлексии) для тренингового занятия с сотрудниками, склонными к аддиктивному поведению.

Глава 6. Социально-психологический тренинг с сотрудниками, находящимися в стрессовых состояниях или пережившими психотравмирующие события

§ 1. Понятие стресса и психотравмирующих событий

Феномен стресса, открытый Г. Селье, относится к числу фундаментальных проявлений жизни. Как показывает анализ научной литературы, врачи, физиологи, психологи, социальные работники зачастую вкладывают в понятие стресса совершенно различное содержание, что влияет на несколько искаженное представление об этом явлении. В практической деятельности психолога необходимым является умение выявлять не только психологические, но и физиологические, поведенческие и другие признаки стресса для правильной оценки тяжести ситуации и организации психологической помощи людям в решении их проблем. Таким образом, практическому психологу необходимы знания в области оценки целостности такого сложного явления, как стресс; он должен уметь выявлять психологические причины стрессов и изменения, происходящие в психике человека, и при необходимости использовать методы оптимизации уровня стресса (различными способами саморегуляции и техниками, применяемыми в практической психологии).

Стресс представляет собой особое состояние психики, организма в целом, определяемое широкой мобилизацией функциональных резервов для преодоления какого-либо экстремального воздействия.

В развитии стресса выделяются три стадии: стадия тревоги, которая состоит из фаз «шока» и «противотока», стадия повышенной резистентности и стадия истощения.

Самым распространенным фактором, вызывающим стресс, является эмоциональный раздражитель, причем стресс может возникать не только в условиях действия одного сильного раздражителя, но и при

проявлении мелких постоянных отрицательных воздействий, вызывающих у человека состояния угрозы, тревоги, обиды и опасности.

Действие стресса сопровождается различными реакциями: от состояния повышенной активности до ухода в депрессию. При интенсивном или длительном влиянии стресса поведение человека становится плохо управляемым, что существенно влияет на попытки человека справиться с источником стресса.

В данном аспекте необходимо рассмотреть понятие «фрустрационная толерантность», т. е. устойчивость личности к воздействию фрустраторов. Принято считать, что на адаптивное поведение в состоянии фрустрации во многом влияет родительский сценарий (как надо вести себя в подобных ситуациях), усвоенный ребенком в детстве. То есть, оказавшись в ситуации фрустрации, мы актуализируем те модели поведения, которые использовали наши отец и/или мать в момент переживания острого стресса.

Рассматривая фрустрацию как острый стресс, специалисты предлагают различные методы, повышающие адаптацию к фрустрации. Например, это может быть отказ от каких-либо действий (так как в момент фрустрации мы теряем способность мыслить логически и просчитывать последствия наших действий) или использование приемов самоконтроля и техник саморегуляции. Мощным поддерживающим фактором является также составление и проговаривание формул самозащиты — кратких формул самовнушения, составленных в позитивном ключе («Я справлюсь!», «Мы прорвемся!» и т. д.).

В стресс-менеджменте профессиональной деятельности определено два основных уровня — управление стрессами на уровне организации и управление стрессами на уровне отдельной личности.

Управление стрессами на уровне организации предполагает изменение организационного климата и оказание соответствующей помощи сотрудникам в рамках специальных программ. Понимание негативных последствий чрезмерного стресса должно привести к выработке, прежде всего, у руководителей мышления, при котором все со-

бытия организационной жизни проходят «стресс-мониторинг», выявляются возможные негативные последствия и разрабатываются меры профилактики, смягчения или уменьшения последствий воздействия стрессоров.

Таким образом, важнейшим инструментом достижения данных целей служит создание благоприятного организационного климата. При возникновении стрессогенной ситуации социально-психологический климат коллектива способен как усилить ее воздействие, так и изменить негативную реакцию на позитивную. Трудная ситуация может еще больше сплотить подразделение и усилить его профессиональную направленность.

Создание благоприятного социально-психологического климата является достаточно кропотливой задачей, в которой не должно быть мелочей. Для ее решения на практике используются различные формы, в каждой из которых есть как положительные, так и отрицательные стороны. В любом случае невозможно создать благоприятный организационный климат, используя схематичные подходы и не соблюдая при этом двух важнейших принципов — принципа уважение к личности и предоставления ей адекватных прав и ответственности.

Благоприятный социально-психологический климат не только способствует профилактике и смягчению стрессогенных факторов, но и является отличным восстанавливающим средством.

Следующим инструментом стресс-менеджмента в подразделении является предоставление сотрудникам большей ответственности за результаты своей деятельности. В данном аспекте инструмент действует в сочетании с четким определением должностных обязанностей и распределением нагрузки, чтобы избежать перегруженности и незагруженности работой. Однако практически организовать реализацию данного права достаточно сложно; одним из способов решения этой задачи могут служить плановые совещания, на которых обсуждаются задачи, стоящие перед подразделением. Не всегда перераспре-

деление работы возможно, однако руководители, психологи, заботящиеся о профилактике стрессов, должны всегда помнить о наличии подобной задачи.

Одним из средств профилактики стресса также служит переход на гибкий рабочий график (если это позволяют служебные особенности). Результаты изучения социальной поддержки свидетельствуют о том, что она способна смягчить многие негативные последствия стресса, а действенную социальную поддержку оказывают сплоченные служебные коллективы и непосредственные руководители. Именно они, по мнению многих исследователей, являются важнейшим буфером между стрессором и человеком.

Эффективным антистрессовым инструментом являются различные программы, направленные на укрепление физического здоровья, однако особенность данных программ состоит в том, что ответственность за соблюдение здорового образа жизни лежит на самом сотруднике.

В практике работы со стрессами создают отдельные антистрессовые программы для руководителей (это связано с большим количеством сердечно-сосудистых заболеваний именно среди управленцев). Изменение поведения достигается различными средствами, в том числе и тренингами, направленными как на способы релаксации и модификации поведения, так и на развитие навыков деловой коммуникации, навыков поведения в конфликте и др. В рамках данного направления в практику работы с руководителями относительно управления стрессами необходимо вводить обучение возможностям избегания стрессовых ситуаций и правильного использования приемов делегирования полномочий, определения приоритетов, постановки задач и правильным методам контроля, а также организации деятельности и стимулирования.

В рамках вопроса управления стрессом рассмотрим уровень отдельной личности. Мерам профилактики, ослабления и предотвращения негативного воздействия стресса можно научиться на специальных тренинговых занятиях, организуемых в рамках подразделения,

а также индивидуально. К таким мерам относятся, прежде всего, умение расслабляться (релаксация) и модификация поведения. Также важнейшим фактором будет поддержание физического здоровья и физической активности.

Стоит отметить, что способность техник релаксации уменьшать стресс доказана еще в 30-е гг. XX в., когда пациентов учили последовательно концентрироваться на разных частях тела, попеременно расслабляя и напрягая мышцы (сосредоточив свое внимание на ощущениях, которые возникают при расслаблении, они постепенно достигают все более и более полной релаксации). Со временем эти базовые техники были усовершенствованы, и в современной в современной интерпретации релаксация объединяет два подхода — аутотренинга и медитации.

Вторым способом антистрессовой программы на индивидуальном уровне является модификация поведения; это касается особенно людей с такими характеристиками, как чрезмерная напористость, постоянное ощущение цейтнота и повышенная активность. Модификация включает в себя формирование позитивной эмоциональной реакции на стрессовые обстоятельства и новые формы поведения.

Индивидуальные методы борьбы со стрессом: упражнения; снятие напряжения; самоконтроль поведения; когнитивная терапия.

§ 2. Посттравматическое стрессовое расстройство: механизмы формирования, симптомы и пути коррекции

В рамках рассмотрения темы, связанной со спецификой работы с сотрудниками, находящимися в стрессовых состояниях, рассмотрим такое понятие как посттравматическое стрессовое расстройство (далее — ПТСР). Посттравматическое стрессовое расстройство имеется у 5—10 % населения и встречается в два раза чаще у женщин, чем у мужчин. Хотя травматическое воздействие является провоцирующим событием для развития ПТСР, биологические и психосоциальные факторы риска

все чаще рассматриваются как предикторы начала симптомов, тяжести и хроничности.

Подходы к лечению включают сочетание лекарств и психотерапии, причем психотерапия в целом имеет наибольшую эффективность.

В настоящее время существуют проблемы из-за колебаний в диагностических критериях ПТСР, которые имеют значение для эпидемиологических, биологических, генетических и лечебных исследований. Однако появление новых биологических методологий открывает возможность крупномасштабных подходов к гетерогенным и генетически сложным расстройствам мозга и вселяет оптимизм в отношении того, что будут обнаружены индивидуализированные подходы к диагностике и лечению.

Посттравматическое стрессовое расстройство — это состояние, которое может развиваться после воздействия чрезвычайно травматических событий, таких как межличностное насилие, боевые действия, опасные для жизни несчастные случаи или стихийные бедствия.

Симптомы ПТСР включают:

- тревожные и навязчивые воспоминания о травме и кошмары;
- раздражительность;
- сверхбдительность (повышенное состояние чувствительности к угрозе) или озабоченность потенциальной опасностью);
- трудности со сном;
- плохую концентрацию;
- эмоциональную отстраненность.

Люди с ПТСР часто избегают мест, занятий или вещей, которые могут напомнить им о травме.

Тяжесть ПТСР усугубляется сопутствующими состояниями, которые также возникают одновременно с ПТСР в результате воздействия травмы, общих причинных детерминант или самого ПТСР и непропорционально влияют на неблагополучные слои населения. Сопутствующие состояния могут включать злоупотребление психоактивными веществами, расстройства настроения и тревожные расстройства, импульсивное или опасное поведение или самоповреждение.

В различных источниках приводятся данные исследований относительно факторов, защищающих от развития ПТСР. К ним относят:

- высокий уровень образования;
- зрелый возраст участия в травмирующем событии;
- высокий социально-экономический статус;
- социальная поддержка в посткризисный период.

Когнитивно-поведенческая терапия (далее — КПТ) — терапия, которая фокусируется на борьбе с негативными мыслями и представлениями человека о мире и о себе, чтобы вызвать желаемые изменения в настроении, чувствах и поведении. Рассмотрим основные понятия КПТ:

Когнитивно-обрабатывающая терапия — тип КПТ, который фокусируется на понимании того, почему восстановление после травматических событий было трудным, и на разработке повествования, которое помогает изменить то, как люди переживают произошедшее.

Консолидация — процесс «стабилизации» памяти после первоначального получения и перевода ее в долговременное хранилище памяти.

Деперсонализация — состояние сознания, в котором человек чувствует себя нереальным и отстраненным от себя и мира.

Дереализация — состояние сознания, в котором человек воспринимает мир как нереальный.

Десенсибилизация — снижение эмоциональной реакции в ответ на повторное негативное воздействие.

Обучение угасанию — постепенное снижение реакции страха, которое происходит, когда (нейтральный) стимул больше не связан с неблагоприятным последствием.

Обработка десенсибилизации движением глаз — терапия, направленная на обработку тревожных воспоминаний, которая заставляет пациента вспоминать тревожные образы, получая один из нескольких типов двустороннего сенсорного ввода, включая движения глаз из стороны в сторону.

Обусловливание страха — поведенческая парадигма, в которой люди или животные учатся бояться объектов или ситуаций, связывая

неблагоприятные стимулы, такие как шок, с нейтральными стимулами, такими как свет или звук.

Привыкание — в ответ на повторяющийся стимул привыкание является процессом, в котором реакция уменьшается.

Межличностная терапия — тип психотерапии, которая рассматривает ошибочную коммуникацию или взаимодействие как причины неадаптивного поведения и стремится помочь пациенту вернуть контроль над настроением и функционированием посредством улучшения навыков общения.

Недирективное консультирование — процесс, в ходе которого терапевт поощряет пациента выражать мысли свободно и воздерживается от дачи советов или интерпретаций, чтобы пациент мог определить конфликты и чувства на основе высказывания своих мыслей вслух.

Терапия, ориентированная на настоящее — терапия, основанная на идее, что у пациента есть внутренние ресурсы для улучшения. Роль терапевта заключается в том, чтобы слушать, а затем размышлять и пересказывать то, что сказал пациент, без осуждения (цель — личностный рост).

Терапия с длительным воздействием — форма КПТ, характеризующаяся повторным переживанием травматического события посредством его воспоминания и взаимодействия с напоминаниями о травме (также известными как триггеры) (а не избегания).

Извлечение — воспоминание о событии; при посттравматическом стрессовом расстройстве (ПТСР) извлечение воспоминания может быть эквивалентно повторному переживанию его непосредственно.

Поддерживающая терапия — терапия, направленная на укрепление способности человека справляться с проблемами путем укрепления благополучия и самостоятельности, а не попытки прямых изменений в структуре характера или поведении человека.

Условия листа ожидания — в исследовании лечения участники могут быть случайным образом назначены для ожидания определенного периода перед началом лечения. Улучшение симптомов в течение этого времени без лечения обычно сравнивается с активным лечением.

В качестве одной из стратегий формирования психологической безопасности определяется устойчивость, которая предполагает гибкость в ответ на ситуативные изменения, а также способность быстрого и эффективного восстановления от негативных эмоциональных переживаний.

Психологическая устойчивость определяется как психологический процесс, включающий в себя ответ человека на разнообразные стресс-факторы и облегчающий здоровое функционирование личности.

Психологическая устойчивость, как правило, имеет четыре предпосылки (риск, воздействие сильной стрессовой ситуации, стрессовая реакция и возвращение к стабильному физическому и психологическому функционированию).

В наполненной стрессами жизни три следующих компонента способствуют формированию устойчивости:

- вызов (психологически устойчивые люди рассматривают трудности как вызов, а не как парализующее событие);

- ответственность (психологически устойчивые люди следуют за своими целями, ответственность не ограничивается только работой, они ответственны в семейных отношениях и в дружбе);

- личное управление (психологически устойчивые люди контролируют ситуации и события, они самостоятельны и уверены в себе, компетентны).

Также рассматриваются несколько дополнительных атрибутов, которые характеризуют устойчивость:

- положительный образ будущего;

- чуткость и сострадание;

- стремление к достижению целей.

Кроме того, ряд исследователей описали устойчивость как феномен, имеющий три основных компонента, такие как свойства личности, обуславливающие ее устойчивость (психосоциальные качества); процесс устойчивости (способность адаптироваться к травматическому событию); врожденная устойчивость (мотивационные факторы).

Психологу в рамках подготовительной работы по методической организации тренинга по формированию стрессоустойчивости необходимо рассмотреть факторы, которые влияют на психологическую устойчивость личности:

1. Умение решать проблемы и управлять эмоциями.
2. Физическая активность, которая улучшает настроение и здоровье.
3. Позитивное прогнозирование.
4. Духовность.
5. Когнитивная гибкость.
6. Объективная интерпретация травмирующего события.
7. Переоценка неблагоприятных событий в более положительном смысле.
8. Принятие.

§ 3. Социально-психологический тренинг как средство профилактики и коррекции стрессовых и посттравматических расстройств

Социально-психологический тренинг по профилактике и коррекции стрессовых состояний включает в себя комплекс методик и упражнений, направленных на управление стрессом, профилактику профессионального стресса и повышение стрессоустойчивости сотрудников. Основная цель таких тренингов заключается в повышении стрессоустойчивости как способности противостоять стрессовому воздействию, активно преобразовывая его или приспосабливаясь к нему.

Техники работы с ПТСР основаны на различных психологических направлениях (в том числе арт-терапия, когнитивно-поведенческая терапия и др.).

Примерная программа социально-психологического тренинга с сотрудниками, находящимися в стрессовых состояниях

Цель: информирование о влиянии стресса на человека, определение его признаков и последствий; овладение методами, техниками и приемами эффективного профессионального общения с сотрудниками, находящимися в стрессовых состояниях.

Задачи:

- развитие самосознания и самооценки участников тренинга для коррекции и предупреждения эмоциональных нарушений на основе внутренних и поведенческих изменений;
- формирование навыков вербализации собственных состояний и распознаваний состояний окружающих людей;
- формирование эмоциональной устойчивости.

Продолжительность тренинга: 1,5 часа

Правила работы группы: см. гл. 1, § 3

I. Разминка. Организационный этап тренинга.

На первом этапе осуществляются:

- раскрытие сущности феномена стресса и стрессоустойчивости;
- информирование обучающихся о психологических методах, техниках и приемах работы в группе.

II. Основная часть. Упражнения тренинга.

Упражнение «Презентация».

Цель: знакомство участников друг с другом, развитие партнерских взаимоотношений.

Содержание: группа делится на пары, каждая из которых, выбрав удобное спокойное место, в течение 10 минут (5+5) проводит взаимное интервью. Затем пары возвращаются в круг и каждый представляет своего партнера. После презентации можно спросить у представляемого, хочет ли он добавить что-либо к сказанному и корректно ли прозвучал рассказ о нем.

Мини-дискуссия «Плюсы и минусы стресса».

Цель: осознание не только негативных последствий стресса, но и возможностей, связанных с раскрытием ресурсов личности, переживающей стресс.

Содержание: тренер делит группу на две подгруппы. Первая подгруппа должна в ходе группового обсуждения выявить и записать негативные последствия стресса, а другая — позитивные стороны стресса (чему мы учимся, преодолевая стресс, что мы можем узнать о себе и своих ресурсах, преодолевая трудные ситуации). Время на обсуждение — 5 минут. После того как группы справятся с этим заданием, тренер предлагает устроить дискуссию, во время которой ответы-аргументы групп чередуются. Выигрывает та команда, которая найдет больше аргументов в пользу защищаемой точки зрения

Обсуждение. Как правило, больше аргументов находит первая подгруппа. В этом случае тренеру надо сказать о том, что, несмотря на большое количество негативных последствий, которые назвали участники первой подгруппы; данные последствия вызываются именно сильными, травматическими или хроническими стрессами. К счастью, эти стрессы «врываються» в нашу жизнь не так часто. Остальные виды стрессов могут поддерживать тонус организма, активизировать внутренние ресурсы, тем самым повышая нашу адаптацию к жизни¹.

Упражнение «Цвет настроения».

Цель: развитие способности осознавать и вербализовать свое состояние, находить слова для его обозначения.

Ведущий: «Каждый из нас, подумав некоторое время, скажет, какого он (или она) сейчас цвета. При этом речь идет не о цвете вашей одежды, а об отражении в цвете вашего состояния».

Участникам дается время на обдумывание, после чего каждый говорит, какого он цвета.

«Теперь расскажите, пожалуйста, о том, как изменялось ваше состояние, настроение в течение утренних часов с момента, как вы проснулись, и до того, как вы пришли сюда; с чем были связаны эти изменения. В заключение охарактеризуйте то состояние, в котором вы находитесь сейчас, и поясните, почему вы выбрали для его обозначения именно тот цвет, который вы назвали»².

¹ Мони́на Г.Б., Раннала Н.В. Тренинг «Ресурсы стрессоустойчивости». — СПб. : Речь, 2009. — 250 с.

² Психогимнастика в тренинге. С. 147.

Упражнение «Вербализация переживаний».

Цель: развитие навыков осознаний и вербализации состояний. Групповое сплочение и улучшение групповой атмосферы¹.

Участники объединяются в малые группы по 3—4 человека.

Ведущий: «В опыте каждого из нас есть ситуации, которые сопровождались глубокими эмоциональными переживаниями. Вспомните одну из таких ситуаций и расскажите о ней в группе. Опишите свое состояние в тот момент как можно детальнее, чтобы слушатели могли вчувствоваться в него».

Обсуждение:

Сложно ли было подбирать слова для обозначения состояний?

Что вы чувствовали в этот момент?

Упражнение «Эмоциональные состояния».

Цель: распознавание эмоциональных состояний, формирование навыков наблюдательности.

Ведущий: «Сейчас я раздам некоторым из вас карточки; на них обозначены те или иные эмоциональные состояния. Получившие карточки прочитают, что на них написано, но так, чтобы надпись не видели другие члены группы, и затем по очереди изобразят это состояние. Мы все будем внимательно смотреть, и наша задача — понять, какое состояние изображено. Тот, кто показывает состояние, останавливается тогда, когда прозвучит именно то слово, которое написано на карточке».

Каждый раз, после того как состояние названо, тренер спрашивает, прежде всего, у тех, кто дал ответ, совпадающий с написанным на карточке, а потом и у остальных: «На какие признаки вы ориентировались, определяя состояние?».

Такое обсуждение дает возможность сформировать «банк» тех невербальных проявлений, на которые можно ориентироваться, определяя состояние человека.

Примеры эмоций, указанных на карточках: радость, страх, удивление, гнев, горе.

¹ Психогимнастика в тренинге. С. 146.

Упражнение «Эмоции».

Цель: распознавание эмоций по невербальным проявлениям.

Ведущий: «В предстоящем задании нам надо будет распознать эмоции по невербальным проявлениям. Сейчас я раздам карточки, на которых написаны эмоции. Одна и та же эмоция написана на двух разных карточках.

Задача каждого из нас — найти свою пару. При этом мы не показываем, что написано у нас на карточке, эмоцию изображаем, используя только невербальные сигналы. Мы подождем, когда все пары будут созданы, и проверим правильность их создания». Если допущена ошибка, то тренер помогает найти свою пару, например, задает вопрос: «У кого еще на карточке написано удивление?».

Примеры эмоций, указанных на карточках: радость, нетерпение, раздражение, гнев, интерес, удивление.

Обсуждение:

По каким признакам вы находили свою пару?

После обсуждения делаются выводы:

1. Некоторые эмоции распознать легко, например, радость, удивление.
2. Можно допустить ошибку при опознании близких по смыслу, но разных по интенсивности эмоций (например, удивление и изумление).

Упражнение «Зато...».

Цель: снижение уровня фрустрации или стресса (особенно эффективно в конце учебной недели), поиск возможных путей их разрешения.

Задание:

Участники понятно и емко формулируют какую-либо свою актуальную проблемную или конфликтную ситуацию, несбывшееся желание или то, что их тревожит в данный момент. Затем объявляется, что эту проблему необходимо записать на листочках и сдать для анонимного обсуждения. После ведущий открывает каждый листочек, зачитывает то, что там написано; посредством мозгового штурма ищутся способы решения конкретной проблемы. Задача участников — использовать как можно больше аргументированных доводов к тому, что названную проблему можно решить, что она является на самом деле простой, может быть смешной или в чем-то в ней можно найти даже выгоду. Необходимо использовать в своих высказываниях фразы типа:

«зато...», «могло бы быть и хуже...», «даже хорошо, что не получилось, потому что...», «и это здорово, потому что теперь...», «пускай так, но это приведет к лучшему...» и т. д.

Обсуждение:

Какую помощь получили в результате данного упражнения?

Какие выводы можно сделать в результате данного упражнения?

Упражнение «Дыхание по квадрату».

Цель: отработка выполнения дыхательных приёмов расслабления и снятия внутреннего напряжения.

Ведущий: «В данной технике каждый акт дыхания осуществляется за равные временные промежутки. Необходимо сделать спокойный глубокий вдох в течение 4 секунд, затем задержать дыхание на столько же, далее идет спокойный выдох (4 секунды); затем снова задержка дыхания на четыре секунды.

Подобным образом необходимо дышать 2—4 минуты или дольше, если это необходимо.

Обсуждение:

Какие чувства испытываете сейчас? Чем они вызваны?

Что изменилось в вашем состоянии?

III. Завершение тренинга.

Поделитесь впечатлениями о нашей сегодняшней встрече. Что вам понравилось? Что бы еще хотели обсудить?

Подведение итогов и завершение тренинга.

Таким образом, спектр применения программ СПТ достаточно широк и включает как общие программы формирования стрессоустойчивости для решения профессиональных задач, так и использование психотерапевтических практик для коррекции ПТСР.

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под экстремальной ситуацией?
2. Какие состояния характерны для человека, находящегося в экстремальной ситуации?
3. Что понимается под фрустрацией?
4. Какие симптомы характерны для психологической травмы?
5. Что понимается под психологической устойчивостью?

Глава 7. Организация и проведение социально-психологического тренинга профессионального общения

§ 1. Организация социально-психологического тренинга профессионального общения

Тренинги давно стали ведущей формой обучения, поскольку эффективны и легко переводят знание в умение и навык. Обучаясь методом проб и ошибок, человек потратит месяцы на достижение того, что в хорошо спланированном тренинге может быть достигнуто за несколько дней.

Деятельность сотрудников органов внутренних дел осуществляется в системе «человек — человек», поэтому эффективность деятельности зачастую зависит от умения специалиста взаимодействовать с сослуживцами и различными категориями граждан. Речь идет о коммуникативной компетентности, основанной на знании психологии общения и умения применять эти знания в профессиональной деятельности.

Наиболее быстрым и эффективным способом приращения компетенций в сфере конструктивного коммуницирования мы считаем социально-психологический тренинг профессионального общения (СПТ ПО).

Реализация СПТ ПО невозможна без предварительной подготовки и конструирования. В первую очередь, необходимо определить цели, задачи тренинга, состав участников, тренера (ведущего). Следующим этапом будет планирование программы СПТ и подбор упражнений в соответствии с целями и задачами. Большое значение для организации и проведения СПТ ПО имеют численность группы, место и время проведения, планируемая периодичность и продолжительность встреч участников в рамках обучающего воздействия.

На начальном этапе реализации программы СПТ ПО используются техники, позволяющие участникам познакомиться друг с другом, снять эмоциональное напряжение, а также упражнения, направленные

на повышение мотивации участников на дальнейшую работу. Речь идет об упражнениях, направленных на введение участников в ситуацию тренинга, создание в группе атмосферы доверия, дестабилизацию представлений участников о себе, формирование «чувства группы».

Существует большое разнообразие упражнений, направленных на знакомство участников с тренером и друг с другом. В качестве примера можно привести следующее упражнение. Каждый из участников должен назвать свое имя (полное или краткое, в зависимости от того, как он хочет, чтобы его называли другие участники и тренер) и назвать качество своего характера, которым гордится (другой вариант — качество на первую букву своего имени), и подкрепить это качество движением. Важным условием выполнения упражнения является то, что качества не должны повторяться, а движение должно подтверждать качество. Нельзя сказать «Я — Александр веселый» и при этом опустить голову и грустно вздохнуть. После того как участник назвал имя, качество, совершил движение, группа хором все повторяет: имя, качество, движение. Желательно, чтобы ведущий (тренер) показал пример выполнения данного упражнения. Это повысит доверие к нему, несколько раскрепостит участников и снизит их тревогу. По окончании упражнения ведущий должен поинтересоваться у участников группы, кого они больше всех запомнили и почему. Данный вариант упражнения на знакомство позволяет, кроме основной цели, еще и снять напряжение и создать игровую атмосферу.

Существуют и другие варианты выполнения упражнения на знакомство. Если времени много, то предпочтительно проведение упражнения «Имя твое — снежинка в руке...»¹. Этот вариант знакомства участников тренинга позволяет за короткий срок сплотить группу, сформировать у участников сильное чувство безопасности, принадлежности к группе, «родства» с ней. Приведем сокращенное описание выполнения данного упражнения. Участники, находящиеся в кругу, по очереди называют свое имя и рассказывают о нем: что означает имя,

¹ Сто разминок, которые украсят ваш тренинг / И. Авидон, О. Гончукова. — СПб. : Речь, 2010. С. 2.

кто его выбрал и почему; нравится ли имя, какую форму имени предпочитает, есть ли среди родственников кто-нибудь с таким же именем и т. п. Время выступления можно ограничить 2 — 3 минутами, но лучше этого не делать, так как это не позволит участникам раскрыться и установить доверительные отношения.

Задачей основного этапа СПТ ПО является реализация программы тренинга, которая должна включать теоретические и практические блоки. В практический блок можно включить различные виды упражнений (ролевые игры, моделирование ситуаций профессиональной деятельности, упражнения на релаксацию, групповые дискуссии, упражнения на доверие, упражнения на обратную связь, психогимнастические упражнения и т. д.). Более подробно данный этап мы рассмотрим в следующем параграфе.

Завершающий этап СПТ ПО включает в себя подведение итогов и обсуждение результатов. На данном этапе участники тренинга по очереди делятся своими впечатлениями о тренинге. Чаще всего это происходит в формате открытого обсуждения, но могут быть и иные варианты (например, письменный отзыв). Основной задачей тренера на данном этапе является позитивное завершение тренинга — обобщение полученного опыта, благодарность участникам, готовность к сотрудничеству.

§ 2. Проведение социально-психологического тренинга профессионального общения

В программу СПТ ПО следует включить упражнения, позволяющие снять эмоциональное напряжение у его участников. Какой-либо дополнительной смысловой нагрузки такие упражнения, как правило, не несут. Вместе с тем отсутствие таких упражнений может сказаться на социально-психологическом климате в тренинговой группе, что не позволит его участникам раскрыться и проработать проблемные вопросы. Варианты упражнений на расслабление очень разнообразны. В качестве примера можно привести инструкцию упражнения «напря-

жение — расслабление»: «Встаньте, пожалуйста, прямо, так как данное упражнение выполняется стоя. Напрягите до предела правую руку, сосредоточьте свое внимание на возникших ощущениях. Пойдите так секунд десять. Теперь сбросьте напряжение и расслабьте напряженную руку. Аналогичную процедуру проделайте с левой рукой. Теперь напрягите до предела правую ногу, сосредоточьте свое внимание на возникших ощущениях. Пойдите так несколько секунд. Теперь сбросьте напряжение и расслабьте напряженную ногу. Аналогичную процедуру проделайте с левой ногой. Теперь напрягите поясницу и через 10 секунд расслабьте ее. Проделайте тоже самое с шеей. Обратите внимание на возникающие в процессе выполнения упражнения ощущения, на их разницу в период напряжения и расслабления мышц».

Существенную роль в СПТ ПО играют упражнения, направленные на повышение мотивации участников. Такие упражнения являются важной частью тренингов, поскольку они помогают участникам осознать собственные мотивы, сформировать мотивационный настрой, раскрыть свой потенциал и достичь своих целей. Приведем упражнение на мотивацию, которое называется «Самоанализ».

Участникам предлагается письменно ответить на следующие вопросы:

1. Какие качества и умения помогают вам быть успешным на данном этапе жизни?
2. Какие привычки и качества мешают вам быть успешным настолько, насколько хотелось бы?

На каждый из вопросов нужно дать не менее 5 ответов. Время выполнения упражнения ограничено 5 минутами. Затем участники, объединившись в микрогруппы по 4—5 человек, обсуждают ответы и формулируют групповые выводы.

Специальные коммуникативные техники позволяют повысить эффективность вербальной коммуникации. Успешно применяется целый ряд психологических техник; некоторые из них носят универсальный характер: «нейтрализация замечаний», метод бумеранга, «перифразирование»; «одобрение — уничтожение»; «сжатие нескольких значений»; «сравнение»; «доказательство бессмысленности» и др.

Техника нейтрализации замечаний. Если партнер по общению делает вам замечания, то это говорит о том, что он интересуется темой разговора (выступления), следит за вашей речью и активно слушает, обдумывает и тщательно проверяет вашу аргументацию.

Метод бумеранга. Позволяет оказать воздействие на аудиторию, используя «оружие» собеседника против него самого, особенно если его применить с изрядной долей остроумия.

Коммуникация предполагает использование различных средств общения, которые принято делить на вербальные (языковые, словесные) и невербальные (неязыковые, несловесные символы и знаки). В процессе речевого общения собеседники активно воздействуют друг на друга, прибегая к различным средствам общения. Вербальные и невербальные средства общения выполняют разные функции: по словесному каналу передается «чистая» информация, а по невербальному — отношение к партнеру по общению. В процессе диалога происходит последовательная коммуникация, при которой коммуникатор, передающий информацию, и слушатель, воспринимающий информацию, постоянно меняются ролями. В ходе смены ролей происходит уточнение и дополнение информации, понимание её смысла, происходит процесс обогащения и развития информации.

Следует понимать, что вербальное общение практически никогда не происходит в чистом, самостоятельном виде, его всегда дополняет невербальная коммуникация. Использование разнообразных неязыковых средств общения позволяет обогатить речевое общение, оказать влияние на эмоциональное состояние собеседника, дополнить, уточнить или исказить передаваемую информацию. Разнообразие средств невербальной коммуникации представлено в различных неречевых знаковых системах и формах (оптико-кинетическая система, паралингвистическая и экстралингвистическую системы, проксемика, визуальное общение).

В программу СПТ ПО следует включить упражнения, направленные на отработку техники распознавания невербальных и паралингвистических сигналов.

Для правильного понимания говорящего необходимо оценивать произносимое в неразрывной связи слов, речи, пантомимики и других «сопроводителей» общения. Испытываемые в душе эмоции люди обычно выражают конвенциально (стандартно принятым в данной среде общения способом) или спонтанно (непроизвольно).

Партнер по общению может скрывать значимую для решения оперативно-служебных задач информацию. В силу этого в СПТ ПО следует включить упражнения, направленные на тренировку навыков выявления скрываемой информации. В первую очередь, можно провести групповую дискуссию на тему «Почему люди лгут». Участникам предлагается высказать свое мнение о причинах лжи. В качестве возможных причин они могут назвать страх наказания, желание произвести положительное впечатление, необходимость защитить близкого человека и т. п. После этого следует обсудить признаки, свидетельствующие о неискренности собеседника. В процессе обсуждения участники могут назвать следующие признаки:

- паузы, заминки, речевые ошибки;
- слишком быстрые ответы на вопросы, которые должны заставить задуматься;
- демонстративное подчеркивание с помощью интонации, пауз и др. каких-либо фрагментов передаваемой информации с маскировкой или искажением истинного отношения к ней;
- убеждение в собственной правоте;
- уклонение от обсуждения определенных тем, вопросов;
- необоснованно пренебрежительный, вызывающий или враждебный тон, явно провоцирующий на грубость;
- попытки вызвать симпатию, доверие, чувство жалости;
- короткие отрицания или равнодушные, уклончивые ответы на прямые вопросы;
- простые повторяющиеся ответы или повторения простого отрицания.
- появление дрожи в голосе;
- периодическая «прочистка» голоса; покашливание;

- обрывы фраз на полуслове в связи с сухостью во рту и потребностью сглатывать и облизывать губы;
- произвольное изменение интонации;
- изменение темпа речи;
- изменение тембра голоса.

Полезным будет выполнение упражнения «Мои истории», суть которого состоит в том, что каждый участник рассказывает перед группой две заранее подготовленные истории. Одна история должна быть полностью правдивой, вторая — выдуманной. Необходимо рассказать эти истории так, чтобы никто не догадался, какая из них является правдой, а какая ложью. Рассказывать нужно естественно, не пытайтесь специально выдать правдивую историю за ложную и наоборот. Участники должны по различным признакам и поведенческим проявлениям рассказчика определить, где правда, а где ложь.

Участникам тренинга будет полезно освоить различные техники установления психологического контакта.

Каждый человек для восприятия и усвоения информации использует репрезентативные системы (визуальную, аудиальную и кинестетическую), однако максимальная нагрузка приходится только на одну из них. Эта наиболее предпочитаемая система называется ведущей (основной). Если человек лучше воспринимает и усваивает информацию посредством зрительных образов, то преобладает визуальная репрезентативная система. При преимущественном восприятии посредством слуховых впечатлений мы говорим о преобладании аудиальной репрезентативной системы. Наиболее эффективное восприятие и усвоение информации посредством ощущений свойственно людям с кинестетической репрезентативной системой.

При психологическом присоединении (подстройке) к партнеру необходимо, внимательно изучив позу, жесты, ритм движений собеседника, а также темп, громкость, интонации и тембр речи, «отзеркалить» их в своем поведении, но так, чтобы это было неочевидно для партнера по общению.

Для отработки приемов и правил построения точного образа партнера по общению участникам могут быть предложены различные

упражнения. Например, одному из сидящих в кругу участников предлагается пересадить всех участников по цвету глаз (от светлоглазых до темноглазых). Затем кому-нибудь другому предлагается скорректировать полученную комбинацию по-своему. То же предлагается следующему. Вывод: каждый видит по-своему. Далее предлагается одному из участников пересадить всех в соответствии с тембром голоса. Каждый участник произносит свое имя. Прослушав эти голоса, ведущий должен рассадить всех от самого высокого до самого низкого. Вывод: каждый слышит по-своему. Далее предлагается расставить участников по теплоте рук. Вывод: каждый чувствует по-своему. Выполнение данного упражнения позволяет «подвести» участников к общему выводу: «Каждый имеет право чувствовать, видеть, слышать, думать по-своему; каждый обязан признавать это право за окружающими».

В программе СПТ можно предусмотреть теоретические (информационные) блоки, помогающие познакомить участников тренинга с важными аспектами профессионального общения. В нашем понимании в программу тренинга следует включить информационный блок о психологических механизмах восприятия и ряд практических упражнений, позволяющих «отработать» этот блок. Речь идет о механизмах социальной перцепции, в соответствии с которыми человек интерпретирует, познает и оценивает партнера по общению, создает о нем целостное представление. К таким механизмам относятся:

1. Идентификация — механизм восприятия, основанный на способности человека поставить себя на место партнёра по общению, представить себя в его роли и обстоятельствах. Благодаря идентификации можно понять слабые и сильные стороны собеседника, прогнозировать возможные реакции, состояния и действия партнера по общению.

2. Эмпатия — механизм восприятия, позволяющий понять другого через его эмоции и состояния. Данный способ познания собеседника предполагает эмоционально окрашенное сопереживание его состояний, сочувствие, соучастие, сострадание к партнеру по общению.

3. Рефлексия — способ познания собеседника, основанный на осознании человеком того, как он воспринимается и понимается партнером по общению.

Необходимо обратить внимание, что образ собеседника может быть существенно искажен вследствие определенных эффектов восприятия. Наиболее значимыми эффектами являются каузальная атрибуция и психологические установки.

Каузальная атрибуция — эффект восприятия, основанный на выяснении причин поступка партнера по общению и их психологической интерпретации. Это неизбежно приводит к ошибкам восприятия, так как для объяснения себе причин поведения другого воспринимающий обращается к собственному опыту взаимодействия с другими и на его основе составляет мнение о личностных качествах собеседника, психологических истоках его поведения.

Психологические установки — эффект восприятия, заключающийся в определенной настроенности на партнера по общению, предрасположенности оценивать личностные собеседника в зависимости от его социального статуса, профессии, возраста, пола, национальности и т. п.

В процессе профессионального общения сотрудник органов внутренних дел составляет мнение о партнере по общению, в свою очередь, партнер по общению «оценивает» сотрудника. «Дополнительной» целью профессионального взаимодействия можно считать формирование в процессе общения положительного имиджа сотрудника правоохранительных органов. Следует понимать, что жизненный опыт, понимание психологии людей, умение наблюдать и оценивать окружающих оказывают существенное влияние на самопрезентацию правоохранителя. В силу вышесказанного в программу тренинга рекомендуется включить информационный блок, расширяющий представления участников о стилях самопрезентации. Можно предложить следующий вариант наполнения данного информационного блока: «Существуют различные стили самопрезентации, среди которых можно выделить запугивание, ориентацию на пример (образцовое поведе-

ние), просительство и инграциацию¹ (заботу о привлекательности собственных личностных качеств, с тем чтобы оказать влияние на другого человека). Стиль инграциации реализуется благодаря ряду тактик (лесть, заискивание и проявление интереса к значимым окружающим, позитивные высказывания субъекта о самом себе; конформность и оказание услуг субъекту с более сильной позицией и т. п.). Использование запугивания характерно для субъектов, обладающих определенными властными полномочиями или возможностью нанести вред (лишить каких-либо благ, изменить условия жизни). Стиль образцового поведения основан на демонстрации морально-нравственных качеств субъекта самопрезентации (самоотречение, пренебрежение собственными интересами, оказание помощи и т. д.). Просительство демонстрируют субъекты, которые за счет проявления собственной «беспомощности» обретают моральное право обратиться с просьбой к объекту самопрезентации. Важно уяснить, что имидж сотрудника органов внутренних дел связан с высоким профессионализмом, наличием определенного культурного уровня, профессиональной подготовки, интеллигентности, развитых моральных и нравственных личностных качеств. Качества, определяющие имидж сотрудника органов внутренних дел: коммуникабельность; рефлексивность; эмпатичность; нравственные ценности; способность к межличностному общению; жизненный и профессиональный опыт. Имидж — это не только образ, складывающийся в сознании людей, но и своеобразный ярлык, приклеиваемый человеку, тесно связанный с понятием роли и по существу являющийся определенным вектором ролевого поведения человека». После ознакомления с информацией участники тренинга приглашаются к дискуссии, в ходе которой обсуждаются достоинства и недостатки каждого стиля самопрезентации.

Таким образом, СПТ формирования коммуникативной компетентности являются одними из наиболее распространенных в системе

¹ Инграциация — совокупность способов, приёмов и стратегий воздействия на другого человека с целью создания у него благоприятного впечатления и позитивного отношения к инграциатору.

органов внутренних дел в связи с необходимостью постоянного взаимодействия с разными людьми и включают в себя множество упражнений, направленных на развитие коммуникативных навыков.

Контрольные вопросы:

1. Какие техники используются на начальном этапе реализации программы СПТ ПО?
2. С помощью каких упражнений можно создать атмосферу доверия в группе?
3. Какие упражнения можно включить в программу социально-психологического тренинга профессионального общения?
4. Что обязательно включает в себя завершающий этап социально-психологического тренинга профессионального общения? Что является основной задачей тренера на заключительном этапе?
5. Из каких элементов состоит невербальная система коммуникации?
6. Какие упражнения помогут сформировать навыки выявления неискренности собеседника?

Заключение

Завершая изучение дисциплины «Социально-психологический тренинг», следует отметить, что сложность проведения социально-психологического тренинга зависит от эффективности его процедур, а каждый психолог подбирает задания исходя из собственного опыта. Кроме того, тренинг не всегда проходит строго по запланированному сценарию, так как в процессе его проведения возникают различные сложности. Подводя итог, можно сделать вывод, что вне зависимости от тематики тренинг является достаточно сложной и неоднозначной формой психотехнического воздействия на личность человека.

Материалы, содержащиеся в настоящем учебном пособии, позволяют обучающимся узнать особенности социально-психологического тренинга как метода практической психологии, методические основы организации социально-психологического тренинга, виды тренинга и их структуру, классификацию тренинговых групп, а также специфику проведения тренинга с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании со стороны психолога, склонными к аддиктивному поведению, находящимися в стрессовых ситуациях или переживших психотравмирующие события. Изучение данных вопросов может представлять как теоретический, так и практический интерес. Владение технологией проведения социально-психологического тренинга позволит применить ее к каждому конкретному случаю.

Список рекомендуемой литературы

Нормативные правовые акты:

1. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции».
2. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».
3. Приказ МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации».
4. Приказ МВД России от 27.08.2024 № 500 «Об утверждении положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».
5. Методические рекомендации по организации работы с сотрудниками органов внутренних дел, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании. Письмо ДГСК МВД России исх. от 30.09.2015 № 21/7/10458.

Основная литература:

1. Левкин В.Е. Социально-психологический тренинг для психолога: учебное пособие. — Москва : Директ-Медиа, 2016. — 211 с. — Режим доступа: <https://avtorvuz.univermvd.ru/mm/library/1245426>.
2. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг : практическое пособие. Москва : Когито-Центр, 2001. — 210 с. — Режим доступа: <https://avtorvuz.univermvd.ru/mm/library/450015>.
3. Михайлова Ю.С., Дашко М.Н., Титарев А.Е., Чуманов Ю.В. Организация социально-психологических тренингов для курсантов образовательных организаций МВД России : учебное пособие. — Москва :Юнити-Дана: Закон и право, 2020. — 159 с. — Режим доступа: <https://avtorvuz.univermvd.ru/mm/library/1279559>.
4. Социально-психологический тренинг профессионального общения : учебное пособие / сост.: Е.Г. Зуева [и др.]; ред. Е.Г. Зуева. — Санкт-Петербург : [б. и.], 2021. — 119 с. — Режим доступа: http://213.182.177.138/jirbis2/components/com_irbis/pdf_view/?684601.

5. Трифонова Т.А. Основы социально-психологического тренинга: учебное пособие. — Москва : Познание (Институт ЭУП), 2008. — 184 с. — Режим доступа: <https://avtorvuz.univermvd.ru/mm/library/1228923>.

6. Цветков В.Л. Социально-психологический тренинг профессионального общения : учебное пособие. — Москва : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2020. — 194 с. — Режим доступа: http://213.182.177.138/jirbis2/components/com_irbis/pdf_view/?601716.

7. Шарафутдинова Н.В. Социально-психологический тренинг профессионального общения : учебно-методическое пособие. — Москва : Московский университет МВД России имени В. Я. Кикотя, 2017. — 117 с. — Режим доступа: http://213.182.177.138/jirbis2/components/com_irbis/pdf_view/?142426.

8. Юренкова В.А. Социально-психологический тренинг профессионального общения : учебное пособие. — Санкт-Петербург : Изд-во Санкт-Петербургского университета МВД России, 2015. — 200 с. — Режим доступа: http://213.182.177.138/jirbis2/components/com_irbis/pdf_view/?401154.

9. Юренкова В.А. Социально-психологический тренинг профессионального общения : практикум. — Санкт-Петербург : Изд-во Санкт-Петербургского университета МВД России, 2017. — 80 с. — Режим доступа: http://213.182.177.138/jirbis2/components/com_irbis/pdf_view/?205414.

Для заметок

Учебное издание

Зуева Евгения Геннадьевна,
кандидат психологических наук, доцент;
Ситников Валерий Леонидович,
доктор психологических наук, профессор;
Белянкина Валентина Александровна,
кандидат психологических наук;
Жидкова Ольга Александровна

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ
Учебное пособие

Редактор Корчуганова И. А.
Компьютерная верстка Мамедова А. Х.

Подписано в печать 31.05.2025. Формат 60×84 ¹/₁₆

Печать цифровая. Объем 9 п. л. Тираж 100 экз. Заказ № 52/25

Отпечатано в Санкт-Петербургском университете МВД России
198206, Санкт-Петербург, ул. Летчика Пилютова, д. 1