

ПРОФЕСІЙНО-РЕФЛЕКСИВНИЙ ПРАКТИКУМ РОЗВИТКУ ПОЗИТИВНОЇ Я-КОНЦЕПЦІЇ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НА ЕТАПІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ

Васильєва О.М. кандидат психологічних наук, викладач кафедри професійної освіти Подільського державного аграрно-технічного університету

Розглядаються основні шляхи формування позитивної Я-концепції у військовослужбовців на етапі професійного становлення з метою підвищення рівня їх професійних характеристик і емоційної якості службової діяльності.

Рассматриваются основные пути формирования позитивной профессиональной Я-концепции у военнослужащих на этапе профессионального становления для повышения уровня их профессиональных характеристик и эмоционального качества служебной деятельности.

Військова служба, пов'язана зі значним фізичним та психічним навантаженням і через свою специфіку, блокує багато звичних потреб особистості військовослужбовця. У нього з'являється небезпека виникнення незадоволеності службовою діяльністю і, як наслідок, дезорганізація поведінки та діяльності. Результатом цього є: неповне засвоєння посадових обов'язків; ухилення від служби; виникнення внутрішньо-особистісних та міжособистісних конфліктів, суїцидальних явищ та іншої відхиленої поведінки. Головну роль в керівництві процесом сприяння задоволеності службовою діяльністю молодих військових фахівців відіграють всі посадові особи, які мають підлеглий особовий склад [5; 7]. Щоб збільшити число фахівців які позитивно ставляться до своєї службової діяльності, треба формувати в них вміння до рефлексії та саморегуляції, розвивати позитивну професійну Я-концепцію ще на етапі професійного становлення. Тому сучасний військовий спеціаліст повинен не тільки володіти професійними знаннями і вміннями, а й вміти творчо змінювати свою особистість з використанням психологічних знань, відповідно до чинних морально-духовних цінностей суспільства, з урахуванням власної індивідуальності [3]. Все це зумовлює актуальність питань, пов'язаних з якісною підготовкою і перепідготовкою військових кадрів, пошуком найбільш ефективних форм цієї

роботи, які б давали молодим військовим фахівцям органічно поєднувати теоретичні знання щодо сприяння задоволеності службовою діяльністю з практикою. Дедалі частіше для вирішення цього питання використовується соціально-психологічний тренінг, можливості якого представлені в цілому ряді наукових публікацій [2; 8, 9, 10, 14]. Керуючись цими та іншими працями, ми розробили власний соціально-психологічний тренінг.

Розробляючи тренінг ми притримувалися таких принципів: *активності* (досягнення цілей через усвідомлення, апробацію і тренування прийомів, способів поведінки, що пропонуються тренером); *творчої позиції* (усвідомлення, відкриття ідей, закономірностей, вже відомих в психології. Це дає можливість членам групи здійснювати апробацію, тренувати нові способи поведінки, експериментувати з ними); *об'єктивації поведінки* (створення умов для ефективного зворотного зв'язку); *партнерського (суб'єкт – суб'єктивного) спілкування* (врахування інтересів інших учасників взаємодії, а також їх емоцій, переживань, визнання цілісності особистості іншої людини).

Метою тренінгу є оптимізація професійної Я-концепції для підвищення ефективності і емоційної якості (задоволеності) службової діяльності військовослужбовців на етапі професійного становлення. Тренінг призначений для вирішення таких задач:

- формування уявлення про особисту Я-концепцію («Як я до себе ставлюся?», «Як Я себе оцінюю?», «Яким Я себе уявляю?», «Чи реалізую Я свій кращий потенціал?»);
- створення умов для саморозвитку і формування адекватної професійної Я-концепції;
- підвищення саморозуміння та розуміння інших людей;
- перегляд особистістю своєї системи цінностей; виділення цінностей внутрішньої мотивації;
- формування толерантного ставлення до підлеглих;
- вироблення навички ефективної комунікації;
- сприяння усвідомленню власних емоційних станів та розвиток навичок емпатійного реагування;
- розвиток вміння приймати рішення;
- ознайомлення з методами психічної саморегуляції.

Тренінг призначений для психологів військових частин і тренерів (керівників Т-груп) як активних суб'єктів сприяння росту емоційної якості служби. Професійно-рефлексивний практикум може бути використаний для

курсантів ВВНЗ (завершальний етап професійного навчання та входження в професію) і молодих військових фахівців (стаж служби яких не перевищує 3 роки).

Загальна інформація

Кількість учасників тренінгу: 12-16 осіб.

Час потрібний для проведення тренінгу: 30 годин.

Тривалість одного заняття: 2,5 – 3 години один-два рази на тиждень.

Кількість занять – 10.

Приміщення для тренінгу: досить простора кімната (аудиторія), прийнятний температурний режим, гарне освітлення, стільці (за кількістю учасників і тренера), потрібно також враховувати потребу у їх розміщенні півколом.

Методи тренінгової роботи: групова дискусія, міні-лекції, рольові та ділові ігри, тести, інтерв'ю, вправи (вправи на релаксацію, вправи-привітання, вправи для з'ясування очікувань учасників, для згуртування групи, для активації учасників).

Хід проведення тренінгу

Заняття 1

Тема: Введення учасників в ситуацію соціально-психологічного тренінгу.

Ціль: створення умов для кращого знайомства учасників групи, виявлення очікувань кожного учасника щодо участі в тренінгу, ознайомлення з правилами роботи у тренінговій групі; первинне засвоєння прийомів самодіагностики (самооцінка, Я-концепція) й способів саморозкриття; розвиток умінь емпатійного слухання, вміння ставити себе на місце іншого.

Орієнтована тривалість: 2,5 - 3 год.

1. Учасники розсідаються в коло. Тренер вітає учасників групи, позитивно налаштовує на ефективну роботу. Проводить обговорення думок, уявлень, очікувань учасників щодо тренінгових занять. Далі ознайомлює з метою тренінгу, з правилами роботи у групі (орієнтований час - 10 хвилин).

2. Ритуал «Вітання». *Мета:* знайомство, розвиток уміння слухати один одного (час – 10 хвилин).

Тренер вибирає предмет (н-д: м'яч), показує його учасникам і говорить, що цей предмет буде символом групи. Сьогодні він допоможе нам познайомитися один з одним. Тренер тримає предмет і розповідає учасникам про себе, потім передає символ іншій людині, вона теж розповідає усе, що вважає потрібним, про себе і так далі по колу. Коли знайомство закінчиться, учасники разом із тренером вибирають місце, де буде знаходитися їхній символ.

Потім усі домовляються, що перш, ніж почати заняття, вони будуть брати один одного за руки в колі, а в центрі кола - символ. І кожний по черзі бажатиме усім що-небудь гарне. Це і буде ритуалом вітання на всіх заняттях.

3. «Моє ім'я». *Мета:* здійснення первинного знайомства (час - 15 хвилин).

Після пояснення правил тренінгу всім учасникам пропонується краще познайомитись. Кожний учасник повинен обрати собі ім'я дійсне або вигадане. Ім'я повинне бути без по-батькові. Можуть бути використані грецькі імена (тренер пропонує список імен і їх трактування для самостійного вибору учасниками. Бажано написати їх на окремих картках). Потім відбувається процедура самого знайомства. Кожен з учасників по черзі називає своє ім'я три рази: першого разу просто називає своє ім'я (обране чи справжнє), другого – вимовляє це ж саме ім'я, але так, як би він хотів, щоб до нього звертались у групі. Третього разу - вимовляє його так, як цей учасник не хотів би, щоб до нього зверталися в групі.

Потім тренер пропонує всім перейти у звертаннях на «ти» з урахуванням обраних імен. При цьому кожен учасник тренінгу каже всім по черзі: «Тебе звати...».

Іноколи така процедура викликає опір зі сторони деяких учасників, тоді потрібно пояснити її необхідність: краще запам'ятовується ім'я кожного учасника, долаються внутрішні «перепони», що заважають створенню атмосфери доброзичливості, відкритості у групі. Також тренеру потрібно звертати увагу на інтонацію з якою вимовляється те чи інше ім'я, якщо вона має відтінок негативних емоцій, потрібно її поправляти. В подальшому потрібно слідкувати, щоб введена форма звертання не порушувалась.

4. «Перевтілення». *Метою* є самопізнання та пізнання іншого учасника, формування вміння емпатійного слухання, здатності розуміти іншу людину (час - 20 хвилин).

Тренер пропонує учасникам знайти у групі людину яку він знає найменше або не знає зовсім. Потрібно розбитись на пари. Протягом трьох-п'яти хвилин кожен у парі розповідає іншому, якою людиною він є (позитивні якості, інтереси, вміння, вподобання). Партнер повинен уважно слухати і запам'ятати подану інформацію. Після того учасники міняються ролями. Після завершення активного діалогу відбувається презентація партнера від свого імені. Учасник кладе руку на плече партнера і розповідає про нього так - наче він є та людина, яку він представляє.

5. «Асоціації». *Мета:* показати індивідуальність кожної людини, сприяння підвищенню їх власної цінності (час - 20 хвилин).

Всі учасники по черзі, починаючи з крайнього зліва від тренера, сідають на стілець у центрі приміщення лицем до аудиторії. Слухають асоціацію щодо них, яка виникає у інших учасників у даний момент. Це може бути асоціація з квіткою, спорудою, природним явищем, літературним героєм. Але заборонено оцінювати людину за такими якостями: товстий, худий, злий.

Після відбувається обговорення. Учасники тренінгу розповідають про свої переживання. Усе це сприяє пізнанню та об'єктивному оцінюванню свого «Я». Асоціацію яка найбільше сподобалася можна замалювати на свою візитку.

6. «Вгадай». *Мета:* розвиток уваги до оточуючих у процесі сумісної роботи; усвідомлення своїх почуттів (час – 15 хвилин).

Єдність групи - важливий показник ефективної роботи. З цією метою, тренер пропонує вирішити всім одну задачу: якомога швидше всім одночасно, не домовляючись і не промовляючи жодного слова, викинути однакову кількість пальців на обох руках.

7. Міні-лекція. *Мета:* тренер роз'яснює зміст «Я-концепції» учасникам тренінгу (20 хвилин).

Я-концепція - відносно стійка більш чи менш усвідомлена система уявлень індивіда про себе, на основі якої він будує свої стосунки з іншими людьми, і ставиться до себе. Її складовими є «Я-реальне», «Я-Ідеальне», «Я-фантастичне». «Я-концепція» включає в себе такі поняття, як: самосвідомість, самоповага, самооцінка.

Сприйняття й усвідомлення себе таким який ти є, сприяє отриманню нових можливостей для власного розвитку. Кожна якість, риса характеру відкриває перед людиною нові можливості. Робота над будь-якою стороною особистості неминуче змінює характер, поведінку і особистість в цілому. Саме в самому собі, у своїх особливостях знаходяться ресурси для покращення стосунків з оточуючими, а також для особистого розвитку.

8. «Хто Я?» . *Мета:* дослідження особистих уявлень про себе на основі самооцінки, самоаналізу (час – 20 хвилин).

Поставте собі запитання: «Хто Я?». Потрібно записувати відповіді, які першими прийшли Вам в голову. Вправу потрібно повторити, як мінімум сім разів підряд. Для відповідей можна використовувати власні характеристики, інтереси, почуття, починаючи кожному з них займенником «Я..». Н-д: Я-мужчина; Я-весельчак і т.п. Після виконання першого завдання проведіть під своїми відповідями лінію, знайдіть ще двох людей чия думка має для вас значення. Запишіть, як би кожен з них охарактеризував вас з своєї точки зору, даючи відповідь на питання «Хто ти?» Після того порівняйте свої відповіді з

відповідями про вас інших учасників. В чому відмінність? Чому? (Їх невідповідність може вказувати на джерела можливих внутрішніх конфліктів).

9. Тест на визначення самооцінки (час - 20 хвилин).

10. «Порівняння». *Мета:* отримання інформації про те, що про тебе думають інші учасники, порівняння власної думки з думками одногрупників (час - 15 хвилин).

Кожен учасник за допомогою товариша прикріплює собі на спину папірець. В процесі вільного переміщення по кімнаті один одному має написати декілька фраз про те, якою йому здається дана людина щодо рис характеру, поведінки та інших якостей. Після завершення роботи, учасники знімають аркуші і їм надається час для аналізу групової характеристики на них самих. Вони мають можливість зіставити та оцінити її з особистими уявленнями про себе. Необхідно відмітити схожість та відмінність.

11. «Ходьба». *Мета:* емоційне розвантаження (час - 15 хвилин).

Всі учасники ходять по аудиторії в різні сторони із заплющеними очима. Потім діляться на пари і один з них заплющує очі, а інший водить його по кімнаті, допомагаючи уникнути зіткнення з парами, предметами. А також даючи пояснення відносно переміщення. Кожний з учасників повинен пройти аналогічну процедуру і відчуті різницю у відчуттях під час самостійної ходьби і при ходінні, яке управляється товаришем. Ця вправа дозволяє кожному отримати впевненість в підтримці іншого.

12. «Враження». *Мета:* розвиток вмінь слухати, сприймати вербальну і невербальну інформацію (час - 10 хвилин).

Учасники створюють пари і сідають один навпроти іншого. Спочатку один із пари (за домовленістю) впродовж 3-4 хвилин розповідає про свої враження з приводу знайомства і виконаних вправ, після того своїми враженнями ділиться інший. Потім всі знову сідають в коло і кожен по черзі якомога змістовніше передає розповідь партнера. Після розповіді той, чий враження переказувались, доповнює і поправляє розповідача.

Тренер звертає увагу присутніх на точність переказу, тобто на вміння слухати і розуміти іншу людину. Одночасно проводиться корекція поглядів учасників на цілі тренінгу. (*Домашнім завданням* може бути написання твору на тему «Що властиво людині помічати в інших? Чи залежить це від ставлення до себе?»)

13. Ритуал «Прощання». *Мета:* розвиток навички спільної діяльності (час -5 хвилин).

В кінці заняття приймається колективне рішення про ритуал, що буде закінчувати кожне заняття. Це може бути девіз, слово, заклик і т.п. Після чого

всі стають в коло і за командою керівника одночасно промовляють вибраний девіз, слово або, щось інше.

Заняття II

Тема: Відпрацювання способів більш точного міжособистісного сприйняття один одного.

Ціль: формування навичок адекватного сприйняття рухів, дій, вчинків людини і її внутрішнього психічного змісту; посилення емоційної чутливості та емпатійності учасників; розвиток вміння розуміти, відображати і переживати психоемоційні стани інших у різних життєвих ситуаціях.

1. Ритуал «Вітання» (час - 5 хвилин).

2. «Релаксація». *Мета:* зниження рівня напруження у тілі, поліпшення загального стану, накопичення енергії і кращої концентрації (час - 20 хвилин).

Всі учасники сидячи, розслабившись із заплющеними очима повинні заглибитись в себе і дати собі відповідь на питання «що в мене діється всередині, що я відчуваю?». Потім не розплющуючи очей поділитися враженнями щодо виникнення даного стану, щодо вражень від попереднього заняття, про своє самопочуття після його закінчення. Думки узагальнюються і робиться колективний висновок про ефективність і корисність занять.

3. Аналіз домашнього завдання. *Мета:* розвиток здатності до рефлексії та аналізу продуктів власної діяльності (час - 15 хвилин).

Тренер пропонує учасникам поділитися своїми враженнями від виконання домашнього завдання (що далось найлегше, які і в чому виникли труднощі, чи виникло відчуття задоволення після виконання завдання).

4. «Я тобі довіряю». *Мета:* розвинути навички сенситивності (час - 25 хвилин).

Кожний з учасників говорить іншим учасникам «Я тобі довіряю» або «Я тобі не довіряю» («Я тобі не зовсім довіряю») в залежності від свого ставлення до даної особистості. Інші учасники уважно слідкують за виразом обличчя, поведінкою людини, до якої був звернений даний вислів. Потім проводиться колективне обговорення спостережень і робиться висновок про те, які форми реакції людей можливі при позитивному, або негативному до них звертанні, ставленні.

5. «Зіпсований телефон». *Мета:* збільшити розуміння себе та розуміння інших, розвивати окремі навички у поведінці (час - 35 хвилин).

Всі сідають в коло і заплющують очі, крім одного учасника, який вибирає певну позу і надає цю позу своєму сусіду (це все робиться без слів). Той повертається в початкове положення, потім відкриває очі і намагається надати ту саму позу наступному учаснику і так далі. Коли надається поза

останньому учаснику, то проводиться її порівняльний аналіз з тією, яка була задумана першим учасником. Робиться висновок, хто, чому і яким чином при передачі пози перекутив її вихідну позицію.

5. «Мімічні маски». *Мета:* рефлексія особливостей сприймання і розуміння іншими людьми експресії обличчя, усвідомлення індикативних можливостей у спілкуванні (час - 30 хвилин).

Перед початком тренеру потрібно поділити групу на «спостерігачів» і «виконавців». Кожен з «виконавців» отримує картку з завданням: мімічно уявити певний емоційний стан, почуття або ставлення (н-д: горе, сум, щастя, радість, переляк і т. д.). Перед виконанням вправи потрібно домовитися, що «спостерігачі» можуть бачити лише обличчя «виконавця» і судити про його почуття лише за виразом обличчя. Через 1-1,5 хв. після отримання завдань всі «виконавці» по черзі показують свої «маски», «спостерігачі» визначають вміст кожної із них. Якщо вираз обличчя «виконавця» на думку «спостерігачів» не відповідає заданій емоції (або недостатньо адекватно їй відповідає), то «виконавець» продовжує виконувати вправу, намагається знайти найбільш оптимальну і зрозумілу оточуючим форму виразу. При цьому потрібно намагатися пробудити фантазію учасників, але не потрібно нав'язувати їм готового руху шляхом показу.

Тренер повинен слідкувати за самопочуттям кожного учасника: підбадьорювати і схвалювати дії «сором'язливих» і «мовчунів», присікати «базік» і «оцінщиків». Вправу можна повторити декілька разів. При цьому змінювати склад «спостерігачів» і «виконавців».

6. «Детектив». *Мета:* розвиток соціально-перцептивної спостережливості, уяви і емпатії (час - 40 хвилин).

Всі члени групи розходять по кімнаті і на протязі 5 хвилин роблять все, що завгодно (прогулюються, розмовляють, спостерігають і т. п.). При чому, на цей час кожен повинен перетворитися в «детектива», намітити собі суб'єкт спостереження – одного з учасників групи, і як належить детективу, спостерігати за ними непомітно, так, щоб він не здогадався. «Відслідкувати» і запам'ятати потрібно такі деталі: який сьогодні настрій у «піддослідного». Які дії, в якій послідовності виконував він за цей час і для чого, за ким він «стежить» і як маскує своє «стеження».

При проведенні гри тренер повинен стимулювати рухову активність учасників, не може допускати, щоб всі просто сиділи на своїх місцях і мовчали. Тренер може сам вступити з кимсь в розмову, покликати до себе, дати завдання, дізнатись про щось у того чи іншого учасника групи, організувати дії з предметами і т. ін. Після закінчення гри проводиться її аналіз, кожен «детектив» дає звіт про результати свого «стеження»,

намагаючись при цьому мотивувати свої судження і оцінки. Проводиться обмін думками, порівняння оцінок і аналіз їх адекватності.

7. Завершення заняття. Тренер організовує обговорення результатів групової роботи. Закінчується заняття процедурою, яка була прийнята раніше (час - 10 хвилин).

Заняття III

Тема: Підвищення рівня самосвідомості в групі

Ціль: формування адекватного уявлення про себе і своє місце в групі.

1. Ритуал «Вітання» (час – 5 хвилин).

2. Колективний аутотренінг. *Мета:* регуляція функціонального стану організму, психічних станів, мобілізація фізіологічних і психічних резервів особи, емоційно-вольова підготовка людини до відповідної діяльності (час – 20 хвилин).

Закрийте очі і розслабтеся, дихайте глибоко. Знайдіть свій пульс. Відчуйте як тече ваша кров. Ваше серце б'ється рівно. Вам затишно і добре. Попереду в нас години приємного спілкування, ви щось дізнаєтесь нове про себе та про інших. Вас оточують люди, котрим цікаві ви і які цікаві вам. Ви довіряєте їм, ви один з групи, і від кожного залежить успіх нашої роботи. Зробіть декілька глибоких вдихів.

Уявіть себе зерниною. Вам тепло і затишно в землі, але у вас є потреба проявити себе: ви починаєте рости. Ви відчуваєте свою силу, свої життєві можливості. Ось ви уже проросли, прорвалися на поверхню. Відчуйте сонячне тепло, комфорт. Вас оточують рослини, схожі на вас, але інші. Це квіти, ягоди, гриби, дерева. Їх зовнішній вигляд дуже різний, але вони і ви розвиваєтесь за одними законами. Ніхто нікому не заважає, вам радісно, що тепер ви не одні, ви не самотні: ви можете відчувати, чути інших. Уявіть себе з усіма подробицями, яка ви рослина, для чого ви вирости. А тепер поступово повертайтеся сюди, у нашу аудиторію. Коли будете готові відкрийте очі. Проводиться обговорення своїх відчуттів, учасники розповідають за бажанням хто в яку рослинку виріс.

А потім тренер пропонує кожному учаснику уявити певну ситуацію, в якій би брала участь вся група. Наприклад, поїздка в Ірак чи Ліван для виконання миротворчої місії (розмінювання території, наведення мостів і переправ). Кожний учасник стихійно починає розповідати про те, як він уявляє собі цю ситуацію, допомагаючи іншим створити колективне уявлення про можливі умови життя і побуту військовослужбовців, про міжособистісні стосунки які склалися в військових підрозділах, хто із учасників-миротворців як себе почуває і яка його поведінка і т.п.

На закінчення проводиться обговорення. Кого з групи було легко уявити, а кого важче, кого зовсім неможливо і чому.

2. Міні-лекція «Значення навичок усного мовлення» (час - 15 хвилин).

Кожен військовий керівник повинен володіти навичками усного мовлення. *Мовлення* - процес реалізації мовної діяльності, єдиний об'єктивний прояв *мови*. Поняття мовлення охоплює такі конкретні аспекти мови, як усне висловлення вголос, промовляння без сприйманої на слух *артикуляції* (внутрішнє мовлення), письмова фіксація висловлень у процесі їх формування, а також *тексти*, як письмове відображення чи усні повторення процесів висловлення і як результати цих процесів. Маяковський називав слово «полководцем людської сили». Не секрет, що слово може оживити, може і вбити. Кожна професія накладає свій відбиток на людину, особливо професія військового керівника, який досить часто зустрічається з тривогою, болем, страхом, навіть зі смертю. Тому дуже важливо керувати своїми емоціями, а також вміти своєчасно і до речі підібрати вдале слово, вислів для передачі своїх думок і переживань, для того щоб підтримати, підбадьорити підлеглих, і, при цьому, не видати своїх емоцій. Досить часто людина обманюється щодо своїх вмінь чітко, змістовно, зрозуміло і виразно висловлювати свої думки так, щоб інші люди, які її слухають, сприймали її мову адекватно. Для виявлення рівня сформованості таких вмінь корисно провести наступну вправу.

3. «Розповідач». *Мета:* розвиток перцептивно-рефлексивних здібностей (час - 25 хвилин).

Кожен учасник по черзі розповідає історію (притчу), в якій був би представлений образ самого розповідача. Історія може бути або оригінальною, або переказом якогось літературного чи фольклорного твору. Після кожної історії всі учасники висловлюють свою думку про те, чим хотів поділитися розповідач, з якою метою він розповідав саме цю історію.

В кінці обговорення розповідач дає свою інтерпретацію історії, пояснює її смисл, доповнюючи і виправляючи інших учасників.

5. «Жива соціометрія». *Мета:* перевірити адекватність своїх уявлень про місце в групі (час - 40 хвилин).

Кожний з учасників по черзі стає в центр кімнати і заплющує очі. Інші стають навколо нього на такій відстані, яка символічно позначає почуття близькості з людиною, що стоїть в центрі кімнати. Кожен повинен запам'ятати місце, яке він зайняв. Потім всі учасники повертаються в коло, крім людини в центрі, яка відкриває очі і, керуючись своїми уявленнями, (а не вгадуванням звуку кроків), розставляє всіх присутніх по місцях, які на її думку, вони могли

зайняти по відношенню до неї. При цьому, вона може коментувати свої роздуми, або ж не давати ніяких пояснень.

Після того як всі учасники будуть розставлені на уявні місця, вони розходяться і стають на ті місця, які вони займали в дійсності. Учасник, який стоїть в центрі, перевіряє свої припущення і констатує їх правильність.

6. Домашнє завдання: Написати на стандартному аркуші 5-8 своїх життєвих девізів (час - 10 хвилин).

7. «Компліменти». *Мета:* зняти наругу після проведення попередньої вправи, підготовка до завершення роботи; можливість обмінятися позитивними емоціями (час - 30 хвилин).

Вам дається 5 хвилин для того, щоб подумати і оцінити позитивні якості поведінки вашого сусіда зліва в ході нашої роботи. Потім всі по черзі висловлюють свої думки в якості компліменту. Тренер може сам розпочати процедуру вправи.

8. Зворотній зв'язок. Учасники тренінгу висловлюють свої думки і побажання тренеру стосовно заняття (час - 10 хвилин).

9. Ритуал «Прощання» (час-5хвилин).

Заняття IV

Тема: Брейнстромінг

Ціль: формування вміння надавати потрібний напрямок колективним дискусіям, зборам; на основі оцінки висловлювань, поведінки інших, робити висновки і вибирати правильне рішення (час – 180 хвилин).

Хід заняття

1. Ритуал «Вітання» (час – 5 хвилин).

2. Колективне обговорення зловбоденної проблеми, яка потребує знаходження декількох рішень щодо неї. Таке обговорення проводиться в формі зборів групи – брейнстромінга. Вимоги для найбільш успішного проведення брейнстромінгу:

- ведучий брейнстромінга - це учасник, який виявив бажання зайняти цю роль добровільно;
- спостерігачі-секретарі обираються для спостереження і запису висловлювань і поведінки ораторів;
- впродовж першого етапу буде декілька разів підкреслено, що всі записи спостерігачів після обговорення будуть знищені.

Процедура проведення:

I-й етап – організаційний (приблизно до 15 хвилин). Ведучий повідомляє про необхідність знайти оптимальне рішення якої-небудь конкретної проблеми. Наприклад, що потрібно змінити в організації і змісті

службової діяльності військової частини, щоб підвищити задоволеність службовою діяльністю кожного окремого військовослужбовця. Потім повідомляються правила брестромінга і розподіляються ролі серед учасників. Правила гри прості: потрібно колективно вирішити проблему, тому ні ведучий, ні учасники не повинні ні в якому випадку піддавати критиці думки інших учасників. Кожна ідея, яка вноситься на розгляд повинна бути простою, тобто не розкладатися на додаткові питання. Такі ідеї фіксуються на дошці.

II-й етап – основний (60-90 хв.) – в залежності від перебігу дискусії, активності учасників і уміння ведучого.

Ведучий повинен зайняти таке становище, яке дозволить йому керувати на зборах, вести запис ідей на дошці і записи своїх спостережень за поведінкою учасників, не подавляючи при цьому групу, надаючи можливість кожному висловитись вільно.

Варто також пам'ятати, що зовсім абсурдних ідей не буває. Навпаки, необхідно отримати якнайбільшу кількість самих різноманітних ідей – кількість важливіша якості. Тому не можна переривати одне одного, висловлювати зауваження відносно цінності ідеї або стилю її викладу. Керівнику важливо триматися як би в стороні від дискусії, але в той самий момент потрібно і стимулювати активність учасників, спрямовувати хід зборів.

III-й етап – заключний (60-80 хв.), впродовж якого ведучий повідомляє, що всі ідеї будуть передані спеціалістам для обговорення можливості їх втілення в життя частини. Якщо ж в подальшому в учасників виникнуть нові ідеї, то вони можуть їх повідомити йому письмово або усно.

Можна ще запропонувати тестування ідей методом «від супротивного»: «Яким чином якась конкретна дана ідея, якщо її реалізувати, провалиться?»

Якщо правильно організований брейстромінг, то всі учасники знаходяться в стані інтелектуального збудження.

3. Ритуал «Прощання» (час - 5 хвилин).

Заняття V

Тема: Ділова гра «Зворотній зв'язок».

Ціль: формування вмінь передавати інформацію вербальним способом.

1. Ритуал «Вітання» (час – 5 хвилин).

2. Тренер повідомляє правила ділової гри. Гра проводиться в три етапи для кожного учасника.

I-й етап – організаційний (час-15 хвилин). За бажанням обираються учасники гри на роль відправника повідомлень (5-6 чоловік). Кожному з них

дається картка, на якій зображений не дуже складний геометричний рисунок.
В якості приклада можуть бути використані:

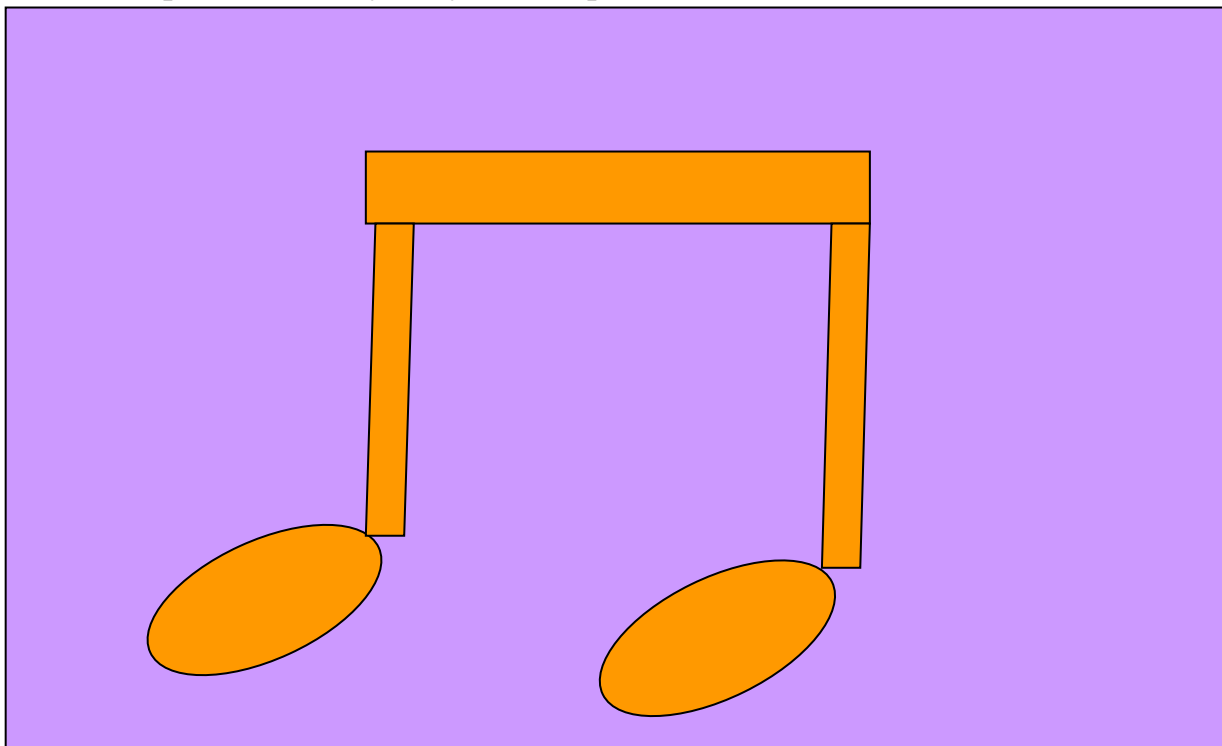


Рис. 1. Ноти

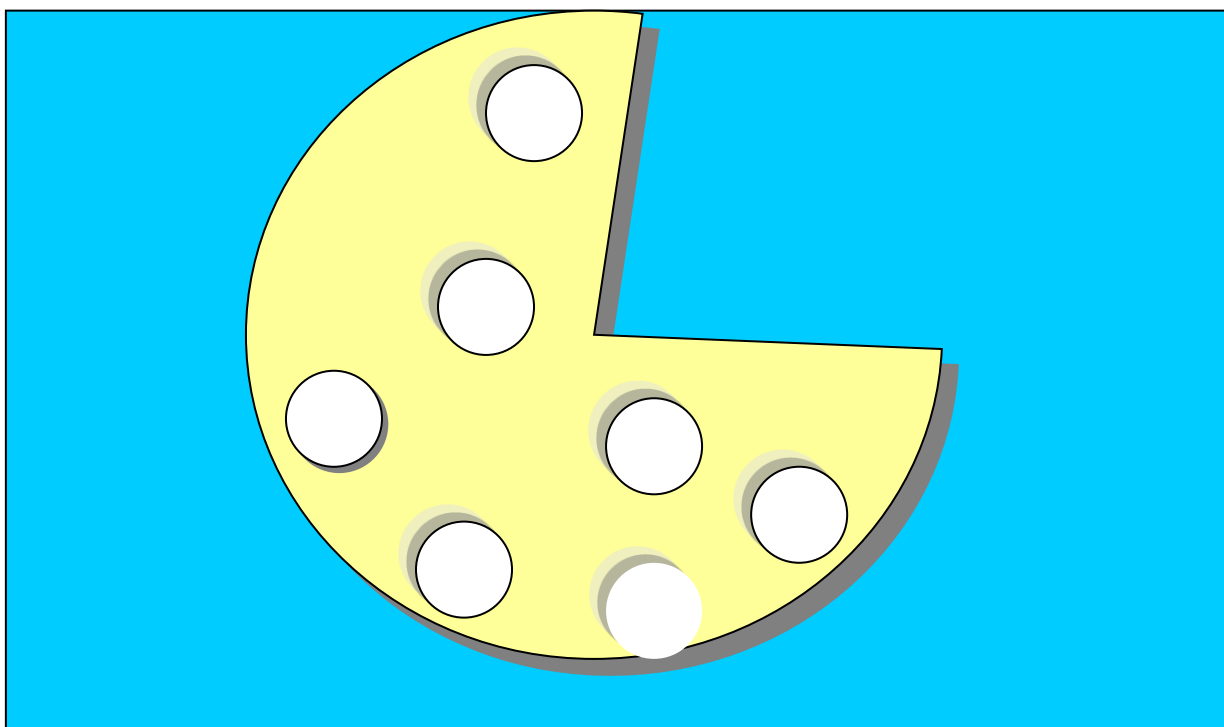
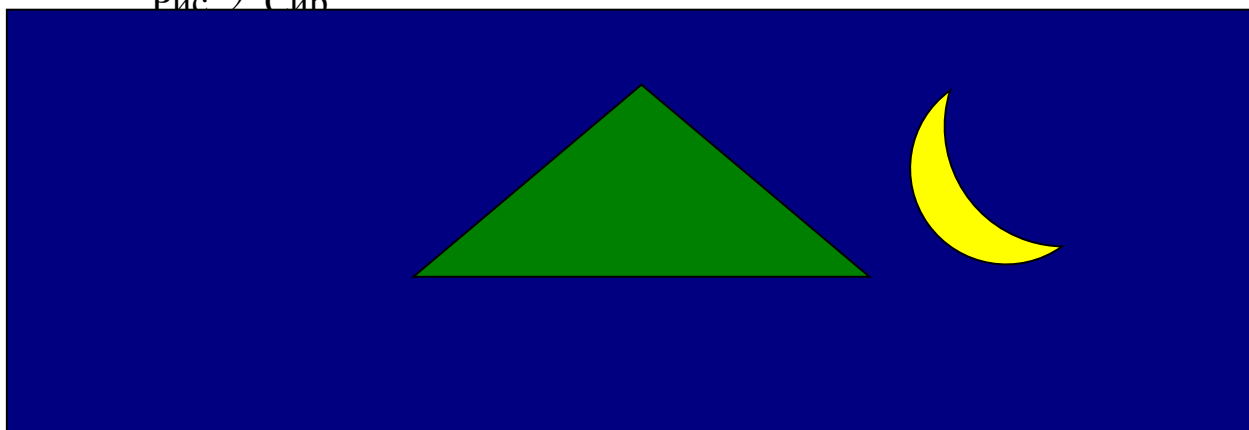


Рис. 2. Сир



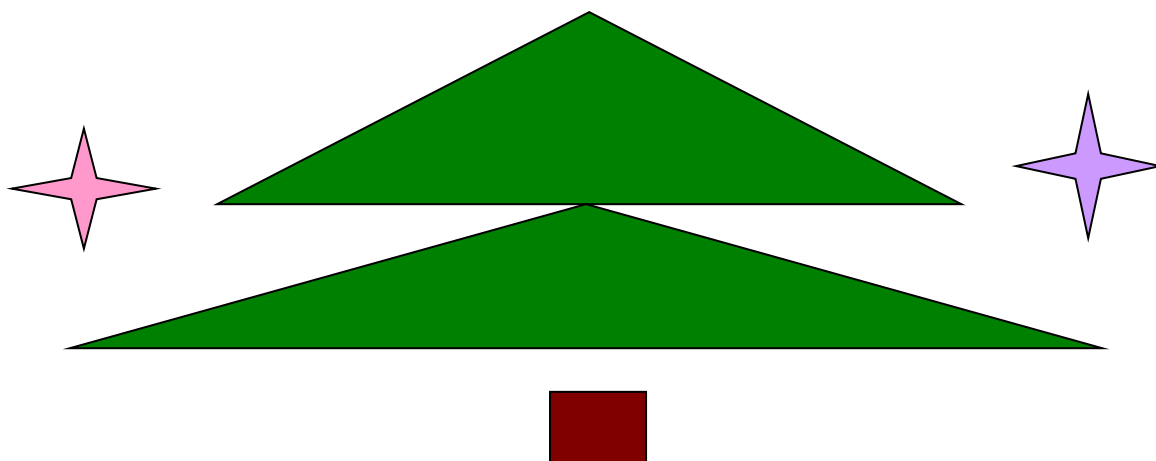


Рис. 3. Ялинка

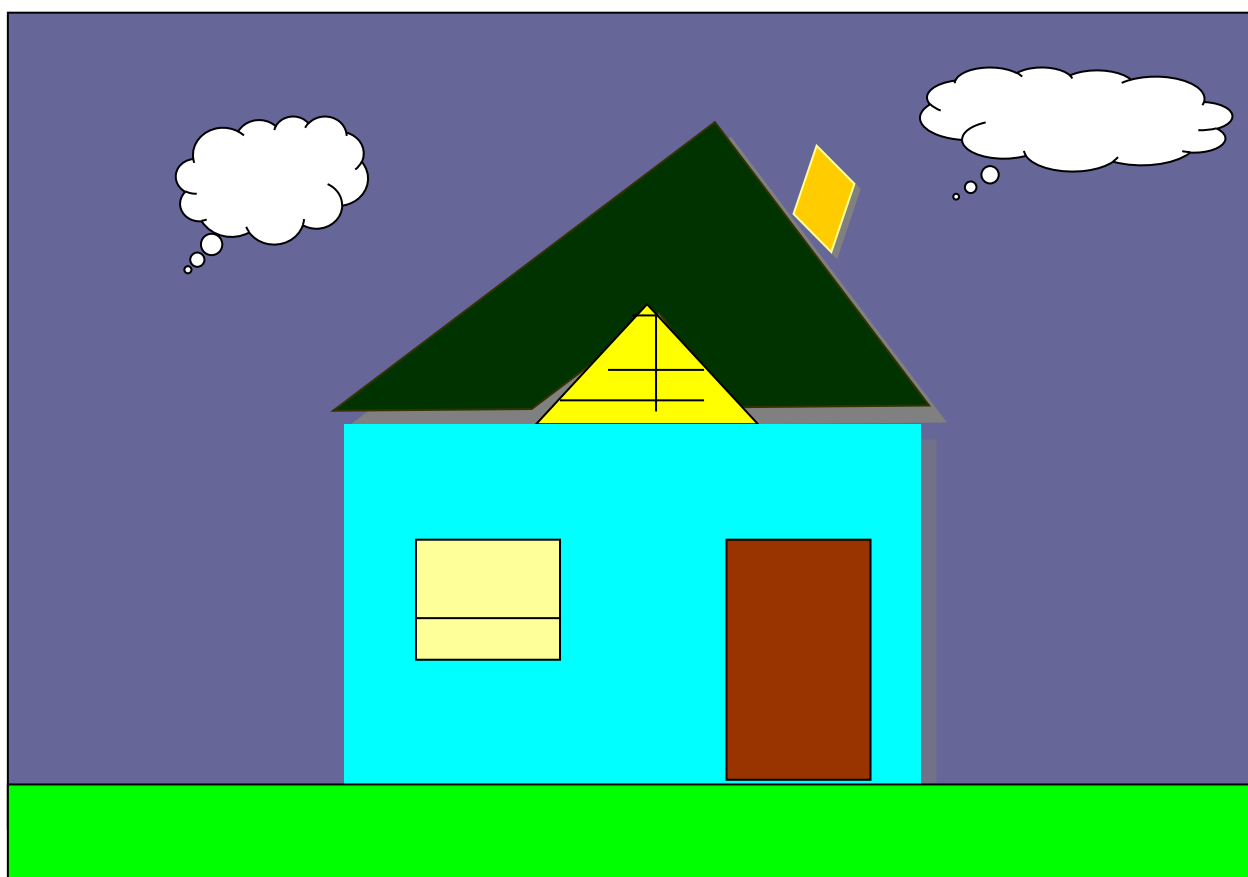


Рис. 4. Хатинка

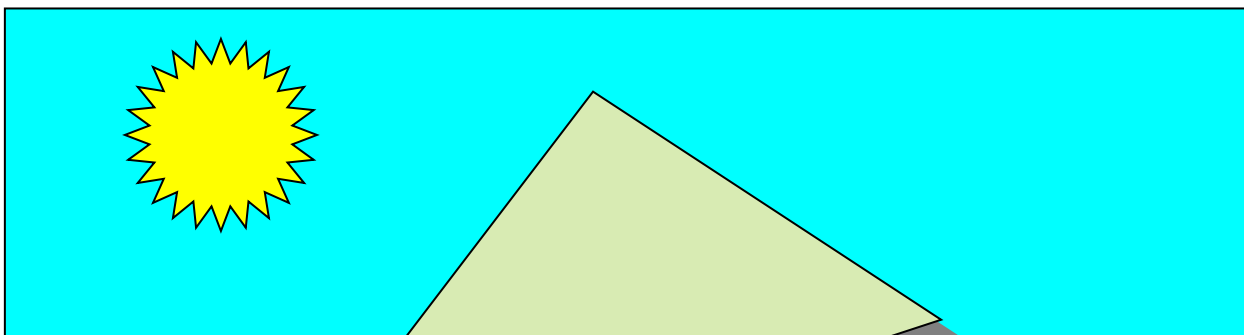


Рис. 5. Кораблик

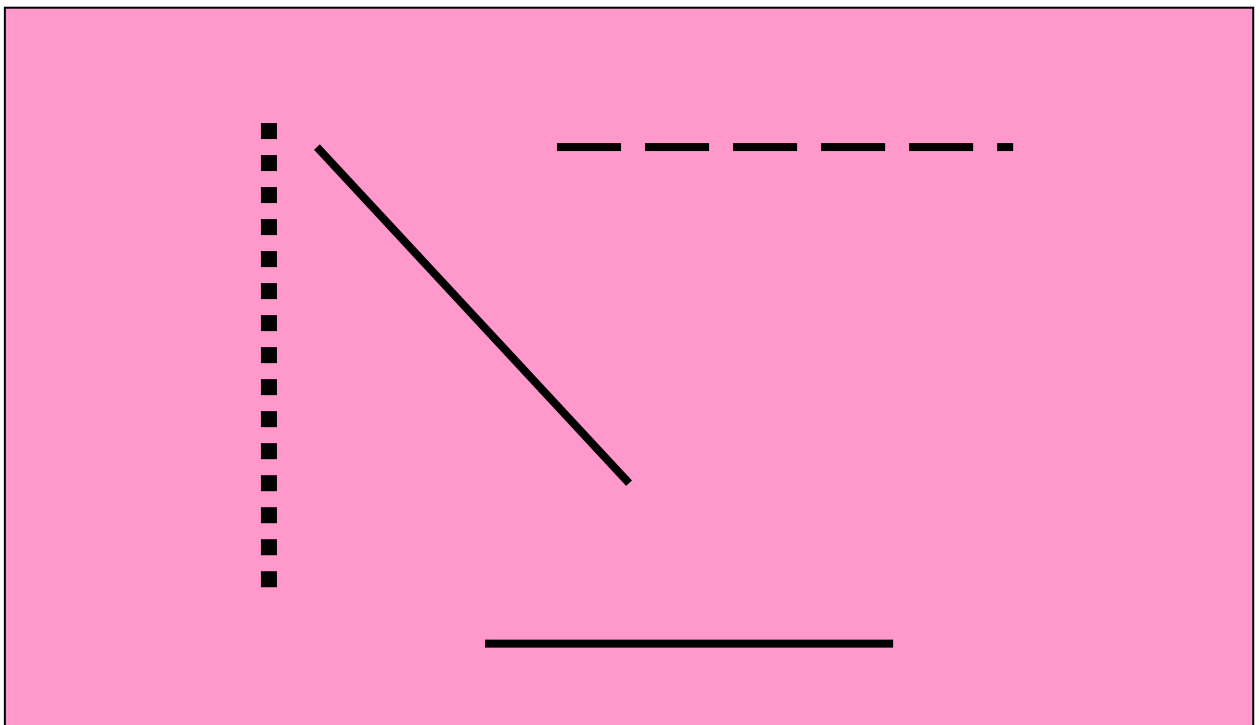


Рис. 6. Риски

Задачею кожного відправника є передача інформації про те, що намальовано на його картці виключно вербальним способом. Відправник може використовувати будь-який зміст в своїй інформації (використовувати геометричні поняття, робити посилання на знайомі побутові предмети,

використовувати вірші і т.п.), але будь-які жести і міміка забороняються. Результатом цієї розповіді повинен бути малюнок у кожного з учасників гри, який був би абсолютною копією (за формою і розмірами) оригіналу, що є у відправника. Час викладу інформації в принципі необмежений.

Крім відправника вибираються три спостерігача, задача яких - аналіз доступності, змістовності, логічності, зрозумілості і виразності викладу відправника, порівняння оригіналу з отриманими у слухачів малюнками і підрахування відсотку абсолютно правильно виконаних малюнків.

Інші учасники гри виступають в ролі активних слухачів - отримувачів інформації, які не мають права розмовляти один з одним, використовувати будь-які жести.

II-й етап – основний (час - 60-90 хвилин). Його суть полягає в тому, що кожен відправник висловлює зміст свого рисунка, а всі отримувачі намагаються відтворити його в своєму зошиті відповідно отриманої інформації.

Як тільки відправник говорить, що закінчив своє пояснення, заслуховують наступного, і так поки не виступлять всі відправники. Потім спостерігачі вивішують для огляду малюнки. Відмічають число вірно виконаних малюнків, підраховують коефіцієнт ефективності викладу інформації (у %).

III-й етап – заключний (час - 60-90 хвилин). Результати підрахунків повідомляються кожному з відправників і робляться висновки про рівень сформованості навичок усного мовлення у цих учасників.

Потім гру можна продовжити, вибравши нових відправників і запропонувавши їм самим намалювати і викласти зміст свого малюнка слухачам. Робота проводиться аналогічно і результати порівнюються.

2. Ритуал «**Прощання**» (час - 5 хвилин).

Заняття VI

Тема: Ділова гра «Передай повідомлення».

Мета – з'ясувати рівень сформованості навиків письмового мовлення і найбільш поширені джерела помилок, що допускаються (час – 180 хвилин).

1. Ритуал «**Вітання**» (час – 5 хвилин).

2. **Ділова гра.**

I -й етап - організаційний (до 15 хвилин). В кожній групі обираються 7 учасників, 7 спостерігачів і 1 поштар.

Учасники займають місця так, щоб сидіти спиною один до одного. Вони мають можливість спілкуватися між собою лише за допомогою письмових

повідомлень. При цьому за кожним з учасників закріплюється номер: У 1, У 2, У 3, У 4, У 5, У 6, У 7 і крісла розташовують за схемою (див рис. 7)

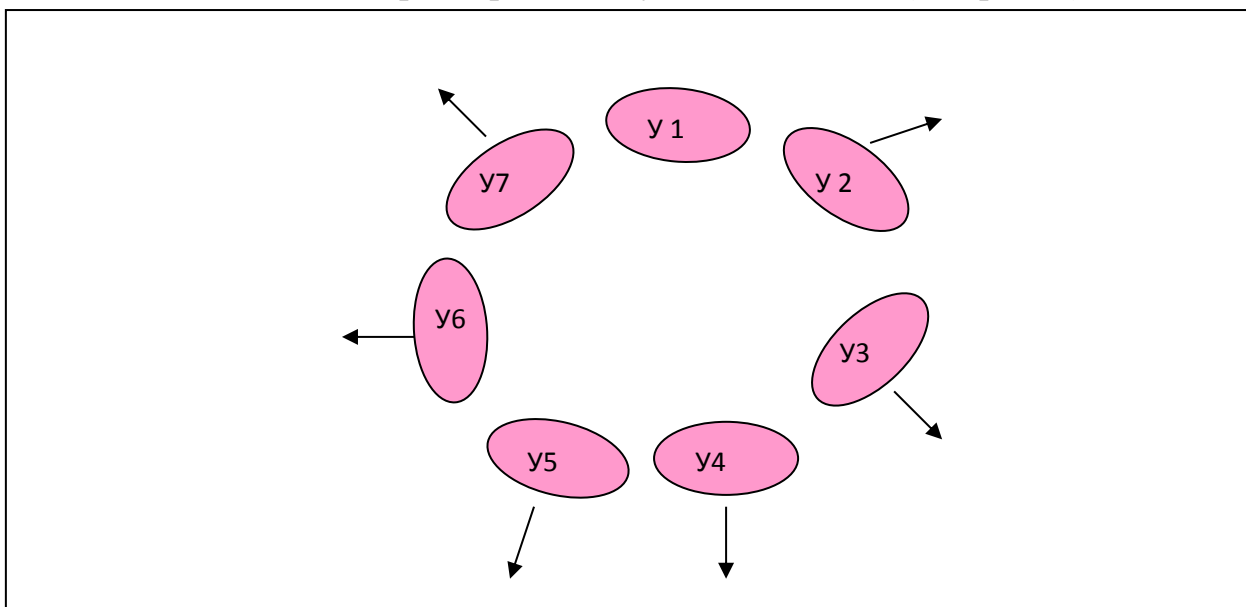


Рис. 7. Схема розміщення учасників

Кожний учасник отримує папку, в якій знаходиться досье із зображенням шести рисунків, загальна інструкція, призначена для всіх учасників гри; приватні вказівки для кожного учасника; бланки для повідомлень; візитна картка з його номером (У1 і т.д.) і бланки для відповідей.

Загальна інформація (для всіх учасників гри).

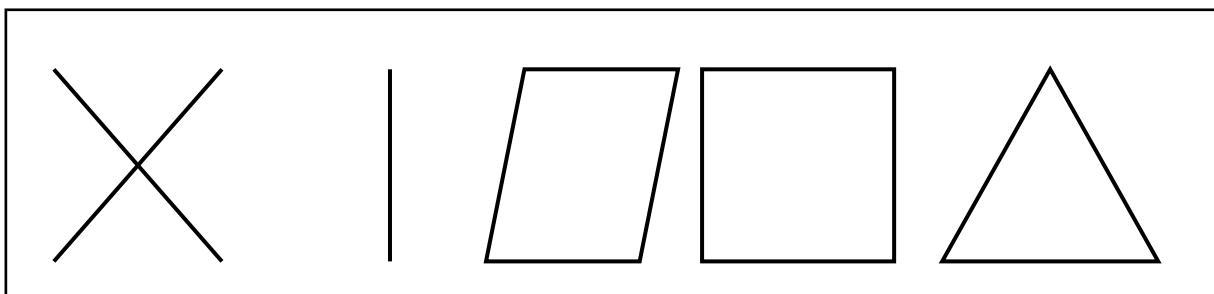
В кожному «досье» є шість рисунків, один з яких є однаковим для всіх «досье». Ваша задача – подумати і знайти, який з цих рисунків є загальним?

Для того, щоб виявити загальний рисунок, Ви можете відсилати запити до будь-якого учасника гри. В своїх запитах Ви можете ставити будь-які запитання, які допоможуть Вам з'ясувати який з рисунків є загальним. Форма запитання, його зміст залежать від Ваших розмірковувань. Якщо на своє запитання Ви отримали не зовсім зрозумілу для Вас відповідь, Ви можете відіслати ще один запит. Так можна звертатися до будь-якого учасника гри до тих пір, поки не отримаєте зрозумілу для Вас відповідь.

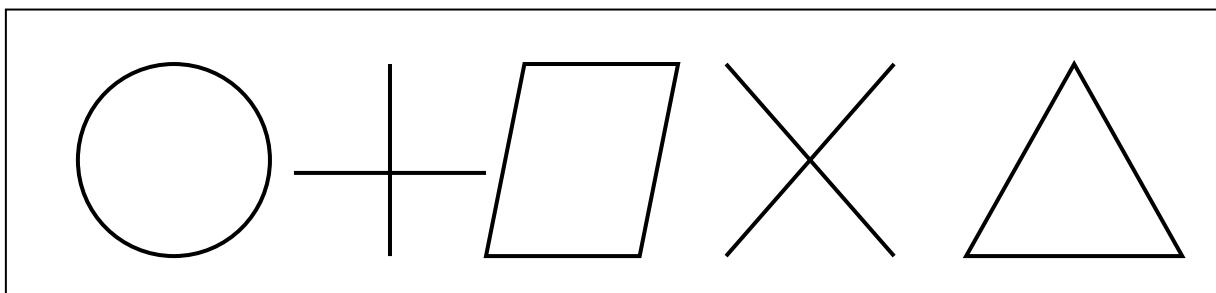
Пам'ятайте! Наша гра колективна. Але кожен учасник має свій рисунок і в кінці гри має дати свою відповідь.

Рисунки для учасників гри

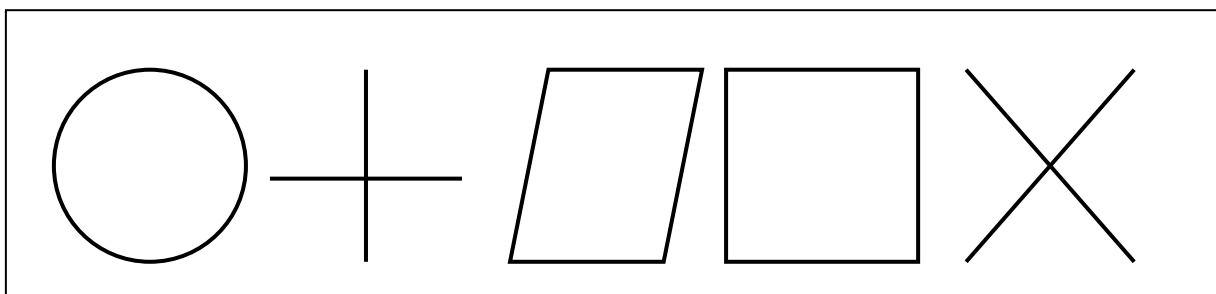
Для учасника У 1



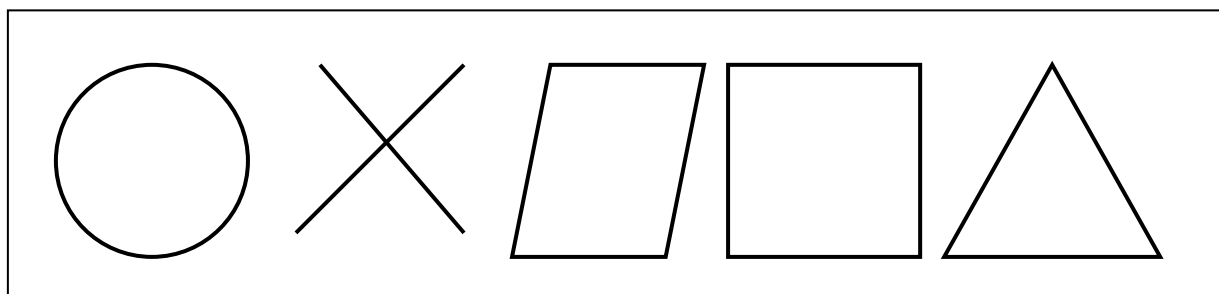
Для участника У 2



Для участника У 3



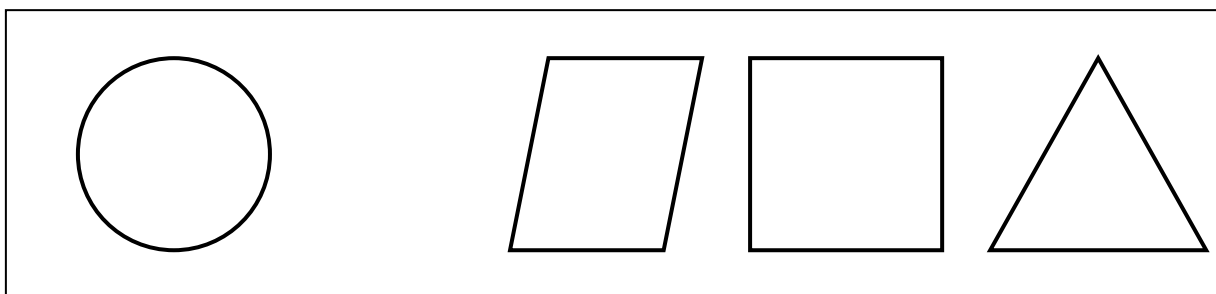
Для участника У 4



Для участника У 5



Для учасника У 7



У 4 для У 1	№ повідомлення для цього учасника
(Текст повідомлення)	

Рис. 8. Бланк для повідомлень

Листок – відповідь

Учасник У

(Намалювати малюнок тієї фігури, яка, на Вашу думку, є загальною для всіх «досьє»)

Рис. 9. Бланк для відповіді

Приватна інформація (для кожного учасника)

У Вашому «досьє» зображена шоста частина усієї необхідної інформації для успішного розв’язання задачі, але її досить, щоб розпочати роботу. Якщо Ви правильно проаналізуєте відповіді інших учасників гри до яких Ви будете

звертатися із запитом, то зможете встановити, що ж зображено у інших, і яким є загальний для всіх рисунок.

Пам'ятайте! Ніяких усних запитань Ви не маєте права ставити ні учасникам, ні спостерігачам!

Поки учасники займають свої місця і знайомляться з інформацією, яка знаходиться у папці, тренер розповідає в чому полягає завдання поштаря і спостерігачів. Кожний спостерігач вибирає учасника для ведення спостереження за його діяльністю і займає місце зліва від нього. Задача полягає в тому, щоб вести спостереження і вести записи: кому надсилає повідомлення, від кого отримує повідомлення учасник за яким спостерігають, а також фіксувати особливості його поведінки, жестів, міміки впродовж усієї гри.

Кожний з спостерігачів отримує бланк для реєстрації своїх спостережень.

Кожний учасник зліва від себе, в спеціальні коробочки, складає ті послання які отримав, а з правої сторони – послання, які хоче відправити. В задачу поштаря входить уважне спостереження за появою послань в правій частині і передача їх тому учаснику, якому вони призначені.

II-й етап – основний. Всі учасники, розібравшись в суті гри, займають свої місця, і гра продовжується до тих пір, поки всі сім учасників не віддадуть керівнику свої бланки-відповіді з підсумковим рисунком.

III-й етап – заключний. Проводиться колективне обговорення ходу гри, і кожний учасник висловлює свої спостереження щодо діяльності інших учасників гри, спостерігачів, поштаря, а також настроїв, емоцій, думок, що виникали під час гри.

Потім заслуховується інформація кожного із спостерігачів і поштаря щодо їх спостережень і результатів підрахунку кількості повідомлень кожного учасника, їх змістовності, зрозумілості формулювання запитів для спостерігачів і учасників. Робиться висновок щодо правильності висновків, що були зроблені учасниками за їх листами-відповідями.

На сам кінець узагальнюються причини невдач в діяльності всіх учасників і аналізуються найбільш типові причини помилок: помилки, що допускалися під час відправки і отримання повідомлень; помилки, допущені через погану організацію гри; через негативні установки окремих учасників; через взаємин, які склалися в групі в цілому.

Від	Кому надсилає повідомлення У ..							
	У 1	У 2	У 3	У 4	У 5	У 6	У 7	Підсумок

	У 1								
	У 2								
	У 3								
	У 4								
	У 5								
	У 6								
	У 7								
	Підсумок								
	Примітки								

Рис. 10. Бланк для реєстрації спостережень

2. Ритуал «**Прощання**» (час - 5 хвилин).

Заняття VII

Тема: Формування дзеркального «Я-образу».

Ціль: в ході ділової гри сформуванню уявлення кожного з учасників про рівень володіння ним жестами, мімікою, навичками усного мовлення в процесі спілкування і виявити суб'єктивні труднощі комунікації.

Хід заняття

1. Ритуал «Вітання» (час – 5 хвилин).

2. Гра «Мафія»

I-й етап – організаційний (час до 15 хвилин).

Тренер повідомляє правила гри і конкретизує проблеми, які дана гра дозволяє виявити.

Інструкція

Тренер повідомляє, що дана гра – рольова і тому кожному учаснику необхідно «вжитися» в свою роль. Він повідомляє, що всі присутні є жителями одного дуже багатого міста, воно розташоване на віддаленому острові, а сам тренер – мер цього міста. В місті з'явилася мафія, яка вирішила знищити городян і заволодіти багатствами міста. Йому відомо, що в склад мафії входять четверо городян, але хто вони, нікому не відомо. Потрібно уважно придивлятися до поведінки і висловлювань всіх городян, щоб за їх допомогою зробити висновок про можливі кандидатури мафіозі. Кожен, хто запідозрить когось із городян, повинен повідомити про свої підозри міському зібранню, і, якщо його докази будуть переконливими для інших громадян, то зібрання приймає рішення вбити городянина-мафіозі. Рішення приймається колективно усіма учасниками гри. Якщо ж кандидатур не буде, то коли прийде ніч мафія почне вбивати чесних городян.

Після такого пояснення тренер роздає кожному учаснику картки, підкреслюючи при цьому, що тим, кому дістанеться картка з хрестиком, дістанеться і роль члена мафії. Тому необхідно постаратися так подивитися зміст своєї картки, щоб ніхто з інших учасників не мав можливості її побачити, а також ні жестом, ні мімікою не видати свого стану, якщо це виявиться помічена хрестиком картка.

Задача всіх інших учасників гри – уважно слідкувати за поведінкою людини в момент отримання і огляду картки і за незначними її змінами, робити висновок про те, яку картку вона отримала.

II-й етап – основний (час -60-90 хвилин). Тренер повідомляє, що серед них точно є мафіозі, і просить всіх присутніх висловитись з приводу можливих кандидатур. При цьому потрібно робити докладний коментарій за якими ознаками зроблено висновок, що саме ця особа є членом мафії.

Задача звинуваченого будь-яким способом виправдатися і переконати присутніх, що дане звинувачення необґрунтоване, що він є чесним

громадянином міста, а не мафіозі, (яка б йому картка до цього не дісталась). Можна висувати контраргументи в адресу обвинувача з докладним викладенням власних спостережень і доводів.

В ході гри, кількість обвинувачів і обвинувачених буде залежати від числа тих членів мафії хто «залишилися в живих», отже, можливе звинувачення і обговорення чотирьох кандидатур. По мірі «знищення» членів мафії число кандидатур теж зменшиться.

Процедура обговорення будується за таким принципом: спочатку обвинувачі висувують можливі кандидатури і коментують свої міркування, потім ці доводи підтримують чи заперечують інші «городяни», які не попали під підозру, потім слово для «захисту» надається звинуваченому. Вислухавши його докази, городяни приймають рішення про його вину або невинність шляхом голосування. Якщо більшість визнає його винним, то мер міста виносить вирок про його «знищення». Потім обговорюється наступна кандидатура. Якщо більшість не підтримає доказів обвинувача або ж він сам зумів довести досить переконливо свою невинність так, що всі інші йому повірили, то звинувачення знімається і незаслужено ображеному городянину приноситься колективне вибачення. І так послідовно обговорюються всі висунуті кандидатури припущених мафіозі.

Після того як обговорені всі кандидатури і прийняті відповідні рішення, мер міста оголошує, що настала ніч, і просить всіх закрити очі (можна закривати очі руками або пов'язками). Звертається увага присутніх на необхідність точного виконання рекомендацій і «не підглядання».

Потім керівник просить тих, хто отримав картку з хрестиком, тобто членів мафії, відкрити очі, подивитися один на одного і жестами, поглядами домовитися, кого з городян вони хочуть «вбити». Число «жертв» прирівнюється до числа членів мафії. Коли кандидатури обрані, на них вказують тренеру також тільки жестами і мімікою. Після чого тренер просить всіх відкрити очі і повідомляє кого з городян мафія «знищила» впродовж цієї ночі.

Якщо втрати значні, то тренер обіграє трагічність положення, що склалося і стимулює активність дій городян, які залишилися. Процедура висування кандидатур і їх обговорення повторюються. При цьому тренер повідомляє про своє безсилля правильно вирішити проблему прийняття кінцевого рішення і призиває на допомогу комісара Каттані. Як правило, це учасник, який отримав картку без хрестика, але з якоюсь іншою позначкою, що залишилася для інших непоміченою. Після цього вся активність «розслідування» і прийняття рішень переходить в руки цього учасника, що дає

можливість тренеру уважно слідкувати за поведінкою всіх учасників і робити деякі помітки.

Гра триває до тих пір поки не будуть «знищені» всі члени мафії або ж всі городяни.

III-й етап – заключний (час - 60-80 хвилин). Тренер дякує всім учасникам за їх діяльність, відмічаючи особливо активних гравців. Потім висловлює свої спостереження за поведінкою окремих учасників в ході гри і по мірі необхідності дає відповідні коментарі. Особлива увага звертається на роль експресії в мовленні учасників і її впливу на мисленеву діяльність інших людей.

Потім всі учасники обговорюють гру: Що сподобалося? Чого навчилися? Що допомагало, що заважало під час гри? і т.п.

2. Ритуал «Прощання» (час - 5 хвилин).

Заняття VIII

Тема: Поведінка людини в конфліктній ситуації.

Мета: з'ясування функції кожного учасника в групі; корекція поведінки в конфліктній ситуації (*час – 180 хвилин*).

Хід заняття

1. Ритуал «Вітання» (час – 5 хвилин).

2. Обговорення попереднього заняття (час - 20 хвилин). Обговорення поведінки учасників після проведення гри. Виявляються ситуації конфліктного характеру, які виникають в життєдіяльності учасників, і аналізується поведінка окремих людей в цих ситуаціях.

3. Міні-лекція *Мета:* ознайомлення із способами розв'язання конфліктів (час - 20 хвилин). Психології військового колективу властива певна суперечливість. Аналізуючи колективну думку і настрій можна зустріти випадки загострення суперечок, які досить суттєво впливають на самопочуття окремих військовослужбовців і діяльності колективу в цілому. Подібні суперечки називаються конфліктами. Конфлікт може виникнути в результаті об'єктивних чи суб'єктивних причин. Будь-який конфлікт порушує нормальне протікання життя військового колективу. Важливість мети і стосунків впливають на дії військовослужбовців під час конфлікту. Враховуючи ці дві умови, можна визначити п'ять способів розв'язання конфліктів: *ухиляння* – відмова від власних цілей, переконаність в тому, що легше втекти (фізично чи психологічно) від конфлікту, ніж зіткнутися з ним.

Примус - на першому місці власні цілі, прагнення досягти задоволення своїх інтересів на збитки іншому.

Компроміс - знаходження «золотої середини», готовність пожертвувати частиною своїх домагань чи стосунків.

Пристосування - принесення в жертву своїх інтересів заради іншого, намагання згладити конфлікт заради підтримання добрих стосунків.

Співробітництво - активна спільна участь в розв'язанні конфлікту, знаходження такого рішення яке б задовольняло супротивні сторони.

Вам треба вміти користуватися будь-якою із п'яти стратегій залежно від ваших цілей і взаємин. Існує шість правил, які потрібно враховувати під час прийняття рішення, яку з п'яти стратегій використовувати в кожному конфлікті:

- *Не тримайся осторонь від конфліктів і не нехтуй ними.* Коли мета не є важливою і вам не обов'язково підтримувати стосунки з іншою особою, доречно ухилитися від конфлікту. Якщо взаємини треба підтримувати і надалі, то нехтування конфліктом утримуватиме емоційну енергію герметично закупореною в образі, у ворожості або страхів. Зрештою, майже завжди легше зіткнутися з конфліктом в існуючих взаєминах.
- *Не дозволяй втягувати себе в переговори на кшталт «перемога-поразка».* Коли мета є дуже важливою для вас, а стосунки не важливі, доречно примусити іншу особу здатися, капітулювати. Проте якщо ви підтримуєте з нею стосунки, вам майже ніколи не треба перемагати, позаяк переможений може бути ображеним і прагнутиме помсти. У далекій перспективі майже завжди легше впевнитися, що інша особа задоволена і щаслива внаслідок розв'язання конфлікту.
- *Оціни доречність згладжування.* Коли мета не є важливою для вас (або важливіша для іншої особи), а стосунки є важливими, згладжування може бути доцільним. Жертвування власними інтересами заради пристосування до потреб іншої людини спрацьовує лише в далекосяжній перспективі, якщо інша особа відповідає взаємністю. Однак згладжування малоефективне, якщо мета для вас є дуже важливою.
- *Пошук компроміс, коли бракує часу.* Коли і мета і взаємини не важать для вас дуже багато, ви можете прагнути до компромісу. Як правило на компроміс ідуть лише тоді, коли для розв'язання конфлікту бракує часу.
- *Перехід до переговорів.* Коли і мета і взаємини важать для вас дуже багато, ви вступаєте в переговори. Найкраще розв'язувати проблему тоді, коли спірне питання є конкретним і нагальним.
- *Користуйтеся своїм почуттям гумору.* Гумор дуже сприяє конструктивному вирішенню конфліктів. Як правило, він вносить розрядку в напруженість, що виникає в конфліктних ситуаціях, і допомагає творчо розв'язати проблему.

3. «Катастрофа». *Мета:* моделювання поведінки в непередбачуваних ситуаціях (час - 40 хвилин).

Пропонується уявити, що вся група опинилась в результаті корабельної катастрофи на безлюдному острові. При цьому офіцери загинули, а всі, що залишилися в живих - рядові члени колективу. Необхідно розподілити функції офіцерів і підлеглих між собою, кожному визначити коло обов'язків і завдань, які потребують негайного вирішення, щоб створити необхідні умови для виживання: хто буде командиром, хто його замісником, хто буде будувати житло, готувати їжу, організовувати охорону і т.д. Всі ролі вибираються учасниками гри добровільно, вони самостійно розподіляють між собою обов'язки, визначають скільки чоловік необхідно для кожної конкретної роботи. Всі види передбаченої діяльності і відповідні кандидатури записуються на дошці.

Тренер зі сторони спостерігає за діяльністю групи, приділяючи особливу увагу розподіленню функцій «підлеглий - керівник» і поведінці учасників в залежності від їх ролі.

Гра може продовжуватися 20-30 хвилин. Потім всі учасники сідають в коло і аналізують поведінку кожного з учасників групи. Тренер також ділиться своїми спостереженнями і коментує їх.

4. «Конфліктна ситуація». *Мета:* усвідомлення стилів поведінки в конфліктних ситуаціях; визначення одного найефективнішого в даній ситуації (час - 30 хвилин).

Тренер пропонує учасникам розіграти ситуацію з життя в інституті, або поза ним, яка б мала у собі якийсь конфлікт. Ситуація може буди приблизно такою:

Командир роти обговорює з військовослужбовцем проблему його негативної службової діяльності. В цей момент в кабінет заходить офіцер з цієї ж роти і починає розмову на важливу тему, яка абсолютно не стосується військовослужбовця.

Ця ситуація докладно розбирається з точки зору дій командира роти, офіцера роти і військовослужбовця. Подальші дії кожного з них визначаються учасниками тренінгу, які грають їх роль;

або такою:

Два хлопці Володя і Сергій - гарні столяри. Їм замовили велику скриню. Вони домовилися поділити прибуток, а тому й роботу порівну. Але Сергій почав не встигати, і Володимир йому допоміг, щоб своєчасно виконати замовлення. Їм заплатили за цю роботу деяку суму. Як тепер вони мають поділити прибуток?

Можуть бути запропоновані ситуації з різних видів діяльності військовослужбовців: навчальної, службової, побутової.

На закінчення гри проводиться колективне обговорення поведінки всіх учасників, яка призводить до конфліктних ситуацій і розглядаються можливі способи попередження та подолання конфліктів.

5. «Обговорення». *Мета:* сприяння формуванню уміння учасників ставити запитання, долати почуття ніяковості, незручності (час - 20 хвилин).

Одному з учасників пропонується сісти навпроти інших і кожен по черзі звертається до нього за такою формулою: «Коли ти говориш те-то і те-то або ведеш себе так-то і так-то, то в мене виникають такі-то і такі-то почуття» або «мені здається, що це означає те-то і те-то». Висловлювання повинні бути конкретними, але потрібно ухилятися від визначень «подобається - не подобається», «добре-погано» і ін. Після того як висловились всі учасники, людина яка була в центрі розповідає про те, що вона приймає, а що відкидає і чому.

Щоб включити всіх в обговорення їх поведінки, можна групу розділити на декілька підгруп по 5-7 чоловік.

6. «Конфлікт». *Мета:* розвиток комунікативної навички «Я-повідомлення» - вміння виражати свої почуття незадоволення стосовно дій опонента, поважаючи його гідність (час – 30 хвилин).

Тренер пропонує учасникам розбитись на пари. Кожній парі пропонується на розгляд одна з модельованих конфліктних ситуацій. Розігруючи дану ситуацію, одному з учасників потрібно звернутися до опонента, використовуючи «Я-повідомлення»:

- Товариш довго не віддає твою річ, хоча вона тобі дуже потрібна;
- Подруга починає зневажливо ставитись до тебе, як тільки до вас підходять ще друзі-чоловіки;
- Колега постійно без дозволу бере з твоєї тумбочки покористуватися твої речі;
- Людина якій ти довіряєш, розповідає іншим про твою таємницю;
- Ти вже 20 хвилин на морозі чекаєш людину, яка запізнюється на зустріч без вагомої причини;
- Товариш по службі загубив диск з улюбленим виконавцем, який ти дав йому послухати.

Запитання для обговорення:

1. Які виникали труднощі при застосуванні «Я-повідомлення»?
2. Чому на вашу думку людині складно вербалізувати власні почуття у «Я-повідомленні»?
3. Як саме навичка «Я-повідомлення» буде впливати на ваше спілкування?

7. Домашнє завдання «Чого я хочу досягти?» - письмова вправа.

Мета: рефлексія найбільш важливих професійних цілей.

Тренер пропонує уявити, а потім описати план реальних досягнень у професійному і особистому майбутньому житті. Якщо виникне відчуття, що для перетворення мрій в успіх заважають якісь проблеми, треба уявити способи їх подолання із максимальним прагненням до їх рішення.

8. Ритуал «Прощання» (час - 5 хвилин).

Заняття IX

Тема: Стимулювання професійного розвитку

Ціль: спонукання до усвідомлення власної системи цінностей, розуміння мотивів, стимулювання професійного розвитку і саморозвитку, зниження тривожності.

1. Ритуал «Вітання» (час - 5 хвилин).

2. «Радість». *Мета:* створення дружньої атмосфери у групі, переживання учасниками групи найприємніших подій життя (час -25 хвилин).

Тренер пропонує учасникам групи пригадати найприємніші події, які сталися в їхньому житті, поділитися своїми переживаннями один з одним. Дана вправа дає можливість діагностувати ціннісні орієнтації учасників, розвиває довірливі стосунки між членами групи.

3. Обговорення результатів домашнього завдання (час-20 хвилин).

4. «Моделювання сценаріїв професійного життя». *Мета:* виявлення індивідуальних способів рішень професійних проблем, розвиток самоповаги, креативності у рішенні проблем, гнучкості поведінки (час-35 хвилин).

Тренер пропонує учасникам «намалювати» в уяві прогноз бажаних професійних досягнень у картинках, зміст яких наповнений сценаріями майбутнього професійного життя, в яких вони демонструють способи досягнення виявлених намірів, що описувалися в домашньому завданні. Потім добровольці можуть обрати собі помічників із групи і в ігровій формі продемонструвати змодельовані сценарії майбутнього професійного життя. Тренер може ставити додаткові запитання до групи: - Яка назва вашого життєвого сценарію? – Він веселий чи сумний? – чим закінчується ваш сценарій? Опишіть останню сцену. - Хто ваші герої сценарію – реальні люди чи персонажі казок, книг, кінофільмів? – Чи отримали ви задоволення від роботи?

Коментар тренера: виступаючи головним сценаристом професійних життєвих ситуацій, учасник тренінгу починає переживати особисту причинність того, що чинники професійного успіху містяться у ньому самому, формуються у внутрішній мотивації, що спрямована на успіх у діяльності.

5. «Уникнення невдачі». *Мета:* аналіз форм поведінки, спрямований на уникнення невдачі, пояснення механізмів психологічного захисту (час - 20 хвилин).

Тренер розглядає з групою кілька форм поведінки, спрямованої на уникнення невдачі, пояснює прояви механізмів психологічного захисту у випадку уникнення невдачі, а потім ставить перед групою задачу: 1. Поміркуйте над тим, як би ви хотіли себе бачити: достатньо здібним, але неорганізованим (тобто який боїться поразки і постійно відкладає справу на потім), чи не достатньо здібним, але наполегливим, організованим, який не боїться невдачі. 2. Поміркуйте чи поразка (невдача) визначається саме відсутністю здібностей. Які інші фактори, на вашу думку, можуть визначити невдачу? 3. Запишіть позитивні моменти, пов'язані із невдачею (що дає вам невдача, чого навчає). 4. Поміркуйте і запишіть, що ви сказали б іншій людині, яка зазнала поразки і відчуває розчарування. Запишіть, як би ви спробували не лише втішити, а й надихнути людину на подальшу діяльність. 5. Запишіть, що б ви сказали самому собі у хвилини невдачі і розчарування. Які слова змогли б не лише відновити втрачену рівновагу, а й спонукати на наполегливу діяльність для досягнення мети. 6. Удосконаливши текст, запишіть його яскравими літерами на обкладинці зошита чи на карточці, попрацюйте над цим, спробуйте прокрутити відповідні ситуації в уяві, активізуючи записаний текст.

9. «Як я долаю свій стан тривоги». *Мета:* ознайомлення з техніками подолання страхів, тривог, хвилювання (час - 30 хвилин).

Тренер пропонує кожному із учасників розповісти про свій позитивний чи негативний досвід подолання тривожності, при цьому аналізуючи найприємніше та найбільш негативне, дати аналіз і пригадати ситуації, в яких вони виявлялись в минулому і теперішньому. Як відомо, у добре адаптованих людей сильний розрив між «Я в минулому» і «Я зараз». Після цього акцентується увага учасників на тому, що дуже важливо для зниження тривожності: 1) навчитися адекватно визначати свої емоції, почуття і настрої; 2) набути навичок і вмінь контролювати й керувати своїми психічними станами; 3) розробити індивідуальну програму саморозвитку і самовдосконалення. Наприкінці робиться загальний висновок про те, що тривожність можна навчитися знижувати лише, після усвідомлення її присутності у формі об'єктивних емоційних відчуттів і очікування найнеприємніших подій, програмуючи себе на участь у вже визначених життєвих сценаріях.

10. Домашнє завдання (час 10 хвилин) – письмова вправа «Опиши програму свого розвитку і самовдосконалення».

11. «Подарунок». *Мета:* розвиток уяви, уваги; формування навиків міжособистісного спілкування (час – 20 хвилин).

Учасникам пропонується підвестися і, тримаючись за руки, потискуванням руки своєму сусіду справа передають подарунки: це може бути просто усмішка, слова «я вдячний тобі за приємне заняття», зображення якогось предмету засобом пантоміми (шоколадки, сонця, троянди).

12. Ритуал «Прощання» (час - 10 хвилин). Рефлексія заняття.

Заняття 10

Тема: Підведення підсумків

Ціль: актуалізація знань отриманих на попередніх заняттях; аналіз особистісних змін; оцінка рівня самооцінки; побудова моделі особистості; формування реєстру порад для самовдосконалення; прогнозування перспектив розвитку даного типу активного соціально-психологічного навчання.

1. Ритуал «**Вітання**». *Мета:* організація роботи групи (час - 5 хвилин).

4. «Особистий реєстр». *Мета:* завершення процесу самопізнання, оцінка якісних змін в уявленні про свою особистість, шляхів саморозвитку (час – 35 хвилин).

Учасникам потрібно оцінити себе з точки зору переваг і недоліків. Для цього пропонуються два переліки якостей. Один перелік містить переваги, другий – недоліки. Не всі перераховані якості рівнозначні, а тому відрізняються дещо і оціночні діапазони. У кожного з них по три цифри, з яких і треба обрати потрібну оцінку. Перша цифра означає, що якість розвинена слабо; друга, що риса достатньо розвинена; третя - що дана якість розвинена у вищій мірі.

Учасникам потрібно виставити бали за переваги і недоліки, скласти їх незалежно і порівняти дві суми. Разом з тренером робиться висновок про отримані результати і про те, як цей результат зумовив зміни в ставленні до себе. Відмічається внутрішній стан (переживання) кожного з учасників.

Переваги

1. Ви чесні – 345;
2. Ви добрі – 345;
3. Ви турботливі – 345;
4. Ви правдолюб – 345;
5. Ви мислите позитивно – 345;
6. Ви вмієте добиватися свого – 345;
7. Ви рішучі – 345;
8. Ви енергійні – 345;
9. Ви мужні – 345;
10. Вам властива конструктивна агресивність – 345;

- 11.Ви добродушні – 345;
- 12.Ви стійко долаєте труднощі – 345;
- 13.Ви відверті – 234;
- 14.Ви честюлюбиві – 345;
- 15.Ви терплячі – 234;
- 16.Ви терпимі до чужої думки – 234;
- 17.Ви безкорисливі – 234;
- 18.Ви вірні своїм переконанням – 234;
- 19.Ви вмієте сконцентруватись – 234;
- 20.Ви пунктуальні – 123;
- 21.Ви маєте хороше здоров'я – 345;
- 22.Ви привабливі – 345;
- 23.Ви добре складені – 345;
- 24.Ви спритні, маєте хорошу координацію – 345;
- 25.Ви маєте хороший зір – 345;
- 26.Ви задоволені своїм зростом – 123;
- 27.Ви розумні – 345;
28. Ви цілеспрямовані – 345;
- 29.Ви талановиті – 345;
- 30.Ви освічені – 345;
- 31.Вам достатньо грошей - 345;
- 32.Ви подобаєтеся оточуючим – 234;
33. Ви користуєтеся авторитетом – 234;
- 34.Ви маєте спортивні досягнення – 234.

Недоліки:

1. Ви нечесні – 345;
2. Ви непорядні – 345;
3. Ви не вмієте домагатись свого – 345;
4. Ви злі і жорстокі – 345;
5. Ви самозакохані – 345;
6. Ви схильні до депресії – 345;
7. Ви мислите негативно – 345;
8. Ви неспокійні – 345;
9. Вам не дають спокою страхи – 345;
10. Ви нерішучі – 345;
11. Ви ліниві – 345;
12. Ви корисливі – 234;
13. Ви дратівливі – 234;
14. Ви байдужі - 123;
15. Ви надмірно придишливі до оточення - 123;
16. Ви нетерплячі - 123;
17. Ви нездатні сконцентруватися – 234;
18. Ви надмірно педантичні – 234;
19. Ви надмірно самовпевнені – 234;

20. Ви постійно схвильовані – 234;
21. Ви агресивні – 234;
22. Ви пасивні – 234;
23. Ви маєте погане здоров'я – 345;
24. Ви непривабливі – 345;
25. Ви погано фізично складені – 345;
26. Ви незграбні – 234;
27. Ви маєте низький зріст – 234;
28. У вас поганий зір – 234;
29. Ви малоосвічені – 345;
30. Вам не вистачає грошей – 345;
31. Ви викликаєте апатію – 234;
32. У вас погана пам'ять – 234;
33. Ви зловживаєте алкоголем – 345;
34. Ви байдужі до свого здоров'я – 345.

5. Вправа «**Обговорення домашнього завдання**» (час - 15 хвилин).

6. Вправа «**Все необхідне в дорогу**». *Мета:* допомогти присутнім сформулювати свої сподівання від заняття; усвідомлення потреб та очікування групи від тренінгу в цілому (час – до 60 хвилин).

Один із учасників виходить із аудиторії. Вибирається секретар. Який буде записувати все необхідне на окремому аркуші. Всі інші учасники починають збирати, учаснику який вийшов, сумку в дорогу. Адже сьогодні останнє заняття. В цю сумку складається все те, що на думку групи, допоможе їхньому колезі в подальшому житті (спілкуванні з людьми, особистісному і професійному зростанні). Також від'їжджаючому нагадується про негативні сторони його особистості, які будуть заважати йому в подальшому і над якими потрібно працювати. В дорогу кожному збирають як позитивні, так і негативні якості. Таким чином група працює з усіма по черзі. Після чого кожному зачитується вміст його валізи.

7. Вправа «**Заключне слово**». *Мета:* усвідомлення учасниками справжніх цілей, які є стрижневими в особистому і професійному розвитку (час - 25 хвилин).

Кожному з учасників надається можливість висловити своє ставлення до занять в цілому, пропонується розповісти про свої успіхи в саморозвитку. Відмічаються причини невдач. Висловлюються побажання щодо вдосконалення занять.

8. Ритуал «**Прощання**» (час – 5 хвилин).

Висновки: Проблема формування професійної Я-концепції, а отже й позитивного ставлення до праці є дуже важливою і не лише у військовослужбовців. У будь-якому суспільстві вирішальну роль відіграє

людина як втілення думки, розуму, цінностей суспільства, яка має активну позицію та здатність із задоволенням реалізувати свій потенціал з метою розвитку суспільства. В нашому випадку це відбувається через сприяння фізичному і психічному здоров'ю молодих військових фахівців, забезпечення можливостей їх постійного самовдосконалення, створення умов для їх самореалізації, завдяки сформованій позитивній Я-концепції.

Участь в професійно-рефлексивних практикумах розвитку позитивної Я-концепції дозволить учасникам Т-груп оволодіти методами розуміння і розвитку власних психологічних особливостей, причин і механізмів зміни Я-концепції, а також способів формування індивідуального стилю саморегуляції і як наслідок професійної самосвідомості та розуміння механізмів психологічної готовності до сприяння розвитку задоволеністю службовою діяльністю.

Література

1. Бакирова Г.Х. Тренинг управления персоналом / Г.Х.Бакирова. – СПб.: речь, 2004 – 400 с.
2. Бондаренко А.Ф. Социальная психотерапия личности /А.Ф.Бондаренко. – К.: Вища школа, 1994. – 250 с.
3. Васильева О.М. Психологічні передумови задоволеності молодих військових фахівців службовою діяльністю: дис. ... кандидата психол. наук: 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / О.М. Васильева. – Хмельницький, Національна академія ДПСУ ім. Б.Хмельницького, 2007. – 249 с.
4. Джонсон, Девід В. Соціальна психологія: тренінг міжособистісного спілкування / Девід В. Джонсон; пер. з англ.. В. Хомика. – К.: Вид. дім «КМ Академія», 2003. – 288 с.
5. Капралова Е.И. Практикум по социальной психологии: Методическое пособие для военно-политических работников / Е.И.Капралова. – Рига: Виеда, 1991. – 146 с.
6. Кохан В.Г. Діяльність військового керівника зі збереження психічного здоров'я військовослужбовців: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / В.Г. Кохан. – Хмельницький, Національна академія ПВУ ім. Б.Хмельницького, 2003. – 18 с.
7. Попелюшко Р.П. Програма корекції відхилень у розвитку самооцінки студентської молоді / Р.П. Попелюшко // Практична психологія та соціальна робота. – 2006. - № 8. – С. 55-65.
8. Потапчук Є.М. Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців: Монографія / Є.М. Потапчук. – Хмельницький: Національна академія ПДСУ, 2004. – 322 с.
9. Прутченков А.С. Социально-психологический тренинг межличностного общения / А.С. Прутченков. – М.:Наука, 1991. – 154 с.
- 10.Роджерс К. Взгляды на психотерапию. Становление человека / К. Роджерс. – М.: Наука, 1994. – 250 с.
- 11.Рудестам К.Групповая психотерапия: Психокоррекционные группы / К.Рудестам; пер. с англ. А. Голубев. – М.: Прогресс, 1993. – 368 с.
- 12.Федорчук В.М. Соціально-психологічний тренінг «Розвиток комунікативної компетентності викладача». Навчально-методичний посібник / В.М. Федорчук. – Кам'янець-Подільський: абетка, 2004. – 240 с.

- 13.Фопель К. Психологические группы: Рабочие материалы для ведущего: Практическое пособие / К.Фопель. – М.: Генезис, 2000. – 256 с.
- 14.Цзен Н.В. Психотренинг: игры и упражнения /Н.В. Цзен, Ю.В. Пахомов. – М.: Физкультура и спорт, 1988. – 272 с.