

Академия управления МВД России

Н. В. Ложкина, А. О. Бурцев

**СОВРЕМЕННЫЕ ПСИХОТЕХНОЛОГИИ
ФОРМИРОВАНИЯ ПОЗИТИВНОГО Я-ОБРАЗА
СОТРУДНИКОВ ОВД**

Учебно-методическое пособие

Москва
2024

УДК 159.923.2
ББК 88.53
Л71

Одобрено редакционно-издательским советом
Академии управления МВД России

Рецензенты: *Душкин А. С.*, кандидат психологических наук, доцент (Санкт-Петербургский университет МВД России); *Чуманов Ю. В.*, кандидат психологических наук (Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя).

Ложкина, Наталья Владимировна.

Л71

Современные психотехнологии формирования позитивного Я-образа сотрудников ОВД : учебно-методическое пособие / Н. В. Ложкина, А. О. Бурцев. – Москва : Академия управления МВД России, 2024. – 68 с.

ISBN 978-5-907721-15-9

В учебно-методическом пособии рассмотрены понятие, сущность и структурные компоненты позитивного Я-образа сотрудников ОВД. Описаны социально-психологические подходы к формированию позитивного Я-образа сотрудников ОВД, а также положения социально-психологического тренинга как современной и эффективной психотехнологии формирования позитивного Я-образа сотрудников ОВД. Центральное место отведено материалам по практической отработке отдельных тренинговых упражнений по формированию позитивного Я-образа сотрудника ОВД.

Учебно-методическое пособие адресовано педагогическим работникам и обучающимся образовательных организаций высшего образования МВД России. Предназначено для методического обеспечения практических и семинарских типов занятий в рамках реализации учебных дисциплин по основным профессиональным образовательным программам высшего образования, а также в рамках реализации дополнительных программ повышения квалификации сотрудников МВД России в образовательных организациях МВД России.

УДК 159.923.2
ББК 88.53

ISBN 978-5-907721-15-9

© Ложкина Н. В., Бурцев А. О., 2024
© Академия управления МВД России, 2024

Содержание

Введение	4
§ 1. Теоретические основы проблемы формирования позитивного Я-образа сотрудника ОВД	6
§ 2. Социально-психологические подходы к формированию позитивного Я-образа сотрудника ОВД	12
§ 3. Тренинговые психотехнологии как современный инструмент формирования позитивного Я-образа сотрудников ОВД	17
Заключение	23
Список рекомендованной литературы	25
Приложение	29

Введение

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации (далее – ОВД) обуславливается эффективным взаимодействием с гражданами, общественными организациями и другими социальными системами, включая поддержание установленного порядка и традиций. Данное взаимодействие возможно при условии качественного выполнения сотрудниками ОВД вверенных обязанностей и полномочий. В то же время специфика профессиональной деятельности правоохранительной системы заключается в непосредственном ежедневном контакте с обществом в целом и обеспечении соблюдения законов и других установленных требований, что нередко сводится к конфликтным ситуациям. Обеспечение психологической устойчивости и готовности сотрудников ОВД к возникающим конфликтным ситуациям, способы нейтрализации воздействия внешних негативных факторов служебной деятельности являются первостепенной и важнейшей задачей профессиональной подготовки сотрудников ОВД. Существующие внешние негативные факторы, как правило, пагубно влияют на служебное поведение сотрудников ОВД и нередко перетекают в коррупционные преступления.

Необходимость формирования положительного образа сотрудников ОВД в глазах общественности и выхода на качественно новый уровень профессионализма обуславливает неизбежность разработки и внедрения современных концептуальных подходов к уровню психологической подготовки сотрудников полиции. Совершенствование профессиональной подготовки сотрудников ОВД, повышение их психологической устойчивости в условиях провокационного поведения некоторых представителей общества определяют необходимость реализации специальных психолого-методологических мер в виде современных психотехнологий формирования позитивного Я-образа личности. В свою очередь, Я-образ как изучаемый социально-психологический феномен является именно той силой, которая будет воздействовать на качество служебной деятельности через нейтрализацию внешних негативных факторов.

Отсутствие актуальных методических подходов по указанной проблематике позволяет говорить о необходимости в обосновании современных психотехнологий формирования Я-образа сотрудника ОВД как важнейшего регулятора служебного поведения, где Я-образ рассматривается как целостное внутриличностное образование, состоящее из некоторых частей, обеспечивающих взаимодействие личности с окружающей средой. В свою очередь, специальная

психотехнология в виде разработанной тренинговой программы по созданию позитивного Я-образа сотрудника ОВД способствует развитию умений профессиональной самоидентификации, адекватного оценивания собственных профессиональных действий, выстраиванию, конструированию бесконфликтных взаимоотношений с социумом, формированию положительной профессиональной самооценки, выражающейся в профессиональном удовлетворении и профессиональной самореализации.

Учебно-методическое пособие представляет собой методический инструментарий, направленный на формирование позитивного Я-образа сотрудников ОВД, в свою очередь являющегося важнейшим регулятором их служебного поведения путем применения современных тренинговых психотехнологий.

Данное пособие не претендует на полноту и завершенность раскрытия указанной проблематики. В представленной работе на основании анализа категориальных единиц социально-психологического феномена Я-образа сформулировано понятие «Я-образ сотрудника ОВД» и описаны его структурные компоненты. Кроме того, через призму профессиональной деятельности проанализированы и уточнены современные психотехнологии, способствующие формированию позитивного Я-образа сотрудников ОВД. Разработанная программа тренинга по формированию позитивного Я-образа сотрудника ОВД определяет и раскрывает результативность тренинговой работы как наиболее эффективного способа профессионального развития и формирования положительного типа поведения.

Вместе с тем авторы полагают, что подготовленное учебно-методическое пособие через интеграцию частей Я в целостный позитивный Я-образ с помощью тренинговой работы позволит повысить качество служебной деятельности сотрудников ОВД путем проектирования конструктивных взаимоотношений с гражданами, коллегами, руководством и т. д., способствующих нейтрализации внешних негативных факторов.

§ 1. Теоретические основы проблемы формирования позитивного Я-образа сотрудника ОВД

В настоящее время изучение феномена Я-образа является наиболее актуальной и важной задачей в рамках организации психологической подготовки сотрудников правоохранительной системы.

Понятие Я-образа в психологической науке происходит от понятия «Я» (образ Я, Я-концепция, самоидентификация и др.), и оно многообразно как с позиции определения понятия, так и с позиции средств его исследования.

Впервые Я как психологическое понятие начал использовать американский психолог У. Джеймс. В конце XIX в. он провел абсолютно новый анализ теории личности, имеющий исключительную глубину для психологической науки.

В своей книге «Принципы психологии» (1890 г.) У. Джеймс начал прорабатывать вопрос сущности и структуры личности, т. е. Я. Искомое понятие «Я» У. Джеймс рассматривал как «личность», в некоторой степени отождествляя эти понятия. Данные понятия для У. Джеймса состояли из двух компонентов: Я-объект и Я-субъект, где Я-объект предполагает познание самого себя, и автор его обозначил как эмпирическое Ego, а Я-субъект – условие для познания самого себя – чистое Ego.

В то же время У. Джеймс выделяет три компонента Я-объекта: реальное Я, социальное Я и духовное Я. Каждый из выделенных компонентов представляет собой самостоятельный элемент, но вместе с тем является частью единого целого Я.

Реальное Я выражает собой представления человека о самом себе как о субъекте жизнедеятельности, включая физическое состояние, наследственные особенности и др. При этом реальное Я предполагает отождествление себя с семьей, родными, имуществом, транспортом, местоположением и т. д.

Социальное Я представляет собой социальное отождествление самого себя, а именно: соотнесение себя с социальным окружением (родителями, друзьями, коллегами и др.). Социальное Я – это соответствие самого себя некому социальному статусу, моделирование и проецирование разнообразных социальных ролей.

А что касается духовного Я, то этот элемент представляет собой внутреннюю сущностную сторону личности, являющуюся наиболее устойчивой составляющей. Духовное Я является основой внешних поведенческих реакций человека, источником внутренней концентрации внимания и воли.

У. Джеймс считал, что «между людьми существуют лишь очень незначительные различия. Но то, в чем выражаются эти различия, оказывается крайне важным»¹.

Безусловно, умозаключения У. Джеймса по сей день являются уникальными и актуальными. Концепция У. Джеймса заключается в целостности *Я*, в его единстве и постоянстве.

С развитием и совершенствованием психологической науки понятие *Я*-образа изучалось с различных перспектив, при этом в контексте таких понятий, как «*Я*-концепция», «самосознание», «*Я*» и т. д.

Так, Ч. Кули предложил теорию о зеркальном *Я*, раскрывая его следующим образом: «Самопредставление такого рода, очевидно, имеет три основных элемента: образ нашего облика в представлении другого человека, образ его суждения о нашем облике и какое-то самоощущение, например гордость или унижение»².

Согласно теории зеркального *Я* личность способна осознать реакцию социального окружения, оценить саму себя с позиции окружающих и в зависимости от их представлений ощутить чувство гордости или подавленности.

В то же время представители когнитивной психологии, в частности Х. Маркус, исследуя *Я*-образ, определяют его как психологический процесс и при этом выделяют *Я*-схемы – когнитивные структуры, обобщения относительно себя, сделанные на основе прошлого опыта, которые направляют и упорядочивают процесс переработки информации, связанной с *Я*³.

В свою очередь К. Хорни, представитель классического психоанализа, отделяла актуальное, или эмпирическое *Я* от идеализированного *Я*, с одной стороны, и реального *Я* – с другой. Актуальное *Я* дефинировалось К. Хорни как понятие, охватывающее все, чем является человек в данное время (тело, душа), а идеализированное *Я* она описывала через «иррациональное воображение» или «диктатат невротической гордости». Силой, действующей изначально в направлении индивидуального роста и самореализации, полной идентификации и свободы от невроза, К. Хорни называла реальное *Я* в противоположность идеализированному *Я*, которого невозможно достигнуть⁴.

К. Р. Роджерс, представитель гуманистических подходов в психологии и основоположник *Я*-концепции, писал, что «организован-

¹ Джеймс У. Психология. Москва : Амрита-Русь, 2019. С. 331.

² Кули Ч. Социальная самость. Москва : Директ-Медиа, 2007. С. 319.

³ Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. Санкт-Петербург : Питер, 2020. С. 125.

⁴ Хорни К. Самоанализ. Санкт-Петербург : Питер, 2019. С. 152.

ный, последовательный концептуальный гештальт, составленный из восприятий свойств "Я", или "меня" и восприятий взаимоотношений "Я", или "меня" с другими людьми и с различными аспектами жизни, а также ценности, связанные с этими восприятиями, — это гештальт, который доступен осознанию, хотя не обязательно осознаваемый»¹.

Необходимо отметить, что представителями гуманистических подходов была выявлена взаимосвязь между компонентами Я-образа и поведенческим типом личности. Безусловно, феноменологическое исследование данной взаимосвязи позволило яснее понять структуру поведенческих реакций, интеграцию происходящих внутри личности переживаний, осознание, моделирование поведения в сознании и проецировании его в реальность.

Также изучение Я-образа тесно связано с понятием самооценки. Многие ученые отождествляют данные понятия, сводя их к системе внутренней оценки личностью самого себя и самой установки личности на самоотождествление.

Р. Бернс считал, что «Я-образ определяет не просто то, что собой представляет индивид, но и то, что он о себе думает, как смотрит на свое деятельное начало и возможности развития в будущем»².

Согласно концепции Р. Бернса, поведение человека зависит от наличия определенных внутренних установок, влияющих на поведенческий тип. Р. Бернс выделил три основные самоустановки: реальное Я — установки, связанные с восприятием человеком собственных актуальных ролей, возможностей, способностей, статуса; зеркальное (социальное) Я — установки, связанные с представлениями человека о том, как его видят другие; идеальное Я — установки, связанные с представлениями человека о том, каким он хотел бы видеть себя³.

Отечественные исследователи (В. С. Агапов⁴, Б. Г. Ананьев⁵, И. С. Кон⁶, М. И. Лисина⁷, С. Л. Рубинштейн⁸, В. В. Столин⁹ и др.)

¹ Роджерс К. Р. Становление личности: взгляд на психотерапию. Москва : Эксмо-Пресс, 2001. С. 134.

² Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание. Москва : Прогресс, 1986. С. 124.

³ Там же. С. 154.

⁴ Агапов В. С. Становление Я-концепции в управленческой деятельности руководителей : дис. ... д-ра психол. наук. Москва, 1999. С. 54.

⁵ Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания. Санкт-Петербург : Питер, 2001. С. 145.

⁶ Кон И. С. Открытие «Я». Москва: Политиздат, 1978, С. 112.

⁷ Лисина М. И. Проблемы онтогенеза общения. Москва : Педагогика, 1986. С. 52.

⁸ Рубинштейн С. Л. Человек и мир. Санкт-Петербург : Питер, 2012. С. 114.

⁹ Столин В. В. Самосознание личности. Москва : Изд-во Московского ун-та, 1983. С. 134.

также изучали феномен *Я*-образа, но большинство их исследований было связано с понятием самосознания.

Проблематику самосознания изучал В. В. Столин, который разработал концепцию уровневого строения самосознания¹. Он определяет уровни самосознания уровнями активности человека, одновременно являющегося биологическим индивидом (организмом), социальным индивидом и личностью².

И. С. Кон рассматривает *Я*-образ как субъект целостного сознания психических явлений, включающий в себя три предполагающих друг друга взаимосвязанных аспекта: эго – регулятивное начало мотивации и психической жизни, *Я*-идентичность – самосознание, чистое восприятие и образ *Я* – система представлений о самом себе³.

Известный советский психолог и философ С. Л. Рубинштейн изучал *Я*-образ с позиции теории развития. Он указывал, что «не существует "Я" вне отношений к "Ты" и не существует самосознания вне осознания другого человека как самостоятельного субъекта»⁴.

По мнению С. Л. Рубинштейна, человек есть то, что он имеет. «Своим человек считает не столько присвоенные объекты, сколько то дело, которому он себя посвятил, и то общественное целое, к которому он себя относит. Для нас человек определяется прежде всего не его отношением к его собственности, а его отношением к его труду. Поэтому и его самооценка определяется тем, что он как общественный индивид делает для общества. Это сознательное, общественное отношение к труду является стержнем, на котором перестраивается вся психология личности; оно же становится основой и стержнем ее самосознания»⁵.

Д. А. Ошанин считает, что «одной из основных особенностей *Я*-образа является двойственность его назначения: 1) инструмент познания – образ, призван отражать объект во всем богатстве и многообразии доступных его отражению свойств; 2) регулятор действия – специализированный информационный комплекс, содержание и структурная организация которого подчинены задачам конкретного целесообразного воздействия на объект»⁶.

¹ Там же. С. 148.

² Там же. С. 157.

³ Кон И. С. Указ. соч. С. 56.

⁴ Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург : Питер, 2000. С. 543.

⁵ Там же. С. 36.

⁶ Ошанин Д. А. Предметное действие и оперативный образ : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. Москва, 1973. С. 15.

На данный момент нет единого, устоявшегося определения понятия *Я*-образа как в зарубежной, так и в отечественной психологической науке.

Проведенный анализ научной литературы показывает многогранность и многоуровневость феномена *Я*-образа личности. Большинство из авторитетных ученых (А. А. Деркач¹, О. В. Москаленко², Ф. К. Свободный³, К. М. Щербакова⁴, В. Н. Козиев⁵ и др.) приходят к выводу, что личностное образование *Я*-образа состоит из трех компонентов: когнитивного, эмоционального и поведенческого.

Необходимо отметить, что *Я*-образ как объект исследования изучали и авторитетные ученые правоохранительной системы через призму влияния профессиональной деятельности.

Специфика служебной деятельности правоохранительной структуры также накладывает существенный отпечаток при формировании *Я*-образа сотрудника ОВД. Так, основной специфической особенностью деятельности ОВД является многообразие выполняемых функций (правоохранительная, правоприменительная, административно-надзорная, профилактическая и др.), требующих доведения всех действий до профессионального автоматизма и совершенства. Кроме того, ежедневный социальный контакт с гражданами (участниками дорожного движения, преступниками, правонарушителями, свидетелями, потерпевшими и т. д.) предусматривает бесконфликтное взаимоотношение, но при этом предполагает выполнение возложенных служебных обязанностей и решение поставленных задач. Также немаловажным является уровень психологической подготовки, направленный на нейтрализацию внешних негативных факторов профессиональной деятельности (отрицательное мнение общественности, деструктивное поведение

¹ Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. Москва : Изд-во Московского психол.-социал. ин-та; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2004. С. 452.

² Филиппова С. В. Психолого-акмеологическое сопровождение развития профессионального самосознания молодых специалистов : дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2003. С. 118.

³ Свободный Ф. К. Профессиональный «Я-образ» сотрудника органов внутренних дел и оптимизация его формирования в высшем образовательном учреждении МВД России : дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2003. 204 с.

⁴ Щербакова К. М. Психологические подходы к изучению структуры образа «Я» // Альманах современной науки и образования. Тамбов : Грамота, 2009. № 4 (23) : в 2 ч. Ч. 2. С. 185–186.

⁵ Козиев В. Н. Психологический анализ профессионального самосознания учителя : дис. ... канд. психол. наук. Ленинград, 1980. С. 56.

преступников, неудовлетворительное материально-техническое обеспечение и др.).

Таким образом, исходя из проведенного анализа и специфики профессиональной деятельности, представляется возможным дать следующее определение Я-образа сотрудника ОВД: *Я-образ сотрудника ОВД – это целостное личностное образование, представляющее собой систему представлений о самом себе, состоящее из Я-реального и Я-идеального, которые коррелируются между собой, способствуя регуляции служебного поведения и нейтрализации влияния негативных факторов служебной деятельности.*

Я-образ сотрудника ОВД состоит из трех компонентов:

- когнитивного (представление сотрудника ОВД о самом себе как о субъекте профессиональной деятельности);
- эмоционального (оценивание сотрудником ОВД самого себя, своих действий, поступков с позиции профессиональной деятельности);
- поведенческого (осознаваемые профессиональные действия сотрудника ОВД, сформированные под влиянием своих представлений о профессиональной деятельности).

§ 2. Социально-психологические подходы к формированию позитивного Я-образа сотрудника ОВД

Формируясь в течение всей жизни, Я-образ личности способен меняться и корректироваться с учетом сложившихся обстоятельств, новых факторов, специфической среды и т. д. (например, школа, профессиональная деятельность, руководящий статус и др.).

Формирование и последующая коррекция Я-образа представляют собой внутриличностный процесс, имеющий свой социально-психологический механизм и сущностные особенности.

На данный момент авторитетными учеными установлено, что сформировать Я-образ личности или внести в него изменения можно посредством специально организованных психотехнологий, представляющих собой эффективную целостную систему социально-психологических приемов, средств и методов воздействия и влияния на психику человека.

Психотехнологии в последние десятилетия характеризуются высокой степенью разработки и получили большое распространение в современной человеческой жизни.

Вместе с тем данный термин используется и применяется во многих отраслях знаний (психологической, общественных коммуникациях, менеджменте и др.).

Изучение психотехнологий как отдельного и важнейшего подхода стало наиболее востребованно и получило свой расцвет в 20–30-е гг. XX в.

Понятие «психотехнология» многими исследователями изначально рассматривалось как некое соответствие психических процессов личности и физических действий, проявлений, но при этом не взаимодействующих между собой, опосредованных друг от друга.

Знаменитый немецкий ученый Г. Лейбниц был первым, кто соотнес телесные и духовные события и стал основоположником психофизического параллелизма. Он писал: «Души действуют согласно законам конечных причин посредством стремлений, целей и средств. Тела действуют по законам причин действующих (производящих), или движений. И оба царства – причин действующих и причин конечных – гармонируют между собой»¹.

¹ Лейбниц Г. В. Монадология. 1710 // Библиотека по философии : сайт. URL: <http://filosof.historic.ru/books/item/f00/s00/z0000493/index.shtml> (дата обращения: 10.12.2023).

В то же время при проведении эмпирических исследований, направленных на подтверждение существующей связи между сознанием человека и бессознательными феноменами личного и коллективного бессознательного, С. Гроф разработал и использовал психологические технологии (холотропный подход), основанные на взаимосвязи, гармонизации духовного и соматического здоровья человека. С. Гроф пишет, что важнейшей задачей психологической помощи является «полностью эмпирически погрузиться в вышедшую на поверхность тему и по ее завершении вернуться к распутанному и полному переживанию настоящего»¹.

Подобным образом психологические технологии изучали и применяли такие ученые, как Ч. Тарт, К. Уилбер, Ф. Капра и др. Большинство исследований этой поры были направлены на развитие психодиагностики и, как следствие, разработку психотехнологий.

Так, американский врач Дж. Пратт разработал «методику групповой терапии, обнаружив положительный сдвиг в течении заболевания у тех больных туберкулезом, которые посещали группу и постепенно начинали испытывать чувство взаимной заботы и поддержки»².

Я. Морено ввел термин «групповая психотерапия» (1932 г.) и был одним из основателей современной групповой психотерапии, а К. Роджерс способствовал развитию гуманистического направления в работе с группами³.

Рассматривая понятие «психотехнология», необходимо проанализировать понятие «психотехника». Термин «психотехника» впервые ввел в психологический оборот В. Штерн (1903 г.). В основу данного понятия он закладывал психологические аспекты, направленные на изучение деятельности личности, а именно профессиональной деятельности, профессионального отбора, исследование процессов адаптации и мотивации и т. д.

По мнению В. Штерна, психотехника – это часть прикладной психологии, способствующей качественной профессиональной подготовке и отбору высококвалифицированных специалистов.

Г. Мюнстерберг в своих исследованиях описал основы психотехники, включающие изучение общих методологических подхо-

¹ Гроф С. Путешествие в поисках себя. Москва : Изд-во Трансперсонального ин-та, 1994. С. 174–176.

² Фролова С.В. Психотехнология групповой работы : учеб.-метод. пособие для магистрантов, обучающихся по направлению «Психология» факультета психологии. Саратов : Изд-во Саратовского ун-та, 2015. С. 45.

³ Там же. С. 58.

дов. Он считал, что психотехника является одной из ветвей прикладной психологии и нацелена на «практически жизненный опыт, обращенный в будущее»¹.

В России в 20–30-е гг. прошлого столетия разработкой психологических технологий занимались такие исследователи, как М. Я. Басов, М. С. Бернштейн, П. П. Блонский, В. М. Коган, Н. Д. Левитов, Г. И. Россолимо, И. Н. Шпильрейн, А. М. Шуберт, Л. С. Выготский и др.

Научная формулировка понятия «психотехнология» включает несколько направлений, а именно рассматривается как часть прикладной психологии, как способ «манипуляции» сознанием личности, включающий в себя разработку программного обеспечения для изучения каких-либо свойств психики, разработку определенных алгоритмов применения социально-психологических средств, приемов и методик воздействия на психику и т. п.

Е. Л. Доценко изучает психотехнологию через призму понятия «манипуляция» и утверждает, что именно она является «источником того интуитивного понимания, которое исследователи пытаются эксплицировать при попытке определения манипуляции»².

Вместе с тем В. Н. Панкратов пишет, что «психотехнология воздействия на людей предполагает овладение такими психологическими знаниями, которые способствовали бы эффективному влиянию на окружающих с целью вхождения в доверие, создания особого расположения к ним, позволяющего программировать желание деловых партнеров на постоянное и искреннее сотрудничество с вами»³.

Оба автора изучают понятие «психотехнология» как способ воздействия, управления, манипуляции человеческим сознанием.

Сторонники деятельностного подхода изучают психотехнологию как способ осуществления деятельности, достижения определенных целей.

А. Л. Никифоров считает, что «если конечный результат (один из результатов) деятельности совпадает (в какой-то мере) с поставленной целью, мы имеем дело с рациональной (продуктивной) деятельностью. В противном случае деятельность является непродук-

¹ Мюнстерберг Г. Основы психотехники. Санкт-Петербург : Алетей, 1996. Ч. 3. С. 153.

² Доценко Е. Л. Манипуляция: психологическое определение понятия // Психологический журнал. 1993. Т. 14. № 4. С. 132–138.

³ Панкратов А. Н., Панкратов В. Н. Психотехнология управления людьми: практическое руководство. Москва : Изд-во Ин-та Психотерапии, 2004. С. 113.

тивной. Совпадение результата с целью свидетельствует о том, что действия в самом деле были целесообразными»¹.

Н. Д. Узлов в своей статье приходит к выводу, что «психотехнологию можно рассматривать как особую форму продуктивной деятельности людей в конкретно-прикладном аспекте, основанную на знании закономерностей функционирования психики. Продуктивная деятельность – деятельность рациональная и целесообразная по своей природе»².

П. Я. Гальперин, сторонник акмеологического подхода, на основе теории поэтапного формирования умственных действий создал деятельную теорию усвоения³, направленную на формирование умственных навыков.

А. П. Ситниковым, являющимся последователем П. Я. Гальперина, была опубликована работа «Акмеологический тренинг: теория, методика, психотехнологии»⁴, где разработаны и обоснованы теоретические основы и методический инструментарий акмеологического тренинга программно-целевой направленности, ориентированного на совершенствование профессионального мастерства кадров управления.

А. П. Ситников приходит к выводу, что «в акмеологическом подходе психотехнология рассматривается как единица анализа профессиональной деятельности. Психотехнология понимается как целенаправленная и упорядоченная соответствующим освоением предметной ситуации, своей ориентировочной основой совокупность и последовательность действий»⁵.

Как все целостные структуры, психотехнология также является психологической единицей, имеющей свою логическую схему, систему и механизмы. Анализируя научную литературу по данному вопросу, разные авторы приводят свои алгоритмы и структуры.

М. Р. Душкина определяет психотехнологию как «эффективный алгоритм влияния, то есть сочетание, последовательность

¹ Никифоров А. Л. Деятельность, поведение, творчество // Деятельность: теории, методология, проблемы. Москва : Политиздат, 1990. С. 52–69.

² Узлов Н. Д. Психотехнология: к проблеме определения понятия // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2011. № 1 (5). С. 32–42.

³ Гальперин П. Я. Формирование умственных действий // Хрестоматия по общей психологии. Психология мышления : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Психология» / под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, В. В. Петухова. Москва : Изд-во Московского ун-та, 1981. С. 78–86.

⁴ Ситников А. П. Акмеологический тренинг: теория, методика, психотехнологии. Москва, 1996. С. 113.

⁵ Там же. С. 144.

и ритм применения средств, приемов и методов психологического влияния для решения определенной задачи»¹.

Е. В. Руденский рассматривает психотехнологию как «систему практических действий, которые опираются на системный анализ общения»².

О. Г. Бахтияров предлагает рассматривать психотехнологию как «организованную совокупность психотехник, направленную на решение определенной конструктивно сформулированной задачи»³.

В. В. Козловым была предпринята попытка классификации психотехнологий на основе развиваемой им парадигмы интегративной психологии исходя из представлений о пятиуровневой модели человеческого существа, в котором выделяются телесный (физический, соматический), энергетический (витальный), эмоциональный (чувственный), ментальный (интеллектуальный) и духовный уровни. При этом считается возможным осуществлять переход с одного уровня на любой другой или объединять их⁴.

Н. Д. Узлов под психотехнологией понимает организованную и продуктивную деятельность людей в различных сферах социальной практики, ориентированную на эффективное решение психологических задач с заранее определенным социальным эффектом и представляющую собой совокупность приемов, средств и методов психологического воздействия и влияния, объединенных определенным алгоритмом их применения⁵.

Опираясь на рассмотренные теоретические подходы по изучаемой проблематике, а также интересующие нас задачи, предлагаем следующее определение: *психотехнология – это система базовых психотехник, методов и средств воздействия на человеческое поведение путем влияния на человеческую психику; технологические приемы, используемые для экспериментального исследования, наблюдения и тестирования психического поведения и деятельности человека*⁶.

¹ Душкина М. Р. Психология влияния. Санкт-Петербург : Питер, 2004. С. 117.

² Руденский Е. В. Основы психотехнологии общения менеджера : учеб. пособие. Москва : Инфра-М., 1998. С. 126.

³ Бахтияров О. Г. Деконцентрация. Киев : Ника-Центр, 2004. С. 69.

⁴ Козлов В. В. Психотехнологии измененных состояний сознания. Москва : Изд-во Ин-та Психотерапии, 2016. С. 259.

⁵ Узлов Н. Д. Психотехнология: к проблеме определения понятия // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2011. № 1 (5). С. 32–42.

⁶ Ложкина Н. В. Социально-психологические механизмы влияния общественного мнения на формирование «Я-образа» сотрудника Госавтоинспекции : дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2022. С. 113.

§ 3. Тренинговые психотехнологии как современный инструмент формирования позитивного Я-образа сотрудников ОВД

Особенности взаимоотношений сотрудников ОВД с гражданами закреплены в нормативных правовых актах МВД России, представляющих собой разнообразные административные регламенты, методические и практические рекомендации и др. Особый характер оперативно-служебной деятельности сотрудников ОВД связан с потенциальной возможностью возникновения конфликтных, провоцирующих ситуаций, требующих от сотрудников специальной профессионально-психологической подготовленности, умений эффективной коммуникации. Перечисленные аспекты, в свою очередь, актуализируют потребность разработки и применения современных психотехнологий в рамках психологической и служебной подготовки сотрудников ОВД.

Безусловно, формирование позитивного целостного Я-образа сотрудника ОВД происходит в ситуации успешно реализуемого конструктивного поведения.

По мнению Дж. Кепнера, «личность – это целое, но при этом целостность ощущается через отдельные части, из которых состоит "Я". В этом делении себя на части "Я" человек обычно идентифицируется с психическим функционированием (рождением мыслей, образов и т. д.), а те аспекты телесного опыта, которые являются проблематичными и угнетающими, человек ощущает как нечто происходящее за пределами своего "Я" – как "не Я". Те неудобства, которые время от времени испытывает человек, являются результатом разделения "Я" на части и характеризуются потерей способности отождествлять отторгнутые части с целым "Я"»¹.

Для формирования полноценной самодостаточной личности необходимо интегрировать все части Я-образа в целостный эквивалент.

Одним из эффективных инструментов психотехнологий является использование тренинговых технологий, что, в свою очередь, позволяет сформировать целостный позитивный Я-образ личности, способствуя объединению всех частей Я в единый Я-образ, развитию успешного поведенческого опыта в моделируемых тренинговых ситуациях для последующего использования в профессиональной деятельности.

¹ Кепнер Дж. Телесный процесс: Методические материалы для студентов гештальт институтов и психологов : в 2 ч. Москва, 2005. Ч. 1. С. 45.

В социальной психологии тренинг является социально-психологической моделью обучения и характеризуется обязательным взаимодействием обучаемых между собой. Данный вид психологического занятия дает возможность ускоренного приобретения соответствующих навыков путем эмоциональной разгрузки и получения обратной связи.

К. Рудестам отмечал, что тренинговая форма обучения – это «ядро обучающего опыта, а в некоторых случаях – единственный успешный метод обучения и изменения человека»¹. Переживания и приобретаемый опыт, порождаемые в группе, позволяют каждому участнику проанализировать и переоценить многие ограничивающие его установки и убеждения. В процессе тренинга опробываются различные навыки, которые в дальнейшем переносятся в обычную жизнь.

По мнению М. Г. Дебольского, «социально-психологический тренинг – это форма подготовки психически здоровых людей, даже если речь идет о коррекции эмоциональной устойчивости и акцентуаций характера (чрезмерной выраженности, доминировании одной из черт)»².

Преимущества социально-психологического тренинга заключаются в следующем:

- во-первых, групповая, совместная работа с накоплением опыта способствует налаживанию профессионального контакта с гражданами, руководством и коллегами;
- во-вторых, с помощью групповой работы участники тренинга могут моделировать взаимоотношения и взаимосвязи с социумом, «примерить» на себя разнообразные социальные роли. Тренинговые занятия происходят в условиях изолированности от критики общества и, соответственно, без психологического давления различных категорий граждан и руководства. Данные условия способствуют профессиональному самоанализу и самопроекции во взаимоотношениях с другими гражданами;
- в-третьих, сотрудники ОВД получают возможность оценить профессиональное поведение других участников тренинга, посмотреть на себя со стороны, проанализировать собственное поведение. Одно из преимуществ тренинга заключается в том, что он проводится в условиях поддержки и понимания, без давления со стороны,

¹ Рудестам К. Групповая психотерапия. Санкт-Петербург : Питер Ком, 1999. С. 146.

² Дебольский М. Г. Научно-методические основы оказания психологической помощи осужденным. Москва : Права человека, 2001. С. 76–120.

тем самым способствуя развитию у сотрудников ОВД положительных профессиональных качеств личности, создавая доброжелательные и доверительные отношения с гражданами на практике;

- в-четвертых, участие сотрудников в специальных упражнениях, деловых играх, проблемных моделируемых ситуациях способствует самоидентификации, социальной идентификации, социальной рефлексии и профессиональной самоидентификации, являющихся основой для формирования Я-образа сотрудника ОВД;

- в-пятых, групповая работа позволяет выявить психологические проблемы каждого участника тренинга. Эмоциональное напряжение, возникающее в ходе тренинговой работы, способствует самораскрытию, самопознанию личности. Тем самым у участников группы повышается самоуверенность, стремление к успешной профессиональной деятельности.

Построение программы тренинга по формированию позитивного Я-образа сотрудника ОВД (см. приложение) в рамках данного исследования основывалось на методологии и принципах психологической науки и практики, специфике профессиональной деятельности сотрудника ОВД, концептуальных работах зарубежных и отечественных ученых, а именно:

- на интегральном подходе В. С. Агапова, который понимает под Я-концепцией личности системное интегральное психическое образование, реализующееся в таких сферах, как когнитивная, эмоциональная, волевая, поведенческая, аккумулирующих представления, знания субъекта о себе, личностные смысловые образования, переживания субъектом оценки и самооценки собственных свойств и качеств, своих возможностей и ограничений, ценностей и проявляющихся в стратегии жизни;

- деятельностном подходе С. Л. Рубинштейна, И. С. Кона, которые определяют Я-концепцию как изменяющуюся и развивающуюся системы самопредставлений человека, включающую в себя такие компоненты, как Я-сознающее, образ Я, идеальное Я и самооценка, в контексте которых происходит развитие самосознания в индивидуальной и совместной деятельности, а возникающие при этом проблемы и затруднения стимулируют самоанализ мотивов деятельности, их отражение в сознании человека;

- фундаментальных идеях А. Н. Леонтьева, В. В. Столина, согласно которым самосознание и Я-концепция рассматриваются с точки зрения многоаспектности, многофакторности, разнородности составляющих компонентов, а рассмотрение проблемы образа Я также осуществляется в контексте отражающих, объективированных отношений личности с миром.

Разработанная программа тренинга направлена на формирование у сотрудника ОВД с помощью специальных средств психологического воздействия в виде предложенных тренинговых занятий позитивного Я-образа, а именно на выработку норм личностного поведения, межличностного взаимодействия, развитие способности гибкого реагирования на ситуацию, быстрого приспособления в различных условиях, группах. Исходя из этого, результатом сформированности позитивного Я-образа является идентификация сотрудника ОВД с выбранной профессией.

При выборе формы оказания психологической помощи мы использовали также групповое консультирование как один из главных вспомогательных методов. Так, по мнению В.Е. Петрова и Т.В. Мальцевой, «групповое консультирование является действенной и экономичной стратегией, используя которую психолог может оказывать помощь в различных ситуациях»¹.

При разработке программы тренинга использовались упражнения из когнитивно-поведенческой, рационально-эмоциональной и гуманистической терапии, психотехнические игры и психогимнастические методики, элементы аутогенной тренировки, ролевые и деловые игры, видеоанализ, групповые дискуссии и информационные блоки.

Преимущества тренинговой работы заключаются в возможности моделирования взаимоотношений и взаимосвязей с социумом, «примерки» на себя разнообразных социальных ролей в условиях изолированности от критики общества и без психологического давления различных категорий граждан и руководства. Все это, в свою очередь, способствует профессиональному самоанализу и самопроекции во взаимоотношениях с другими участниками. Значительная часть представленных упражнений, игр и заданий в разработанной программе адаптирована, доработана с учетом субкультурной реальности подразделений ОВД, особенностей профессиональной среды.

По мнению И. В. Вачкова², А. В. Микляевой³, Е. С. Тужиковой⁴ и других авторов, формирование Я-образа профессионала – это, безусловно, особый уязвимый процесс идентификации.

¹ Петров В. Е., Мальцева Т. В. Психологическое консультирование сотрудников органов внутренних дел : монография. Домодедово, 2013. С. 146.

² Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга : учеб. пособие. Москва : Ось-89, 2005. С. 198.

³ Микляева А. В. Я – подросток: программа уроков психологии. Санкт-Петербург : Речь, 2006. С. 145.

⁴ Тужикова Е. С. Личностно-ситуационное взаимодействие соискателя и интервьюера по поводу будущей работы (на примере сферы профессий «человек – человек») : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Санкт-Петербург, 2003. С. 15–16.

Исходя из вышесказанного и ориентируясь на обоснованные методологические подходы, разработка программы тренинга формирования позитивного Я-образа сотрудника ОВД детерминировалась следующей логической схемой:

- первая стадия – самоидентификация (осознание сотрудником ОВД своих личностных особенностей, своей личности, фокусирование внимания на собственной личности, на своих переживаниях, мыслях, представлениях о самом себе);

- вторая стадия – социальная идентификация (осознание сотрудниками ОВД себя в системе межличностных отношений, отношений с коллегами, администрацией и членами семьи; развитие психологических возможностей личности, ее социально-перцептивных и коммуникативных способностей, анализ ошибок в межличностном взаимодействии);

- третья стадия – социальная рефлексия (проецирование сотрудниками ОВД себя глазами социального окружения, развитие межличностной сензитивности, отработка навыков оптимального общения с социумом, с близким его окружением);

- четвертая стадия – профессиональная самоидентификация (осознание сотрудниками ОВД себя в системе профессиональной деятельности и оптимизация отношений к этой системе, отработка умений самоанализа профессиональной деятельности, развитие способности высвобождения своего творческого потенциала).

Программа тренинга построена на основе следующих методов:

- 1) метод контроля и регуляции психологического состояния (метод сосредоточения, метод регуляции дыхания, метод мышечно-го расслабления);

- 2) метод мозгового штурма, позволяющий создать проектный сценарий процесса освоения профессиональной деятельности и обеспечить условия для осмысления всех сторон труда в контексте профессиональной жизни¹;

- 3) метод ситуационно-ролевых игр «планирования» (Д. Финк)²;

- 4) арт-терапевтический метод предметно-тематического типа;

- 5) метод формирования собственного профессионального взгляда через ежедневный самоанализ личностных и профессиональных достижений, освоение техник личностной рефлексии

¹ Конорюкова И. В. Я-концепция как фактор успешности адаптации к профессиональной деятельности воспитателя дошкольной образовательной организации : дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2017. С. 145–146.

² Овчарова Р. В. Технологии работы школьного психолога с педагогическим коллективом : учеб. пособие. Курган : Изд-во Курганского гос. ун-та, 2006. С. 98.

и саморазвития, техник Я-высказывания в профессиональной деятельности¹;

6) метод самоменеджмента (Р. В. Овчарова)²;

7) метод наводящих вопросов и метод аналогий³;

8) метод рефлексии содержания деятельности и эмоционального состояния, техники личностной рефлексии и саморазвития⁴.

Таким образом, разработанная программа тренинга способствует осознанию сотрудниками ОВД своих мыслей, профессиональных ценностей. Сформированные в ходе тренинговой работы компетенции повышают мотивацию сотрудников ОВД к дальнейшей профессиональной деятельности, стимулируют поиск новых форм и методов взаимоотношений с гражданами всех категорий, коллегами и руководством.

¹ Конорюкова И. В. Указ. соч.

² Овчарова Р. В. Указ. соч.

³ Конорюкова И. В. Указ. соч.

⁴ Там же. С. 58.

Заключение

Учебно-методическое пособие посвящено актуальной для сегодняшней отечественной психологии проблеме исследования современных психотехнологий формирования позитивного Я-образа сотрудника ОВД.

Существующая необходимость повышения эффективности профессиональной подготовки сотрудников ОВД и качества служебного поведения обуславливает потребность в изучении социально-психологических аспектов формирования позитивного целостного Я-образа, а также в концептуализации и апробации психотехнологий, направленных на формирование данного феномена.

Разработанная программа по формированию позитивного Я-образа сотрудника ОВД основана на психотехнологии тренинга и проблемно-ситуационном моделировании. Концептуально-технологическая программа позволяет не только формировать положительный и целостный Я-образ за счет поэтапного, логически целостного построения, но и способствует развитию, коррекции профессиональной самостоятельности личности на основе конструирования профессионально-личностных ценностей и убеждений в процессе решения актуальных профессиональных задач и проблем.

Данная программа обеспечивает развитие успешного поведенческого опыта у сотрудников ОВД в моделируемых тренинговых ситуациях, а также разработку на более совершенной концептуальной основе тренинговых программ, направленных на развитие и коррекцию Я-образа, потенциала личности и его основных компонентов, что в конечном счете ведет к расширению спектра ментальных ресурсов субъекта профессиональной служебной деятельности.

Обоснованный теоретико-методологический подход к психологическому сопровождению процесса формирования позитивного Я-образа сотрудников ОВД может служить основой для внедрения в работу психологов ОВД комплекса методов исследования Я-образа и психотехнологий его формирования у сотрудников ОВД.

Грамотное использование программы тренинга способствует формированию позитивного Я-образа сотрудника ОВД, происходит положительное формирование самоидентификации, участники тренинга начинают соразмерно воспринимать и оценивать себя и других, приобретают умения конструктивного

принятия решений, активного восприятия, снятия эмоционального напряжения.

Используемые в предлагаемой программе тренинговые формы работы являются социально-психологической моделью обучения, характеризуюсь обязательным взаимодействием участников между собой. Данный вид психологического занятия дает возможность ускоренного приобретения соответствующих навыков путем эмоциональной разгрузки и получения обратной связи.

Таким образом, социально-психологический тренинг в профессиональной деятельности сотрудника ОВД, являясь регулятором служебного поведения, позволяет повысить результаты оперативно-служебной деятельности.

Список рекомендованной литературы

Агапов, В. С. Становление Я-концепции в управленческой деятельности руководителей : дис. ... д-ра психол. наук. – Москва, 1999. – 495 с.

Ананьев, Б. Г. О проблемах современного человекознания. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 272 с.

Бахтияров, О.Г. Деконцентрация. – Киев : Ника-Центр, 2004. – 128 с.

Берн, Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений. – Москва : Директмедиа Паблишинг, 2008. – 302 с.

Бернс, Р. Развитие Я-концепции и воспитание. – Москва : Прогресс, 1986. – 422 с.

Бурцев, А. О. К вопросу о проблеме формирования положительного «Я-образа» сотрудника Госавтоинспекции / А. О. Бурцев, Н. В. Ложкина // Государство и право в эпоху глобальных перемен : материалы Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. Д. Л. Проказина. – Барнаул, 2022. – С. 249–250.

Вачков, И. В. Основы технологии группового тренинга : учеб. пособие. – Москва : Ось-89, 2005. – 255 с.

Гальперин, П.Я. Формирование умственных действий // Хрестоматия по общей психологии. Психология мышления : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Психология» / под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, В. В. Петухова. – Москва : Изд-во Московского ун-та, 1981. – С. 78–86.

Гроф, С. Путешествие в поисках себя. – Москва : Из-во Трансперсонального ин-та, 1994. – 342 с.

Дебольский, М. Г. Научно-методические основы оказания психологической помощи осужденным. – Москва : Права человека, 2001. – 156 с.

Деркач, А.А. Акмеологические основы развития профессионала. – Москва : Изд-во Московского психол.-социал. ин-та; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2004. – 752 с.

Джеймс, У. Психология. – Москва : Амрита-Русь, 2019. – 448 с.

Доценко, Е.Л. Манипуляция: психологическое определение понятия // Психологический журнал. – 1993. – Т. 14. – № 4. – С. 132–138.

Душкина, М.Р. Психология влияния. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 224 с.

Кетнер, Дж. Телесный процесс: Методические материалы для студентов гештальт институтов и психологов : в 2 ч. – Москва, 2005. – Ч. 1. – 63 с.

Козиев, В.Н. Психологический анализ профессионального самосознания учителя : дис. ... канд. психол. наук. – Ленинград, 1980. – 250 с.

Козлов, В.В. Психотехнологии измененных состояний сознания. – Москва : Изд-во Ин-та Психотерапии, 2016. – 400 с.

Кон, И. С. Открытие «Я». – Москва : Политиздат, 1978. – 367 с.

Конрюкова, И. В. Я-концепция как фактор успешности адаптации к профессиональной деятельности воспитателя дошкольной образовательной организации : дис. ... канд. психол. наук. – Москва, 2017. – 246 с.

Кудинов, С.И. Современные тенденции исследования самореализации личности / С.И. Кудинов, С.С. Кудинов // Самореализация личности в эпоху цифровизации: глобальные вызовы и возможности : материалы Междунар. науч.-практ. конф. – Москва, 2022. – С. 70–75.

Кули, Ч. Социальная самость. – Москва : Директ-Медиа, 2007. – 412 с.

Лейбниц, Г. В. Монадология. 1710 // Библиотека по философии : сайт. – URL: <http://filosof.historic.ru/books/item/f00/s00/z0000493/index.shtml> (дата обращения: 10.12.2023).

Лисина, М. И. Проблемы онтогенеза общения. – Москва : Педагогика, 1986. – 143 с.

Ложкина, Н. В. К вопросу о формировании «Я-образа» сотрудников Госавтоинспекции // Коченовские чтения «Психология и право в современной России» : сб. тезисов участников Всерос. конф. по юридической психологии с международным участием. – Москва, 2022. – С. 167–168.

Ложкина, Н.В. Социально-психологические механизмы влияния общественного мнения на формирование «Я-образа» сотрудника Госавтоинспекции : дис. ... канд. психол. наук. – Москва, 2022. – 205 с.

Микляева, А. В. Я – подросток: программа уроков психологии. – Санкт-Петербург : Речь, 2006. – 335 с.

Москаленко, О. В. Психолого-акмеологическое сопровождение развития профессионального самосознания молодых специалистов : дис. ... канд. психол. наук. – Астрахань, 2003. – 218 с.

Мюнстерберг, Г. Основы психотехники. – Санкт-Петербург : Алетей, 1996. Ч. 3. – 352 с.

Никифоров, А.Л. Деятельность, поведение, творчество // Деятельность: теории, методология, проблемы. Москва : Политиздат, 1990. – С. 52–69.

Овчарова, Р. В. Технологии работы школьного психолога с педагогическим коллективом : учеб. пособие. – Курган : Изд-во Курганского гос. ун-та, 2006. – 183 с.

Ошанин, Д. А. Предметное действие и оперативный образ : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. – Москва, 1973. – 42 с.

Панкратов, А. Н. Психотехнология управления людьми / А. Н. Панкратов, В. Н. Панкратов. – Москва : Изд-во Ин-та Психотерапии, 2004. – 293 с.

Петров, В. Е. Психологическое консультирование сотрудников органов внутренних дел : монография / В. Е. Петров, Т. В. Мальцева. – Домодедово, 2013. – 168 с.

Роджерс, К. Р. Становление личности: взгляд на психотерапию. – Москва : Эксмо-Пресс, 2001. – 416 с.

Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии. – Санкт-Петербург : Питер, 2000. – 713 с.

Рубинштейн, С. Л. Человек и мир. – Санкт-Петербург : Питер, 2012. – 224 с.

Руденский, Е. В. Основы психотехнологии общения менеджера : учеб. пособие. – Москва : Инфра-М, 1998. – 180 с.

Рудестам, К. Групповая психотерапия. – Санкт-Петербург : Питер Ком, 1999. – 384 с.

Свободный, Ф. К. Профессиональный «Я-образ» сотрудника органов внутренних дел и оптимизация его формирования в высшем образовательном учреждении МВД России : дис. ... канд. психол. наук. – Москва, 2003. – 204 с.

Ситников, А. П. Акмеологический тренинг: теория, методика, психотехнологии. – Москва, 1996. – 428 с.

Социально-психологический тренинг профессионального общения сотрудников органов внутренних дел : метод. пособие / О. А. Ажимова, Т. М. Поповичева, С. Е. Борисова [и др.] ; под общ. ред. М. И. Марьина. – Казань, 2003. – 89 с.

Столин, В. В. Самосознание личности. – Москва : Изд-во Московского ун-та, 1983. – 286 с.

Тужикова, Е. С. Личностно-ситуационное взаимодействие соискателя и интервьюера по поводу будущей работы (на примере сферы профессий «человек – человек») : автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Санкт-Петербург, 2003. – 20 с.

Узлов, Н. Д. Психотехнология: к проблеме определения понятия // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2011. – № 1 (5). – С. 32–42.

Ульянина, О. А. Профессиональные действия сотрудников подразделений Госавтоинспекции в условиях провокационного поведения участников дорожного движения : учеб. пособие / О. А. Ульянина, С. Е. Борисова, М. Н. Дашко [и др.] ; под общ. ред. В. Л. Кубышко. – Москва, 2017. – 160 с.

Ульянина, О. А. Психологическое сопровождение формирования личностной компетентности сотрудников органов внутренних дел в образовательных организациях МВД России : дис. ... д-ра психол. наук. – Москва, 2019. – 459 с.

Ульянина, О.А. Психотехнологии формирования положительного «Я-образа» сотрудника Госавтоинспекции / О.А. Ульянина, Н.В. Ложкина // Педагогика и психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов: интеграция теории и практики : материалы Всерос. науч.-практ. конф. / под общ. ред. А.С. Душкина, Н.Ф. Гейжан; сост.: А.В. Демидов, М.Г. Барина, Ю.А. Новикова. – Санкт-Петербург, 2021. – С. 337–341.

Фролова, С.В. Психотехнология групповой работы : учеб.-метод. пособие для магистрантов, обучающихся по направлению «Психология» факультета психологии. – Саратов : Изд-во Саратовского ун-та, 2015. – 126 с.

Хорни, К. Самоанализ. – Санкт-Петербург : Питер, 2019. – 224 с.

Хьелл, Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – Санкт-Петербург : Питер, 2020. – 608 с.

Щербакова, К.М. Психологические подходы к изучению структуры образа «Я» // Альманах современной науки и образования. Тамбов : Грамота, 2009. – № 4 (23) : в 2 ч. Ч. 2. – С. 185–186.

Программа тренинга по формированию позитивного Я-образа сотрудника ОВД

Программа тренинга по формированию позитивного Я-образа сотрудника ОВД направлена на развитие профессиональной самостоятельности личности на основе конструирования профессионально-личностных ценностей и убеждений в процессе решения актуальных профессиональных задач и проблем.

Цель программы – формирование позитивного Я-образа как регулятора служебного поведения и нейтрализация отрицательного воздействия общественного мнения на Я-образ сотрудника ОВД.

Задачи программы:

- формирование умения самоидентификации; отработка навыка рефлексии, самодиагностики состояния;
- формирование адекватного оценивания собственного поведения, а также чувства внутренней устойчивости и доверия к самому себе; овладение психотехническими приемами, направленными на создание позитивного Я-образа; осознание своих социальных ролей и оценка себя с точки зрения социальных контактов;
- формирование и развитие установки эмоционального благополучия, собственной значимости в профессиональном коллективе;
- формирование позитивной самооценки при выполнении профессиональных обязанностей;
- формирование умения выделять самого себя из окружающей среды, ощущать себя субъектом своих физических и психических состояний, действий и процессов;
- расширение самоотношения, образа себя, системы самооценок, развитие способности участников тренинга наблюдать и быть внимательными;
- формирование и развитие установки на самопознание и саморазвитие;
- преодоление психологических барьеров, мешающих полноценному самовыражению;
- формирование межличностной сензитивности;
- ознакомление с основными видами способностей к эмоциональному контакту, осознание степени выраженности этих способностей у себя;

- построение концепции будущего и соотнесение ее с опытом прошлого;
- апробирование эффективных психотехник общения в контексте конкретных ситуаций профессионального общения;
- отработка индивидуальных стратегий и тактик эффективно-го профессионального общения;
- развитие навыков социальной рефлексии;
- развитие способности к рефлексии и адекватной самооценке;
- развитие позитивного самоощущения, связанного с состоянием уверенности в себе;
- творческое самопроектирование своих возможностей выполнения профессиональной роли в общении.

Реализация программы предполагает соблюдение следующих принципов:

- партнерство и сотрудничество;
- деятельностное опосредствование формирования Я-образа;
- направленность усилий сотрудников ОВД на личную, социальную и профессиональную сферы;
- непрерывность и др.

Развитие Я-образа сотрудника ОВД происходит посредством участия вновь назначенных и опытных сотрудников в моделируемых проблемных профессиональных ситуациях и решении профессиональных дилемм. Переоценка профессиональных ценностей сотрудника ОВД, удовлетворение потребности в признании, самоутверждении в профессии происходят в процессе взаимоотношений и сотрудничества. Данный процесс представляет собой разрешение внутреннего противоречия между собственными убеждениями, ценностями и профессиональной позицией.

В рамках программы сотрудник ОВД участвует в ролевых, деловых играх, групповых дискуссиях и в решении профессиональных дилемм. Все это способствует повышению уверенности, эффективным взаимоотношениям с гражданами всех категорий и развитию профессиональной самоорганизованности. Анализ профессиональных задач позволяет сотруднику ОВД в рамках тренингового общения рассмотреть картину межличностных отношений, изучить самого себя как субъекта своих физических и психических состояний, действий и процессов, сформировать ценностно-эмоциональное отношение к профессиональной деятельности.

Аккумуляция профессионального опыта происходит на основе представлений, образов профессиональной деятельно-

сти, воспроизводимых в сознании сотрудника ОВД. Предложенная нами программа способствует освоению сотрудниками ОВД профессионально важных ценностей, способствующих проектированию различных вариантов профессиональных действий и поступков.

При разработке коррекционно-развивающей программы мы ориентировались на построение ситуаций, отражающих взаимодействие сотрудников ОВД как субъектов профессиональной деятельности с гражданами, коллегами, руководством.

В основу программы заложены четыре этапа, каждый из которых представляет собой самостоятельный блок. Соответственно, каждый этап имеет свои задачи.

I этап: **самоидентификация, или «это я»**. Цель этапа – процесс социальной самоидентификации, определение себя как субъекта своих психических состояний, действий и процессов. Ориентирован на самоизучение, самообследование личностных особенностей участниками тренинга. В программе представлены упражнения, задания, направленные на рефлекссию, осознание индивидуальности, переживаний, мыслей.

На первом этапе тренинга каждый участник должен получить возможность максимально четко идентифицировать и оценить себя, прислушаться к своим проблемам, переживаниям. Эти задачи невозможно решить без обратной связи с участниками тренинга. Обратная связь способствует самонаблюдению, исследованию самого себя. Кроме того, цель данного этапа – искоренение привычных стереотипов негативного самовосприятия, пересмотр существующих в сознании неконструктивных систем оценок и самооценок.

II этап: **социальная идентификация, или «какой я?»**. Цель этапа – осознание социальных ролей и оценка себя с точки зрения социальных контактов. На данном этапе акцентируется внимание на развитии психологических возможностей личности, ее социально-перцептивных и коммуникативных способностях. Кроме того, важная роль уделяется анализу ошибок в межличностных отношениях, исследованию привычных способов общения.

III этап: **социальная рефлексия, или «я глазами других»**. Цель этапа – формирование межличностной сензитивности; развитие и совершенствование способности понимать себя и других. Ориентирован на проекцию самого себя глазами социального окружения. В рамках тренинговых занятий отрабатываются навыки вербальной и невербальной коммуникации, используются ролевые и организа-

ционно-деятельностные игры, техники психологических «пристроек» к партнеру по общению и т. д.

IV этап: **профессиональная самоидентификация, или «я – профессионал»**. Цель этапа – самоидентификация себя как профессионала, интеграция Я в целостный Я-образ, идентификация себя как сотрудника ОВД. Основан на консолидации новых поведенческих моделей, усилении роли профессионального самоанализа, диагностике произошедших изменений в самовосприятии участников тренинга.

Нормативный срок освоения программы тренинга составляет 5 учебных дней в очном формате.

Трудоемкость программы тренинга в соответствии с учебным планом (см. таблицу) и календарным учебным графиком составляет 20 академических часов.

Продолжительность всех видов аудиторных академических часов составляет 45 минут.

Максимальный объем учебной нагрузки обучающихся по программе тренинга составляет не более 20 академических часов в учебную неделю.

Программа тренинга может быть реализована как один из модулей дополнительной профессиональной программы либо как вид семинарского и практического занятий в рамках реализации основных профессиональных образовательных программ.

Число участников группы составляет 10–15 человек.

Программой тренинга предусмотрен вид учебного занятия – семинарское и практическое.

Программа реализуется лицом, имеющим высшее образование и отвечающим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, а также освоившим в установленном порядке дополнительную профессиональную программу по особенностям проведения тренинговой работы.

Разработанная программа имеет практико-ориентированный характер, в ней сочетается индивидуальная и групповая работа, учитываются возрастные и психологические возможности и особенности сотрудников ОВД. В содержание тренинговых занятий включены психотехнические игры, психогимнастические методики, элементы аутогенной тренировки, ролевые, деловые игры, видеоанализ, групповые дискуссии и информационные блоки.

**Учебный план программы тренинга
по формированию позитивного Я-образа сотрудника ОВД**

№ п/п	Наименование раздела	Количество часов	
		семинарское занятие	практическое занятие
1	I этап: самоидентификация, или «это я»		
1.1.	Занятие № 1	2	
1.2.	Занятие № 2		2
2	II этап: социальная идентификация, или «какой я?»		
2.1.	Занятие № 3	2	
2.2.	Занятие № 4		2
3	III этап: социальная рефлексия, или «я глазами других»		
3.1.	Занятие № 5	2	
3.2.	Занятие № 6		2
3.3.	Занятие № 7		2
4	IV этап: профессиональная самоидентификация, или «я – профессионал»		
4.1.	Занятие № 8	2	
4.2.	Занятие № 9		2
4.3.	Занятие № 10		2
Всего по разделам		8	12
Всего		20	

Занятие № 1

Цели занятия:

- определение групповых целей, принятие принципов работы группы, уточнение и конкретизация каждым участником своих индивидуальных целей в психологическом тренинге;
- создание доверительной, комфортной атмосферы, способствующей самопознанию и самовосприятию;
- формирование умения выделять самого себя из окружающей среды, ощущать себя субъектом своих физических и психических состояний, действий и процессов.

Информирование

Самосознание, самовосприятие – это процесс осознания своих многочисленных образов *Я*. Его основы закладываются с раннего детства, а именно представления и знания ребенка о себе как о субъекте деятельности, идентификация себя с определенным полом и возрастом, притязание на признание, самоотношение и самооценка. В этот период у личности формируются *Я*-позиция, осознание и принятие многообразности образа *Я*, стремление к самостоятельности. Для того чтобы стать успешной полноценной личностью, необходимо научиться понимать себя, знать свои слабые и сильные стороны, разбираться в происходящих событиях и т. д.

Знакомство с принципами и правилами работы в группе

Цель: установление принципов работы в группе; формирование индивидуальных целей и задач каждого участника для дальнейшей работы в группе.

Время проведения: 20 мин.

Основные принципы, представленные тренером, обсуждаются в подгруппах с последующим их оформлением в виде документа, требующего подписи каждого.

Для свободного обсуждения предлагаются следующие основные принципы работы в группе:

1. Искренность в общении. В группе не стоит лицемерить и лгать. Группа – это место, где вы можете рассказать о том, что вас действительно волнует и интересует, обсудить такие проблемы, которые до момента участия в группе по каким-то причинам не затрагивались. Если вы не готовы быть искренним в обсуждении какого-то вопроса, лучше промолчать.

2. Обязательное участие в работе группы в течение всего времени. Этот принцип вводится в связи с тем, что ваши мысли и чувства очень значимы для других членов группы. Ваше «отсут-

ствие» может привести к нарушению внутригрупповых отношений, к тому, что у других не будет возможности услышать ваше мнение по обсуждаемому вопросу.

3. Невынесение обсуждаемых проблем за пределы группы. Все, что обсуждается, должно оставаться между участниками тренинга – это одно из этических условий работы. Не стоит обсуждать чьи-то проблемы с людьми, не участвующими в тренинге, а также с членами группы вне тренинга. Лучше это делать непосредственно на занятии.

4. Право каждого члена группы сказать «стоп», прекратить обсуждение его проблемы. Если вы чувствуете, что еще не готовы быть искренними в обсуждении вопросов, касающихся лично вас, или понимаете, что то или иное упражнение может нанести вам психологическую травму, воспользуйтесь этим принципом.

5. Каждый участник тренинга говорит от своего имени. Не стоит уходить от обсуждения или допускать высказывания типа: «все так думают», «большинство так считает». Попробуйте строить свои рассуждения примерно так: «я думаю...», «я чувствую...», «мне кажется...».

6. Не критиковать, не оценивать (этого достаточно в обычной жизни) и признавать право каждого на собственное мнение. В группе следует учиться понимать другого, чувствовать, что человек хотел сказать, какой смысл вложил в высказывание.

7. Принцип объективации поведения (средством является обратная связь – способ отреагирования на слова, действия, поступки другого человека).

Обратная связь должна иметь следующие свойства:

- описательный характер. При обсуждении происходящего в группе следует оценивать не участников, а только их действия (высказывания);

- неотсроченность;

- специфичность, а не обобщенность (описывается конкретное проявление, а не поведение в целом);

- соответствие потребностям получающего и дающего;

- реализация в контексте группы;

- высказывание по поводу таких свойств, которые могут быть реально изменены;

- тот, к кому обращаются, не должен перебивать и оправдываться, объяснять свое поведение.

8. Принцип партнерского общения – равенство психологических позиций участников:

- признание личности другого человека;

- принятие интересов собеседника;

- взаимное воздействие;
- взаимное проникновение в мир чувств, переживаний;
- стремление к сочувствию и сопереживанию.

9. Принцип активности, ответственности каждого за результаты группы. Это правило подразумевает зависимость групповой работы от вклада каждого ее участника и необходимость проведения работы, направленной не только на себя, на решение собственных проблем, но и ориентированной на других, так как помощь другому является способом познания себя.

10. Не говорить о присутствующих в третьем лице.

11. Не опаздывать.

Анализ: обратить внимание на наиболее важные принципы, выделяемые группой.

Рекомендации: необходимо создать спокойную, доброжелательную обстановку, хотя естественны и некоторое напряжение, тревога, возникающие у участников. Этого не надо бояться, так как конструктивное напряжение аккумулирует энергию для всей последующей работы. Можно даже сознательно создать напряжение на первых этапах работы. Это достигается рассказом о возможных трудных ситуациях на тренинге, в том числе и срывах.

Рефлексия

Цель: знакомство с сутью процесса рефлексии; отработка навыка рефлексии; самодиагностика состояния.

Время проведения: 10 мин.

Этот вид тренинга строится на базе рефлексии как технике осознания своих мыслей, состояний и оснований действий, внутреннего мира других людей, а также событий, происходящих с участием рефлексирующего.

Каждое занятие целесообразно начинать с рефлексии.

Упражнение «Визитка»

Цель: знакомство с участниками тренинга и ведущими, рефлексия собственных возможностей в общении.

Время проведения: 20 мин.

Участникам предлагается создать проект личной визитки на листе А4. На визитке необходимо указать фамилию, имя, отчество, хобби, свою характеристику в трех словах. Участники придумывают и рисуют личный логотип, пишут девиз. Также на визитке могут быть указаны должность, адрес и телефон (можно вымышленный). Затем участники выходят и презентуют проект своей личной визитки.

Упражнение «Без маски»

Цель: снятие эмоциональной и поведенческой закрепощенности; формирование навыков искренних высказываний для анализа сущности Я.

Время проведения: 20 мин.

Каждому участнику дается карточка с написанной фразой, не имеющей окончания. Без всякой предварительной подготовки он должен завершить фразу. Высказывание должно быть искренним. Если остальные члены группы почувствуют фальшь, участнику придется брать еще одну карточку.

Примерное содержание карточек:

- «Особенно мне нравится, когда люди, окружающие меня...»;
- «Чего мне иногда по-настоящему хочется, так это...»;
- «Иногда люди не понимают меня, потому что я...»;
- «Верю, что я...»;
- «Мне бывает стыдно, когда я...»;
- «Особенно меня раздражает, что я...» и т. п.

Упражнение «Самокритика»

Цель: формирование собственного представления о себе, о своей уникальности, неповторимости, отличии от других.

Время проведения: 30 мин.

Участникам тренинга дают по листу бумаги, который они подписывают и разделяют на три графы по вертикали.

1-я графа. «Кто я?» и 10 слов-эпитетов. Ответы нужно записывать быстро, точно в той формулировке, в какой они приходят в голову.

2-я графа. «Как на этот вопрос ответили бы ваши родители, знакомые?» (можно выбрать одного из них).

3-я графа. На этот же вопрос отвечает кто-то из группы. Кто именно – участник тренинга определяет сам и передает ему свой листок для заполнения.

Затем каждый участник забирает свой листок, сравнивает ответы, определяет, в чем сходство характеристик. В ходе работы можно выявить доминирующую линию поведения – она повторяется во всех трех характеристиках. Затем подсчитывается количество совпадений. По количеству совпадений можно определить степень открытости человека.

При обсуждении нужно обратить внимание на то, что не всегда открытость человека в общении говорит о его личностной открытости. Следует понять, когда легче общаться с человеком: когда он «открыт» или «закрит»?

Упражнение «Автопортрет»

Цель: формирование умений распознавания незнакомой личности, развитие навыков описания других людей по различным признакам.

Время проведения: 30 мин.

Участникам предлагается представить, что им предстоит встреча с незнакомым человеком, и нужно, чтобы он узнал их. Необходимо описать свой внешний вид, походку, манеру говорить, одеваться, свои жесты, найти такие признаки, которые выделяют из толпы.

Работа происходит в парах. В процессе выступления одного из партнеров другой может задавать уточняющие вопросы для того, чтобы «автопортрет» был более полным.

По окончании задания участники садятся в круг и делятся впечатлениями.

Упражнение «Комиссионный магазин»

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

Время проведения: 20 мин.

Участникам предлагается поиграть в комиссионный магазин. Товары, которые принимает продавец, – это человеческие качества, например: доброта, глупость, открытость. Участники записывают на карточку черты своего характера, как положительные, так и отрицательные. Затем предлагается совершить торг, в котором каждый из участников может избавиться от какого-то ненужного качества или его части и приобрести что-либо необходимое. Например, кому-то не хватает красноречия, и он может предложить за него часть своей уравновешенности.

По окончании задания подводятся итоги и обсуждаются впечатления.

Упражнение «Самое хорошее и самое плохое»

Цель: снятие психологических барьеров, трансформация негативного, сдерживающего блока в позитивную энергию.

Время проведения: 20 мин.

Участникам предлагается на листе бумаги в столбик выписать 5 самых приятных событий, произошедших в их жизни. Затем напротив каждого события нужно отметить, благодаря кому или чему оно произошло. Также им предлагается выписать 5 неприят-

ных событий и аналогично напротив каждого отметить, из-за кого или из-за чего оно произошло.

При обсуждении полученных результатов необходимо обратить внимание на следующее:

- какие события вспомнились легче;
- из-за кого или из-за чего произошло большее количество событий (приятных, неприятных) от общего числа.

Далее следует произвести подсчет. Общее число событий – А. События, которые произошли «благодаря мне», – Х. Найти отношение: $(X:A) \times 100\%$.

Полученное число – это степень зависимости вашей жизни от ваших желаний, от вас самих. В процессе обсуждения можно обговорить такие словосочетания, как «не могу» и «не хочу». «Не могу», «а что же мешает?» – лучше это разобрать на каком-либо конкретном примере, предложенном участниками. Далее обсуждается следующая проблема: мера ответственности человека за свою жизнь и эффективность общения с другими людьми.

Шеринг

Цель: подведение итогов занятия; формирование умения анализировать особенности собственного поведения, общения, эмоционального состояния и особенности поведения других людей; отработка навыков обратной связи, рефлексии; самодиагностика состояния.

Время проведения: 10 мин.

Этот вид тренинга можно проводить после каждого упражнения и в конце каждого занятия. Каждый участник может высказывать свое отношение к происходящему с ним и с другими участниками группы.

Занятие № 2

Цели занятия:

- отработка навыка рефлексии, самодиагностика состояния;
- расширение самоотношения, образа себя, системы самооценок, развитие способности участников наблюдать и быть внимательными;
- физическое расслабление, снятие мышечных зажимов.

Рефлексия

Упражнение «Знакомство»

Цель: знакомство с участниками тренинга и ведущими, рефлексия собственных возможностей в общении.

Время проведения: 20 мин.

Участникам группы предлагается назвать свое имя, придумать себе еще одно (ласковое) и на невербальном уровне выразить чувство любви к себе (жестами, интонацией, тембром голоса).

Упражнение «Видение группы»

Цель: отработка навыка формирования рефлексивного отношения.

Время проведения: 20 мин.

Участникам дается возможность выразить свое представление о группе на листе бумаги или в любой другой форме. После чего листы собираются, выделяются сходные и различающиеся представления. Одному из членов группы, у которого оказалось самое оригинальное представление, следует предложить описать свой образ группы. Далее нужно фиксировать затруднения, возникшие у него в ходе выполнения задания, а затем следует предложить сделать то же самое остальным участникам со сходными представлениями; дать инструкции по проведению групповой рефлексии: одни должны описывать, другие – корректировать.

Упражнение «Проективный рисунок»

Цель: определение особенностей личности каждого участника; осознание и сравнение своих представлений о себе.

Время проведения: 30 мин.

Всем участникам предлагается нарисовать 2 рисунка: «я такой, какой есть» и «я такой, каким хочу быть». На выполнение дается 5 мин. Рисунки не подписываются. Техническая сторона рисунка не важна.

Все рисунки раскладываются вместе в центре комнаты. Произвольно выбирается один рисунок и представляется всем для общего обсуждения. Каждый член группы по очереди рассказывает, что он видит на рисунке – не формальное описание, а свои ощущения от рисунка: каким, по его мнению, человек, нарисовавший себя, видит себя, что хотел бы изменить в себе. Все высказываются по очереди. При этом автор рисунка не объявляет себя. После того как все желающие выскажутся, можно попытаться определить, кто автор рисунка. Затем автор объявляет себя, рассказывает, что он хотел выразить своим рисунком, отмечает наиболее понравившиеся ему реплики. Таким образом обсуждаются все рисунки.

Упражнение «Образ Я»

Цель: более глубокое осознание личностного существования; соединение вербального и невербального компонентов выразительности самооценочной позиции.

Время проведения: 20 мин.

Каждому участнику предлагается произнести слово «Я» с только ему присущей интонацией, мимикой, жестами. Нужно сделать это так, чтобы одним словом как можно полнее выразить восприятие своего Я, свою индивидуальность и свое место в мире.

Упражнение «Инвентаризация»

Цель: выявление трудностей, препятствующих свободному и конструктивному развитию.

Время проведения: 20 мин.

Ведущий: «Мы привыкли считать, что работа над собой, или самосовершенствование предполагает анализ ошибок и борьбу со своими недостатками. Однако есть одна не менее (если не более) важная сторона работы над собой. Она заключается в умении разглядеть в себе друга и помощника. У каждого из нас есть свои ценные качества, но обнаружить их в себе оказывается порой довольно нелегко. Некоторые люди даже полагают, что не обладают никакими достоинствами, которые могли бы послужить для них внутренней опорой. Как ни странно, большинство людей не умеют думать о себе в позитивном ключе. Давайте попробуем. Пусть каждый член группы расскажет о себе очень кратко: о своих сильных сторонах, о том, что он любит, ценит, принимает в себе, о том, что придает ему уверенности в себе в разных ситуациях. Необязательно говорить только о положительных чертах характера. Важно отметить то, что является или может явиться точкой опоры в различные моменты жизни. Не умаляйте своих достоинств, говорите прямо, без обиняков, без всяких "но", "если" и т. д.»

Упражнение выполняется всеми по очереди.

Упражнение «Взгляд»

Цель: отработка приемов невербальной коммуникации.

Время проведения: 20 мин.

Один участник выходит за дверь. В его отсутствие группа придумывает задание и выбирает ведущего. Пример задания: «Подойти к участнику, сидящему спиной к окну, взять у него авторучку и передать ее участнику, сидящему напротив». Затем временно отсутствующий участник вновь приглашается в комнату. Он дол-

жен понять задание и выполнить его. Ведущий взглядом показывает участнику, правильно ли тот действует. Игрок делает шаг влево – в сторону от участника, сидящего у окна, и взгляд ведущего делается холодным, тяжелым. Игрок должен заметить это, вернуться обратно, сделать шаг в нужную сторону, и если это движение приближает его к цели, то взгляд ведущего должен стать теплым, одобряющим. Ведущий не пользуется мимикой, остальные участники тоже не могут помогать ни словом, ни жестом. После того как игрок выполнил задание, за дверь отправляется другой человек, придумывается новое задание и т. д.

Шеринг

Занятие № 3

Цели занятия:

- отработка нового типа отношений с самим собой, нового уровня поведения и саморегуляции;
- формирование адекватного оценивания собственного поведения, а также чувства внутренней устойчивости и доверия к себе;
- овладение психотехническими приемами, направленными на создание позитивного образа Я.

Рефлексия

Упражнение «Ассоциации»

Цель: развитие ассоциативной памяти для запоминания имен; психологическое раскрепощение с целью создания благоприятного климата в группе.

Время проведения: 20 мин.

Участникам группы предлагается вспомнить личностное качество, начинающееся на ту же букву, что и тренинговое имя, например: «Ольга – обаятельная», «Владимир – вольный», и это озвучить. Причем каждый следующий участник повторяет все то, что говорили до него.

Упражнение «Портрет»

Цель: формирование умений распознавания личности по портретным описательным характеристикам; приобретение навыков сравнительного анализа персонажей между собой.

Время проведения: 20 мин.

Каждый участник группы в течение 5–7 мин. составляет психологический портрет кого-либо из членов группы. Указывать на признаки, особенно внешние (рост, телосложение и т. п.), по которым можно сразу узнать конкретного человека, нельзя. В портрете должно быть перечислено не менее 10–12 черт характера, привычек, особенностей, характеризующих именно этого человека.

Затем каждый участник озвучивает их перед группой, а остальные пытаются определить, чей это портрет. Возможно сопоставление разного видения членами группы одного и того же человека.

Рекомендации: это упражнение имеет более высокий обучающий эффект, так как позволяет анализировать то, на что обратили внимание участники при составлении психологического портрета, а также определить, удалось ли им достоверно представить психологический портрет. Данная процедура через описание другого человека позволяет лучше узнать себя. Желательно, чтобы форма обсуждения была мягкой, ненавязчивой. Особое внимание следует обратить на тех членов группы, которые имеют психологические особенности, осложняющие общение (повышенную чувствительность к критике, обостренное внимание к чужому мнению, выраженную неуверенность в себе и т. д.). По отношению к таким участникам ведущий использует подерживающий стиль, не торопит их в высказывании мнения¹.

Упражнение «Поделись со мной»

Цель: эмпатийная диагностика личностных качеств; расширение репертуара способов взаимопонимания.

Время проведения: 20 мин.

Участникам тренинга предлагается записать на листе бумаги следующие 10 качеств:

- нежность;
- умение сочувствовать;
- умение создавать хорошее настроение;
- эмоциональность;
- доброжелательность;
- интеллект;
- организаторские способности;
- твердость характера;
- решительность;
- креативность.

¹ Социально-психологический тренинг профессионального общения сотрудников органов внутренних дел : метод. пособие / О. А. Ажимова [и др.] ; под общ. ред. М. И. Марьина. Казань, 2003. С. 27–53.

Список может быть изменен в зависимости от состава группы и целей занятия. При необходимости ведущий дает пояснение значений этих качеств.

Затем каждый участник должен решить, какое качество присутствует у кого-либо из группы в большей степени, чем у него, и подойти к этому человеку со следующей фразой: «Уважаемый коллега, пожалуйста, поделись со мной своим умением сочувствовать». Тот участник, к которому обратились с просьбой, отмечает у себя на карточке это качество. Таким образом нужно обойти всю группу, попросив у каждого какое-либо качество (или несколько). На листе каждого участника будут отметки о том, какие качества были у него востребованы другими и какие качества он запрашивал сам.

После выполнения задания участники садятся в круг для обсуждения результатов. Оно может происходить как по количественному, так и по качественному составу признаков.

Упражнение «Хвастовство»

Цель: создание условий и формирование навыков самораскрытия; совершенствование навыков группового выступления.

Время проведения: 20 мин.

Участники тренинга садятся в большой круг и получают следующее задание: каждый из них должен похвастаться перед группой каким-либо своим качеством, умением, способностью, а также рассказать о своих сильных сторонах – о том, что он любит и ценит в себе.

По окончании выступлений группа обсуждает ощущения, возникшие в процессе выполнения упражнения.

Упражнение «Контраргумент»

Цель: создание условий для самораскрытия; развитие умения вести полемику и контраргументацию.

Время проведения: 20 мин.

Каждый член группы должен рассказать о своих слабых сторонах – о том, что он не принимает в себе. Это могут быть черты характера, привычки, мешающие в жизни, которые хотелось бы изменить.

По окончании выступлений участники тренинга обсуждают сказанное, пытаются привести контраргументы, т. е. то, что можно противопоставить отмеченным недостаткам, или даже показать, что наши слабости в одних случаях становятся нашей силой в других.

Упражнение «Зажим»

Цель: снятие психофизиологических зажимов и формирование приемов релаксации состояния.

Время проведения: 20 мин.

Участники садятся в заведомо неудобную позу. При этом в определенных мышцах или суставах возникает локальное напряжение – зажим. Необходимо в течение нескольких минут точно выделить область зажима и снять его, расслабиться.

Участники делятся своими впечатлениями и ощущениями.

Шеринг

Занятие № 4

Цели занятия:

- осознание своих социальных ролей и оценка себя с точки зрения социальных контактов;
- формирование и развитие установки на самопознание и саморазвитие;
- преодоление психологических барьеров, мешающих полноценному самовыражению.

Рефлексия

Упражнение «Печатная машинка»

Цель: установление контакта между членами группы, снятие барьеров, создание атмосферы доверия, способствующей сплоченности группы.

Время проведения: 15 мин.

Участникам группы загадывается слово или фраза. Буквы, составляющие текст, распределяются между членами группы. Затем фраза должна быть произнесена как можно быстрее, причем каждый называет свою букву, а в промежутках между словами все хлопают в ладоши.

Упражнение «Карлики и великаны»

Цель: снятие эмоционального напряжения, сплочение группы.

Время проведения: 15 мин.

Все стоят в кругу. По команде «Великаны!» все стоят, а по команде «Карлики!» нужно присесть. Ведущий пытается запутать участников: приседает по команде «Великаны!».

Ролевая игра «Прохожий»

Цель: определение индивидуальных особенностей общения участников группы; выявление психологических проблем, не позволяющих осуществлять эффективное профессиональное общение с гражданами; отработка умений анализировать различные ситуации общения.

Время проведения: 80 мин.

Каждому из участников дается определенное задание.

Задание «прохожему 1»: у вас есть ребенок-школьник. Он жалуеться на предвзятое отношение к нему со стороны учителя. Вы пришли в школу к директору выяснить, в чем дело.

Задание «прохожему 2»: вы директор школы, к вам на прием пришли родители ученика с претензией о предвзятом отношении учителя к их ребенку.

Задание «прохожему 3»: вы учитель, вас вызвал директор по поводу жалоб со стороны родителей.

Задание «прохожему 4»: вы ученик.

Задание «прохожему 5»: вы одноклассник.

Все незадействованные участники группы играют роль сторонних наблюдателей и оценивают каждого из «прохожих».

Условия данных и последующих ситуаций даются в общих чертах, детали предшествующих событий, глубинные мотивы участников неизвестны, их необходимо выяснить по ходу игры. Такой вариант игры позволяет участникам проявить свои индивидуально-психологические особенности, обнаружить скрытую мотивацию поведения, что требует наблюдательности, способности точно понимать ситуацию и собеседника, умения вносить коррективы в свое поведение. Участники ролевой игры разыгрывают данные ситуации перед группой в соответствии с поставленной перед ними задачей, а остальные наблюдают за взаимодействием партнеров.

После окончания игры обсуждение начинается с игроков. Тренер может стимулировать обсуждение следующими вопросами: «Какие чувства вы испытывали при общении с партнерами? Проанализируйте причины их возникновения»; «Какие индивидуально-психологические особенности участников проявились в игре?»; «Какие цели вы ставили перед собой, вступая в общение? Удалось ли вам их достичь?»; «Почему вы именно так построили общение?»; «Какие приемы и средства общения использовали вы и какие – другие участники?».

После обсуждения игры ее участниками слово предоставляется наблюдателям. Тренер может задавать им следующие

вопросы: «Какие индивидуально-психологические особенности участников проявились в игре?»; «Какие способы и приемы общения они использовали?»; «Какие ролевые позиции были характерны для участников общения?»; «Кто из участников достиг поставленной цели и что этому способствовало?»; «Кому не удалось достичь цели и что этому мешало?» и т. д. В конце ведущий анализирует игру, ход ее обсуждения, особенно обращающая внимание на трудности, возникающие при профессиональном общении с гражданами, факторы, влияющие на эффективность общения и прежде всего на профессиональную компетентность.

Упражнение «Комплименты»

Цель: отработка навыков эмпатии и новых способов поведения; формирование умения делать комплименты и создавать установку на позитивное восприятие при общении друг с другом.

Время проведения: 15 мин.

Участникам группы дается следующее задание: «Вы можете свободно передвигаясь по комнате подходить к любому члену группы и обмениваться с ним комплиментами, добрыми пожеланиями, похвалами. Возможно, этот человек чем-то помог вам в процессе тренинга, поблагодарите его. Таким образом обойдите всех участников тренинга».

Для этого упражнения целесообразно использовать лирическую музыку.

Шеринг

Занятие № 5

Цели занятия:

- развитие умения владеть средствами общения;
- формирование установки на взаимодействие и доброжелательное отношение к группе;
- развитие умения устанавливать позитивные взаимоотношения с окружающими: выслушивать товарищей, корректно выражать свое отношение к собеседнику.

Рефлексия

Упражнение «Презентация товарища»

Цель: создание общей работоспособности в группе, развитие рефлексивного мышления и умения анализировать поведение другого человека.

Время проведения: 20 мин.

Первый участник представляется, называя свое имя. Тренер предлагает группе рассказать все, что они о нем знают (где живет, чем увлекается и т. д.). Представляемый участник молча слушает, не перебивая. Если в группе возникает пауза, ведущий может стимулировать группу, спрашивая: «Это все, что вы о нем знаете?». После чего слово предоставляется участнику для добавления и внесения поправок.

В конце участник произносит следующую фразу: «Спасибо за то, что вы рассказали обо мне». Далее представляется следующий участник.

Упражнение выполняется до тех пор, пока не будут представлены все участники группы.

Упражнение «Иностранец»

Цель: отработка навыков невербального общения, убеждающего воздействия.

Время проведения: 20 мин.

Ведущий тренинга обращается к его участникам: «Представьте, что вы возвращаетесь с охоты из леса по заснеженной дороге. Внезапно ваша машина вязнет в сугробе. Вам необходима помощь в буксировке, однако никакого проезжающего транспорта не видно, а время позднее. Постояв некоторое время, вы решили дойти до ближайшей дороги, чтобы остановить проезжающий автомобиль и попытаться уговорить водителя вам помочь. Вы крайне обрадовались, когда остановился КамАЗ, но его водителем оказался иностранец, который не понимает по-русски. Ваша задача – попросить иностранца проехать вместе с вами, чтобы помочь отбуксировать автомобиль».

Ролевая игра «Преувеличение или полное изменение поведения»

Цель: формирование навыков модификации и коррекции поведения на основе анализа разыгрываемых ролей и группового разбора поведения.

Время проведения: 40 мин.

Это ролевая игра, в которой участникам группы дается возможность «проиграть» свои внутриличностные конфликты. Разыгры-

вание ролей используется для расширения осознания поведения и возможности его изменения.

Участник сам выбирает нежелательное личностное поведение или группа помогает ему выбрать поведение, которое им не осознается.

Например, робкий член группы должен говорить громким авторитарным тоном, постоянно хвастаясь. Если же участник осознает поведение и считает его нежелательным, он должен полностью изменить его. Затем все участники делятся своими наблюдениями и чувствами.

Ролевая игра «Неуверенные, уверенные и агрессивные ответы»

Цель: формирование адекватных реакций в различных ситуациях; «трансактный анализ» ответов и формирование необходимых «ролевых» пристрастий.

Время проведения: 40 мин.

Каждому участнику группы предлагается продемонстрировать в заданной ситуации неуверенный, уверенный и агрессивный типы ответов. Ситуации можно предложить следующие:

- друг разговаривает с вами, а вы хотите уйти;
- ваш товарищ устроил вам встречу с незнакомым человеком, не предупредив вас;
- люди, сидящие сзади вас в кинотеатре, мешают вам громким разговором;
- ваш сосед отвлекает вас от интересного выступления, задавая глупые, на ваш взгляд, вопросы;
- учитель говорит, что ваша прическа не соответствует внешнему виду ученика;
- друг просит вас одолжить ему какую-либо дорогостоящую вещь, а вы считаете его человеком неаккуратным, не совсем ответственным.

Для каждого участника используется только одна ситуация. Можно разыграть данные ситуации в парах. Группа должна обсудить ответ каждого участника.

Упражнение «Полное дыхание»

Цель: управление активно-энергетическими процессами своего организма.

Время проведения: 20 мин.

Исходное положение: стоя, ноги вместе, руки опущены вдоль туловища, плечи расслаблены, живот после выдоха втянут. Из этого

положения начинается медленный вдох через нос: вначале воздух поступает в нижние отделы легких – живот медленно выпячивается, затем раздвигаются нижние ребра и средняя часть грудной клетки (живот несколько втягивается внутрь). В конце вдоха полностью заполняются верхние отделы легких – раздвигаются и поднимаются плечи, выпячивается грудь, живот подтянут. По окончании вдоха начинается медленный выдох, также осуществляемый через нос: вначале воздух выходит из нижних отделов легких за счет втягивания живота, затем сжимаются нижние ребра и средние отделы грудной клетки. Выдох заканчивается освобождением от воздуха верхних отделов легких. Плечи при этом опускаются, живот остается втянутым.

После окончания выдоха перед началом вдоха делается пауза, продолжительность которой изменяется в зависимости от того, насколько человек тренирован. На эффективность упражнения главным образом влияет соотношение основных фаз дыхания (вдох, выдох, пауза).

У начинающих соотношение времени между разными фазами должно индивидуально варьироваться. Не форсируя усвоение жесткого ритма, следует делать акцент на максимально продолжительных вдохе и выдохе, которые приблизительно равны по времени выполнения. Пауза в начале тренировки должна соответствовать половине времени, затраченного на вдох. По мере выработки навыка продолжительность паузы может увеличиваться.

В начале тренировок полное дыхание выполняется по 2–3 раза, по мере тренировок число повторов увеличивается. При проведении занятий особое внимание уделяется чистоте и влажности воздуха в помещении.

Шеринг

Занятие № 6

Цели занятия:

- осознание себя глазами других людей;
- формирование межличностной сензитивности;
- развитие и совершенствование способности понимать себя и других.

Рефлексия

Упражнение «Атомы»

Цель: создание общей работоспособности в группе.

Время проведения: 20 мин.

Участники стоят по кругу. Необходимо представить, что все они атомы. Тренер показывает, как выглядят атомы, согнув руки в локтях и прижав кисти к плечам. Атомы постоянно двигаются и время от времени объединяются в молекулы. Число атомов в молекуле может быть разным, оно будет определяться тем, какое число назовет тренер. Участники быстро двигаются по комнате, и время от времени тренер называет какое-то число, например 3. И тогда атомы должны объединиться в молекулы по 3 атома в каждой. Тренер вместе с другими участниками группы показывает, как выглядит молекула: участники становятся лицом друг к другу, касаясь друг друга предплечьями.

Дискуссия «Роль и место профессионального самосознания, самовосприятия сотрудников ОВД в профессиональной деятельности»

Цель: осознание каждым участником группы значимости профессионального самосознания, самовосприятия в профессиональной деятельности; выявление проблем, возникающих при общении с гражданами, пути их решения; отработка и укрепление навыков ведения дискуссии; выработка общегруппового мнения о значимости профессионального общения сотрудников ОВД с гражданами.

Время проведения: 40 мин.

Для дискуссии могут быть предложены следующие темы: «В чем отличие профессионального самосознания, самовосприятия сотрудников ОВД от просто самосознания, самовосприятия?»; «Какие важнейшие элементы профессионального самосознания сотрудника ОВД вы можете отметить?»; «Какие условия и факторы влияют на формирование профессионального самосознания сотрудника ОВД?»; «Роль профессионального общения сотрудников ОВД с гражданами, коллегами, руководителями в их профессиональной деятельности» и т. п.

Группа делится на микрогруппы (стулья можно расположить в виде нескольких кругов или полукругов), ее участникам предлагаются темы для дискуссий (продолжительность обсуждения – 10 мин.). Каждой микрогруппе помогает тренер, задача которого – организовать групповую работу, не вмешиваясь в содержательный план обсуждения. Свои предложения группа изображает в виде схем, рисунков, что более удобно для восприятия и обсуждения. После обсуждения в микрогруппах все участники собираются для защи-

ты своей работы. Предложенный материал обсуждается, участники обмениваются мнениями, развивают навыки выступления перед аудиторией. От каждой микрогруппы в течение 3–5 мин. выступает один или несколько человек. После выступления другая микрогруппа задает вопросы на понимание темы, выражает свое согласие или несогласие (3–5 мин.). Можно ввести элемент соревновательности в групповую дискуссию, используя систему оценок за качество выработанной схемы, содержательный план работы и степень организованности группы. После выступления всех групп тренер совместно с участниками подводит итоги, анализирует все сообщения, выделяя наиболее конструктивные моменты в докладах и выступлениях.

Рекомендации: обсуждая процесс принятия решений, полезно сосредоточиться на вопросах типа: «Что помогло и что мешало достижению согласия?»; «Выявились ли лидеры?»; «Как то или иное лидерское поведение повлияло на ход дискуссии и на позиции участников?»; «Какова была активность каждого из участников и каковы, по мнению группы, причины той или иной активности?»; «Какова была эмоциональная атмосфера в группе во время диспута?»; «Как следовало бы строить дискуссию, чтобы минимизировать количество временных ресурсов, затрачиваемых на принятие группового решения?». Для получения обратной связи можно задать следующие вопросы: «Каково ваше отношение к проведенной работе?»; «Что дала вам эта работа в содержательном плане?»; «Сможете ли вы использовать данную форму работы в своей профессиональной деятельности?».

Упражнение «Техника вежливого отказа»

Цель: отработка навыка поддержания позитивного эмоционального состояния в напряженных ситуациях, защиты от манипуляционного воздействия.

Время проведения: 30 мин.

Ведущий тренинга предлагает участникам представить ситуацию прихода рекламного агента с целью навязывания ненужных услуг. «Вы торопитесь и, кроме того, совершенно не заинтересованы в том, что вам предлагается. Как быть? Иногда и умение просто указать на дверь бывает полезно, но сейчас основная цель – научиться другому опыту действия.

Рекламный агент специально обучен и действует расчетливо, используя все слабые стороны человека. Что делать в сложившейся ситуации, чтобы не потерять время, не выйти из себя и не поддаться уговорам?»

Участникам предлагается объединиться в пары и разыграть вышеописанную ситуацию. При этом задача «рекламного агента» –

всеми способами стараться «зацепить» «клиента», «утилизировать» его аргументы, не давая ему возможности продолжать отказываться, пытаться теми или иными способами переиграть его, а задача «клиента» – не грубить, отвечать таким образом, чтобы в ответе прозвучало «да» человеку: «Вы очень любезны...»; «Вы так внимательны и добры...» и «нет» предложению: «Спасибо, но я в этом не заинтересован...».

При попытках «рекламного агента» расширить каким-либо образом круг обсуждаемых проблем, чтобы все-таки навязать свою игру, «клиент» должен использовать принцип «заезженной пластинки». То есть, что бы ни говорил «рекламный агент», «клиент» должен его выслушать и с неизменной вежливостью повторить ту же фразу, например: «Спасибо, но меня это не интересует».

В процессе обсуждения необходимо дать каждому участнику возможность высказаться и оценить успешность действий партнера.

Упражнение «Падение»

Цель: формирование доверительных отношений, способности поддерживать друг друга, умения расслабляться; тренировка навыков выполнения совместной деятельности.

Время проведения: 20 мин.

Группа разбивается на несколько подгрупп по 5–10 человек. В каждой подгруппе один из участников становится спиной ко всем остальным: он должен упасть на руки тем, кто стоит сзади (можно несколько раз, постепенно увеличивая высоту падения). Принимающие держат руки в замке, образуя «живой коврик». Задача принимающих – осуществить наиболее мягкий прием, задача падающего – не группироваться при падении. Затем участники меняются местами. Тот, кто «ловил», «падает» сам.

Анализ: кто упал сразу, а кто медлил, кто вообще не падал и почему. Нужно связать готовность к падению с уровнем доверия участников друг другу.

Шеринг

Занятие № 7

Цели занятия:

– определение групповых целей, принятие принципов работы группы, конкретизация каждым участником своих индивидуальных целей в психологическом тренинге;

- создание доверительной, теплой атмосферы, которая способствует самопознанию и самопроявлению;
- овладение навыками практического профессионального самопознания.

Рефлексия

Упражнение «Зрительный контакт»

Цель: отработка навыков установления зрительного контакта с собеседником; восприятие и понимание эмоционального состояния партнера; создание общей работоспособности в группе.

Время проведения: 20 мин.

Для выполнения данного упражнения необходимо нечетное количество участников. Предварительно все рассчитываются на первый, второй. Все вторые номера сидят на стульях, первые – стоят за спинками их стульев, оставшийся без пары участник группы стоит за спинкой свободного стула. Его задача – пригласить кого-нибудь из сидящих за свой стул. При этом он может пользоваться только невербальными средствами, говорить ничего не надо. Все те, кто сидят на стульях, очень хотят попасть на свободный стул. Задача тех, кто стоит за спинками стульев, – удержать своих «подопечных». Сделать это можно, успев положить руку на плечо человека, сидящего на вашем стуле. Но не стоит ему препятствовать, если вы заметили его намерение пересесть.

Обсуждение: Каким образом вы действовали, когда приглашали кого-то на свой стул? Как вы понимали, что вас пригласили занять свободный стул?

Упражнение «Нарисованное взаимодействие»

Цель: отработка навыков невербального взаимодействия; осознание необходимости применения различных тактик психологического воздействия на партнера для улучшения взаимопонимания в целях продуктивного достижения совместного результата.

Время проведения: 30 мин.

Каждый участник выбирает себе партнера, у которого другой цвет мелка или фломастера. Они берут большой лист бумаги, садятся туда, где им никто не мешает, и кладут бумагу между собой. Задание состоит в том, чтобы молча нарисовать одну картину. То, что будет нарисовано, не важно. Это могут быть линии, символы или реальные предметы. Рисовать нужно только своим цветом и по очереди.

Обсуждение: Удобен ли был такой стиль общения? Имел ли место конфликт? Переглядывались ли вы время от времени? Что говорит картина о взаимоотношении между вами? Удалось ли достичь взаимопонимания? Каким образом?

Пары могут показать всей группе получившиеся картины и рассказать о своем процессе общения.

Ролевая игра «На дороге»

Цель: определение индивидуальных особенностей общения участников группы; выявление психологических проблем, не позволяющих осуществлять эффективное профессиональное общение с гражданами; отработка умений анализировать различные ситуации общения.

Время проведения: 60 мин.

В игре участвуют шесть человек, каждому из которых дается определенное задание.

Задание «прохожему 1»: При несении службы вам поступила информация о том, что по маршруту патрулирования едет автомобиль, за рулем которого, возможно, находится нетрезвый водитель. Водитель данного автомобиля вами был остановлен. Он находился в нетрезвом состоянии. На требование предъявить водительское удостоверение он ответил категорическим отказом. При этом вел себя вызывающе, пытался спровоцировать вас на конфликт.

Задание «прохожему 2»: Вы проезжали мимо, увидели, как перед вами едет подозрительный автомобиль, о чем сообщили в полицию. За данным автомобилем вы следовали до остановки его сотрудниками ГИБДД. Вы соглашаетесь быть свидетелем, но только в том случае, если сотрудники полиции убедят вас в такой необходимости.

Задание «прохожему 3»: Вы стояли недалеко от остановленного автомобиля. Вам стало интересно и вы подошли поближе. При этом вы тоже находитесь в состоянии опьянения и пытаетесь защитить нетрезвого водителя, провоцируя конфликт с сотрудниками ГИБДД.

Все незадействованные участники группы играют роль сторонних наблюдателей, оценивая каждого из «прохожих».

Условия данных ситуаций даются в общих чертах, детали предшествующих событий, глубинные мотивы участников неизвестны, их необходимо выяснить по ходу игры. Такой вариант игры позволяет участникам проявить свои индивидуально-психологические особенности, обнаружить скрытую мотивацию поведения, что также

требует наблюдательности, способности точно понимать ситуацию и собеседника, умения вносить коррективы в свое поведение. Участники ролевой игры разыгрывают данные ситуации перед группой в соответствии с поставленной перед ними задачей, а остальные наблюдают за взаимодействием партнеров.

После окончания игры обсуждение начинается с игроков. Тренер может стимулировать обсуждение следующими вопросами: «Какие чувства вы испытывали при общении с партнерами? Проанализируйте причины их возникновения»; «Какие индивидуально-психологические особенности участников проявились в игре?»; «Какие цели вы ставили перед собой, вступая в общение? Удалось ли вам их достичь?»; «Почему вы именно так построили общение?»; «Какие приемы и средства общения использовали вы и какие – другие участники?».

После обсуждения игры ее участниками слово предоставляется наблюдателям. Тренер может задавать следующие вопросы: «Какие индивидуально-психологические особенности участников проявились в игре?»; «Какие способы и приемы общения они использовали?»; «Какие ролевые позиции были характерны для участников общения?»; «Кто из участников достиг поставленной цели и что этому способствовало?»; «Кому не удалось достичь цели и что этому мешало?» и т. д. В завершении ведущий анализирует игру, ход ее обсуждения, особенно обращая внимание на трудности, возникающие при профессиональном общении с гражданами, факторы, влияющие на его эффективность и прежде всего на профессиональную компетентность.

Психогимнастическое упражнение «Слепой и поводырь»

Цель: развитие межличностного доверия; развитие умений чувствовать партнера.

Время проведения: 20 мин.

Группа распределяется попарно. В каждой паре один из партнеров берет на себя роль ведомого, а другой – ведущего. Ведомому закрывают глаза повязкой. После этого ведущие коллективными усилиями быстро меняют местонахождение мебели (стульев, столиков и т. п.) в комнате. Ведущие должны провести своих подчиненных по самому сложному маршруту в комнате. Затем участники меняются ролями, и все повторяется вновь.

После проведения игры каждый описывает свои ощущения, степень доверия ведущему. «Поводырь» делится своими чувствами, касающимися руководства и ответственности за благополучие другого. Данное упражнение диагностично и позволяет опреде-

лить позицию, занимаемую человеком в жизни: позицию ведущего (лидера) и позицию ведомого (подчиненного).

Шеринг

Занятие № 8

Цели занятия:

- построение концепции будущего и соотнесение ее с опытом прошлого;
- апробирование эффективных психотехник общения в контексте конкретных ситуаций профессионального общения;
- отработка индивидуальных стратегий и тактик эффективно-го профессионального общения.

Рефлексия

Упражнение «Понять партнера»

Цель: определение отношения окружающих к себе при использовании только визуального контакта.

Время проведения: 20 мин.

Один из участников выходит из комнаты на 10 секунд, остальные в это время договариваются, кто будет его поддерживать, а кто – нет. При этом желательно молчать и сохранять невозмутимое выражение лица. Далее обсуждается, смог ли участник определить, кто за него, а кто против.

Упражнение «Я за тебя отвечаю»

Цель: отработка умения идентифицировать себя с другим человеком, стремление к выявлению личностных качеств.

Время проведения: 40 мин.

Вызывается доброволец. Он выбирает из группы того человека, с кем, по его мнению, у него возникло наибольшее взаимопонимание. Они садятся рядом и договариваются, кто за кого сейчас будет отвечать. Игра состоит в том, что на вопросы группы, заданные одному человеку, отвечает другой, стремясь угадать, как бы на них ответил его напарник. Напарник же сохраняет молчание и слушает, мысленно отмечая, где отвечающий за него игрок попал в точку, а где ошибся. Вопросы могут быть заданы на любую тему. Можно вводить ограничения – либо временные, либо на количество задаваемых вопросов. Нередко пара меняется ролями. Чаще всего на роли

двух людей, где один отвечает за другого и наоборот, вызываются далеко не все участники. Игра проходит, как правило, с двумя-тремя парами. Остальные с удовольствием задают вопросы.

Затем проводится обсуждение, в ходе которого участники приходят к выводу, что с помощью этого упражнения они приобретают конкретный опыт в умении отличить образ другого человека, построенный на собственной системе домыслов, ожиданий, обобщений, от его истинной сущности. Отсутствие искажений во взаимовосприятии позволит избежать искажений в общении. Сотруднику ОВД необходима адекватная оценка личностных особенностей, мотивов и причин поведения граждан при реализации различных функций профессиональной деятельности, например, при принятии решения о мерах административного воздействия или составлении схемы дорожно-транспортного происшествия.

Упражнение «Мой профессиональный автопортрет»

Цель: отработка навыков рефлексивного мышления; осознание важности психологической подготовки к профессиональной самоидентификации.

Время проведения: 30 мин.

На отдельном листе бумаги каждому участнику предлагается составить свой профессиональный автопортрет. Так как значительную часть рабочего времени сотрудники ОВД затрачивают на общение с гражданами, автопортрет должен состоять в основном из психологических признаков, описывающих особенности поведения сотрудника по отношению к гражданам (желательно не менее 10). Сюда же можно отнести особенности поведения при общении с коллегами и руководителями. После составления участниками своих автопортретов последние складываются в подготовленную коробку (или на отдельный стул). Ведущий или один из участников перемешивает листы и зачитывает их в случайном порядке.

Задача группы – по тексту узнать автора.

По окончании каждого «опознания» члены группы могут вносить добавления и коррективы в профессиональный автопортрет участника. Затем они делятся впечатлениями о том, как отражается успешность сотрудника во взаимодействии с гражданами на его профессиональном росте. Каждый из членов группы может дать свои рекомендации относительно профессионального роста товарища.

Упражнение «Розовый куст»

Цель: снятие эмоционального напряжения.

Время проведения: 20 мин.

Ведущий: «С древних времен и на Востоке, и на Западе определенные цветы считались символами высшего человеческого Я. В Китае таким цветком был "золотой цветок", в Индии и на Тибете – лотос, в Европе и Персии – роза. Примером этому могут служить "Песнь о розе" французских трубадуров, "вечная роза", так замечательно воспетая Данте, роза, изображенная в середине креста и являющаяся символом целого ряда духовных традиций.

Обычно высшее Я символизируется уже распустившимся цветком, и хотя этот образ по своей природе статичен, его визуализация может служить хорошим стимулом и пробуждать силу. Но еще более стимулирует процессы в высших сферах нашего сознания динамический образ цветка – развитие от бутона до раскрывшейся розы.

Такой динамический символ соответствует внутренней действительности, которая лежит в основе развития и раскрытия человека и всех процессов природы. В нем сливаются воедино собственные всему живому энергия и напряжение, исходящее изнутри человека, которое велит ему участвовать в процессе постоянного роста и эволюции. Эта внутренняя жизненная сила и есть то средство, которое полностью высвобождает наше сознание и ведет к открытию нашего духовного центра, нашего высшего Я».

Порядок выполнения:

1. Сядьте поудобнее, закройте глаза, сделайте несколько глубоких вдохов и выдохов, расслабьтесь.

2. Представьте себе розовый куст с большим количеством цветов и нераспустившихся бутонов. Сфокусируйтесь на одном из бутонов. Он еще совсем закрыт, окружен зеленой чашечкой, но на самом его верху уже заметен розовый кончик. Полностью сосредоточьте свое внимание на этом образе, держите его в центре вашего сознания.

3. Теперь зеленая чашечка очень медленно начинает раскрываться. Уже видно, что она состоит из отдельных чашелистиков, которые постепенно отходя друг от друга, загибаются книзу, открывая розовые лепестки, все еще остающиеся закрытыми. Чашелистики продолжают раскрываться, и вы уже видите весь бутон целиком.

4. Теперь уже и лепестки начинают медленно раскрываться, пока не превращаются в полностью расцветший цветок. Постарайтесь почувствовать, как пахнет эта роза, ощутите ее характерный, только ей одной присущий аромат.

5. Теперь представьте себе, что на розу упал луч солнца. Он отдает ей свое тепло и свет. В течение некоторого времени

продолжайте удерживать в центре своего внимания розу, освещенную солнцем.

6. Загляните в самую сердцевину цветка. Вы увидите, как там появляется лицо мудрого существа. Оно преисполнено понимания и любви к вам.

7. Поговорите с ним о том, что для вас является важным в данный момент жизни. Не стесняясь, спросите о том, что вас сейчас больше всего волнует. Это могут быть какие-то жизненные проблемы, вопросы выбора и направления движения. Постарайтесь использовать это время для того, чтобы выяснить все, что необходимо. (Здесь даже можно прерваться и записать то, что вы узнаете. Попробуйте развить и углубить те откровения, которые были вам даны.)

8. Теперь отождествите себя с розой. Представьте, что вы стали этой розой или же вобрали в себя весь этот цветок. Осознайте, что роза и мудрое существо всегда с вами и что вы в любое время можете обратиться к ним и воспользоваться какими-то их качествами. Символически – вы и есть эта роза, этот цветок. Та же сила, которая вдыхает жизнь во Вселенную и создала розу, дает вам возможность развить в себе вашу самую заветную сущность и все, что из нее исходит.

Шеринг

Занятие № 9

Цели занятия:

- творческое самопроектирование своих возможностей выполнения профессиональной роли в общении;
- построение концепции будущего и соотнесение ее с опытом прошлого;
- рефлексия изменений, произошедших у участников группы за время тренинга (каждый получает индивидуализированную и обобщенную информацию о себе, своем поведении).

Рефлексия

Упражнение «Волшебная лавка»

Цель: личностное развитие; рефлексия; повышение самооценки и уверенности в себе.

Время проведения: 30 мин.

Участникам нужно представить, что существует лавка, в которой есть очень интересные «вещи», необходимые им во взаимоотношениях с гражданами: терпение, доброжелательность, уверенность, чувство юмора, чуткость, принципиальность, умение слушать, склонность к сопереживанию, требовательность и т. д. Ведущий выступает в роли продавца, обменивающего одни «вещи» на другие. Вызывается один из участников, который может приобрести одну или несколько «вещей», которых у него нет. Продавец выясняет, сколько нужно тех или иных «вещей», зачем они ему и в каких случаях необходимы. В качестве платы продавец просит у покупателя что-то взамен. Например, тот может расплатиться чувством юмора, которого у него с избытком.

Упражнение «Живые куклы»

Цель: развитие динамической стороны общения – легкости вступления в контакт, инициативности, готовности к общению.

Время проведения: 20 мин.

Участники разбиваются на пары несколько необычным способом: им предлагается заглянуть в глаза друг другу и найти себе партнера с тем же цветом глаз. Если это вызовет затруднение, можно попросить помощи и совета у других. После того как пары образованы, нужно объяснить содержание игры. «Помните, когда вы были маленькие, многие из вас верили, что ваши куклы (зайчики, мишки) живые, что они умеют говорить, бегать и пр. Давайте представим, что один из вас превратился в маленького ребенка, а другой – в его куклу: куклу-девочку или куклу-мальчика. Кукла будет что-то просить, а ее хозяин выполнять просьбы и заботиться о ней». Ведущий предлагает понарошку помыть кукле ручки, покормить, погулять и пр. Но предупреждает, что хозяин должен выполнять все капризы куклы и не заставлять делать то, чего она не хочет. Когда участники примут игровую ситуацию и увлекутся, они могут продолжить играть самостоятельно, меняясь партнерами.

Видеоанализ

Цель: визуализация и закрепление техники самопознания, самокритики.

Время проведения: 30 мин.

Участникам тренинга предлагается посмотреть видеосюжет и проанализировать его, дать правовую и этическую оценку профес-

сиональным действиям инспекторов ДПС ГИБДД, ответив на следующие вопросы:

- в чем состоит опасность коррупционного поведения сотрудников ДПС ГИБДД для их карьеры и мнения общества о работе полиции? Приведите пример грамотного алгоритма профессиональных действий сотрудников подразделений ГИБДД в ситуации провокации взятки;

- с какими профессионально важными качествами личности и нравственными устоями сотрудников подразделений ГИБДД соотносится грамотный алгоритм профессиональных действий в ситуации провокации взятки?

Упражнение «Письмо самому себе»

Цель: формирование настроя на применение полученных знаний на практике.

Время проведения: 30 мин.

Тренер выдает участникам группы листы бумаги А4 и конверты. Каждому участнику предлагается написать письмо самому себе о том, каким образом он применит полученные знания на практике. После того как письма будут написаны, их запечатывают в конверты, на которых каждый участник пишет свой реальный адрес. Тренер собирает все конверты и спустя три месяца отправляет их адресатам.

Упражнение «Спасибо за приятное занятие!»

Цель: отработка навыков эмпатии и новых способов поведения, формирование умения делать комплименты и создавать установку на позитивное восприятие при общении друг с другом.

Время проведения: 20 мин.

Участники встают в общий круг. Им предлагается поучаствовать в небольшой церемонии, которая поможет выразить дружеские чувства и благодарность друг другу. Игра проходит следующим образом: один из участников группы становится в центр, другой подходит к нему, пожимает руку и произносит: «Спасибо за приятное занятие!». Оба остаются в центре, по-прежнему держась за руки. Затем подходит третий участник, берет за свободную руку либо первого, либо второго участника, пожимает ее и говорит: «Спасибо за приятное занятие!». Таким образом группа в центре круга постоянно увеличивается. Все держат друг друга за руки. Когда к группе присоединится последний участник, нужно замкнуть круг и завершить церемонию безмолвным крепким троекратным пожатием рук.

Шеринг

Занятие № 10

Цели занятия:

- развитие позитивного самоощущения, связанного с состоянием уверенности в себе;
- формирование и развитие установки эмоционального благополучия, собственной значимости в профессиональном коллективе;
- формирование позитивной самооценки.

Рефлексия

Упражнение «Олицетворение»

Цель: диагностика эмоционального состояния; снятие напряжения, создание благоприятной атмосферы.

Время проведения: 20 мин.

Участникам предлагается рассмотреть все предметы в комнате и олицетворить себя с каким-либо из этих предметов. Затем каждый участник рассказывает о себе от имени выбранного объекта (откуда он здесь, какими качествами обладает, как он здесь себя чувствует, что ему мешает или что его устраивает, что будет с ним дальше).

Упражнение «Социометрическая рефлексия»

Цель: расширение мнений об особенностях межличностного взаимодействия с окружающими или обратная связь для каждого.

Время проведения: 30 мин.

Каждый участник тренинга выбирает двух человек из группы, чье мнение о себе он хотел бы услышать. Эти два человека должны сказать, обращаясь к нему: «У тебя есть два достоинства... и два резерва... во взаимодействии с гражданами...». Высказывания принимаются без обсуждения участников группы.

Ролевая игра «Рекламный ролик»

Цель: способствовать осознанию своей жизненной перспективы, жизненных целей, путей и способов их достижения.

Время проведения: 30 мин.

Инструкция. Всем нам хорошо известно, что такое реклама. Ежедневно мы множество раз видим рекламные ролики на экранах телевизоров и имеем представление, какими разными могут быть презентации того или иного товара. Поскольку мы все потребители рекламируемых товаров, то не будем преувеличением считать нас специалистами по рекламе. Вот и представим себе, что здесь мы собрались для того, чтобы создать свой соб-

ственный ролик для какого-нибудь товара. Наша задача – представить этот товар публике так, чтобы подчеркнуть его лучшие стороны, заинтересовать им. Все как в обычной деятельности рекламной службы.

Но есть один маленький нюанс – объектом нашей рекламы будут являться конкретные люди, сидящие здесь, в этом кругу. Каждый из вас вытянет карточку, на которой написано имя одного из участников группы. Может оказаться, что вам достанется карточка с вашим собственным именем. Значит вам придется рекламировать самого себя. В нашей рекламе будет действовать еще одно условие: вы не должны называть имя человека, которого рекламируете. Более того, вам предлагается представить человека в качестве какого-либо товара или услуги. Придумайте, чем мог бы оказаться ваш протез, если бы он не родился в человеческом облике. Может быть, холодильник? Или загородным домом? Тогда что это за холодильник? И каков этот загородный дом?

Назовите категорию населения, на которую будет рассчитана ваша реклама. Разумеется, в рекламном ролике должны быть отражены самые важные и истинные достоинства рекламируемого объекта. Длительность каждого рекламного ролика – не более одной минуты. После этого группа должна будет угадать, кто из ее членов был представлен в этой рекламе.

При необходимости можно использовать в качестве антуража любые предметы, находящиеся в комнате, и просить других игроков помочь вам.

Время на подготовку – 10 мин.

Упражнение «Чемодан в дорогу»

Цель: рефлексия изменений, произошедших у участников за время тренинга.

Время проведения: 40 мин.

Примерный сценарий. Один из участников тренинга выходит из комнаты, а остальные начинают собирать ему в дальнюю дорогу «чемодан», в который помещают то, что, по мнению группы, помогает человеку в осознании себя, самоидентификации, профессиональном самовосприятии. Обязательно указываются те качества, которые мешают этому человеку, его отрицательные проявления, для устранения которых ему нужно активно поработать.

С методической точки зрения это удобно делать следующим образом. Лист бумаги делится пополам, и член группы пишет

в одной графе вверху знак «+», в другой – «-». Под первым знаком группа собирает все положительное, а под вторым – отрицательное. Для хорошего «чемодана» нужно не менее пяти-семи характеристик и в той, и в другой графе.

Затем участнику, который выходил и все время, пока группа собирала ему «чемодан», оставался в коридоре, зачитывается и передается этот список. У него есть право на один вопрос, если ему что-то непонятно.

По мере психологической готовности участников процедура повторяется, пока все члены группы не получают свой «чемодан». Отрицательные качества подаются не как приговор, а как резервы личностного роста.

Для заметок

Для заметок

Учебное издание

Ложкина Наталья Владимировна,
Бурцев Антон Олегович

**СОВРЕМЕННЫЕ ПСИХОТЕХНОЛОГИИ
ФОРМИРОВАНИЯ ПОЗИТИВНОГО Я-ОБРАЗА
СОТРУДНИКОВ ОВД**

Редактор: А. А. Мельникова
Верстка А. А. Мельниковой

Подписано в печать 08.02.2024. Формат 60х84 $\frac{1}{16}$.
Усл. печ. л. 3,95. Уч.-изд. л. 3,05. Тираж 44 экз. Заказ 03у.

Отделение полиграфической и оперативной печати РИО
Академия управления МВД России
125171, Москва, ул. Зои и Александра Космодемьянских, д. 8.

ISBN 978-5-907721-15-9



9 785907 721159 >