

**ВІЙСЬКОВО-ПОВІТРЯНІ СИЛИ УКРАЇНИ  
УПРАВЛІННЯ ВИХОВНОЇ РОБОТИ ВПС УКРАЇНИ  
ВІННИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ ІНСТИТУТ**

Н. С. ЧОРНОУСЕНКО – психолог управління виховної роботи ВПС  
України

В. С. ШТИФУРАК – асистент кафедри психології ВДПІ

**ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГОВИХ ЗАНЯТЬ  
З ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ В УМОВАХ АДАПТАЦІЇ  
ДО АРМІЙСЬКОГО ЖИТТЯ**

**Методичний посібник**

м. Вінниця – 1996р.

УДК 159.98:355.11(075)

DOI: <https://doi.org/10.31652/159.98-1996-1-21>

Р е ц е н з е н т и: завідуючий кафедрою психології Вінницького Державного педагогічного інституту, доцент, кандидат психологічних наук АНТОНЮК Микола Степанович.

Чорноусенко Н. С., Штифурак В. С. Організація та проведення тренінгових занять з військовослужбовцями в умовах адаптації до армійського життя : методичний посібник. Вінниця, 1996. 21 с. DOI: <https://doi.org/10.31652/159.98-1996-1-21>

Головна мета даного методичного посібника – адаптація солдат до нових умов життя па основі самопізнання. Форма проведення заняття — соціально-психологічний тренінг. Програма опробована на великій кількості груп, показала свою ефективність і необхідність в проведенні.

Рекомендується військовим психологам для роботи з солдатами молодого поповнення.

Підписано до друку 31.07.1996 р. Формат 60X90 1/16

Тираж 50 екз. лам, 18 .

Державне і духовне відродження України, її економічний розквіт можливий лише за умови забезпечення її суверенітету. Головним гарантом державної безпеки молодій незалежній державі виступають Збройні Сили України. Сьогодні, особливе значення в розбудові Збройних Сил України при значному скороченні набуває професіоналізм і морально-психологічний стан військ.

Морально-психологічний стан військ визначається в основному так званім «характером людини». Тому, на нашу думку, заміна суб'єкт-об'єктивних відносин, на суб'єкт-суб'єктивні, заміна репресивного імперативного стилю стосунків на стиль творчий, стиль співпраці і відкритості виступають на передній план всієї виховної роботи в військах. Значне місце в вирішенні цих завдань може відіграти соціально-психологічний тренінг.

Добре відпрацьована на Заході така форма роботи набуває все більшого поширення в наших умовах и зокрема в Збройних Силах України.-

Важливою проблемою є переборювання насильницьких (деспотичних) по суті взаємин «по вертикалі» – службових стосунків між людьми в одностроях.

Демократизація не суперечить єдиноначальності, адже єдиноначальність за своєю суттю має демократичну природу. Мається на увазі, що чітка регламентація службових стосунків не суперечить стосункам демократичних начал. Реалізація демократичних начал благодійно впливає на військову організацію, зміцнює її за рахунок звільнення від адаптації резервів, можливостей і здібностей військової людини. Демократизація може вирішити такі патерни армійського життя, як «маленька людина», «гвинтиковий» синдром особистості, принцип: «Я начальник, ти дурень», переродження єдиноначальства у грубе свавілля, деспотизм, самодурство. Останнім часом не тільки в наукових, а й популярних виданнях багато пишуть про соціально-психологічний тренінг, як про активний метод навчання і розвитку особистості. Про проведення СПТ з особовим складом Збройних Сил України можна говорити на рівні перших спроб. На нашу думку, немає великої потреби для переконання в перспективності даної форми діяльності не тільки для навчальних цілей, а як прискорення процесу адаптації солдатів та офіцерів, зміцнення військової дисципліни, вирішення реальних соціальних проблем.

Однією з причин повільного впровадження тренінгу в роботу з особовим складом ЗС України пояснюється тим,, що для його проведення необхідна спеціальна підготовка.

Адже відмінність його від традиційних методів навчання та. що направлений він насамперед на розвиток особистості, удосконалення комунікативних умінь та навиків міжособових взаємин.

В самому широкому значенні, під соціально-психологічним тренінгом розуміють своєрідні форми навчання і корекції в сфері спілкування (11). Основною метою психологічного впливу, який здійснюється в різних формах соціально-психологічного тренінгу, є розвиток компетентності в спілкуванні (12, с. 5).

Курт ЛЕВІН, за словами РУДЕСТАМА відмічає, що «як правило легше змінити індивідумів зібраних в групу ніж змінити їх кожного окремо», щоб змінити свої неадаптивні установки і виробити нові форми поведінки люди повинні навчитися бачити себе такими\* якими їх бачать інші (15, с. 67).

Хоч у групі кожному учаснику приділяється менше часу ніж при індивідуальній роботі, але існує ряд причин, котрі визначають успіх групової роботи.

Група є свого роду суспільство в мініатюрі ,і такі соціальні проблеми, як недовір'я, безсилля, розгубленість, конформізм, стають очевидними в подібній роботі.

Таким чином, досвід набутий в спеціально організованих групах, здійснює протидію відчуженню, допомагає вирішенню проблем, Що виникають при міжособовій взаємодії і в реальному житті.

Потенційна перевага групи – в можливості отримати зворотній зв'язок, емоційну підтримку, прийняття довір'я. Реакція учасника групи на інших і інших на нього допомагають вирішувати життєві труднощі в реальному житті.

Ще одна важлива можливість, що виявляється в процесі тренінгу — учасник групи може експериментувати в різних стилях спілкування і при цьому не тільки розраховувати, але відчувати психологічний комфорт і захист.

В умовах підтримки, контролю, учасник групи отримує можливість оволодіти для себе стилем відносин серед різних партнерів-

Групова форма роботи має також і економічні переваги.

Початковий етап перебування в армійському середовищі молодого солдата пов'язаний із проблемою швидкої адаптації.

Ми виходили з такої закономірності: чим більш складне і нове середовище (інше оточення. побут, розпорядок, вимоги, відрив від батьків і рідних та ін.), тим вище відбувається процес адаптації. А зміна середовища з цивільного па армійське належить до категорії найсерйозніших життєвих випробувань.

Соціально-психологічна адаптація являє собою:

а) процес і результат активного пристосування індивіда до видозмінного середовища за допомогою найрізноманітніших інтеріоризованих соціальних засобів (дій, вчинків, діяльності);

б) компонент дієвого ставлення індивіда до освіти, провідна функція

якого полягає в оволодінні ним відносно стабільними умовами і обставинами свого буття;

в) складову осмислення і розв'язання типових, переважно репродуктивних задач і проблем шляхом соціально прийнятих чи ситуативно можливих способів поведінки особистості, що конкретно виявляється в наявності таких психологічних феноменів, як оцінка, розуміння і прийняття нею навколишнього середовища і самого себе, їх будови, вимог, завдань, тощо (21, с.30).

Успішність адаптації визначається характеристикою середовища та психічного стану молодого солдата. А психічний стан солдата в контексті розвитку адаптації пов'язаний з процесами оцінки й прийняття ним норм і цінностей того оновленого соціального вчення, до якого він входить, а також міжособових стосунків (між солдатами одного та різних призовів, між солдатом і командиром та ін.) і різних форм предметної діяльності (побутової, військово-технічної, фізико-прикладної).

Групова форма роботи має також і економічні переваги.

Специфіка солдатського колективу та можливості групової роботи дозволяють цілеспрямовано працювати над розвитком згуртованості на етапі особливого гострого протікання адаптивних процесів.

### **Згуртованість**

Групова згуртованість – один із процесів групової динаміки, який характеризується ступенем відданості групі. Конкретними показниками згуртованості групи, як правило, виступають:

1. Рівень взаємної симпатії в міжособових відношеннях – чим більша кількість членів групи подобаються один одному, тим вища її згуртованість.

2. Ступенем привабливості – (цінності) групи для її членів – більше тих людей, хто задоволений перебуванням в групі, тобто тих, для кого суб'єктивна цінність набутих завдяки групі переваг переважає значимість затрачених зусиль, тим вища сила її притягування, а отже згуртованість (16, с.380-381).

К. ЛЕВІН визначав згуртованість, як результат дії позитивних сил взаємного притягування і негативних сил взаємного відштовхування.

ЯЛОМ, посилаючись на дослідження, показує, що орієнтовані на близькі завдання люди можуть успішно діяти в групах, і що сумісність міжособових стилів позитивно корелюють з груповою згуртованістю.

ЛЕВІН передбачає для заохочення згуртованості організувати гомогенні в відношенні загальних проблем віку групи (15, с. 30-31).

Для успішного функціонування групи виділяються "три функції поведінки:

— функції вирішення завдань;

— функції надання підтримки;  
— функції підтримки пов'язані з соціальним і емоційним кліматом колективу. Вони сприяють міжособовому об'єднанню і згуртованості, поліпшенню досягнення групових цілей (15, с. 34).

Члени згуртованої гармонійної групи більш схильні приймати групові норми і керуватися ними.

Курт ЛЕВІН визначив згуртованість, як «тотальне поле» сил, яке формує в учасників почуття належності до групи і бажання залишитися там.

Чим більше група відповідає потребам людей в емоційно-міжособових зв'язках, тим більше згуртована вона буде. Чим вище згуртованість, суворіший контроль над установками і діями учасників, тим сильніша підпорядкованість груповим нормам, обов'язковість їх дотримання і прийняття групових цінностей.

В згуртованій групі створюється атмосфера взаємної емоційної привабливості (належності), виникає підтримка, формуються почуття належності до групи. Згуртованість емоційно об'єднує членів групи одного з одним, гарантуючи більшу міцність і стабільність міжособових взаємодій в групі навіть при ситуаціях фрустрацій, допомагає створити загальну систему норм, що сприяє більш терпимого відношення до різних індивідуальних проявів.

Дані соціально-психологічних досліджень можуть бути розглянуті в контексті характеристики згуртованості психокорекційних груп. У високозгуртованих групах учасники більше спілкуються один з одним, ніж в менш згуртованих. Вони в більшій мірі відкриті для впливу один на одного, легше переносять ворожнечу в групі, більше тяжіють до групових цілей, більш активні при обговоренні групових проблем, більш тривалий час залишаються в групі, відчувають меншу тривожність.

Звіт учасників і керівників, а також лабораторні дослідження груп, показують, що в умовах групової згуртованості механізм згуртованості діє як «адаптивна спіраль». Приймаючи систему норм згуртованості групи, її учасники стають більш популярними, а це сприяє підвищенню їх самооцінки.

Наводимо висловлювання із відгуків солдат, які працювали в таких групах.

**А н д р і й:** Ми краще розуміємо один одного, можемо вислухати товаришів.

**В а с и л ь:** Ми стали краще відноситися один до одного. Я навчався розмовляти про свої проблеми в колі товаришів, раніше цього ніколи не було.

**С е р г і й:** Ми пізнаємо себе і інших.

**І г о р:** Наші зустрічі допомогли мені зблизитися з хлопцями із нашого

взводу.

**М и к о л а:** В групі відчував більшу прихильність до кожного учасника і покращення взаємовідносин.

**В о л о д я:** Мені приємно спілкуватися з членами групи, приємна атмосфера групової взаємодтримки.

**Сергій:** Люди з різними долями, а такі близькі в часи занять, такі різні як одна сім'я.

Згуртована група заохочує своїх членів використовувати соціальні уміння, які надалі допоможуть їм в міжособових взаємовідношеннях, як у групі, так і за її межами. Як результат взаємовпливу і тиску один на одного з метою підпорядкування груповим нормам, члени згуртованої групи більш уважно слухають, більш відкрито виражають себе, глибше себе досліджують і продовжують ці дії, завдяки прийняттю значимими партнерами в групі.

Згуртованість дозволяє глибше виражати ворожі (негативні) почуття і конфлікти. Коли члени групи переживають взаємну емоційну прихильність і приймають один одного, вони здатні перебороти дискомфорт негативних емоцій і конструктивно вирішувати свої внутрішні конфлікти- Чим сильніше група приваблює учасників, тим краще відвідування, тим більша ймовірність, що вони залишаються в групі і процес групової психотерапії буде більш ефективний.

По скільки, найважливішу рису терапії в групі має присутність і вплив партнерів, тому багато залежить від включеності і згуртованості групи.

Негативні моменти занадто згуртованої групи проявляються в небажанні учасників критично мислити і приймати конструктивні рішення. В згуртованій дружній групі може виникнути клімат наївного зверхоптимістичного прийняття рішень, «явище», яке ДЖАНІС назвав «груповою думкою». Він вважає, що «групова думка» здатна створити руйнівний ефект в групах вирішення проблем через здатність учасників групи швидко знаходити спільні підходи у вирішенні проблем, згоджуючись один з одним і не допускаючи можливості помилки (15, с. 41).

Позитивне описання того, що очікується від групи, підсилює привабливість для її потенційного учасника, а це, в свою чергу, сприяє згуртованості (14, 15, с. 41).

На думку С. КРАТОФІЛА, згуртованості групи сприяють:

1. Задоволення особистих потреб учасників в групі або за допомогою групи.

2. Намагання всієї групи, які співзвучні з індивідуальними потребами; взаємна залежність в роботі над конкретними завданнями.

3. Переваги, які надає членство в групі і очікування безсумнівної користі від нього.

4. Різного роду симпатії між членами групи, їх взаємне притягування.

5. Мотивація кожним учасником членства з урахуванням зусиль, які він затратив, щоб потрапити в групу.

6. Дружньо сприятлива атмосфера.

7. Престиж групи, при одночасному підвищенні престижу учасників під час його членства в групі.

8. Вплив групової діяльності:

а) привабливість дій;

б) групові технічні прийоми, направлені безпосередньо на підтримку згуртованості.

9. Суперництво з іншою групою або групами.

10. Вороже ставлення, неприязні і негативне відношення суспільства.

Необхідна динамічна рівновага між згуртованістю і напруженістю: під впливом згуртованості учасники відчують підтримку і відносну безпеку, а напруженість є стимулюючим фактором; вона викликає незадоволення і прагнення власних змін (8).

## ФАЗИ РОЗВИТКУ ГРУПИ

Різні автори по-різному обґрунтовують етапи (або фази) розвитку груп, виділяють різну їх кількість (від 3 до 5).

**1 фаза має кілька назв:** орієнтації і залежності (КРАТОХВІЛ С), невпевненості (ХЕК К.), адаптаційна (СЛУЦЬКИЙ А., ЦАПКІН В. Н.), пасивного напруження (КОРВАСАРСЬКИЙ Б. Д.), цільова фаза (КОВАЛЬОВ Г. А., ДЕВ'ЯТКО В. В.), початкова стадія (ЯЦЕНКО Т. С), включення (ШУТЦ У.), податливість (КЕЛМАН).

Під час цієї фази група стурбована, залежна, іде пошук керівника, члени групи чекають пояснень мети роботи, її плани, створюється позитивна мотивація- Більшість учасників бажають отримати поради відносно своїх утруднень, але наштовхуються на неспівпадання своїх очікувань і дій керівника. Учасники зайняті обговоренням другорядних або суспільних проблем. Інколи розвивається псевдозгуртованість, викликана бажанням знизити рівень напруги.

**2 фаза має назву:** конфліктів і престижу (КРАТОХВІЛ С), активації (ХЕК), фрустраційна (СЛУЦЬКИЙ, ЦАПКІН), активного напруження (КОРВАСАРСЬКИЙ), орієнтації (КОВАЛЬОВ, ДЕВ'ЯТКО), основна стадія (ЯЦЕНКО), стадія контролю (У. ШУТЦ) і ідентифікації (КЕЛМАН).

Група переносить відповідальність за свої розчарування на тренера.

Деякі тренери (наприклад, К. ХЕК) спеціально викликають агресію на себе. На його думку, група обов'язково повинна пройти через конфронтацію з керівниками групи. В результаті цього група перекопується, що прояв агресивності не завжди погано — вона може бути усвідомленим, обґрунтованим, а потім витісненим.

Ці ідеї в значній мірі перекуваються з ідеями К.РОДЖЕРСА про те, що прояв негативних почуттів – це перші почуття, які виникають в групі.

**3 фаза має такі назви:** розвиток згуртованості і співробітництва (КРАТОХВІЛ), структурування групи в боротьбі з психотерапевтом (ХЕК), конструктивна (СЛУЦЬКИЙ, ЦАПКІН), присвоєння (КЕЛМАН), активно працююча (КОРВАСАРСЬКИЙ), конфронтації (КОВАЛЬОВ, ДЕВ'ЯТКО), кінцева (ЯЦЕНКО), привласнення (КЕЛМАН), прив'язаність (У. ШУТЦ).

На етапі цієї фази розвивається згуртованість, зацікавленість, відкритість, спонтанність. Група знаходиться в робочому етапі – розв'язуються протиріччя між учасниками на основі спільної праці над гострим конфліктним матеріалом.

**4 фаза** – фаза ціленаправленої діяльності. Вона часто співпадає з третьою фазою.

Група функціонує як єдина робоча одиниця, розмірковує, радиться, критикує, приймає рішення.

Для групи характерна висока згуртованість, вона свідомо допускає прояви ворожнечі, щоб конструктивно їх подолати.

В групі створена відповідна структура з великою кількістю ролей, що змінюються. Група самостійна, відповідальна, цільна.

На думку А. С. СЛУЦЬКОГО і В. Н. ЦАПКІНА 4 реалізацію^ фаза повинна підготувати учасників до труднощів життя за кругом співчуваючих членів групи,

А. Г. КОВАЛЬОВ і В. В. ДЕВ'ЯТКО дають назву 4 фазі – «Структурування і інтеграції», коли утверджуються вироблені в ході занять власні норми відносин і групові цінності. На зміну напруженості та тривозі приходить відчуття емоційної стабільності-

А. Г. КОВАЛЬОВ і В. В. ДЕВ'ЯТКО виділяють **5 фазу** – фазу референтних відносин. Для цього етапу розвитку групи характерний високий рівень уваги учасників один до одного, високий рівень взаєморозуміння і чітко виражена установка на співробітництво.

В працях К. РОДЖЕРСА основні тенденції і фази розвитку групи подані в такій послідовності (11, 40-44; 18, 45-54).

1. Учасники приглядаються один до одного. Від нерозуміння перспективи подальших дій, наступає період невизначеності, тупцювання на

місці, розгубленості. Це призводить до ввічливого, поверхового спілкування. Між висловлюваннями учасників немає логічного зв'язку.

2. Протидія розкриттю особистості. Спочатку учасники групи демонструють іншим своє зовнішнє «Я», і тільки поступово надзвичайно обережно з протирічливими почуттями починають розкривати окремі сторони свого внутрішнього світу.

3. Описання попередніх почуттів. В процесі роботи почуття виражаються досить часто. При цьому учасників стримує ризик розкрити себе. Тому опис подій, які були «там і тоді» є першою спробою до опису внутрішніх переживань.

4. Вираження негативних почуттів. Перше вираження значимих почуттів «тут і тепер» набуває форми негативного ставлення один до одного або до ведучого. По-друге, позитивні почуття виражати набагато складніше і небезпечніше ніж негативні.

5. Вираження і дослідження значимого для кожного зокрема матеріалу. Кожен учасник починає приймати групу як свою. Учасники переконались, що вираження негативного ставлення не має катастрофічних наслідків. Починає утверджуватись клімат довір'я.

6. Вираження міжособових почуттів, що виникають безпосередньо в групі. Такі почуття можуть бути позитивними і негативними. Але їх об'єднує те, що вони є абсолютно безпосередніми, такими, що виникають спонтанно.

7- Розвиток терапевтичної схильної групи. Члени групи поступово виявляють і проявляють здатність відгукуватись на переживання інших, що в певному розумінні є терапевтичною дією.

8. Прийняття себе і початок змін. Індивід, навчання приймати себе і бути собою, що є основою майбутніх змін.

9. Злам парканів. Посилюється нетерпиме ставлення до тих учасників, які продовжують зберігати маску.

10. Одержання зворотнього зв'язку. За порівняно короткий час кожен одержує достатньо багато інформації про те, як його сприймають інші. Зворотній зв'язок може бути позитивний и негативний.

11. Конфронтація. В групі відбувається зіткнення учасників один з одним. Такі зіткнення можуть бути позитивними але частіше всього вони є негативними-

12. Взаємодопомога за межами групи. Один із аспектів групової взаємодії є надання допомоги, підтримка учасниками один одного, особливо тоді, коли сталися неприємні відкриття стосовно самого себе. Такі тенденції мають місце під час групової роботи і в поза-групових контактах.

13. Базисне зіткнення. Групова робота передбачає більш близькі і

безпосередні контакти, а ніж в повсякденному житті. Це є головним фактором набуття групового досвіду.

14. Вираження позитивних почуттів і близькість. Впродовж розвитку групи в учасників посилюється відчуття тепла і довіри до неї. Це стан можливий не тільки в результаті позитивного ставлення, але в основному завдяки істинності всіх почуттів — як позитивних так і негативних.

15. Зміни в групі на рівні поведінки- Спостереження доводять, що багато змін відбуваються вже під час групової роботи. Змінюються жестикуляція, тон голосу, що виражають особливу турботливість і розуміння один одного. Але найбільш цікавими є зміни, які відбуваються поза групою.

16. Невдоволення, розчарування, ризик. Акцентуючи увагу на позитивних змінах для більшості учасників, Роджерс описує і деякі негативні аспекти групового процесу. Насамперед, це нетривкість змін на рівні поведінки, психологічна травмованість, ускладнення подружніх взаємин, в тому випадку, коли лише хтось один із подружньої пари був включений в групову роботу.

### **Організаційні аспекти створення групи СПТ**

Одним із важливих організаційних питань є формування групи (23, 123-124, 127-128). Яценко Т. С. пропонує розділити формування групи на кілька етапів. Спочатку провести лекцію — бесіду в якій освітити, що таке тренінг, яка його мета і можливість, які результати можемо отримати. Бажано апелювати до тих проблем, які значимі саме для цих людей. Це є попередній відбір.

Доречно на цьому етапі обговорити організаційні питання. Зокрема:

- тривалість роботи (програма розрахована на 10 зустрічей);
- тривалість однієї зустрічі;
- періодичність зустрічей;
- кількість учасників.

Вторинний відбір — індивідуальна робота з кожним учасником групи.

В індивідуальній розмові для виявлення індивідуально-психологічних особливостей учасників можна використати психологічні методики: РКС (рівень суб'єктивного контролю), анкета «Прогноз», Спілберга-Ханіна, опитувальник Кеттела...

### **Основні завдання тренінгу:**

1. Здатність швидко адаптуватися в групі зайнятої вирішенням загальних для всіх завдань.
2. Формування згуртованості солдатського колективу.
3. Сприяння особистому зростанню та самопізнанню, корекція,

формування і розвиток установок, необхідних для успішного спілкування (орієнтація на іншого).

### **РОЛЬ ВЕДУЧОГО В ТРЕНІНГУ**

Ведучий тренінгу, його індивідуальні особливості, знання, вміння являються в певному розумінні основою розвитку як окремого учасника, так і групи в цілому.

Позиція консультанта, його стиль і методи роботи з групою повинні мінятися в залежності від потреби учасників, групової ситуації, рівня розвитку групи.

В роботі групи, яка є структурною моделлю, ведучий задає програму правила і мету групової роботи, тобто виконує керівну функцію.

1. За словами Л. А. Петровської, ведучий не являється диктатором групових подій, його роль – сприяти груповому розвитку, полегшувати його. Дуже важливим являється усвідомлене поєднання в контексті групи одночасно двох ролей – учасника і ведучого.

До того ж в залежності від групових і індивідуальних особливостей, допустима ситуація, коли ведучий відчуває себе більше учасником групи, чим її ведучим. Здібність відкрито бути собою — найважливіше для ведучого (11, с. 141). . .

2. К. Рудестам вказує на те, що-головна і основна відповідальність за те, що відбувається в групі, лягає на керівника. Приймаючи цю відповідальність, керівники можуть опиратися на одну інтуїцію: в основі групової практики лежить їх підготовка і досвід. Рудестам виділяє мінімальні вимоги до керівника, які сумує в двох видах показників: по навчанню і підготовці, і по внутрішньогруповій етиці. Підготовка компетентних керівників груп включає чотири стадії навчання:

- 1) навчання теорії і майстерності;
- 2) практика (тренування) під контролем в якості керівника групи;
- 3) спостереження за професійними керівниками груп;
- 4) особиста участь в груповому процесі (15, с. 55-57).

3. Т. С. Яценко акцентує увагу на керівнику, як моделі члена групи. Своєю поведінкою керівник групи показує учасникам групи, як здійснювати підтримку, блокування (конфронтацію), аффімацію, як задавати питання, інтерпретувати висловлене іншими, підводити підсумки, узагальнювати, роз'яснювати, міркувати, активно слухати, оцінювати, співпереживати (23, с. 116)

### **З А Н Я Т Т Я 1**

1. Л е к ц і я: Особливості процесу спілкування у військовому колективі.
2. Проведення соціометрії. ,

3. Організаційно-методичні питання:

а) обговорення режиму роботи;

б) визначення мети занять;

в) визначення згуртованості колективу.

4. Прийняття основних правил роботи групи.

5. З н а й о м с т в о.

Використання декількох варіантів в залежності від рівня розвитку підрозділу та співвідношення кількості солдат різного строку служби:

а) знайомство по колу – кожен говорить про себе те, що бажає

б) кожному роздати аркуш паперу.

Інструкція: кілька разів письмово відповісти на питання «Хто я?». Коли всі написали, пропонуємо зачитати написане.

в) Кожен учасник називає своє ім'я і характерну рису, наступний повторює те, що сказав попередній і теж називає своє ім'я і рису свого характеру.

6. Психологічна характеристика- На першій зустрічі пропонуємо солдатам написати свій психологічний автопортрет, (яким він бачить себе, як його сприймають товариші по службі) .Ведучий збирає всі аркуші з психологічними характеристиками. На останній день занять група напише психологічний портрет кожного. Кожний учасник групи на останній зустрічі отримає свій (той, що писав) і написаний групою психологічний портрет.

7. Підсумок занять.

## **З А Н Я Т Т Я 2**

1. Рефлексія попереднього дня.

2. К о м п л і м е н т.

Один із учасників групи сідає в коло. Всі члени групи по колу говорять йому комплімент. Аналіз гри: кому було легко, а кому було важко говорити компліменти. Досить часто учасники гри приходять до висновку, що приємні слова говорити один одному не так і легко.

3. Г р а: «Потерпілі корабельну аварію» (15, с. 318).

4. Г р а: «Воскова паличка». Гравці утворюють щільне коло. Хтось добровільно виходить у центр, а решта тримає руки перед собою. Гравець у центрі має за проханням ведучого розслабитися, інші ж, похитуючи-погойдуючи з боку на бік, підтримують його, не дають йому впасти. Після цього ведучий пропонує всім сісти і відповісти на ряд запитань: Хто дійсно міг розслабитися, зняти напругу, «розтиснутися»? . Хто не боявся впасти? Хто цілком довірився учасникам групи? Оцінивши свою довіру за п'ятибальною системою, учасники піднімають руки з відповідним числом пальців. За допомогою самооцінки гравців ведучий визначає переможців, усі вітають їх.

Доцільно брати в коло учасників, які відчувають найбільший дискомфорт в групі.

При виконанні вдрав ведучому потрібно постійно слідкувати за тим, щоб вони не перетворились просто в розвагу. Необхідно орієнтувати учасників гри на осмислене їх виконання і аналізувати почуття та емоції, які виникають під час роботи. Інший варіант такої гри – «Довірливе падіння» (15, с. 327).

5. Розповідь по колу. Один із учасників розпочинає розповідь (або казку). Інший продовжує і так по колу всі складають розповідь. Важливо початок і кінець оповідання, тому перед грою потрібно домовитися скільки нових кругів здійснить оповідання до свого фінішу.

б. Підсумок заняття.

### **З А Н Я Т Т Я 3**

1. Рефлексія попереднього дня. Звернути увагу на те, що сподобалося, що не сподобалося, чого чекаєте від наступних зустрічей.

2. Г р а «Слухання» (15, с. 330).

3. Пропонуємо кожному по колу сказати солдатів: «Мене приваблює в тобі...», «Нас з тобою пов'яже...». При обговоренні звернути увагу на почуття, які виникають у того, кому говорили і кого слухали.

4. Описання попередніх почуттів. Ведучий пропонує учасникам групи згадати якусь подію у своєму житті, яка викликала приємні чи неприємні переживання. При розповіді згадати ті почуття, які в той час ними оволодівали. (Можливий варіант: поділ групи на підгрупи).

5. Подарунок. Один із членів групи виходить в коридор. Вся група придумує йому подарунок (подарунок якимось чином повинен символізувати або даного солдата, або якусь рису його характеру). Той, кому дарують, повинен відгадати, що дарують.

б. Підсумок заняття.

### **З А Н Я Т Т Я 4**

1. Рефлексія попереднього дня.

2. Групова дискусія. Учасники групи утворюють внутрішнє і зовнішнє коло; ті, що сидять у внутрішньому колі, вибирають тему для дискусії, а ті, що у зовнішньому – слідкують за ходом дискусії. Після закінчення дискусії за 10-бальною системою оцінюється:

а) зацікавленість вибраною темою;

б) задоволення від участі в роботі.

Зворотній зв'язок дають ті солдати, які сиділи в зовнішньому колі.

3. Г р а «Стикування». Група розбивається на пари. Партнери сідають так, щоб один одного міг дістати долонею. Спочатку за сигналом ведучого партнери стрічаються долонями, маючи очі розплющеними. Потім

намагаються торкнутися партнера долонею із за-плющеними очима. Всі пробують поки не вийде, а далі ведучий оголошує початок гри і подає звуковий сигнал. Потім гру ускладнюють: торкаються долонею до вказівного пальця партнера (спочатку з розплющеними, а згодом – із заплющеними очима). Гра йде доти, поки всі учасники не зможуть «стикуватися». Завдання ведучого — не тільки давати команди, але й визначити переможців: у кожного вийшло з 1-го, 2-го і 3-го разу, займають відповідно 1-е, 2-е і 3-є місця. На честь переможців можна гукнути «Ура», заспівати пісню.

4. Конфліктна ситуація. Розіграти конфліктну ситуацію: солдат – солдат; командир – солдат; сержант – солдат. Ведучий вибирає ситуацію із життя підрозділу. При обговоренні звернути увагу на зміст і манеру висловлювань, характер взаємин, зміну самопочуття учасників ситуації.

5. Г р а «Автобус». Учасники гри сідають один проти одного. Ведучий: «Уявіть, що Ваш автобус па 1-2 хв. зупинився на вулиці біля іншого автобусу. Ви побачили в сусідньому автобусі свого знайомого. Вам необхідно передати йому інформацію, але він вас не чує. Потім учасники гри міняються ролями. Ця вправа сприяє розвитку навичок невербального спілкування.

6. Підсумок заняття.

## З А Н Я Т Т Я 5

1. Рефлексія попереднього дня.

2. Асоціації. На аркушах паперу написані імена учасників групи. Ведучий просить проти кожного імені написати чи намалювати предмет, явище природи, тварину, літературного героя тощо, з яким асоціюється власник даного імені. Ведучий збирає аркуші і зачитує. Можна зачитати анонімно. Якщо виникає питання, пов'язане з асоціацією, то можна задавати його групі або комусь окремо. Таким чином, кожен отримує зворотний зв'язок про сприйняття його групою.

3. Обговорення ситуації.

Ваш підрозділ виконує бойове завдання. Командир загинув, зв'язок і засоби пересування відсутні, найближчий населений пункт за 300 км. У кожного є сухий пайок на 2 дні. В підрозділі двоє поранених, які самі не можуть пересуватися. Опишіть послідовність ваших дій. При зворотньому зв'язку відмітити, що особливо вразило в запропонованих варіантах.

4. Г р а «Оплески, тваринам».

Всі зручно розташовуються у колі. Спочатку ведучий пропонує кожному назвати якусь тварину, а решті – запам'ятати, яку тварину назвав кожний гравець.

Далі ведучий демонструє ритм: два оплески в долоні і два удари по колінах. Цей ритм буде витримуватися протягом усієї гри. Перший двічі

сплескує в долоні і каже назву своєї тварини, наприклад: «вовк-вовк», а потім вдаривши себе двічі по колінах – назву тварини того учасника, якому він хоче передати хід. Той, чию тварину назвали двічі, плеще в долоні, називаючи свою тварину, далі – двічі по колінах – і назва ще чиеїсь тварини. Не можна вибитися з ритму і звертатися до того, хто щойно передавав хід. Треба бути уважним, бо за помилку дається додаткове завдання.

В процесі виконання вправи психолог поступово прискорює її темп. Той, хто помилився, має замість назви своєї тварини відтворити притаманні їй звуки (коли двічі плеще в долоні), всі інші з цього моменту мусять звертатись до нього, відтворюючи цей звук.

Вправа сприяє емоційній розрядці: творить добрий фон для роботи.

5. Підсумок заняття.

## **З А Н Я Т Т Я 6**

1. Рефлексія попереднього дня.

2. Вправи «мозкової атаки».

В загальному вигляді процедура «мозкової атаки» передбачає такі етапи:

1) формування проблеми, яку потрібно розв'язати; обґрунтування завдань, що сприяють вирішенню. Визначення умов колективної роботи, обговорення правил пошуку і поведінки в процесі «мозкової атаки». Утворення робочих груп з 3-5 чол, та експертної групи, яка розробляє критерії оцінювання і відбору найкращих ідей. Час – 10 хв.

2) Тренувальна сесія – розминка. Вправляння в, швидкому пошуку відповідей на поставлені запитання. Головне завдання цього етапу – допомогти учасникам групи максимально звільнитись від впливів психологічних бар'єрів (замкнутості, сором'язливості, незручності, тощо). Час – 15 хв.

3) «Мозкова атака» – «штурм» поставленої проблеми. Попередньо ще раз уточнюється поставлене завдання, нагадуються деякі правила поведінки в ході вирішення. Генерація ідей починається за сигналом керівника. До кожної групи- прикріплюється експерт, завдання якого фіксувати висунуті ідеї. Час – 10-12 хв.

4) Оцінка і відбір найкращих ідей. Поки експерти на основі вибраних критеріїв відбирають ідеї, інші відпочивають. Час – 10 хв.

5) Повідомлення про результати «мозкової атаки», обговорення результатів роботи, оцінка найкращих ідей, їх обґрунтування.

Прийняття колективного рішення.

3. Рольові творчі ігри. Ігри, які розкривають взаємовідносини між солдатами старших призовів і молодшими солдатами.

4. В п р а в а «Зіпсований телефон».

Ведучий записує певну інформацію (бажано пов'язану зі службою), 5-6 солдат виходять в коридор. По одному заходять и передають один одному інформацію. Інші спостерігають. При обговоренні акцентувати увагу на тому, що відбувається з інформацією. Яких помилок допускались найчастіше (перекручення, упущення, внесення змін).

#### 5. Г р а «Закінчити слово».

Група розбивається на пари і стає у два ряди паралельно до екрана (стіни, тощо) і лицем до нього, другий ряд – за спинами партнерів. Потім той, хто стоїть у другій шерензі, починає вимовляти слово «тепло». А його партнер із першої шеренги має закінчити слово, здогадавшись, що це має бути – «..-хід», «... воз», «...та» – чи ще якась його частина. Другу частину слова партнери вимовляють одночасно. Якщо вони однаково закінчили слово, то пара робить крок уперед. Коли ж закінчення не співпали, то пара стоїть на місці. Виграють ті, що першими дісталися «фінішу» (ним може бути будь-який орієнтир у протилежному кінці приміщення). Вітаючи переможців, психолог підкреслить, що ця пара (чи пари) може гарно впоратися з багатьма спільними справами. Другий тур гри відбувається навпаки: партнери намагаються домогтися неспівпадання у закінченнях вимовлених частин слів.

#### 6. Підсумок заняття.

### З А Н Я Т Т Я 7

#### 1. Рефлексія попереднього дня.

#### 2. Вправи, які виявляють уважне ставлення солдата один до одного-

Наприклад: всі учасники сидять в колі, ведучий просить протягом однієї хвилини уважно подивитися один на одного, потім повернутися всім спиною до середини кола.

Ведучий говорить: «Василь, я іду ліворуч від тебе, проходжу одного, другого, третього, зупиняюся. Хто це? Які в Колі очі, чи застібнута в нього сорочка, яку позу займав він під час обговорення. Можна задати запитання 2-3 учасникам. На завершення трави ведучий просить всіх повернутися в середину кола обличчям і ще раз подивитися один на одного.

#### 3. Рольова творча гра.

Наприклад: Командир дав одне завдання, а в ного відсутність старшина вимагає виконувати інше. При обговоренні звернути увагу на поведінку кожного в ситуації, що склалася, на єдність групи в прийнятті рішення.

4. Вправи па,агресивну, впевнену і невпевнену поведінку. Наприклад: позичаю гроші, прошу повернути позичені гроші, прошу сигарету, тощо.

#### 5. Опрацювання тексту Томаса.

#### 6. Г р а «Гомеостат».

Ця гра призначена для перевірки групової сумісності. Вона полягає в

тому, щоб усі учасники, зібравшись в коло, за командою ведучого викидають пальці. Група прагне до того, щоб усі гравці викинули однакове число пальців. Причому, узгоджувати це число наперед не можна: домовлятися, моргати, подавати звукові сигнали заборонено. Гра триває, поки не буде досягнуто її мети. Для того, щоб дати можливість один одному зорієнтуватися в обстановці, викинувши пальці, гравці на якийсь час фіксують їх. Ця гра допомагає також непрямо визначити лідерів групи і тих учасників, які готові бути залежним.

7. Підсумок заняття.

## **З А Н Я Т Т Я 8**

1. Рефлексія попереднього дня.

2. Психомалюнок.

Кожен учасник групи виконує два малюнки: «Я – реальний», «Я – ідеальний». Аркуші не підписані. Ведучий пропонує інтерпретувати окремі малюнки, автори яких за бажанням можуть висловити власну точку зору.

При обговоренні старатися дати відповідь на запитання: «Що мені дала дана вправа?».

3. Рольова творча гра.

Гра на прийняття спільного рішення підрозділом.

4. Вправи активного слухання.

Вправи проводяться в такому порядку:

– діагностика техніки слухання;

– трьохтактна схема слухання (підтримка–з'ясування–коментування);

– відпрацювання трьохтактної схеми слухання.

5. Г р а «Друкарська машинка – 3».

Ця гра перевіряє, чи може група злагоджено працювати. Вибирається уривок із усім відомого вірша (чи пісні), а потім група намагається відтворити процес друкування на машинці. Наприклад: «Садок вишневий коло хати». Кожен по черзі називає літери «друкованих» слів («С-А-Д-О-К ...»). У кінці слова – всі встають, на розділовий знак – тупають ногою, в кінці рядка – плещуть в долоні. Ще одна умова гри: той, хто помилиться, вибуває з гри, покидає коло.

З тим, хто в орфографії та пунктуації не дуже сильний, доцільно попередньо повторити правопис найважливіших слів і розділові знаки обраного уривка твору: згадати, як ці слова пишуться, ставляться розділові знаки і які.

Перемагають усі, що зуміли «додрукувати» строфу чи куплет до кінця.

6. Підсумок роботи.

## **З А Н Я Т Т Я 9**

1. Рефлексія попереднього дня.

2. Всі учасники сидять у колі. Ведучий звертається до групи: «Ярославу сумно, нам потрібно змінити його настрій. Він роздратований і не має бажання з нами розмовляти. (Попередня домовленість з Ярославом). Кожен з нас може йому розповісти історії, і озорити щось приємне і т. п.»

У ході обговорення необхідно звернути увагу на дії, фрази, які в найбільшій мірі вплинули на зміну стану Ярослава, а також на те, що для нього було неприємним.

3. Програвання особистих проблем.

Наприклад, пропонується кожному закінчити фразу «Допоможіть мені...», «Я зараз хочу...», «Мені тепер важко, а саме...».

4. Г р а «Знайди пару, або зоопарк пантомімою».

Психолог роздає учасникам гри, які зручно сидять у колі, картки з назвами тварин. Назви повторюються на двох картках, отже, якщо комусь дісталася картка з написом «слон», то це означає, що в когось у групі обов'язково є ще одна така ж картка. Звідси випливає, що грати має парне число учасників. Тому, коли група складається з непарної кількості осіб, ведучий психолог теж візьме картку і стане учасником гри. Отримавши картку, кожен читає її так, щоб ніхто інший не побачив назву якої тварини на ній написано. Потім картки ховають. Завдання кожного – знайти свою пару. Можна користуватись будь-якими виражальними засобами, не можна тільки говорити і відтворювати звуки, які характерні для тієї чи іншої тварини. Все слід робити мовчки. Знайшовши пару, всі продовжують мовчати, лише тримаються разом. Після того, як усі гравці познаходили свої пари, ведучий по черзі опитує кожну пару: «Хто Ви?».

Ця вправа, звичайно, супроводжується сміхом, покращує настрій учасникам, знімає втому. Вона сприяє створенню атмосфери розкутості і доброзичливості.

Водночас гра служить розвиткові виразної поведінки, спонукає учасників, з одного боку, бути уважними до дій оточуючих, а з іншого — шукати таких засобів самовираження, які будуть зрозумілі решті гравців.

Після завершення вправи можна запропонувати учасникам поділитися враженням, розповісти про те, як вони знаходили свою пару.

5. Підсумок роботи.

## **З А Н Я Т Т Я 10**

1. Рефлексія попереднього дня.

2. Вправи, що визначають згуртованість і спрацьованість групи (13, с. 68-70).

3. Вправи, що використовуються в сценічній діяльності. Група ділиться

по парах. Завдання кожного – віддаляючись один від одного в різні сторони одночасно оглянутись, зупинитись, іти і знову оглянутись і так три рази.

Інший варіант. Перший стоїть в 2-3-х метрах спиною до другого так, що той дивиться йому в потилицю. Завдання другого партнера – дивлячись уважно на першого в певний час дати наказ по-думки – оглянутись. Перший знає завдання другого, але не знає коли послідує наказ. Завдання другого – бути розкутим і готовим всім своїм єством відчувати свого партнера.

4. Кожен виконує малюнок «Я до занять в тренінговій групі і після: заняття».

5. Проведення повторної соціометрії.

6. Психологічна характеристика (дивись заняття 1).

7. Підсумкова рефлексія.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. АНИКЕЕВА М. П. Психологический климат в коллективе. М., 1989 г.  
2. Групповая психо, терапия (Под ред. Б. Д. Карвасарского, С. Ледера, Медицина 1990 г.).

3. ДЕВЯТКО В. В. Социально-психологический тренинг как средство повышения компетентности молодых офицеров в общении с подчиненными.

4. ЗАИГАРНИК Б. В. Теория личности К. Левина, М., изд. МГУ, 1981г.

5. КОУПЛЕНД Н.В., СВИСТУН М.А Программы социально-психологического тренинга, Ярославль, 1992 г.

6. КОВАЛЕВ Г. А. О активном социальном обучении как методе оптимизации возможности-субъекта общешя (Личности в системе общественных отношений) ЧЗМ, 1983 г.

7. КОУПЛЕПД Н. Психология солдат, Москва, Воснос изд., 1991 г.

8. КРАТАХВИЛ С. Групповая психотерапия неврозов. Прага, Авнценум, Здравашнике Закладательстви, 1978 г.

9. ПАЛІЙ С. П. Соціально-психологічний тренінг міжособового спілкування. К., 1993 р.

10. ПАНСО В. Труд и талант в творчестве актера. М., 1972 г.

11. ПЕТРОВСКАЯ Л. А. Теоретические и методические проблемны социально-психологического тренинга, М., пзд. МГУ, 1982 г.

12. ПЕТРОВСКАЯ Л.А. «Компетентності» в общении. Социально-психологический тренинг. М., изд. МГУ, 1989 г.

13. Психологічні ігри та вправи. Вінниця, 1995 р.

14. РОДЖЕРС К. К науке о личности. История зарубежной психологии, тексты М., пзд. МГУ, 1986. с. 200-231.

15. РУДЕСТАМ К. Групповая психология. М., 1993 г.

16. Словарь Психология под общ. редакцией А. З. Петровского и М. Г. Ярошевского. М., 1990 г.
17. СМЭЛЗЕР Н. Социология (социональн. исследоваия 1990) VII с. 121 -139, № 12, с. 116-139.
18. СИДОРЕНКО Е. В. Психодраматический и недерективный подход в групповой работе с людьми. Методическис описання и рскомендации, Санкт-Петербург, 1992 г.
19. СЛУЦКИЙ А. С, ЦАПКИН В.Н. Групповая змоционально-стрессовая психотерапия (Руководство по психотерапии). Под ред. В. Е. Рожнова, 3-е изд., доп. и перераб., Медицина, 1985 г.
20. СОКУРЕНКО І. А. Соціально-психологічний тренінг готовності командира відділення до роботи з особовим складом. Київ, МО України, 1994 р.
21. ФУРМАН А. В. Методика визначення особистісної адаптованості командира відділення до роботи з особовим складом, Київ, 1993 р., с. 29-48.
22. ХЕК К. Динамика н механизм процесса грушовой психотерапии при неврозах (Групповая психотерапия при неврозах и психозах). Д., Лениздат, научно.иселед. пенхоневрологический институт, 1975 г.
23. ЯЦЕНКО Т. С. Активная социально-психологическая подготовка учителя к общению с учащимися. К., 1993 г.
24. ЯЦЕНКО Т. С. Социально-психологическое обучение в подготовке будущих учителей. Киев, «Вища школа», 1987 г.