

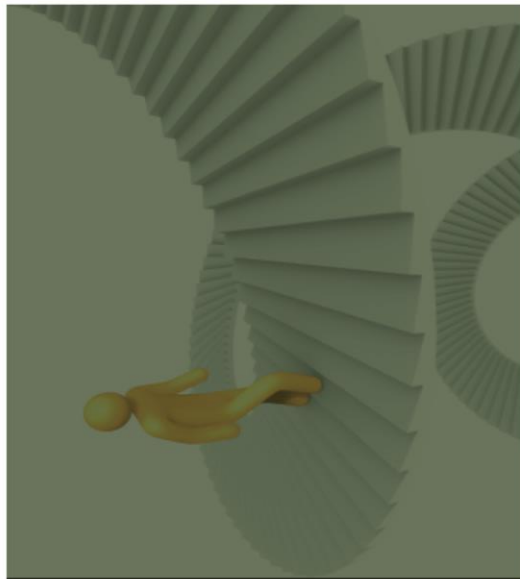
Коваль І.С.

ТРЕНІНГ

ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ РЯТУВАЛЬНИКІВ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ



ПРАКТИЧНИЙ ПОСІБНИК



Львівський державний університет
Батьківщини та дітей
79007, Україна, м. Львів, вул. Клепарівська, 35
тел.факс: 380 (32) 233-00-86, 380 (32) 233-24-79
<http://www.lviv.ua>
lviv@mnis.gov.ua, lviv@lviv.ua

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ
З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ

КОВАЛЬ І.С.

Т Р Е Н І Н Г
ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ
МАЙБУТНІХ РЯТУВАЛЬНИКІВ
ДО ДІЯЛЬНОСТІ В
ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ

Практичний посібник
для психологів Державної служби України
з надзвичайних ситуацій при роботі з рятувальниками

ЛЬВІВ – 2016

ББК: 88.4
УДК: 159.92
К: 56

Коваль І.С.

Тренінг психологічної готовності майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах: Практичний посібник для психологів Державної служби України з надзвичайних ситуацій при роботі з рятувальниками / автор І.С. Коваль – Л.: ЛДУ БЖД, 2016. – 160 с.

Рецензенти:

Перелигіна Л.А., начальник кафедри психології діяльності в особливих умовах НУЦЗУ, д-р біол. наук, професор;
Куций О.А., доцент кафедри практичної психології та педагогіки ЛДУ БЖД, канд. психол. наук, доцент.

У практичному посібнику представлені концепція і методика формування психологічної готовності майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах. Творче використання цієї методики в процесі професійної підготовки сприятиме не тільки створенню психологічних умов для підвищення психологічної готовності, а й формуванню готовності до ризику, цілеспрямованості, впевненості, відповідальності, стресостійкості та підвищенню толерантності до невдач та невизначеності.

Посібник має значущість для практичних психологів, соціальних педагогів, педагогічних працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій, курсантів, а також усіх, хто прагне стати психологічно готовим працівником в ситуаціях ризику.

*Рекомендовано до друку Вченою Радою Львівського державного
університету безпеки життєдіяльності
(протокол № 4 від 22 грудня 2015 року)*

© Коваль І.С. 2016
© ЛДУБЖД, 2016

Вступне слово

В умовах, що склалися, першочерговим завданням системи освіти є формування особистості, яка здатна творчо сприймати інформацію та нести відповідальність за власні рішення. Тому, проблема формування психологічної готовності майбутнього рятувальника у процесі професійної підготовки, його професійного саморозвитку в нових соціокультурних і економічних умовах сучасного суспільства є однією з актуальних, маловивчених та дискусійних.

Світова спільнота вимагає від рятувальників Державної служби України з надзвичайних ситуацій не лише отримання професійних знань та умінь, а вміння мислити, структурувати інформацію та швидко приймати правильні рішення в особливих умовах. Таким чином, важливого значення набуває переорієнтація мислення молодого рятувальника на усвідомлення нових вимог до професійної діяльності та його сформованість психологічної готовності до виконання фахової діяльності в умовах ризику.

Саме ж формування психологічної готовності потребує запровадження прогресивних форм, методів, засобів та інструментарію, а також постійного самовдосконалення та самоосвіти спеціалістів екстремального профілю.

Поліпшити якість професійної підготовки можна за умови використання надбань практичної психології, зокрема, тренінгових технологій. У якості засобу цілеспрямованого формування психологічної готовності майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах обрано соціально-психологічний тренінг.

Метою тренінгу є формування психологічної готовності майбутніх рятувальників до діяльності в

екстремальних умовах, досягнення осмисленої гнучкості в управлінні власними психологічними станами, що дозволяє усвідомлено працювати в умовах невизначеності й ризику.

Тренінг спрямований на розвиток впевненості, цілеспрямованості, готовності до ризику, відповідальності та стресостійкості. Важливим аспектом тренінгу є підвищення толерантності до невдач та невизначеності, а саме: конструктивне ставлення до помилок та розвиток здатності до ризику, що є важливою передумовою професійної діяльності рятувальників.

У посібнику подано концепцію і методик у формування психологічної готовності майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах.

У *першому розділі* викладена суть методики формування психологічної готовності до діяльності в екстремальних умовах, наведені загальні рекомендації щодо її впровадження, визначена роль активних та інтерактивних методів навчання.

Другий розділ посібника описує методику проведення тренінгу психологічної готовності, який містить дев'ять інтерактивних занять. Змістове наповнення занять може видозмінюватися залежно від особистості й рівня професійної підготовки ведучого, складу групи, кількості академічних годин. Наукова інформація і практичні розробки, запропоновані автором методики, можуть комбінуватися залежно від мети, завдань і умов. Творче використання цієї методики сприятиме створенню психологічних умов для формування психологічної готовності як життєвого ресурсу особистості.

I. ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ І РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ МЕТОДИКИ

1.1. Концепція формування психологічної готовності майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах

Формування психологічної готовності розглядаємо з точки зору співвідношення зовнішніх умов (середовище, діяльність, процес навчання) і внутрішніх чинників (емоційні властивості, впевненість, цілеспрямованість, відповідальність, компетентність у часі, тип мислення, суб'єктивність контролю, комунікативний потенціал, соціальна чуйність, мотивація досягнень, асертивність поведінки тощо).

В основу концепції тренінгу покладені теорії формування психологічної готовності до професійної діяльності С. Батукова, О Бикової, С. Будник, А. Грачова, О. Дмитрієвої, М. Краснової, М. Кулакової, Е. Кутно, М. Михайлової, В. Молотая, М. Новікової, Є. Черепевої, Є. Школяра та інші [10, 11, 18].

На основі теоретичного аналізу та результатів експериментального дослідження нами виокремлено найнеобхідніші якості і компетенції рятувальників (впевненість, відповідальність, цілеспрямованість, вміння швидко приймати рішення, стресостійкість, комунікативність, емоційна стійкість, самостійність при прийнятті рішень). Розвиток цих якостей і компетенцій під час психологічного супроводу професійного становлення майбутніх фахівців пожежного профілю є однією з умов формування психологічної готовності майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах.

Цінність запропонованої концепції – в спрямованості на формування психологічної готовності до діяльності в особливих умовах. Тісний взаємозв'язок і взаємовплив емоційної, тілесної, інтелектуальної, поведінкової сфер особистості зумовлює формування психологічної готовності рятувальників шляхом впливу на тілесні реакції, думки, переконання, цінності, комунікативну поведінку тощо. Спеціально підібраний набір вправ дозволяє учасникам тренінгу розвинути ті компетенції, які є необхідними для професійної діяльності в умовах ризику.

1.2. Провідні ідеї, покладені в основу тренінгу

- Психологічна готовність формується шляхом навчання, тренування, набуття досвіду (О. Пуляк). Згідно з науковими дослідженнями, розвиток людини на 50% визначається її генетикою і вихованням, на 10% – зовнішніми обставинами і на 40% – залежить від самої людини, яка може впливати на свій стан.

- На психологічну готовність суттєво впливає життєва позиція: уявлення людини про себе, спосіб бачення світу і свого місця у ньому. Зміна життєвої позиції може сприяти конструктивним особистісним змінам: збереженню рівноваги, формуванню внутрішньої свободи, самоповаги, впевненості тощо.

- Вміння оцінити власні можливості в екстремальних ситуаціях сприяє впевненості особистості.

- Усвідомлення відповідальності за професійну діяльність незалежно від посади сприяє формуванню психологічної готовності. «Ранг не дає привілеїв і не наділяє владою, це накладає відповідальність» Луї Армстронг.

- Досвід надзвичайних ситуацій знаходить відображення в тілесних реакціях, тілесних паттернах

(диханні, рухах, жестах, виразах обличчя, інтонації голосу тощо). Тому формування психологічної готовності передбачає роботу тілесно-руховою сферою особистості.

- Уміння зберігати психологічну рівновагу та адаптуватись до різноманітних і мінливих умов життя – запорука успіху в надзвичайних ситуаціях.

- Усі необхідні внутрішні ресурси для формування психологічної готовності у майбутніх рятувальників є, необхідно їх навчити свідомо ними користуватися.

- Активізація правої півкулі, яка відповідає за емоції, сприяє виходу особистості із стресогенних станів.

1.3. Етапи формування психологічної готовності

1. Мотиваційно-ціннісний (етап усвідомлення) спрямований на формування готовності до пізнання світу, його закономірностей, самопізнання та підвищення психологічної готовності до діяльності в екстремальних умовах та полягає в усвідомленні:

- життєвих цінностей, пріоритетів, тобто головного і другорядного;
- відповідальності за власну діяльність;
- власної базової життєвої позиції, життєвих переконань, внутрішніх настанов – як ресурсів формування психологічної готовності;
- екзистенціальної цінності життя «тут і тепер».

На цьому етапі відбувається формування образу психологічно-готового рятувальника до діяльності в особливих умовах, а самооцінювання якостей психологічної готовності допомагає визначити напрями власного розвитку. Без бажання бути фахівцем та професіоналом «не працюють» навіть найкращі методики, що ґрунтуються на правильних принципах.

2. Пізнавальний. Надання й засвоєння інформації про внутрішній світ особистості рятувальника, особливості його діяльності, якості та компетенції майбутнього фахівця, необхідні для її ефективного виконання, психологічну готовність; ознайомлення з сучасними техніками саморегуляції і самоуправління.

3. Навчальний. Виконання вправ, спрямованих на набуття психологічної готовності до діяльності в умовах тренінгового середовища та розвиток професійно-необхідних індивідуально-психологічних якостей; усвідомлення життєвих і професійних цінностей, зміну обмежуючих стереотипів.

4. Практичний. Реалізація набутих під час тренінгу компетенцій, умінь для запровадження змін у реальному житті

5. Творчий. Творче застосування набутого на тренінгу досвіду в усталених ситуаціях і ситуаціях невизначеності.

1.4. Структурні компоненти заняття

Кожне заняття має чітку структуру, яка містить такі компоненти:

Мотиваційно-організаційний – рефлексія учасниками попереднього заняття, аналіз домашнього завдання, актуалізація знань та досвіду з теми заняття та формування інтересу до нього. У вступній частині до кожного заняття пропонуються короткі тематичні історії-притчі; вправи для зняття емоційної, тілесної і поведінкової скутості.

Розвиток почуттєво-особистісної сфери. Основна частина тренінгу спрямована на самопізнання можливостей й обмежень, емоційний самоаналіз; виконання вправ на формування психологічної готовності до діяльності в

екстремальних умовах, формування умінь управляти емоціями у стресових ситуаціях, позитивного мислення, соціальної чуйності, толерантності до інших, асертивності поведінки, готовності до кооперації і співтворчості; розвиток особистісної автентичності, впевненості, відповідальності, підвищення свободи висловлювання учасників тощо.

Рефлексивний. На завершальному етапі здійснюється підбиття підсумків, обговорення результатів роботи рятувальників, труднощів під час заняття, а також можливостей застосування набутого досвіду в житті. Аналіз вправ і рефлексія охоплюють когнітивний, емоційний і поведінковий компоненти.

1.5. Методичні рекомендації

Методика проведення тренінгу психологічної готовності ґрунтується на принципі поетапності розвитку групи і наступності у самопізнанні та самовдосконаленні. Кожне наступне заняття є логічним продовженням формування психологічної готовності до діяльності в екстремальних умовах, а у змістовому плані – підґрунтям наступного. На тренінгу важливо створити емоційно-комфортний, психологічно безпечний простір, щоб учасники змогли відчути на собі вплив позитивних емоцій та хотіли їх в собі підтримувати і культивувати. Одним із позитивних способів впливу на емоційний стан учасників тренінгу є застосування вправ – «криголамів» для зняття напруги, енергетизації групи.

До початку і після завершення тренінгу рекомендується провести самодіагностику психологічної готовності (Додаток 1). Наприкінці тренінгу проводиться ще *анкетування* – письмове опитування учасників. Це робиться для виявлення особистісних змін учасників

(знання, погляди, переконання, якості, поведінка) та ефективності тренінгової програми.

Організаційна підготовка до проведення тренінгу містить: вибір приміщення, в якому учасники тренінгу могли б активно взаємодіяти між собою; підготовка технічних засобів (фліпчарт, магнітофон та ін.) і необхідних для проведення конкретного заняття предметів.

Склад групи: 15 – 20 учасників. Саме така кількість людей є, з одного боку, достатньо-великою, щоб забезпечити необхідну різноманітність форм взаємодії, і, з другого боку, досить компактною, щоб кожен мав можливість особисто проявитися і водночас відчути себе невід'ємною частиною групи.

Тренінг починається зі вступного заняття, яке містить: знайомство, оголошення змісту тренінгу, виявлення очікувань учасників, обговорення норм взаємодії тощо.

Виявлення очікувань учасників тренінгу. Їм пропонується продовжити речення: «Від тренінгу я очікую...», відповівши на запитання: «Про що хотіли б дізнатися, чому навчитися, щоб цей тренінг був для вас корисним, допомагав у подальшій професійній діяльності та особистому житті?» Учасники усвідомлюють власні наміри щодо тренінгу, над якими вони, можливо, раніше й не замислювались.

Погодження учасниками тренінгу норм взаємодії на заняттях.

Для цього тренінгу пропонуються норми, які не тільки створюють атмосферу довіри, доброзичливості та творчої співпраці, а й сприяють формуванню психологічної готовності [11].

Рекомендовані норми взаємодії:

1. *Цінування часу.*
2. *Спілкування за принципом «тут і тепер».*

3. *«Я»- висловлювання.*
4. *Активність, відповідальність кожного за результати роботи у групі.*
5. *Правило «СТОП!».*
6. *Повага до того, хто говорить.*
7. *Неприпустимість безпосередніх оцінок людини.*
8. *Конфіденційність.*

Варіанти пояснення групи норм взаємодії:

1. Цінування часу. Тренінг є обмеженим у часі. За досить короткий період необхідно розглянути важливі питання, сформувані психологічну готовність. Тому уважність, зосередженість на обговорюваній темі, аргументоване висловлення думок, дотримання регламенту допоможуть досягнути бажаного результату.

2. Спілкування за принципом «тут і тепер». Важливо вміти говорити про свої актуальні відчуття і думки. Розвинена рефлексія допомагає учасникам бути самокритичними, краще пізнавати себе і власні особистісні особливості, а також розуміти стани інших учасників тренінгової групи. Тому, під час занять всі говорять лише про те, що турбує їх саме зараз, і обговорюють те, що відбувається з ними у групі. Усі учасники групи повинні спробувати відкинути всі ролі і бути самим собою. Слід намагатись говорити лише про те, що відчуваємо і думаємо з приводу того, що відбувається у групі. Якщо немає бажання висловитись щиро і відверто, краще промовчати. У висловлюваннях необхідно відверто висловлювати свої почуття стосовно до дій інших учасників і до самого себе. Той, хто дає оцінку, повинен проявити толерантність до іншого.

3. «Я» - висловлювання. Для більш відвертого спілкування під час занять варто відмовитись від безособового мовлення, яке допомагає приховувати власну

позицію і, тим самим, уникати її усвідомлення. Тому ми замінюємо висловлювання типу: «Більшість людей вважає, що...» – на таке: «Я вважаю, що...» тощо. Це передбачає відмову від безадресних суджень про інших.

4. Активність, відповідальність кожного за результати роботи у групі. Це норма поведінки, у відповідності з якою ми в будь-яку хвилину реально включені в роботу. Активно спостерігаємо, слухаємо, відчуваємо партнера і колектив в цілому. Потрібно пам'ятати, що ефективність роботи тренінгової групи залежить від внеску кожного її учасника. Допомога іншим є спосіб пізнати себе.

5. Правило «СТОП!». Кожен учасник має право сказати «Стоп!», коли в силу особистих причин не бажає відповідати на запитання або брати участь у грі чи процедурі. Проте це правило бажано використовувати по можливості рідко, оскільки саме від активності усієї групи залежить успішність тренінгу.

6. Повага до того, хто говорить. Визнаємо право на висловлення власної думки кожного слухача. Коли висловлюється хтось із учасників, слухаємо його уважно, без критики, даючи можливість сказати те, що він бажає.

7. Неприпустимість безпосередніх оцінок людини. Під час обговорення того, що відбувається, ми оцінюємо не учасника, а лише його дії і поведінку. Ми не використовуємо висловлювання типу: «Ти мені не подобаєшся», а говоримо: «Мені не подобається твоя манера спілкування».

8. Конфіденційність. Все, що відбувається під час занять, ні в якому разі не розголошується. Ми впевнені в тому, що ніхто не розповість про переживання людини, про те, чим вона поділилась. Це допомагає нам бути щирими, сприяє саморозкриттю. Ми довіряємо один одному і групі в цілому.

1.6. Основні методи тренінгового навчання

Інформація тоді стає внутрішнім надбанням особистості, коли вона випробувана, відпрацьована в реальних ситуаціях, хоча і навчальних. Для проведення тренінгових занять використовуються активні та інтерактивні методи навчання, при цьому їх вибір мотивується метою і завданнями тренінгу, специфікою й потребами аудиторії. Інтерактивні (від англ. interaction – взаємодія) – це методи, які забезпечують активну взаємодію ведучого і учасників занять. Їх використання сприяє обміну досвідом, дає можливість ознайомитися з різними, часто протилежними думками, сформулювати толерантне ставлення, відстояти власну позицію з тих чи інших питань.

У реалізації запропонованої методики застосовуються такі методи: «криголами», інтерактивні міні-лекції, міні-дискусії, фасилітація, мозковий штурм, гронування, модерація, рольова гра, «акваріум», практичні методи, творча праця, самодіагностика, мотивувальний контроль, а також технології організації груп: робота в колі, в малих групах (або парами), індивідуальна робота.

«Криголами», руханки, ресурсні вправи допомагають зняти напруження, сприяють створенню невимушеної атмосфери, наведенню «емоційних містків» під час занять, заохочують до участі та взаємної підтримки. Достатню кількість «криголамів», руханок, ігрових вправ містить рекомендована література.

Інтерактивні міні-лекції (5–15 хв.) – повідомлення нової інформації, що дозволить присутнім глибше зрозуміти ситуацію чи проблему, зробити висновки. Під час міні-лекції використовуються активні методи навчання: фасилітація, модерація, демонстрація слайдів або відеофрагментів, мозковий штурм, запитання-відповіді,

короткий обмін думками, мотиваційна мова. Міні-лекція завершується колективним обговоренням чи вправою, яка дає змогу практично застосувати набуті знання.

Міні-дискусія (лат. *discussio* – розгляд) – обговорення спірних питань, вільний обмін інформацією, ідеями та досвідом – дає змогу з'ясувати різні точки зору, позиції присутніх щодо обговорюваної проблеми та сформувані толерантне ставлення до них. Під час дискусії ведучий допомагає групі максимально відкрито висловлювати свої думки. Для організації дискусії можна використати, наприклад, прийом «*вірю – не вірю*». Учасники стають по різні боки від уявної «осі», яка проходить через центр приміщення, залежно від своїх поглядів щодо порушених «проблемних» питань.

У цьому тренінгу можуть бути використані такі питання-тези: «Краще бути готовим до всього, в тому числі, до чого непотрібно», «Можливість є завжди, не завжди є готовність скористатись нею» та ін. Дискусія корисна для вивчення досвіду всіх учасників групи та надання їм можливості зробити відповідні висновки. Результати групової дискусії, найважливіші ідеї рекомендується записувати на аркушах паперу й залишати на помітному місці.

Фасилітація (від англ. *to facilitate* – полегшувати, сприяти, допомагати) – процес колективного висловлення думок, розв'язання завдань, в якому ведучий *виконує роль* фасилітатора. Він *керує процесом*: сприяє встановленню конструктивної комунікації у процесі обговорення питань, спрямовує роботу учасників на пошук рішення, забезпечує дотримання норм взаємодії й регламенту, інтенсифікує обмін інформацією й досвідом, активізує групу за допомогою запитань, реагує на висловлювання кожного учасника тощо. Зазвичай фасилітацію застосовують на початку нової теми для активізації досвіду учасників.

Процедура фасилітації. Кожному учаснику пропонується стисло висловити думку з приводу поставленого запитання. Ведучий коротко резюмує почуте, виокремлюючи найголовніше. Наприкінці обговорення він підбиває підсумки і переходить до теоретичної частини тренінгу.

Мозковий штурм або брейнстормінг – це метод генерації ідей, який заохочує до вільних висловлювань, допомагає швидко зібрати максимальну кількість думок і поглядів стосовно визначеної теми чи проблеми. Мозковий штурм проводиться у два етапи: на першому етапі формулюють ідеї, на другому – їх оцінюють.

Основні правила проведення мозкового штурму:

- висловлювати якомога більше думок, ідей;
- записувати усі думки на фліпчарті без критики, оцінки;
- заохочувати ідеї, навіть неймовірні, незвичні й абсурдні, адже серед них можуть бути ті, які шукаєте.

Ефективність мозкового штурму пояснюється тим, що у спільній роботі групи народжуються ідеї вищої якості, ніж при індивідуальній. Це відбувається тому, що ідея, яка на перший погляд видається непрактичною, допрацьовується, додумується і вдосконалюється колективним розумом. На другому етапі ідеї обговорюються, об'єднуються за категоріями та визначаються найкращі.

Грунування (Г. Ріко) – метод, націлений на пошук і побудову зв'язків між певними поняттями. Грунування може бути використане на стадії актуалізації досвіду, а також під час підбиття підсумків заняття.

Етапи грунування:

1. Напишіть основне слово або фразу посередині фліпчарта.

2. Запропонуйте учасникам висловлювати ідеї (слова, поняття, образи, асоціації), які приходять на думку і певним чином пов'язані з основним словом. Записуйте висловлені ідеї довкола центрального слова.

3. Коли всі ідеї вичерпані, починайте встановлювати зв'язки між поняттями, де це можливо. Можна використовувати кольорові олівці для позначення гронів та зв'язків. Оскільки лінії означають наявність логічного зв'язку між поняттями, це дає змогу швидко встановити важливість кожного з них. Отримані «грона» необхідно озвучити, а також обґрунтовувати встановлені між ними зв'язки.

Модерація – це універсальний метод залучення учасників тренінгу в процес вирішення поставленого завдання, сприяє досягненню мети з оптимальним використанням креативності кожного. У тренінгу метод модерації допомагає розглянути нове поняття, виробити однакове його розуміння, створити єдиний «обсяг понять», свого роду одне інформаційне поле, що значно спрощує процес комунікації. На очах народжуються класифікації та висновки, які будуть використані в подальшій роботі в тренінгу. Окрім того, те, що учасники створили самі, не викликає у них опору. *Ведучий виконує роль модератора, який керує процесом:* спостерігає за регламентом, забезпечує його дотримання; активізує групу за допомогою запитань; заохочує тих, хто виступає; систематизує матеріали, напрацьовані групами; робить робочі висновки, загальний підсумок.

Ведучий формулює проблему, дає завдання учасникам.

Етапи процесу модерації:

1. Учасники об'єднуються в малі групи (по 3-4 особи), отримують набір чистих карток.

2. Кожній групі пропонується впродовж визначеного часу (5-15 хвилин) вирішити поставлену задачу. Кожна ідея записується на окремій картці.

3. Лідери груп презентують результати спільної роботи: зачитують і приклеюють на фліпчарт картки. В цей час учасники інших груп уважно слухають і відкладають убік картки з подібними ідеями. Таким чином, крок за кроком формується єдине інформаційне поле.

4. Картки структуруються за певними критеріями, виокремлюються категорії, яким присвоюються назви. Результатом модерації є структура, ніби «скелет» для заповнення наступним теоретичним матеріалом.

Приклади завдань для модерації:

1. *«Пригадайте і напишіть приклади емоційних реакцій на стресову ситуацію».* Результатом модерації є класифікація емоційних реакцій, виокремлення типів поведінки.

2. *«Напишіть чинники від яких, на ваш погляд, залежить психологічна готовність».* Результатом модерації є висновок про об'єктивні і суб'єктивні чинники.

Рольова гра – метод навчання та набуття досвіду, який дає змогу учасникам тренінгу відразу ж використовувати знання на практиці. В основу рольової гри можна покласти моделі життєвих ситуацій, професійних проблем, які є значущими для учасників. Рольова гра відбувається у кілька етапів. Спочатку ведучий повідомляє тему, мету рольової гри, ознайомлює зі змістом кожної ролі. Протягом наступного етапу учасники «програють» (відтворюють) ситуацію, виконуючи різні ролі. У рольовій грі акцент робиться на міжособистісній взаємодії, що дозволяє зрозуміти, як поведуться інші люди в певній ситуації, а також розвиває вміння передбачати їхню поведінку. Після закінчення гри потрібно дати можливість акторам вийти з

ролей. Для цього можна запропонувати коротко розповісти про свої враження, почуття.

Ретельний психологічний аналіз гри посилює навчальний ефект. Норми і правила соціальної поведінки, стиль спілкування, різноманітні комунікативні навички, набуті в рольовій грі та скориговані групою, стають надбанням кожного і можуть відтворюватися в реальному житті. Завершується ролева гра підведенням підсумків.

«Акваріум» – це рольова гра, в якій беруть участь кілька осіб, а інші виступають у ролі спостерігачів, тобто одні «проживають» ситуацію, а інші аналізують ситуацію збоку і «співпереживають». Учасники об'єднуються у малі групи, кожна з яких отримує завдання та необхідну інформацію. Стільці розміщуються так, щоб вони утворили кілька концентричних кіл. Найменше, внутрішнє коло – це місце в «акваріумі», де збираються рибки, щоб поспілкуватися. Зовнішнє коло – це скляні стінки акваріума, за якими знаходяться спостерігачі. Одна з груп сідає у центрі акваріума та утворює своє маленьке коло. Їм потрібно прочитати вголос ситуацію-завдання та виконати його (обговорити якесь питання, показати сценку тощо). Усі малі групи по черзі займають місця в «Акваріумі» і діяльність кожної з них аналізується у спільному колі.

Практичні методи: тематичні, практичні, медитативні, тілесні вправи. На тренінгу пропонуються спеціально підібрані вправи, виконання яких сприяє усвідомленню важливих для формування психологічної готовності моментів (тематичні вправи), закріпленню та вдосконаленню практичних навичок та вмінь (практичні), самопізнанню і самоусвідомленню внутрішнього світу (медитативні), опануванню навичками психофізіологічної саморегуляції (тілесні).

Творча праця – це вправи, в яких фантазія використовується як засіб тренінгу, наприклад: малювання, моделювання, складання композиції тощо.

Самодіагностика – це метод самопізнання, усвідомлення власних переваг і ресурсів за допомогою запитань, вправ, тестів.

Зворотний зв'язок, рефлексія. Більшість вправ передбачає використання зворотного зв'язку щодо ведучого. Запитання на початку вправи ставляться для того, щоб зорієнтуватися, наскільки присутні ознайомлені з темою та налаштувати їх на сприйняття нових ідей, інформації. Запитання наприкінці вправи призначені для з'ясування ступеня засвоєння матеріалу та його розуміння. Ефективно застосовуючи засоби позитивного підкріплення – похвалу, позитивну оцінку, можна суттєво підвищити самооцінку та мотивацію учасників. Для налагодження зворотного зв'язку наприкінці тренінгу використовуються спеціальні вправи та анкетування.

Шерінг (англ. to share – ділитися) – одна із завершальних вправ заняття, що дає усім присутнім можливість виразити свої почуття, думки, враження. Підведення підсумків заняття.

Домашнє завдання. Після кожного заняття учасники отримують домашнє завдання, пов'язане із узагальненням набутих компетенцій у реальних життєвих ситуаціях. Це сприятиме перенесенню здобутого в групі досвіду у життєвий простір.

На тренінгу використовуються різні *форми організації роботи учасників*: в колі, в малих групах (або парами), індивідуальні та ін.

Послідовність застосування активних та інтерактивних методів навчання не є чіткою, визначається темою, особливостями аудиторії та логікою розвитку подій у конкретній групі. Бажано під час тренінгу чергувати та

поєднувати різні методи навчання і форми організації роботи учасників. Це сприятиме збереженню уваги, працездатності групи, робить процес навчання справді творчим, цікавим, поглиблює розуміння і засвоєння матеріалу [8, 11].

1.7. Показники ефективності тренінгу

1. Досягнення учасників: обсяг засвоєних знань, якість набутих компетенцій, зміни у переконаннях, емоційних реакціях, поведінці тощо. Джерелом інформації про досягнення учасників є цілеспрямоване, постійне і безпосереднє спостереження ведучого, яке здійснюється упродовж періоду навчання через висловлення ними думок, вирішення конкретних завдань, зворотного зв'язку.

2. Якість виконання домашніх завдань.

3. Позитивна реакція учасників за результатами анкетування, опитування, інтерв'ювання.

4. Результати самодіагностики, тестування до і після тренінгу.

5. Оцінка особистісних змін учасників тренінгу іншими людьми (колеги, вчителі, близькі тощо). Для цього можна використати «метод 360 градусів».

Ефективність занять забезпечують професійні психологи, які мають досвід групової та індивідуальної роботи. Засвоєння знань, умінь використовувати їх для аналізу й оцінки реальних явищ, стосунків, взаємозв'язків, зокрема тих, які виникають безпосередньо під час занять; зміна цінностей, переконань, внутрішніх настанов; сформованість психологічної готовності, позитивна реакція учасників тренінгу та зміни в їхній поведінці є показниками ефективності тренінгу.

1.8. Ресурси

Ресурси – матеріали, технічні засоби для проведення занять: бейджики; фліпчарт, папір формату А4, кольоровий папір, фломастери, ручки, олівці, клей, скоч, м'які іграшки, маленькі кольорові пластмасові кульки, мотузка, пожежний рукав, горіхи, магнітофон, компакт-диски з музикою, заохочувальні призи, картки із завданнями, анкети для кожного учасника тренінгу тощо.

Рекомендована тривалість програми: 19 год. (9 занять при режимі роботи один раз на тиждень). Часовий формат занять може бути творчо зміненим ведучим залежно від можливостей їх проведення.

II. МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ РЯТУВАЛЬНИКІВ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ

ЗАНЯТТЯ 1 «ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ЯК АКТИВНОДІЮЧИЙ СТАН»

Завдання тренера: ознайомити з програмою тренінгу, погодити норми групової взаємодії, виявити очікування учасників, провести дотренінгову самодіагностику психологічної готовності; проінформувати про дефініцію психологічної готовності рятувальника; змодельовати образ психологічно готового рятувальника до діяльності в екстремальних умовах.

Очікувані здобутки учасників: усвідомлення власної індивідуальності, створення образу рятувальника-професіонала, ідентифікація поняття «психологічна готовність», самодіагностика психологічної готовності, оволодіння навичками практичного самопізнання.

Структура заняття [3, 11]:

№	Назва вправи	Час виконання	Матеріали
1	2	3	4
1	Притча «Непросте завдання»	10	-
2	Мій настрій	10	Фліпчарт, фломастери
3	Правила роботи	10	Фліпчарт, фломастери