

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

Клименко Ігор Володимирович

УДК 159.9:351.74(477)

ДИСЕРТАЦІЯ

**ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ
ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ**

19.00.06 – юридична психологія

05 – Соціальні та поведінкові науки

**ТОМ 2.
ДОДАТКИ**

Подається на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело
_____ / І.В. Клименко

Науковий консультант

Євдокімова Олена Олександрівна, доктор психологічних наук, професор

Харків - 2019

ДОДАТОК А

Таблиця 3.1. Результати опитування працівників поліції середньої ланки

		Оцінка											Ранжирування		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	сума	середні арифм. ранг	медіана	мода
АНТИКОРУПЦІЙНИЙ БЛОК															
1	Альтруїстичність	3	8	11	22	27	56	219	109	62	31	548	7,09	7	7
2	Дотримання антикорупційних норм	23	37	52	98	99	83	55	39	44	18	548	5,31	5	5
3	Сформованість антикорупційної поведінки	0	7	44	25	73	113	156	85	34	11	548	6,34	6	7
4	Стійка антикорупційна мотивація	2	55	93	132	114	67	29	18	29	9	548	4,72	4	4
5	Сформовані вміння розпізнавати ситуації корупційної взаємодії	32	79	96	144	89	43	19	23	16	7	548	4,18	4	4
6	Дотримання соціальної рівності й справедливості	41	38	65	73	84	109	105	21	9	3	548	4,91	5	6

Продовження таблиці 3.1															
7	Знання про корупцію, види корупційних злочинів, знання антикорупційної нормативно-правової бази	97	205	107	65	30	26	17	1	0	0	548	2,78	2	2
8	Сформовані уявлення про методи протидії корупції та міру відповідальності за корупційні злочини	126	213	109	72	15	3	4	6	0	0	548	2,44	2	2
9	Порядність	175	218	59	42	18	5	7	15	3	6	548	2,43	2	2
10	Совісність	0	9	22	56	71	146	122	61	37	24	548	6,30	6	6
11	Чесність	0	0	0	0	9	19	114	206	141	59	548	8,15	8	8
Середні значення													5,13	5	5
ТОЛЕРАНТНІСТЬ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ															
1	Стійкість до невизначеності	56	55	63	77	79	99	53	23	28	15	548	4,76	5	6
2	Готовність вирішувати нові / складні службові завдання	12	16	13	21	32	85	159	128	43	39	548	6,84	7	7
3	Толерантність у широкому колі міжособистісної взаємодії	0	1	0	12	27	53	67	85	139	164	548	8,29	9	10

Продовження таблиці 3.1															
4	Здатність діяти в невизначених ситуаціях	4	2	14	6	17	35	71	72	218	109	548	8,20	9	9
5	Націленість на прийняття законних рішень і здійснення юридичних дій незалежно від ступеня невизначеності ситуації	5	11	24	25	31	29	42	143	131	107	548	7,69	8	8
6	Здатність та націленість на прийняття обґрунтованих, конструктивних рішень	19	22	37	66	83	121	94	27	36	43	548	5,85	6	6
7	Здатність швидко приймати оптимальні рішення в ситуаціях службової діяльності	9	12	23	25	33	59	88	138	103	58	548	7,20	8	8
8	Здатність у разі агресивного впливу реагувати обдуманно	21	23	24	9	28	42	152	141	77	31	548	6,86	7	7
9	Схильність до уточнення цілей і завдань, які обумовлюють необхідність прийняття рішення	0	0	16	27	65	37	32	152	141	78	548	7,65	8	8

Продовження таблиці 3.1															
10	Спрямованість на розгляд та оцінку альтернатив у прийнятті рішень шляхом пошуку інформації	8	9	5	32	31	18	38	76	172	159	548	8,11	9	9
11	Готовність приймати рішення та діяти при можливо повному орієнтуванні в ситуації	41	26	28	63	91	84	75	77	42	21	548	5,69	6	5
Середні значення													7,02	8	8
РЕФЛЕКСИВНІСТЬ															
1	Здатність аналізувати процеси й результати службової діяльності	7	22	23	48	89	135	126	77	12	9	548	5,95	6	6
2	Здатність аналізувати власні стани, свої сильні і слабкі сторони	32	33	45	74	93	95	80	67	26	3	548	5,34	5	6
3	Сформовані вміння аналізувати стан співрозмовника в спілкуванні та взаємодії	22	38	52	73	114	86	77	48	33	5	548	5,30	5	5
4	Здатність відрізняти суттєву інформацію від несуттєвої	15	21	93	202	79	62	39	20	14	3	548	4,56	4	4
5	Здатність аналізувати події, що відбулися, поведінку та мотиви їх учасників	13	47	61	89	94	82	65	59	22	16	548	5,28	5	5

Продовження таблиці 3.1															
6	Здатність до аналізу та співвіднесення своїх дій з наявною ситуацією відповідно до змінюваних умов	9	27	38	62	67	94	99	123	15	14	548	5,98	7	8
7	Здатність до аналізу майбутніх дій та можливих фіналів, ретельність планування майбутньої діяльності	24	38	93	81	88	74	59	39	27	25	548	5,12	5	3
Середні значення													5,44	5	6
САМОРЕГУЛЯЦІЯ															
1	Здатність стратегічно обмірковувати ситуації та продумувати варіанти дій	51	73	93	81	63	54	47	48	23	15	548	4,58	4	3
2	Здатність планувати та організовувати дії для досягнення мети з моделюванням ситуації	0	0	22	29	43	64	84	98	107	101	548	7,53	8	9
3	Здатність до реалізації плану дій щодо поставленої мети, доведення рішення до логічного кінця, незважаючи на перешкоди, що виникають у процесі службової діяльності	38	55	98	79	76	61	47	33	29	32	548	4,89	5	3

Продовження таблиці 3.1															
4	Здатність цілеспрямовано добиватися результатів і оцінювати результати виконаної роботи	36	75	94	116	105	59	34	23	2	4	548	4,18	4	4
5	Здатність негайно реагувати відповідно до часових, спрямованих на виконання завдань, змін	14	27	65	86	84	78	66	52	44	32	548	5,64	5	4
6	Здатність діяти самостійно без зовнішнього втручання, самостійно визначати свої цілі, узгоджуючи їх з особливостями ситуації	11	37	45	76	77	89	78	65	39	31	548	5,78	6	6
7	Здатність до контролю виконуваних дій	5	14	23	48	93	79	78	83	71	54	548	6,61	7	5
8	Самоорганізованість	29	52	89	91	93	88	47	32	18	9	548	4,73	5	4
Середні значення													5,51	5	4
СТРАТЕГІЇ ПОДОЛАННЯ															
1	Здатність спіткати й долати труднощі при виконанні службових завдань	21	63	87	107	105	63	61	19	22	0	548	4,59	4	4
2	Здатність оптимально організовувати свою поведінку в складних ситуаціях	12	27	57	79	84	85	72	62	37	33	548	5,74	6	6

Продовження таблиці 3.1															
3	Здатність до пошуку адекватних засобів подолання внутрішніх та зовнішніх перешкод	32	61	65	91	92	95	48	32	18	14	548	4,81	5	6
4	Орієнтація на просоціальні дії у вирішенні проблемних ситуацій	8	18	37	54	63	72	91	78	73	54	548	6,53	7	7
5	Здатність до передбачення вірогідних стресорів і підготовки до їх нейтралізації	1	6	23	35	58	79	87	123	77	59	548	7,05	7	8
6	Спрямованість на оцінку вірогідних проблем та наявних ресурсів для їх вирішення	6	27	34	41	52	78	99	96	74	41	548	6,55	7	7
7	Орієнтація на отримання інформації від колег у разі виникнення проблемних ситуацій, готовність приймати підтримку з їх боку	22	61	95	104	84	68	45	36	29	4	548	4,70	4	4
8	Стресостійкість	5	24	33	42	53	61	62	104	92	72	548	6,87	7	8
Середні значення													5,86	6,5	6

Продовження таблиці 3.1															
ПРОГНОСТИЧНА ЗДАТНІСТЬ															
1	Здатність до встановлення причинно-наслідкових зв'язків, реконструкції подій	45	57	82	75	89	68	67	44	12	9	548	4,70	5	5
2	Здатність передбачати хід подій, прогнозувати розвиток ситуацій	23	27	32	33	55	96	105	84	58	35	548	6,27	7	6
3	Здатність передбачати й прогнозувати наслідки власних рішень і дій	5	12	19	22	26	45	65	128	123	103	548	7,65	8	8
4	Здатність прогнозувати поведінку оточення на основі їх диференційованої оцінки	42	68	86	89	99	54	47	31	25	7	548	4,53	5	4
5	Моторне передбачення	19	21	18	20	33	55	91	104	96	91	548	7,18	8	8
6	Здатність до побудови та розвитку версій, планування майбутніх дій	36	53	79	87	88	73	44	30	32	26	548	4,93	5	5
Середні значення													6,14	6	5
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ															
1	Здатність до прийняття на себе відповідальності, розуміння її змісту	0	0	14	23	32	42	53	105	136	143	548	8,05	9	10
2	Здатність відповідати за власні вчинки й дії, а також їх наслідки	4	13	26	44	48	61	90	92	99	71	548	7,04	7	9

Продовження таблиці 3.1															
3	Почуття обов'язку, переважання суспільних інтересів	28	52	82	94	101	83	51	34	21	2	548	4,74	5	5
4	Самовідданість	22	31	39	62	105	108	74	61	34	12	548	5,57	6	6
5	Розвинуті морально-етичні цінності	31	46	63	85	92	97	56	43	26	9	548	5,03	5	6
6	Усвідомлення моральної відповідальності	29	52	62	88	91	95	63	35	28	5	548	4,96	5	6
7	Здатність діяти в складних ситуаціях службової діяльності, дотримуючись морально-етичних норм працівника поліції	37	65	91	93	90	75	27	31	25	14	548	4,59	4	4
8	Сумлінність	43	62	89	106	97	89	42	15	4	1	548	4,26	4	4
9	Принциповість	20	71	83	89	86	81	52	32	19	15	548	4,79	5	4
Середні значення													5,45	5	6

Таблиця 3.2. Результати опитування населення

		Оцінка										Ранжирування			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	сума	середні арифм. ранг	медіана	мода
АНТИКОРУПЦІЙНИЙ БЛОК															
1	Альтруїстичність	19	53	109	179	207	432	567	1134	886	543	4129	7,57	8	8
2	Дотримання антикорупційних норм	0	0	0	11	115	275	365	531	876	1956	4129	8,84	9	10
3	Сформованість антикорупційної поведінки	47	93	141	250	355	522	738	805	722	456	4129	7,08	7	8
4	Стійка антикорупційна мотивація	199	298	418	792	835	671	326	354	185	51	4129	5,02	5	5
5	Сформовані вміння розпізнавати ситуації корупційної взаємодії	48	135	234	428	601	712	672	548	462	289	4129	6,33	6	6
6	Дотримання соціальної рівності й справедливості	2	65	139	157	332	440	598	853	902	641	4129	7,51	8	8
7	Знання про корупцію, види корупційних злочинів, знання антикорупційної нормативно-правової бази	316	674	926	1103	719	158	89	95	44	5	4129	3,69	3	4

Продовження таблиці 3.2															
8	Сформовані уявлення про методи протидії корупції та міру відповідальності за корупційні злочини	213	295	628	812	775	674	428	80	162	62	4129	4,74	5	4
9	Порядність	69	217	229	342	431	559	683	430	517	652	4129	6,65	7	7
10	Совісність	79	117	209	321	429	499	742	804	576	353	4129	6,71	7	8
11	Чесність	0	0	6	27	31	67	249	579	1034	2136	4129	9,14	10	10
Середні значення													6,73	7	8
ТОЛЕРАНТНІСТЬ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ															
1	Стійкість до невизначеності	372	498	573	562	519	548	229	319	226	283	4129	4,90	5	3
2	Готовність вирішувати нові / складні службові завдання	299	364	582	671	549	511	402	364	215	172	4129	5,00	5	4
3	Толерантність у широкому колі міжособистісної взаємодії	145	195	354	430	542	628	633	578	418	206	4129	5,98	6	6
4	Здатність діяти в невизначених ситуаціях	140	233	442	685	633	579	518	426	289	184	4129	5,52	5	4
5	Націленість на прийняття законних рішень і здійснення юридичних дій незалежно від ступеня невизначеності ситуації	875	928	746	518	356	257	228	143	76	2	4129	3,34	3	2

Продовження таблиці 3.2															
6	Здатність та націленість на прийняття обґрунтованих, конструктивних рішень	164	372	548	714	699	511	482	306	208	125	4129	5,06	5	4
7	Здатність швидко приймати оптимальні рішення в ситуаціях службової діяльності	230	288	563	632	621	572	453	411	253	106	4129	5,17	5	4
8	Здатність у разі агресивного впливу реагувати обдуманно	411	718	844	582	465	382	316	234	119	58	4129	4,13	4	3
9	Схильність до уточнення цілей і завдань, які обумовлюють необхідність прийняття рішення	29	83	212	375	735	911	847	525	279	133	4129	6,16	6	6
10	Спрямованість на розгляд та оцінку альтернатив у прийнятті рішень шляхом пошуку інформації	106	123	247	314	395	490	826	779	563	286	4129	6,59	7	7
11	Готовність приймати рішення та діяти при можливо повному орієнтуванні в ситуації	456	689	816	601	493	532	306	119	85	32	4129	4,00	6	3
Середні значення													5,08	5	4

Продовження таблиці 3.2															
РЕФЛЕКСИВНІСТЬ															
1	Здатність аналізувати процеси й результати службової діяльності	85	114	156	238	539	856	629	631	453	428	4129	6,63	7	6
2	Здатність аналізувати власні стани, свої сильні і слабкі сторони	29	163	284	297	262	422	836	679	625	532	4129	6,89	7	7
3	Сформовані вміння аналізувати стан співрозмовника в спілкуванні та взаємодії	322	518	936	987	625	196	278	147	86	34	4129	4,03	4	4
4	Здатність відрізнати суттєву інформацію від несуттєвої	283	284	652	654	638	592	468	339	132	87	4129	4,89	5	4
5	Здатність аналізувати події, що відбулися, поведінку та мотиви їх учасників	163	235	284	375	552	678	584	599	373	286	4129	6,03	6	6
6	Здатність до аналізу та співвіднесення своїх дій з наявною ситуацією відповідно до змінюваних умов	578	832	791	613	392	280	229	163	189	62	4129	3,86	3	2

Продовження таблиці 3.2															
7	Здатність до аналізу майбутніх дій та можливих фіналів, ретельність планування майбутньої діяльності	126	135	165	269	357	645	732	814	569	317	4129	6,67	7	8
		483	885	872	578	412	346	290	156	78	29	4129	3,78	3	2
Середні значення													5,35	6	6
САМОРЕГУЛЯЦІЯ															
1	Здатність стратегічно обмірковувати ситуації та продумувати варіанти дій	111	215	451	632	728	719	605	248	234	186	4129	5,46	5	5
2	Здатність планувати та організувати дії для досягнення мети з моделюванням ситуації	146	251	483	759	736	632	514	326	185	97	4129	5,19	5	4
3	Здатність до реалізації плану дій щодо поставленої мети, доведення рішення до логічного кінця, незважаючи на перешкоди, що виникають у процесі службової діяльності	219	453	522	673	671	599	423	235	176	158	4129	4,93	5	4
4	Здатність цілеспрямовано добиватися результатів і оцінювати результати виконаної роботи	189	274	435	395	487	582	595	579	362	231	4129	5,79	6	7

Продовження таблиці 3.2															
5	Здатність негайно реагувати відповідно до часових, спрямованих на виконання завдань, змін	42	201	229	479	628	685	631	579	374	281	4129	6,18	6	6
6	Здатність діяти самостійно без зовнішнього втручання, самостійно визначати свої цілі, узгоджуючи їх з особливостями ситуації	296	416	537	854	679	636	254	198	176	83	4129	4,64	4	4
7	Здатність до контролю виконуваних дій	179	326	710	711	627	518	326	278	235	219	4129	5,05	5	4
8	Самоорганізованість	227	412	842	614	572	413	352	318	254	125	4129	4,82	4	3
Середні значення													5,13	5	4
СТРАТЕГІЇ ПОДОЛАННЯ															
1	Здатність спіткати й долати труднощі при виконанні службових завдань	521	1018	926	743	402	310	163	37	9	0	4129	3,32	3	2
2	Здатність оптимально організовувати свою поведінку в складних ситуаціях	203	244	319	467	834	852	541	265	186	218	4129	5,46	5	6
3	Здатність до пошуку адекватних засобів подолання внутрішніх та зовнішніх перешкод	312	385	528	643	652	646	430	346	115	72	4129	4,82	5	5

Продовження таблиці 3.2															
4	Орієнтація на просоціальні дії у вирішенні проблемних ситуацій	218	329	293	336	435	647	703	572	311	285	4129	5,89	6	7
5	Здатність до передбачення вірогідних стресорів і підготовки до їх нейтралізації	227	305	478	534	765	570	468	342	137	303	4129	5,31	5	5
6	Спрямованість на оцінку вірогідних проблем та наявних ресурсів для їх вирішення	221	533	739	786	491	385	376	194	215	189	4129	4,70	4	3
7	Орієнтація на отримання інформації від колег у разі виникнення проблемних ситуацій, готовність приймати підтримку з їх боку	465	748	602	431	324	199	278	344	411	327	4129	4,84	4	3
8	Стресостійкість	133	361	513	780	624	531	462	279	264	182	4129	5,20	5	4
Середні значення													4,94	5	5
ПРОГНОСТИЧНА ЗДАТНІСТЬ															
1	Здатність до встановлення причинно-наслідкових зв'язків, реконструкції подій	805	869	642	529	399	341	235	103	165	41	4129	3,63	3	2

Продовження таблиці 3.2															
2	Здатність передбачати хід подій, прогнозувати розвиток ситуацій	177	295	338	471	603	683	554	413	300	295	4129	5,72	6	6
3	Здатність передбачати й прогнозувати наслідки власних рішень і дій	319	545	859	767	633	312	191	263	166	74	4129	4,30	4	3
4	Здатність прогнозувати поведінку оточення на ґрунті їх диференційованої оцінки	178	251	438	652	689	641	486	329	156	309	4129	5,43	5	5
5	Моторне передбачення	350	585	627	631	522	461	296	305	199	153	4129	4,63	4	4
6	Здатність до побудови та розвитку версій, планування майбутніх дій	169	282	425	698	732	591	386	374	265	207	4129	5,37	5	5
Середні значення													4,70	4,5	5
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ															
1	Здатність до прийняття на себе відповідальності, розуміння її змісту	76	36	189	177	215	232	399	829	1058	918	4129	7,75	8	9
2	Здатність відповідати за власні вчинки й дії, а також їх наслідки	85	109	225	167	375	513	856	787	529	483	4129	6,90	7	7
3	Почуття обов'язку, переважання суспільних інтересів	211	357	347	512	804	795	623	223	94	163	4129	5,19	5	5

Продовження таблиці 3.2															
4	Самовідданість	88	124	197	413	571	693	676	428	555	384	4129	6,44	6	6
5	Розвинуті морально-етичні цінності	225	261	589	847	862	449	411	162	186	137	4129	4,87	5	5
6	Усвідомлення моральної відповідальності	231	338	492	932	688	513	475	158	205	97	4129	4,85	5	4
7	Здатність діяти в складних ситуаціях службової діяльності, дотримуючись морально-етичних норм працівника поліції	164	203	357	532	731	942	729	281	116	74	4129	5,38	6	6
8	Сумлінність	319	431	601	793	592	487	362	275	201	68	4129	4,66	4	4
9	Принциповість	44	87	237	318	413	436	692	723	686	493	4129	6,93	7	8
Середні значення													5,89	6	5

ДОДАТОК Б

ОПИТУВАЛЬНИК АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ОБІЗНАНОСТІ

Анкета анонімна, прізвище зазначати не обов'язково

Заздалегідь Вам вдячні

1. Чи відомий Вам Закон України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII?

- так, мені детально відома структура та зміст цього нормативно-правового акту;
- мені відомо, що такий документ існує, однак я не дуже чітко уявляю собі його зміст;
- мені не відомо про наявність цього Закону та які саме норми у ньому містяться.

2. За вчинення корупційного правопорушення законом встановлено?

- лише кримінальну чи адміністративну відповідальність;
- кримінальну, адміністративну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність;
- кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність.

3. Якими статтями Кримінального кодексу України передбачено відповідальність за вчинення корупційних злочинів?

4. Чи має право поліцейський одержувати від громадян подарунки у зв'язку із виконанням своїх службових обов'язків?

- так, звичайно;
- ніколи.
- інколи у порядку виключення, наприклад під час державних свят або у разі крайньої необхідності.

5. Чи чітко Ви уявляєте свої дії у разі виникнення передумов для вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення (наприклад, у разі надходження Вам пропозиції щодо неправомірної вигоди або подарунка під час безпосереднього виконання обов'язків поліцейського)?

- так, я чітко уявляю собі алгоритм своїх можливих дій у цьому випадку;
- у цьому випадку я звернуся за порадою до колег або керівництва;
- наразі не знаю, все залежить від конкретних обставин.

6. Чи можна вважати прийнятною поведінку особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, яка сама відмовилася від використання наданих службових повноважень для одержання неправомірної вигоди (подарунків) і при цьому викриває такі факти у діяльності своїх колег та керівництва?

- однозначно так;
- ні, оскільки це підриває авторитет відповідного державного органу (органу місцевого самоврядування) і суттєво погіршує морально-психологічний клімат у підрозділі;
- не знаю, все залежить від конкретних обставин.

7. Чи відомо Вам, які заходи вживаються в Україні з метою запобігання корупції?

- так, я цікавлюся вказаним питанням;
- не можу точно відповісти;
- я не знаю жодного конкретного заходу

8. Чи відомо Вам, які саме обмеження та заборони, передбачені для суб'єктів, на яких поширюється Закон України «Про запобігання корупції», для запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням?

- всі вони передбачені Законом України «Про запобігання корупції» і я можу розповісти про них;
- наскільки мені відомо, деяка частина цих заборон визначена окремими рішеннями Національного агентства з питань запобігання корупції, з якими я ще не встиг ознайомитися;
- обмеження та заборони для кожної категорії посадовців визначається керівництвом відповідного органу, у якому вони працюють (проходять службу).

9. Засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2019 рік:

- затверджені відповідним Законом України;
- затверджені відповідною постановою Кабінету Міністрів України;
- на теперішній час наявний лише законопроект про Антикорупційну стратегію.

10. Чи можете Ви назвати по декілька прикладів можливих проявів корупційної поведінки у посадовій особи, яка виконує службові обов'язки у галузі охорона здоров'я, транспорту, земельних відносин та природних ресурсів?

- я можу навести приклади лише для однієї галузі, щодо інших — по одному або взагалі важко відповісти;

- так, я можу назвати по декілька прикладів як у вищезазначених галузях, так і в інших сферах роботи державних органів та органів місцевого самоврядування;

- я можу назвати декілька прикладів лише для таких сфер, як наприклад дозвільна діяльність, охорона здоров'я, освіта, правоохоронна діяльність.

11. Чи відомі Вам ознаки злочину, передбаченого статтею 368 Кримінального кодексу України (прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовою особою)?

- так, я можу назвати об'єкт злочину, об'єктивну та суб'єктивну сторони, та суб'єкт злочину;

- мені відомо, що суб'єктом злочину є службова особа, а предметом є грошові кошти або інше майно, будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру, які обіцяють, пропонують або одержують без законних на те підстав;

- мені важко відповісти на вказане питання.

12. На Вашу думку, чи існують способи виявлення латентної корупції, не пов'язаної з передачею або одержанням неправомірної вигоди?

- такі способи (форми, методи) роботи мені не відомі, оскільки латентну корупцію виявити неможливо;

- з вказаного питання я маю лише загальне уявлення;

- так, відомі.

13. Чи зможете Ви аргументовано пояснити іншим особам, які не мають юридичної освіти (наприклад, школярам або працівникам закладу з охорони здоров'я) негативні наслідки вчинення корупційних та пов'язаних з корупцією правопорушень?

- так;

- ні;

- все залежить від конкретної обстановки та складу учасників заходу.

14. Чи готові Ви публічно відстоювати необхідність відмови від вчинення корупційних діянь?

- так, за будь-яких обставин;

- так, якщо негативні прояви корупції стосуються мене особисто або близьких мені людей;

- так, якщо мова йде про участь у загальних заходах, де будуть присутні інші мої знайомі.

15. Чи погоджуєтесь Ви з твердженням, що відмова посадовця від вчинення корупційних правопорушень може бути обумовлена невідворотністю покарання?

- можливо;
- однозначно ні;
- так.

16. Чи повідомите Ви про порушення посадовцем (наприклад, під час реєстрації прав на нерухомість або під час видачі дозвільних документів) вимог Закону України «Про запобігання корупції»?

- так, я звернуся до спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції і при цьому повідомлю правдиві відомості про себе;
- так, однак зроблю таке повідомлення без зазначення авторства;
- ні, оскільки це ускладнить процедуру та буде витрачено значний час на розгляд повідомлення і проведення перевірки.

17. Чи є важливим особисто для Вас не допустити будь-яких проявів корупції у своїй службовій діяльності?

- можливо;
- ні;
- так.

18. Чи маєте Ви впевненість, що зможете подолати прояви корупції незважаючи на негативне ставлення до викривачів з боку окремих представників суспільства?

- так;
- ні;
- не впевнений.

19. Чи є для Вас прийнятним проживання у «спартанських» умовах?

- так, це нормально;
- можливо, певний період;
- ні, ніколи.

20. Чи можете Ви дотримуватися обраної дієти або дотримуватися посту?

- ніколи цим не займався;
- вважаю, що це можливо;
- так, практикую це регулярно.

21. Чи вважають Вас пунктуальною та дисциплінованою людиною?

- гадаю, що так;
- інколи я чую такі вислови щодо себе;
- не певен у цьому.

22. Чи завжди корупційні злочини викликають у Вас почуття відрази?

- так;
- ні;
- не завжди.

23. Чи готові Ви до припинення корупційних правопорушень?

- так;
- ні;
- важко відповісти.

24. Чи можуть Вас роздратувати (обурити) новини про вчинення корупційних злочинів?

- можливо;
- так;
- ні.

25. Чи можете Ви чітко і послідовно відстоювати точку зору про шкodu та порочність корупції?

- так;
- ні;
- лише у деяких випадках.

26. Чи зможете Ви знайти 15 аргументів, які переконливо доводять згубність корупції як соціального явища?

- можливо;
- так;
- ні.

27. Як на Вашу думку, чи можна переконати посадовця свідомо не вчиняти корупційні та/або пов'язані з корупцією правопорушення?

- так;
- іноді можливо;
- ні.

28. Як Ви гадаєте, чи актуальні сьогодні такі поняття як офіцерська честь, честь мундиру і т.п.?

- можливо;

- так;
- ні.

29. Чи вважаєте Ви себе особою, на яку поширюються вимоги Закону України «Про запобігання корупції»?

- так;
- ні;
- МОЖЛИВО.

30. Які Ваші дії, якщо Ви стали об'єктом глузувань або будь-яких нестатутних відносин з боку керівництва?

- намагаюся відразу припинити їх;
- вважаю їх невід'ємним компонентом служби у правоохоронних органах;
- ігнорую (не реагую).

31. Чи брали Ви участь у заходах антикорупційної спрямованості (поза навчальною програмою), наприклад, конференціях, круглих столах, зборах колективів і т.п.?

- так;
- ні;
- ні, однак готовий брати участь.

32. Чи вважаєте Ви себе готовим до організаційної роботи з підготовки заходу антикорупційної спрямованості (поза навчальною програмою), наприклад, конференції, круглого столу, зборів колективу і т.п.?

- так;
- ні;
- лише в деяких випадках.

33. Чи вважаєте Ви себе спроможним виступити доповідачем (агітатором) під час заходу антикорупційної спрямованості (поза навчальною програмою)?

- не певен, що зможу;
- ні;
- так.

34. Чи слід пропагувати антикорупційну поведінку поліцейських?

- так;
- ні;
- МОЖЛИВО.

35. Чи займаєтеся Ви пропагандою антикорупційної поведінки?

- так;
- інколи;
- ні.

36. На Вашу думку, чи достатні у Вас знання і спроможність до пропаганди антикорупційної поведінки?

- ні;
- можливо;
- так.

37. Чи зможете Ви прийняти участь у дискусіях, диспутах на антикорупційну тематику?

- так;
- ні;
- у деяких випадках.

38. Як часто Ви спілкуєтеся з ким-небудь на антикорупційну тематику?

- досить часто;
- рідко;
- практично ніколи.

39. Чи є особисто Ви ініціатором бесід з ким-небудь на антикорупційну тематику?

- досить часто;
- рідко;
- практично ніколи.

КЛЮЧ ДО ТЕСТУ

Номер питання	Кількість балів за відповідь		
	1	2	3
1.	3	2	1
2.	0	0	3
3.	1 бал за кожен названий статтю 191, 210, 262, 308, 312, 313, 320, 354, 357, 364, 364-1, 365-2, 368, 368-3, 368-4, 369, 369-2, 410 Кримінального кодексу України		
4.	1	3	2
5.	3	2	1
6.	3	1	2
7.	3	2	1
8.	3	0	0

9.	0	0	3
10.	1	3	2
11.	3	2	1
12.	1	2	3
13.	3	1	2
14.	3	1	2
15.	2	1	3
16.	3	2	1
17.	2	1	3
18.	3	1	2
19.	3	2	1
20.	1	2	3
21.	3	2	1
22.	3	1	2
23.	3	1	2
24.	2	3	1
25.	3	1	2
26.	2	3	1
27.	3	1	2
28.	2	3	1
29.	3	1	2
30.	2	1	3
31.	3	1	2
32.	3	1	2
33.	2	1	3
34.	3	1	2
35.	3	2	1
36.	1	2	3
37.	3	1	2
38.	3	2	1
39.	3	2	1

- **до 57 балів** – негативна та антисуспільна антикорупційна позиція;
- **58-76 балів** – антикорупційна позиція середнього рівня;
- **понад 77 балів** – активна антикорупційна позиція.

ДОДАТОК В

ОПИТУВАЛЬНИК НА ЗНАННЯ ЗАКОНОДАВЧОЇ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ БАЗИ

1. В Україні засади антикорупційної політики (Антикорупційна стратегія) визначаються?

- 1) Верховною Радою України;
- 2) Національним агентством з питань запобігання корупції;
- 3) Кабінетом Міністрів України.

2. Чи знаєте Ви, які саме заходи вживаються Національною поліцією України з метою протидії корупції:

- 1) так, я можу розповісти про них;
- 2) знаю лише, що Національна поліція України є спеціально уповноваженим суб'єктом у сфері протидії корупції, однак конкретні заходи назвати затрудняюся;
- 3) спеціально уповноваженим суб'єктом у сфері протидії корупції є лише Національне агентство з питань запобігання корупції і на поліцію такі завдання чинним законодавством не покладаються.

3. Чи маєте Ви впевненість у своїх силах, які можуть знадобитися для запобігання корупції?

- 1) так;
- 2) ні;
- 3) не впевнений.

4. Відповідно до Закону України «Про Національну поліцію», поліцейський не може під час проходження служби займатися іншою оплачуваною діяльністю, крім:

- 1) викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту;
- 2) науково-педагогічної, наукової або творчої;
- 3) науково-педагогічної, наукової і творчої діяльності, інструкторської та суддівської практики із спорту з дозволу керівника відповідного органу, установи, організації у вільний від виконання обов'язків за основної посадою час.

5. За прийняття пропозиції, обіцянки або одержання службовою особою неправомірної вигоди передбачено:

- 1) адміністративну відповідальність, якщо розмір предмету неправомірної вигоди складає до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, а також

кримінальну відповідальність, якщо предметом була неправомірна вигода у значному (вигода, що в сто і більше разів перевищує неоподатковуваний мінімум доходів громадян), у великому (у двісті і більше разів перевищує неоподатковуваний мінімум доходів громадян) або в особливо великому (у п'ятсот і більше разів перевищує неоподатковуваний мінімум доходів громадян) розмірі;

2) лише адміністративну відповідальність;

3) *лише кримінальну відповідальність, незалежно від розміру неправомірної вигоди;*

4) адміністративну відповідальність, застосування до винного спеціальної конфіскації, а також внесення відповідних відомостей до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення.

6. Відповідно до якого розміру отриманий (з дотриманням вимог статті 23 Закону України "Про запобігання корупції") подарунок вважається суттєвими змінами у майновому стані, і повинен протягом 10 днів поданий декларацією про суттєві зміни в майновому стані:

1) якщо розмір подарунку перевищує 5 прожиткових мінімумів, встановлених для працездатних осіб на 1 січня відповідного року.

2) якщо розмір подарунку перевищує 10 прожиткових мінімумів, встановлених для працездатних осіб на 1 січня відповідного року.

3) *якщо розмір подарунку перевищує 50 прожиткових мінімумів, встановлених для працездатних осіб на 1 січня відповідного року.*

4) якщо розмір подарунку перевищує 3 прожиткових мінімуми, встановлених для працездатних осіб на 1 січня відповідного року.

7. Вкажіть алгоритм дій керівника органу, який отримав повідомлення від підлеглої особи, щодо якої у нього наявні повноваження з її призначення/звільнення, про наявність у неї реального конфлікту інтересів (відповідно до Закону України «Про запобігання корупції»):

1) протягом 5 робочих днів після отримання повідомлення виносить підлеглої особі попередження про неприпустимість зловживань при прийнятті рішень в умовах конфлікту інтересів;

2) протягом 30 календарних днів надсилає повідомлення до Національного агентства з питань запобігання корупції, після роз'яснення від якого вирішує питання про врегулювання конфлікту інтересів;

3) *протягом 2 робочих днів після отримання повідомлення приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу;*

4) протягом 3 робочих днів приймає рішення про відсторонення підлеглої особи від виконання службових повноважень до самостійного врегулювання нею конфлікту інтересів.

8. Відповідно до Закону України «Про запобігання корупції», спеціально уповноважені суб'єкти у сфері протидії корупції – це:

1) органи прокуратури, Національної поліції, Національне антикорупційне бюро України, Національне агентство з питань запобігання корупції;

2) органи прокуратури, Служби безпеки України, Національної поліції, Національне антикорупційне бюро України, Національне агентство з питань запобігання корупції;

3) органи прокуратури, Національне антикорупційне бюро України, Національне агентство з питань запобігання корупції; Вищий антикорупційний суд України.

9. В який строк особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, зобов'язана повідомити керівника або визначений законом орган про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів?

1) протягом 10 календарних днів з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність конфлікту інтересів;

2) протягом 5 робочих днів з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність конфлікту інтересів;

3) законом не передбачено такого обов'язку;

4) не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність конфлікту інтересів.

10. Оберіть правильне визначення поняття «потенційний конфлікт інтересів»:

1) приватний інтерес суперечить службовим чи представницьким повноваженням, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

2) у сфері службових чи представницьких повноважень наявний приватний інтерес, який може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

3) суперечність приватного інтересу службовим чи представницьким повноваженням;

4) суперечність представницьких повноважень публічному інтересу;

5) наявність корпоративних прав.

11. Вкажіть алгоритм дій особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у разі надходження пропозиції щодо неправомірної вигоди або подарунка, прийняття якого заборонено законом:

1) відмовитися від пропозиції; за можливості ідентифікувати особу, яка зробила пропозицію; залучити свідків; письмово повідомити про пропозицію керівника та спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції;

2) прийняти вигоду або подарунок; ідентифікувати особу, яка зробила пропозицію; повідомити про це керівника та спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції;

3) прийняти вигоду або подарунок з метою подальшого документування протиправної діяльності; за можливості ідентифікувати особу, яка зробила пропозицію; залучити свідків; передати його спеціально уповноваженим суб'єктам у сфері протидії корупції;

4) відмовитися від пропозиції без повідомлення будь-яких суб'єктів; попередити особу, яка зробила пропозицію, про відповідальність.

12. Кого та протягом якого часу зобов'язана повідомити особа, на яку поширюються обмеження щодо одержання подарунків, яка виявила у своєму службовому приміщенні чи отримала майно, що може бути неправомірною вигодою, або подарунком:

1) невідкладно письмово повідомити про цей факт свого безпосереднього керівника;

2) протягом двох робочих днів, письмово повідомити про цей факт свого безпосереднього керівника або керівника відповідного органу, підприємства, установи, організації;

3) невідкладно, але не пізніше одного робочого дня зобов'язана письмово повідомити про цей факт свого безпосереднього керівника або керівника відповідного органу, підприємства, установи, організації;

4) протягом трьох робочих днів, усно повідомити про цей факт свого безпосереднього керівника або керівника відповідного органу.

13. Оберіть правильне визначення поняття «реальний конфлікт інтересів»:

1) приватний інтерес суперечить службовим чи представницьким повноваженням, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

2) у сфері службових чи представницьких повноважень наявний приватний інтерес, який може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття

рішень або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

3) суперечність приватного інтересу службовим чи представницьким повноваженням;

4) суперечність представницьких повноважень публічному інтересу.

14. Вкажіть статус Національного агентства з питань запобігання корупції.

1) консультативно-дорадчий орган з питань антикорупційної політики при Президентові України;

2) центральний орган виконавчої влади, діяльність якого спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ України;

3) *колегіальний центральний орган виконавчої влади зі спеціальним статусом, який забезпечує формування та реалізує державну антикорупційну політику.*

15. Дайте правильне визначення поняття «подарунок».

1) *грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової.*

2) грошові кошти;

3) *об'єкти матеріальної та духовної культури, що мають художнє, історичне, етнографічне та наукове значення;*

4) *оригінальні художні твори живопису, графіки та скульптури, художні композиції та монтажі з будь-яких матеріалів, твори декоративно-прикладного і традиційного народного мистецтва.*

16. Що не можуть робити особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування?

1) *прямо спонукати підлеглих до вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.*

2) *прямо чи опосередковано спонукати до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів.*

3) *прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб;*

4) *опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.*

17. У чому полягає обмеження щодо суміщення та сумісництва основної роботи осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, з іншими видами діяльності?

- 1) у забороні займатися іншою оплачуваною діяльністю, або діяльністю на громадських засадах;
- 2) у забороні здійснювати благодійну діяльність;
- 3) у забороні займатися іншою оплачуваною діяльністю, підприємницькою діяльністю та входити до складу виконавчих, контрольних чи наглядових органів юридичних осіб, що мають на меті одержання прибутку.

18. На кого не поширюється обмеження спільної роботи близьких осіб?

- 1) народних засідателів і присяжних;
- 2) близьких осіб, які прямо підпорядковані один одному у зв'язку з набуттям одним з них статусу виборної особи;
- 3) осіб, які працюють у сільських населених пунктах (крім тих, що є районними центрами), а також гірських населених пунктах.
- 4) на всіх вищезазначених.

19. Набуття особою, уповноваженою на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у власність активів у значному розмірі, законність підстав набуття яких не підтверджено доказами, а так само передача нею таких активів будь-якій іншій особі:

- 1) тягне за собою адміністративну відповідальність, оскільки є правопорушенням, пов'язаним з корупцією;
- 2) тягне за собою адміністративну відповідальність, оскільки є злочином;
- 3) така заборона у чинному законодавстві відсутня;
- 4) така норма у чинному законодавстві наявна, однак визнана такою, що не відповідає Конституції України.

20. Чи є складання, видача службовою особою завідомо неправдивих офіційних документів, внесення до офіційних документів завідомо неправдивих відомостей, інше підроблення офіційних документів (стаття 366 КК України) корупційним злочином?

- 1) так;
- 2) ні.

21. Чи можуть застосовуватися до особи, яка вчинила корупційний злочин, звільнення від кримінальної відповідальності у зв'язку з дійовим каяттям, у зв'язку із зміною обстановки або у зв'язку з передачею особи на поруки?

- 1) так, у окремих випадках;
- 2) ні.

22. Керівник органу (підрозділу) поліції у разі виявлення корупційного правопорушення чи одержання інформації про вчинення такого правопорушення підлеглими зобов'язаний:

- 1) у межах своїх повноважень ужити всіх можливих заходів щодо їх припинення, доповісти безпосередньому керівництву та ініціювати проведення службового розслідування; за результатами службового розслідування притягнути винних до відповідальності та повідомити про це орган досудового розслідування, уповноважений на розслідування відповідних злочинів, вчинених поліцейськими;
- 2) у межах своїх повноважень ужити заходів щодо припинення такого правопорушення та негайно письмово повідомити про його вчинення спеціально уповноважений орган у сфері протидії корупції;
- 3) негайно повідомити про його вчинення безпосередньому керівництву для застосування заходів дисциплінарного впливу.

23. Особам, зазначеним у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону України «Про запобігання корупції» забороняється безпосередньо або через інших осіб вимагати, просити, одержувати подарунки для себе чи близьких їм осіб від юридичних або фізичних осіб:

- 1) у зв'язку із здійсненням такими особами діяльності, пов'язаної із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування;
- 2) якщо особа, яка дарує, перебуває в підпорядкуванні такої особи;
- 3) всі попередні відповіді правильні.

24. Обмеження щодо вартості подарунків поширюється на подарунки, які:

- 1) даруються близькими особами;
- 2) одержуються як загальнодоступні знижки на товари, послуги, загальнодоступні виграші, призи, премії, бонуси;
- 3) відповідають загальновизнаним уявленням про гостинність.

25. Особам, зазначеним у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону України «Про запобігання корупції» забороняється безпосередньо або через інших осіб вимагати, просити, одержувати подарунки для себе чи близьких їм осіб від юридичних або фізичних осіб, якщо:

- 1) подарунки даруються близькими особами;
- 2) подарунки одержуються як загальнодоступні знижки на товари, послуги, загальнодоступні виграші, призи, премії, бонуси;

3) особа, яка дарує, перебуває в підпорядкуванні такої особи.

26. Якщо особа, на яку поширюються обмеження щодо використання службового становища та щодо одержання подарунків, виявила у своєму службовому приміщенні чи отримала майно, що може бути неправомірною вигодою, або подарунок, вона зобов'язана:

- невідкладно, але не пізніше одного робочого дня, письмово повідомити про цей факт свого безпосереднього керівника або керівника відповідного органу, підприємства, установи, організації;

- залучити свідків, якщо це можливо, у тому числі з числа співробітників, письмово повідомити про пропозицію безпосереднього керівника, спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції;

- залишити подарунок у місці виявлення; у разі, якщо протягом одного місяця власник подарунку не буде виявлений, діяти згідно з Порядком передачі дарунків, одержаних як подарунки державі, Автономній Республіці Крим, територіальній громаді, державним або комунальним установам чи організаціям, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 16 листопада 2011 року № 1195.

27. Особам, зазначеним у пункті 1 частини першої статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», дозволяється:

1) займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України;

2) займатися викладацькою, науковою і творчою діяльністю, медичною практикою, інструкторською та суддівською практикою із спорту;

3) входити до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (крім випадків, коли особи здійснюють функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі чи територіальній громаді, та представляють інтереси держави чи територіальної громади в раді (спостережній раді), ревізійній комісії господарської організації), якщо інше не передбачено Конституцією або законами України.

28. Порушення обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, порушення встановлених законом обмежень щодо одержання подарунків та порушення вимог фінансового контролю, порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів є:

1) адміністративними правопорушеннями, пов'язаними з корупцією;

2) корупційними правопорушеннями;

3) різновидами корупційного злочину зловживання владою або службовим становищем (стаття 364 КК України);

4) дисциплінарним проступком.

29. Згідно із Законом України «Про запобігання корупції», правила етичної поведінки для посадовців включають наступні вимоги

- 1) додержання вимог закону та етичних норм поведінки, утримання від виконання незаконних рішень чи доручень;
- 2) пріоритет інтересів, політичну нейтральність, неупередженість;
- 3) компетентність і ефективність, нерозголошення інформації;
- 4) *все вищезазначене.*

30. Які додаткові заходи здійснення фінансового контролю Вам відомі:

- 1) подання декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування;
- 2) *повідомлення про відкриття суб'єктом декларування або членом його сім'ї валютного рахунка в установі банку-нерезидента, а також повідомлення про суттєві зміни у майновому стані суб'єкта декларування.*

31. Викривач – це:

- 1) фізична особа, якій відомі або можуть бути відомі обставини, що підлягають доказуванню під час кримінального провадження корупційного злочину;
- 2) *особа, яка надає допомогу в запобіганні і протидії корупції;*
- 3) особа, про яку є дані, що їй відомі які-небудь обставини, що підлягають установленню по справі по корупційному правопорушенню.

ЩИРО ДЯКУЄМО!

КЛЮЧ ДО ОПИТУВАЛЬНИКА

По 1 балу нараховується за кожну правильну відповідь:

- від 0 до 10 балів - низький рівень розвитку антикорупційних знань;
- від 11 до 21 балів - середні показники;
- від 22 до 31 бала високий рівень правової підготовки.

ДОДАТОК Г

МЕТОДИКА «АНТИКОРУПЦІЙНА ПОВЕДІНКА»

Інструкція: «Перед Вами опитувальний лист відкритого типу. Виберіть найбільш близьку Вам відповідь на відповідне твердження і обґрунтуйте її. По можливості уникайте як занадто коротких відповідей, так і занадто довгих, одного-двох речень буде достатньо. Результати опитування є анонімними і будуть використовуватися виключно в наукових цілях».

1. Для мене суспільна думка про поліцію є важливою.

Так, тому що

Ні, тому що

Важко відповісти, тому що

2. Відчуття сорому це страшне покарання.

Так, тому що

Ні, тому що

Важко відповісти, тому що

3. Особисті інтереси для мене є більш важливими, ніж інтереси держави.

Так, тому що

Ні, тому що

Важко відповісти, тому що

4. Самопожертвування - це доля обраних.

Так, тому що

Ні, тому що

Важко відповісти, тому що

5. Служіння людям приносить мені задоволення.

Так, тому що

Ні, тому що

Важко відповісти, тому що

6. Головне очікування від служби - це підвищення рівня моєї заробітної плати.

Так, тому що

Ні, тому що

Важко відповісти, тому що

7. Державі байдуже до мого життя.

Так, тому що

Ні, тому що

Важко відповісти, тому що

8. Якщо кожний буде піклуватися тільки про власні інтереси, у такої держави немає майбутнього

Так, тому що

Ні, тому що

Важко відповісти, тому що

9. Кожна людина може в житті оступитися, тому перекваліфікація статті на більш «легку» є скоріше проявом милосердя, ніж злочином

Так, тому що

Ні, тому що

Важко відповісти, тому що

10. Я знаю правила службової поведінки та етики.

Так, тому що

Ні, тому що

Важко відповісти, тому що

11. Немає сенсу витрачати купу зусиль при проведенні слідчих дій, якщо в суді все-одно переможуть гроші

Так, тому що

Ні, тому що

Важко відповісти, тому що

12. Мене складно вмовити зробити те, що я вважаю неправильним.

Так, тому що

Ні, тому що

Важко відповісти, тому що

13. Вирішення будь-якого питання має свій грошовий еквівалент.

Так, тому що

Ні, тому що

Важко відповісти, тому що

14. Я відмовлюся від ризику, якщо це погано вплине на благополуччя моєї сім'ї.

Так, тому що

Ні, тому що

Важко відповісти, тому що

15. Якщо не «вирішити» питання на місці, його «вирішить» керівництво

Так, тому що

Ні, тому що

Важко відповісти, тому що

16. Бути чесним в наш час означає бути дурним.

Так, тому що

Ні, тому що

Важко відповісти, тому що

17. Я готовий домагатися успіху будь-якою ціною, навіть якщо це порушує норми моралі.

Так, тому що

Ні, тому що

Важко відповісти, тому що

18. Мета завжди виправдовує засоби.

Так, тому що

Ні, тому що

Важко відповісти, тому що

Дякуємо Вам за участь!

КЛЮЧ ДО МЕТОДИКИ

По 1 балу нараховується за відповідь:

- «так» на твердження 1, 2, 3, 5, 8, 10, 12, 14.
- «ні» на твердження 4, 6, 7, 9, 11, 13, 15, 16, 17, 18.

Інтерпретація отриманих балів:

- Від 0 до 5 балів - низький рівень розвитку антикорупційної поведінки.
- Від 6 до 12 балів - середні показники.
- Від 13 до 18 балів - яскраво виражена антикорупційна поведінка

ДОДАТОК Г
ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ З ФОРМУВАННЯ
АНТИКОРУПЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Елемент тренінгу	Мета використання	Час
ЗАНЯТТЯ 1.		
1. Вправа «Знайомство»	Знайомство учасників один з одним, яке дозволяє швидко запам'ятовувати імена.	15 хв.
2. Вправа «Правила тренінгу»	Створення умов психологічної безпеки в тренінговій групі.	20 хв.
3. Групова дискусія «Ставлення до корупції»	Визначити рівень знань учасників тренінгу, створити основу для більш глибокого змісту роботи і дискусії.	30 хв.
4. Вправа «Провокаційні тези»	З'ясувати, наскільки актуальна тема корупції для курсантів і оцінити їх базовий рівень інформованості.	40 хв.
5. Вправа «Моделювання відмови в ситуаціях, що мають корупційний характер»	Навчитися робити відповідальний вибір моделі антикорупційної поведінки в складних ситуаціях.	45 хв.
6. Вправа «Рефлексія»	Зворотній зв'язок з учасниками тренінгової програми	20 хв.
7. Вправа «Завершення дня»	Зниження напруги після заняття. Завершення дня в позитивній обстановці.	10 хв.
ЗАНЯТТЯ 2.		
1. Вправа «Плутанина»	Фізичний і емоційний розігрів учасників, підвищення згуртованості групи.	20 хв.
2. Вправа «Заборонений плід».	З'ясувати, як поведуть себе учасники, якщо виникне можливість порушити ті або інші закони або правила службової поведінки	45 хв.
3. Рольова гра «Аргументи»	Дослідити ситуацію провокації отримання хабаря, вироблення аргументованої позиції і навичок відмови.	45 хв.

4. Вправа «Впевнена поведінка»	Відпрацювання навичок відмови, вибір найбільш ефективних стратегій відмови.	40 хв.
5. Вправа «Рефлексія»	Зворотній зв'язок з учасниками тренінгової програми.	20 хв.
6. Вправа «Завершення дня»	Зниження напруги після заняття. Завершення дня в позитивній обстановці	10 хв.
ЗАНЯТТЯ 3.		
1. Вправа «Проникнути в коло».	Емоційний і фізичний розігрів учасників заняття.	15 хв.
2. Вправа «Переконання»	Розвиток загальних комунікативних навичок, вміння аргументовано, доказово і переконливо позиціонувати інформацію.	45 хв.
3. Гра на чесність	Зниження емоційної напруги, розвиток такої якості, як чесність.	45 хв.
4. Вправа «Відношення до корупції»	Діагностика та вплив на систему ціннісних орієнтацій.	45 хв.
5. Вправа «Рефлексія»	Зворотній зв'язок з учасниками тренінгової програми.	20 хв.
6. Вправа «Завершення дня»	Зниження напруги після заняття. Завершення дня в позитивній обстановці	10 хв.
ЗАНЯТТЯ 4.		
1. Вправа «Тут і тепер»	Емоційний розігрів учасників, зосередження на темі тренінгу.	20 хв.
2. Вправа «Індивідуальна вразливість до психологічного тиску»	Виявити індивідуальні ірраціональні ідеї, які роблять учасників вразливими до психологічного тиску з боку інших людей; підвищити толерантність до фрустрації як чинника протистояння корупції.	130 хв.
3. Вправа «Рефлексія»	Зворотній зв'язок з учасниками тренінгової програми.	20 хв.
4. Вправа «Завершення дня»	Зниження напруги після заняття. Завершення дня в позитивній обстановці	10 хв.
ЗАНЯТТЯ 5.		
Вправа «Пальці»	Емоційний і фізичний розігрів учасників заняття.	15 хв.

2. Вправа «Без маски»	Позитивний вплив на розвиток чесності учасника по відношенню до самого себе і інших людей.	45 хв.
3. Вправа «Чорний і білий ангели»	Програти ситуацію вибору, порівняти методи переконання по їх ефективності.	45 хв.
4. Вправа «Якими є ваші уявлення про життя в цілому?»	Аналіз поведінкових реакції на підставі уявлень про життя, вплив на вибір позитивних цінностей і чесність по відношенню до себе і оточуючих.	45 хв.
5 Вправа «Рефлексія»	Зворотній зв'язок з учасниками тренінгової програми.	20 хв.
6. Вправа «Завершення дня»	Зниження напруги після заняття. Завершення дня в позитивній обстановці.	10 хв.
ЗАНЯТТЯ 6.		
1.Вправа «Маріонетка»	Розігрів перед основною частиною тренінгу.	30 хв.
2. Вправа «Бідність, багатство і Господь Бог».	Вправа дає можливість учасникам пережити екстремальні ситуації в уяві і уявити собі, до чого можуть призвести зміни в житті, яких вони несвідомо прагнуть.	80 хв.
3. Вправа «Встановіть межі»	Формування розмежування між проханнями, які можна виконати, і тими, які повинні бути табу.	40 хв.
4. Вправа «Рефлексія»	Зворотній зв'язок з учасниками тренінгової програми.	20 хв.
5. Вправа «Завершення дня»	Зниження напруги після заняття. Завершення дня в позитивній обстановці.	10 хв.
ЗАНЯТТЯ 7.		
1. Вправа «Професія поліцейського схожа на ...»	Залучення групи до роздумів про проблематику тренінгу, стимулює творчу активність учасників, активізує асоціативне мислення.	25 хв.
2. Вправа «Визнання і вдячність»	Рефлексія потреби у вдячності з боку оточуючих і критичний аналіз способів її	45 хв.

	реалізації.	
3. Вправа «Відмова».	Відпрацювати навички впевненої поведінки, аргументованої відмови в ситуації вибору стратегії поведінки.	80 хв.
4. Вправа «Рефлексія»	Зворотній зв'язок з учасниками тренінгової програми.	20 хв.
5. Вправа «Завершення дня»	Зниження напруги після заняття. Завершення дня в позитивній обстановці	10 хв.
ЗАНЯТТЯ 8.		
1. Вправа «Моє уявлення про успіх»	Формування в групі довірчих відносин, пробудження інтересу до теми успішності в професійній діяльності поліцейського.	20 хв.
2. Гра «Аукціон цінностей»	Корекція ціннісних орієнтацій учасників.	130 хв
3. Вправа «Рефлексія»	Зворотній зв'язок з учасниками тренінгової програми	20 хв.
4. Вправа «Завершення дня»	Зниження напруги після заняття. Завершення дня в позитивній обстановці	10 хв.
ЗАНЯТТЯ 9.		
1. Вправа «Саймон сказав»	Підвищення концентрації уваги перед заняттям.	15 хв.
2. Вправа «Голос совісті»	Розвиток совісності і відповідальності за свої вчинки.	45 хв.
3. Вправа «Тридев'яте царство»	Формування уявлень про необхідність законів та їх неухильного виконання.	60 хв.
4. Вправа «Мої права – права інших людей»	Усвідомлення балансу між власними бажаннями і відповідальністю перед іншими людьми.	30 хв.
5. Вправа «Рефлексія»	Зворотній зв'язок з учасниками тренінгової програми.	20 хв.
6. Вправа «Завершення дня»	Зниження напруги після заняття. Завершення дня в позитивній обстановці	10 хв.
ЗАНЯТТЯ 10.		
1. Вправа «Говоримо	Підготовка до заняття і рефлексія	30 хв.

тільки хороше»	досягнутих психічних новоутворень.	
2. Вправа «Складання портрета сучасного поліцейського»	Створення на основі уявлень учасників збірного образу сучасного поліцейського.	60 хв.
3. Вправа за оповіданням «Уламки в серці».	Розвиток совісності і відповідальності за свої вчинки, зниження егоїстичних нахилів курсантів.	60 хв.
4. Вправа «Рефлексія»	Зворотній зв'язок з учасниками тренінгової програми	20 хв.
5. Вправа «Завершення дня»	Зниження напруги після заняття. Завершення дня в позитивній обстановці.	10 хв.
ЗАНЯТТЯ 11.		
1. Вправа «Привітатися з компліментом».	Емоційний розігрів перед заняттям, створення сприятливого клімату в групі.	15 хв.
2. Вправа «Ні» для формування стійкості до маніпуляцій»	Формування навички відмови і протидії маніпулюванню з використанням прийомів емпатії.	45 хв.
3. Групова дискусія «Чи можна жити без встановлених правил?»	Пошук підстав для реалізації антикорупційної поведінки	45 хв.
4. Вправа «Агресор»	Розвиток уваги до своїх почуттів, навичок підтримки емоційної стабільності.	45 хв.
5. Вправа «Рефлексія»	Зворотній зв'язок з учасниками тренінгової програми.	20 хв.
6. Вправа «Завершення дня»	Зниження напруги після заняття. Завершення дня в позитивній обстановці.	10 хв.
ЗАНЯТТЯ 12.		
1. Вправа «Друкарська машинка»	Зняття напруги у учасників тренінгу перед заняттям.	15 хв.
2. Вправа «Вміння сказати «ні»»	Відпрацювання асертивної поведінки, розвиток навичок вмілої відмови при збереженні позитивних міжособистісних відносин.	45 хв.
3. Вправа «Права і обов'язки працівника	Надання можливості усвідомити права і обов'язки працівника поліції.	45 хв.

поліції»		
4. Вправа «Підпорядкування або протидія тиску»	Формування психологічних основ незалежності від маніпуляцій в професійній діяльності поліцейського.	45 хв.
5. Вправа «Рефлексія»	Зворотній зв'язок з учасниками тренінгової програми	20 хв.
6. Вправа «Завершення дня»	Зниження напруги після заняття. Завершення дня в позитивній обстановці	10 хв.
ЗАНЯТТЯ 13.		
1. Вправа «Ритм»»	Підготовка учасників до основного блоку тренінгового дня	15 хв.
2. Вправа «Позитивні аспекти образу Я»	Пошук власних позитивних характеристик, необхідних для функціонування антикорупційної поведінки.	45 хв.
3. Вправа «Негативні аспекти образу Я»	Критичний аналіз власних недоліків і пошуки шляхів їх подолання.	45 хв.
4. Вправа «Якими є Ваші негативні уявлення про інших?»	Критичне сприйняття поведінки інших людей.	45 хв.
5. Вправа «Рефлексія»	Зворотній зв'язок з учасниками тренінгової програми.	20 хв.
6. Вправа «Завершення дня»	Зниження напруги після заняття. Завершення дня в позитивній обстановці	10 хв.
ЗАНЯТТЯ 14.		
1. Вправа «Маніпуляція»	Емоційний розігрів учасників перед заняттям.	15 хв.
2. Вправа «Запрограмуйте себе на «ні»	Розвиток досвіду відмови в ситуації морального вибору	45 хв.
3. Вправа «Почніть говорити «ні»»	Вироблення навички відмови в ситуації тиску з боку вищого співробітника в посадовій ієрархії.	45 хв.
4. Вправа «Чинить опір прихованим проханням»	Протидія прихованим проханням і маніпулюванню	45 хв.

5. Вправа «Рефлексія»	Зворотній зв'язок з учасниками тренінгової програми.	20 хв.
6. Вправа «Завершення дня»	Зниження напруги після заняття. Завершення дня в позитивній обстановці.	10 хв.
ЗАНЯТТЯ 15.		
1. Вправа «Десять заповідей»	Корекція ціннісних орієнтації курсантів.	45 хв.
2. Вправа «Чотири стіни»	Закріпити антикорупційні уявлення і переконання учасників тренінгу.	45 хв.
3. Вправа «Пакування валіз»	Підведення підсумків тренінгу. Резюме, короткий огляд всіх ключових пунктів тренінгу.	45 хв.
4. Вправа «Рефлексія»	Зворотній зв'язок з учасниками тренінгової програми.	35 хв.
5. Вправа «Завершення тренінгу»	Зниження напруги після заняття. Завершення дня в позитивній обстановці.	10 хв.

ДОДАТОК Д
ВПРАВИ ДО ТРЕНІНГУ З ФОРМУВАННЯ
АНТИКОРУПЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ
ЗАНЯТТЯ 1.

1. Вправа «Знайомство». Учасники тренінгу сидять в колі. Перший учасник представляється і називає будь-яку якість своєї особистості. Дана якість має починатися з тієї ж букви, що і його ім'я. Наприклад, учасник на ім'я Антон може сказати: «Мене звуть Антон, і активний». Другий учасник повторює те, що сказав перший, і додає інформацію про себе. Наприклад: «Це Антон, він активний, а я Тетяна і я толерантна». Кожен наступний учасник повторює все, що сказали до нього, і додає інформацію про себе.

2. Вправа «Правила тренінгу». Тренер роздає учасникам папір і просить кожного написати 3 правила, пов'язаних з майбутнім тренінгом. Наприклад: «дотримуватися конфіденційності, говорити по черзі, не перебивати один одного» і т.п. Потім учасники об'єднуються в підгрупи по 3 людини і вибирають 3 найважливіших правила. Потім підгрупи об'єднуються і знову обирають найважливіші правила. Таким чином, вся група приходить до тих правил, дотримання яких підтримується всіма учасниками. Узгоджені правила записуються і прикріплюються на лист фліп-чарті і в ході тренінгу до них можна звертатися.

3. Групова дискусія «Ставлення до корупції». Для вправи будуть потрібні ручки та аркуші паперу. У тренінгу обов'язково бере участь вся група. В ході тренінгу визначається вихідне відношення групи до проблеми. Дається завдання: «назвіть 1-2 слова, які приходять вам на розум, в момент, коли ви чуєте слова «корупція» і «хабарництво». Вправа може бути проведено як усно, так і письмово. Якщо обрана усна форма, то учасники по черзі називають свої асоціації; якщо вправа виконується письмово, то асоціації записуються на листку. Після всього названі асоціації обговорюються, з'ясовуються причини виникнення подібних асоціацій. Далі описується корупція, виходячи з виниклих асоціацій.

4. Вправа «Провокаційні тези». Ведучий пропонує розділитися на 1-2 номери і обговорити кілька запропонованих ним висловлювань. При цьому перші номери висловлюються «за», другі – «проти». Приклади висловлювань: проблему корупції не можна вирішити, тому що немає суспільства, вільного від корупційних відносин; тільки у людей, що живуть поза громадянським суспільством, можливе прагнення до отримання корупційних доходів; нормальна людина не відмовиться від легких грошей; держава мусила б приймати більш рішучі заходи щодо корупціонерів; молодь не виховують в рамках негативного ставлення до корупції; тому, хто став корупціонером і попався, не пощастило.

5. Вправа «Моделювання відмови в ситуаціях, що мають корупційний характер». Перед початком моделювання ситуації, учасників тренінгу потрібно попередити, щоб вони відзначали в своїх записах те, що допомагає і те, що заважає людині вирішити ситуацію, що має корупційний характер. Найбільш підходящим буде така відмова, яка дозволить зберегти позитивний імідж працівника поліції і не піддатися спокусі. Вибір антикорупційної моделі поведінки робиться виходячи з зважування всіх наслідків кожного з можливих варіантів. Вибирається той варіант, який має найменшу кількість негативних і найбільшу кількість позитивних наслідків. Наприклад: 1) варіант: погоджуся і візьму хабар. Що позитивного, що негативного?; 2) варіант: скажу «ні» і завершу розмову. Що позитивного, що негативного?; 3) варіант: відмовлюся і відзвітую, хто дає хабара. Що позитивного, що негативного?; 4) варіант: притягну, хто дає хабара до відповідальності. Що позитивного, що негативного?

6. Вправа Рефлексія. Ведучий спілкується з учасниками після проведення заняття. Учасники діляться враженнями з приводу пройдених вправ: були вони цікаві і корисні, що нового вдалося почерпнути після заняття, наскільки отримана інформація корисна для виконання службових обов'язків.

7. Вправа «Завершення заняття». Ведучий говорить наступне: «Ми добре попрацювали сьогодні, і мені хочеться запропонувати вам гру, в ході якої оплески спочатку звучать тихенько, а потім стають все сильніше і сильніше». Ведучий починає тихенько плескати в долоні, дивлячись і поступово підходячи до одного з учасників. Потім цей учасник вибирає з групи наступного, кому вони аплодують удвох. Третій вибирає четвертого і т.д. останньому учаснику аплодує вже вся група.

ЗАНЯТТЯ 2.

1. Вправа «Плутанина». Учасники стають в коло. «Давайте станемо ближче один до одного, утворюючи більш тісне коло і всі протягнемо руки до його середини. За моєю командою всі одночасно візьмемося за руки і зробимо це так, щоб в кожній руці кожного із нас виявилася чиясь одна рука. При цьому постараємося не братися за руки з тими, хто стоїть поруч з вами».

Після того як всі руки з'єднані попарно, учасникам групи пропонується «розплутатися», не згорнувши рук. Під час виконання вправи досить часто виникає ідея неможливості вирішення поставленого завдання. В цьому випадку можна спокійно сказати: «Це завдання можна вирішити, розплутатися можна завжди». Коли завдання виконане, можна звернутися до групи з питаннями: «Що нам допомагало впоратися з поставленим завданням?» В ході обговорення учасники групи зазвичай приходять до думки, що успішно вирішувати таке завдання в ході спільної діяльності допомагає доброзичливе, дбайливе ставлення один до одного, турбота про те, щоб кожен відчував себе комфортно. Вправа згуртовує групу.

2. Вправа «Заборонений плід». Нерідко цікавість або бажання зазнати заборонений плід або прагнення продемонструвати свою сміливість керують людиною в його вчинках. Добре, коли він знає, які почуття ним керують, це дозволяє зробити усвідомлений вибір. Ведучий ставить в центрі кола невелику шкатулку або коробочку, в якій лежить невідомий предмет. «Там лежить те, чого не можна», – говорить ведучий. Потім він пропонує кожному якось проявити себе по відношенню до цього предмета. Учасники можуть вставати або залишатися на місці, висвітлюючи позицію мімікою або жестами; вони можуть підходити до скриньки, брати її в руки, заглядати всередину, – кожен робить так, як вважає це за потрібне. Навіть якщо хтось залишиться на місці, нічого не роблячи, – це теж буде способом реагування на ситуацію. При виконання вправи важливо пам'ятати, що це вправа дії, а не пояснень, тому, якщо хтось намагатиметься просто розповісти словами про свою позицію, завдання ведучого спонукати його «показати» своє ставлення.

3. Рольова гра «Аргументи». Розбийтеся по парам. Один з вас – працівник поліції, другий – правопорушник. Правопорушник пропонує вирішити його проблему за певну плату, працівник поліції – називає аргументи відмови. Зворотній зв'язок: що було переконливо, а що – ні.

4. Вправа «Впевнена поведінка». Вибирається доброволець «на головну роль». В інструкції сказано, що буде запропонована ситуація, де тобі необхідно буде відмовлятися від чого-небудь. Відмовитися потрібно 3-ма способами: агресивно, впевнено і невпевнено. Далі обговорюються наступні питання: Як відчував себе людина в ситуації тиску? Який варіант відмови виявився більш ефективним (думка групи і головного героя)? Що можна було зробити, щоб відмова була більш переконливим?

5. Вправа «Рефлексія». див. заняття 1.

6. Вправа «Завершення заняття». див. заняття 1.

ЗАНЯТТЯ 3.

1. Вправа «Проникнути в коло». Учасники утворюють тісне коло, всіляко перешкоджаючи попаданню в нього ведучого, якому потрібно за 3-5 хвилин потрапити в коло, використовуючи різні інструменти впливу: вмовляння, погрози, обіцянки, спритність, хитрість, переконання та ін. Програти з трьома-п'ятьма ведучими. Після цього обговорюються стратегії поведінки гравців. Важливо обговорити, які стратегії найчастіше використовували ведучі, що в них було спільного, що виявилось ефективнішим.

2. Вправа «Переконання». Учасникам пропонується скласти за десять хвилин виступ-переконання, присвячений протидії корупції. Потім заслуховується виступ, і кожного учасника вся група оцінює за п'ятибальною системою.

3. Гра на чесність. Всі стоять у колі. Ведучий в центрі виробляє різні рухи і жести, інші повинні їх швидко повторити. Той, хто помилився – переходить на

іншу сторону кола. Спеціально це не відстежується. Ведучий намагається спеціально заплутати гравців. Потім правила можуть змінитися – треба зобразити дзеркальне відображення руху ведучого. Після гри проводиться розмова про чесність: що гра була для того, щоб людина усвідомила для себе, чи чесний він.

4. Вправа «Ставлення до корупції». Розбийтеся в групи по 4 людини. Читайте спірні висловлювання і порахуйте кількість згодних і незгодних з ними. Висловлювання: «Неприятнь до корупції повинна закладатися ще з дитинства»; «Корупція має жорстко каратися»; «Відповідальність за корупційні злочини з корупціонером повинні ділити його родичі».

5. Вправа «Рефлексія». див. заняття 1.

6. Вправа «Завершення заняття». див. заняття 1.

ЗАНЯТТЯ 4.

1. Вправа «Тут і тепер». Зараз у кожного з вас буде 1,5 хвилини для того, щоб звернутися до групи. Мета звернення: допомогти кожному відволіктися від проблем, що не відносяться до нашої роботи, зосередитися на ситуації «тут і тепер», повністю включитися в роботу

2. Вправа «Індивідуальна вразливість до психологічного тиску». Учасникам пропонується відповісти на питання методики для того, щоб виявити власні ірраціональні ідеї, які роблять їх вразливими до психологічного тиску з боку інших людей. Учасниками пред'являються твердження, з якими вони можуть погоджуватися або не погоджуватися. «Повністю згоден» – 1 бал; «в основному згоден» – 2; «злегка згоден» – 3; «злегка не згоден» – 4; «в основному не згоден» – 5; «повністю не згоден» – 6.

Інструкція: «У людей бувають різні переконання. Нас цікавить ваша думка щодо тверджень, наведених нижче. Будь ласка, закресліть або обведіть в кружок цифру праворуч від кожного твердження, яка найбільш відповідає вашому відношенню до даного твердженням».

Текст опитувальника

1. Мати справу з деякими людьми може бути неприємно, але це ніколи не буває жахливо.

2. Коли я в чомусь помиляюся, то часто кажу собі: «Мені не слід було цього робити».

3. Люди, безсумнівно, повинні жити за законами.

4. Не існує нічого такого, чого я не стерплю.

5. Якщо мене ігнорують або я відчуваю себе незграбним на вечірці, то у мене знижується почуття власної цінності.

6. Деякі ситуації в житті дійсно абсолютно жахливі.

7. У деяких питаннях я безумовно повинен бути більш компетентним.

8. Моїм батькам варто було б бути більш стриманими у вимогах, пропонованих до мене.

9. Існують речі, які я не можу винести.
10. Моє почуття власної цінності не підвищується, навіть якщо у мене є дійсно великі успіхи в навчанні або роботі.
11. Деякі діти поведуться справді жахливо.
12. Я не повинен був здійснювати кілька очевидних помилок в моєму житті.
13. Якщо мої друзі пообіцяли зробити для мене щось дуже важливе, вони не зобов'язані виконувати своїх обіцянок.
14. Я не можу мати справу з моїми друзями або моїми дітьми, якщо вони ведуть себе нерозумно, дико або неправильно в тій чи іншій ситуації.
15. Якщо оцінювати людей за тим, що вони роблять, то їх можна розділити на «хороших» і «поганих».
16. Бувають такі періоди в житті, коли трапляються дійсно абсолютно жахливі речі.
17. У житті немає нічого такого, що я дійсно зобов'язаний робити.
18. Діти повинні, врешті-решт, навчитися виконувати свої обов'язки.
19. Іноді я просто не в змозі винести мої низькі досягнення у навчанні та на роботі.
20. Навіть коли я роблю серйозні помилки і завдаю біль оточуючим, моя самоповага не змінюється.
21. Це було б жахливо, якби я не зміг домогтися схвалення людей, яких я люблю.
22. Мені б хотілося краще вчитися або працювати, проте немає ніяких підстав вважати, що я повинен домагатися цього будь-що-будь.
23. Я переконаний, що люди безумовно не повинні погано себе вести в громадських місцях.
24. Я просто не виношу сильного тиску на мене або стресу.
25. Схвалення або несхвалення моїх друзів або членів моєї сім'ї не впливає на те, як я оцінюю самого себе.
26. Було б шкода, але не жахливо, якби хтось із членів моєї сім'ї мав би серйозні проблеми зі здоров'ям.
27. Якщо я прийняв рішення зробити щось, я обов'язково це зроблю.
28. Загалом, я нормально ставлюся до того, що підлітки прокидаються вранці або розкидають книжки або одяг на підлозі в своїй кімнаті.
29. Я не виношу деяких речей, які роблять мої друзі або члени моєї сім'ї.
30. Той, хто постійно грішить або приносить зло оточуючим, - погана людина.
31. Було б жахливо, якби хтось із тих, кого я люблю, захворів психічним захворюванням і виявився б в психіатричній лікарні.
32. Я повинен бути абсолютно упевнений, що все йде добре в найбільш важливих сферах мого життя.

33. Якщо для мене це важливо, мої друзі повинні прагнути зробити все, про що я їх попрошу.

34. Я легко переношу неприємні ситуації, в які потрапляю, так само як неприємне спілкування зі знайомими.

35. Від того, як мене оцінюють навколишні (друзі, начальники, вчителі), залежить, як я оцінюю самого себе.

36. Це жахливо, коли мої друзі поведуться погано в громадських місцях

37. Я точно не повинен робити деякі помилки, які я продовжую робити.

38. Я не вважаю, що члени моєї сім'ї повинні діяти саме так, як мені хочеться.

39. Це абсолютно нестерпно, коли все йде не так, як мені хочеться.

40. Я часто оцінюю себе по своїм успіхам на роботі і в школі або ж за своїми соціальними досягненнями.

41. Це буде жахливо, якщо я потерплю повний крах в роботі чи навчанні.

42. Я як людина не повинна бути краще, ніж я є насправді.

43. Безумовно існують деякі речі, які оточуючі люди не повинні робити.

44. Іноді люди здійснюють вчинки, яких я абсолютно не виношу.

45. Якщо у мене виникають серйозні емоційні проблеми або я порушую закони, моє почуття власної цінності знижується.

46. Навіть дуже погані, огидні ситуації, в яких людина зазнає невдачі, позбавляється грошей або роботи, не є жахливими.

47. Є кілька істотних причин, чому я не повинен робити помилок на роботі.

48. Безсумнівно, що члени моєї сім'ї повинні краще про мене дбати, ніж вони це іноді роблять.

49. Навіть якщо мої друзі поведуться інакше, ніж я від них очікую, я продовжую ставитися до них з розумінням і прийняттям.

50. Важливо вчити дітей тому, щоб вони були «хорошими хлопчиками» і «хорошими дівчатками»: старанно вчилися в школі і заробляли схвалення своїх батьків.

Обробка результатів:

Отримані дані звіряються з ключем. Чим вище отриманий бал по кожній з шкал, тим раціональніша людина, і навпаки.

По кожному типу установок підраховується сумарний бал відповідно ключу, якщо даний пункт відзначений буквою К, то шкала змінює значення на протилежні.

Номера запитань	Катастрофізація	Повинність щодо себе	Повинність щодо інших	Низька фрустраційна толерантність	Самооцінка
1-5	1К	2	3	4	5
6-10	6	7	8	9	10

11-15	11	12	13 K	14	15
16-20	16	17K	18	19	20 K
21-25	21	22 K	23	24	25KK
26-30	26 K	27	28K	29	30
31-35	31	32	33	34K	35
36-40	36	37	38K	39	40
41-45	41	42 K	43	44	45
46-50	46 K	47	48	49 K	50
Сума					
Загальна Сума					

Установки

Виражене наявність ірраціональної установки	Наявність ірраціональної установки	Відсутність ірраціональної установки
Менше 30	Від 30 до 45	Більше 45

Шкала «Катастрофізація» відображає сприйняття людьми різних несприятливих подій. Низький бал за цією шкалою свідчить про те, що людині властиво оцінювати кожну несприятливу подію як жахливе і нестерпне, в той час як високий бал говорить про зворотне.

Показники шкал **«повинності щодо себе»** і **«повинності щодо інших»** вказують на наявність або відсутність надмірно високих вимог до себе та інших.

«Оціночна установка» показує те, як людина оцінює себе та інших. Наявність такої установки може свідчити про те, що людині властиво оцінювати не окремі риси або вчинки людей, а особистість в цілому.

Інші дві шкали - оцінка **фрустраційної толерантності особистості**, яка відображає ступінь переносимості різних фрустрацій (тобто показує рівень стресостійкості), і загальна оцінка **ступеня раціональності мислення**.

Потім учасниками пропонується обговорити отримані результати, і поміркувати над тим, як ступінь переносимості різних фрустрацій сприяє протистоянню корупції.

3. Вправа «Рефлексія». див. заняття 1.

4. Вправа «Завершення заняття». див. заняття 1.

ЗАНЯТТЯ 5.

1. Вправа «Пальці». Нам належить спільно вирішити одну задачу: як можна швидше всім одночасно, не домовляючись і не промовляючи ні слова, викинути однакову кількість пальців на обох руках. Вирішувати це завдання ми будемо в такий спосіб: я буду рахувати - раз, два, три - і на рахунок три всі одночасно викидають пальці. Який час, достатній для того, щоб зрозуміти, чи впоралися ми з завданням, не опускаємо руки. Якщо завдання не вирішене, ми робимо чергову

спробу. Вправа дає багатий матеріал для обговорення, можна звернути увагу на функціонування таких феноменів як громадська думка, груповий тиск, авторитет.

2. Вправа «Без маски». Всі учасники по черзі беруть картки, які лежать на столі, і без підготовки продовжують висловлення, яке має початок на картці. Група прислухається до інтонацій, голосу, оцінює міру щирості. Якщо визнано, що висловлювання було щирим, то вправу продовжує наступний учасник. Якщо ж група визнає, що воно було шаблонним, нещирим, учасник робить ще одну спробу, але вже після всіх.

Зміст незакінчених пропозицій: «Мені особливо не подобається, коли ...» «Мені знайоме гостре відчуття самотності. Пам'ятаю ... ». «Мені дуже хочеться забути, що ... ». «Бувало, що близькі люди викликали у мене майже ненависть. Одного разу, коли ... ». «Одного разу мене налякало те, що ... ». «У незнайомому суспільстві я відчуваю ... ». «Навіть близькі люди іноді не розуміють мене. Одного разу ... ». «Пам'ятаю випадок, якщо мені стало соромно, я ...». «Особливо мене дратує те, що ...».

3. Вправа «Чорний і білий ангели». Одна людина з групи грає роль «чорного ангела» і вмовляє курсанта скоїти корупційний злочин. Інший - «білий ангел» - відмовляє. Курсант слухає їх по черзі і кожен раз робить крок до того, чий аргумент здається йому більш переконливим. Решта спостерігають.

Після вправи обговорюються наступні питання: 1) Які методи переконання більш ефективні? Чому? 2) Чим можна привернути увагу або інтерес курсанта? 3) Як можна використовувати отриманий у вправі досвід в реальних умовах?

4. Вправа «Які ваші уявлення про життя в цілому?». Крім негативних уявлень про себе і про інших людей ми культивуємо в собі різного роду уявлення про життя. Часто ми приймаємо на свій рахунок почуте нами в дитинстві. Але негативний або травмує досвід міг сприяти формуванню негативних уявлень.

1) Складіть список своїх негативних уявлень про життя. наприклад: «Життя складна річ». «Наше життя має значення, тільки якщо вона має значення для інших». «У житті немає сенсу».

2) Подумайте, які поведінкові реакції впливають з ваших уявлень про життя в цілому. Наприклад: «Коли я думаю, що життя складна штука, я втрачаю надії через дрібниці і нічого не роблю». «Коли я думаю, що потрібно допомагати іншим для того, щоб моє життя коштувала того, щоб бути прожитим, я дозволяю іншим використовувати себе і вже не знаходжу часу для себе». «Коли я думаю, що в житті немає сенсу, я займаюся всякою нісенітницею і не доводжу до кінця свої плани».

3) За яких обставин ви найлегше піддаєтеся цим уявленням? Наприклад: «Коли я сумую». «Коли я думаю про життя і про свою сім'ю». «Коли я дивлюся телевізор і бачу, скільки катастроф відбувається в світі». «Коли я думаю про всі ті нещастя, які можуть трапитися».

Ці вправи демонструють, до якої міри різного роду уявлення впливають на нашу поведінку. Якщо ми створюємо позитивні образи самого (ої) себе, оточуючих, життя в цілому, ми можемо довіряти людям, собі і відчувати готовність до контакту з іншими людьми. Якщо ж ми недооцінюємо себе, якщо думаємо, що інші стоять більше, ніж ми, ми ризикуємо здатися слабкими, непристосованими і дати іншим можливість панувати над нами.

5. Вправа «Рефлексія». див. заняття 1.

6. Вправа «Завершення заняття». див. заняття 1.

ЗАНЯТТЯ 6.

1. Вправа «Маріонетка». Мета вправи - дати учасникам на власному досвіді випробувати як стан повної залежності, так і стан, коли інший повністю залежить від тебе. Ця вправа має широке поле асоціацій, пов'язаних з різноманітними відносинами, що виникають і в конфліктних ситуаціях, коли одна зі сторін конфлікту є маніпулятором.

Учасники розбиваються на трійки. У кожній вибирається «маріонетка» і два «ляльководи». Вправа полягає в тому, що кожній підгрупі пропонується розіграти маленьку сценку лялькової вистави, де «ляльководи» управляють всіма рухами «маріонеток». Сценарій сценки учасники розробляють самостійно, спираючись на досвід з повсякденній трудовій діяльності.

Після обмірковування і репетицій підгрупи по черзі представляють свій варіант іншим учасникам, які виступають в ролі глядачів. Після того як всі виступлять, ведучий проводить групове обговорення, під час якого всі бажаючі діляться своїми враженнями. В обговоренні зробити акцент як на почуттях «маріонетки», так і на почуттях «ляльководів», які керували її рухами.

Учасники можуть говорити про різні почуття: незручність, напругу або, навпаки, почуття власної переваги, комфорту; важливо показати, що і стан залежності, і маніпулювання роблять відносини між людьми спотвореними і неповноцінними.

2. Вправа «Бідність, багатство і Господь Бог». Іноді цілі прояснюються для нас завдяки екстремальним обставинам. Часом ми несвідомо влаштуємо собі кризи для того, щоб пережити і усвідомити щось важливе. Навіть коли наше життя протікає цілком благополучно, ми часом відчуваємо неприємне відчуття. Іноді це пов'язано з тим, що ми прагнемо реалізувати давно поставлені цілі і забуваємо скорегувати їх відповідно до змін, які відбуваються всередині нас. Життя змушує нас більш докладно замислюватися над тим, що відбувається і піддавати наші цілі перегляду. Я хочу дати вам можливість пережити в уяві кілька незвичайних ситуацій. Уявіть собі, що ви раптово впали в крайню потребу. Що ви будете робити? Що з вашого майна ви захочете, нехай навіть ціною величезних зусиль, зберегти? Які елементи вашого життєвого укладу ви захочете залишити незмінними і якою ціною? Які нові можливості відкриє для вас бідність? У чому

може полягати ваш шанс? Опишіть, як ви будете діяти в такій ситуації, як будете себе почувати, про що думати. У вас є на це 10 хвилин ... А тепер уявіть собі, що вам дісталися величезні статки. Що це буде означати для вас? Що ви зробите перш за все? Які можливості це для вас відкриє? Напишіть, що ви будете в цій ситуації робити, які будете будувати плани. Для цього у вас є ще 10 хвилин ... І, нарешті, уявіть себе в ролі Бога. Що ви зміните, що нового створите, щоб зробити цей світ кращим? Протягом 10 хвилин записуйте те, що прийде вам в голову. Тепер задумайтесь на час про те, що вам хочеться - можливо, вже давно, а може бути, лише з недавніх пір - змінити в своєму житті. Які цілі видаються вам важливими? Як ви могли б змінити свої життєві плани? Запишіть свої міркування.

3. Вправа «Встановіть межі». Знаючи свої межі, простіше зрозуміти, з чим можна погодитися, а що не обговорюється. Так, вам відомо, що у відносинах з дітьми окремі моменти не можуть бути предметом переговорів, наприклад: відвідування школи, чистка зубів, годину відходу до сну і т.п. Зате про інші вимоги можна подискутувати. Те ж відноситься до будь-якій людині з вашого оточення. Досить часто нам не дуже зрозуміло, що ми хочемо сказати: «так» або «ні». Прохання іншої людини може здаватися законною, навіть якщо вона приносить нам незручність. Якщо ми усвідомлюємо свої межі, якщо ми окреслюємо межі, ми захищаємо себе від питань і сумнівів. Заздалегідь знаючи, що ви готові обговорювати, а що вважаєте необговорюваним, ви зможете легше зробити вибір.

4. Вправа «Рефлексія» (15 хвилин). див. заняття 1.

5. Вправа «Завершення заняття» (10 хвилин). див. заняття 1.

ЗАНЯТТЯ 7.

1. Вправа «Професія поліцейського схожа на ...». Знадобляться: непрозорий пакет з невеликими предметами за кількістю учасників тренінгу. Всі учасники сідають в загальному колі. Тренер пропонує по колу пакет з предметами. Кожен учасник повинен не дивлячись дістати предмет, показати його іншим учасникам і швидко придумати, чому його робота поліцейського схожа на цей предмет. У разі необхідності рекомендується фіксувати на дошці думки учасників про їхню роботу, після чого залучити групу в дискусію про те, чи всі особливості їх роботи відображені тут.

2. Вправа «Визнання і вдячність». Ми отримуємо знаки уваги різного рівня, що відповідають нашим перевагам: ними обдаровують нас за зовнішність, розум, люб'язність, або почуття гумору і працездатність.

Відзначте висловлювання, з якими ви згодні.

1. Коли я надаю послугу, головне для мене:

А) те, що мене хвалять за послужливість.

Б) те, що інша людина відчуває, що може розраховувати на мене.

В) те, що розхвалюють мою люб'язність.

- Г) те, що цінують мою готовність.
 Д) відчуття виконаного обов'язку.
 Е) те, що мені гаряче дякують.
 Ж) те, що всі горять про те, що я завжди тут як тут.
 З) те, що саме мене першим просять про послугу.

2. коли я надаю послугу, найбільше мене мучить:

- А) те, що мені дорікають в зайвому завзятті.
 Б) те, що всі знаходять природним, що я всіх пропускаю.
 В) враження, ніби мене приймають за простака.
 Г) недолік вдячності після надання послуги.
 Д) те, що я не отримую подяки за зроблене.
 Е) те, що всі забувають про те, що я для них зробив (а).
 Ж) те, що допомоги завжди просять саме у мене.
 З) те, що я завжди роблю більше, ніж від мене вимагається.

Підрахуйте свої результати за допомогою такої таблиці відповідностей.

А	♥	♠
Б	♦	♥
В	♣	♣
Г	♥	♦
Д	♠	♣
Е	♣	♥
Ж	♦	♦
З	♠	♠

Переважають символи ♥: вам подобається, коли вас дякують за послужливість. Але чи дійсно ви впевнені, що допомагаєте людям від чистого серця?

Переважають символи ♣: ви любите, щоб вам були вдячні за люб'язність, але нерідко потім розчаровуєтеся. Вам здається, що вдячність з боку того, кому ви зробили послугу, не варте прикладених вами зусиль.

Переважають символи ♠: ви допомагаєте іншим людям тому, що так треба, це ваш обов'язок, але, коли справа зроблена, ви часто розумієте, що вас надули.

Переважають символи ♦: ви завжди відчуваєте себе зобов'язаним допомагати іншим, і навіть якщо люди вас за це дякують, їх вдячність не компенсує болісного відчуття примусу.

Ця сама потреба в вдячності нерідко спонукає нас зробити більше, ніж хотілося б. Тоді ми потрапляємо в пастку власної потреби уваги і відчуваємо, що нами маніпулювали, нас обманювали і використовували. Учасники обговорюють свої результати один з одним і з ведучим і шукають шляхи подолання маніпулювання.

3. Вправа «Відмова». Група ділиться на три підгрупи, кожній з яких пропонується одна з ситуацій: 1) Клієнт просить тільки прискорити процес

прийняття законного рішення за гроші. 2) Правопорушник просить вирішити питання на свою користь в обхід законних підстав за гроші. 3) Колега просить допомогти вирішити певне питання в обстановці секретності за плату.

Необхідно придумати якомога більше аргументів для відмови в цій ситуації. Після цього кожна підгрупа «програє» свою ситуацію перед іншими учасниками. Один грає роль «прохаючого», інший - «відмовляється». Ведучий пропонує використовувати в кожній ситуації 3 стилі відмови: впевнений, агресивний і невпевнений. Кожен стиль демонструє тільки один учасник. Якщо ведучий відчуває, що роль вмовляти може бути виконана учасниками недостатньо добре, він може зіграти її сам. Далі обговорення необхідності придбання таких навичок, впливу тих чи інших форм відмови на подальші відносини. Дискутується питання про складнощі і переваги відповідальної поведінки.

4. Вправа «Рефлексія». див. заняття 1.

5. Вправа «Завершення заняття». див. заняття 1.

ЗАНЯТТЯ 8.

1. Вправа «Моє уявлення про успіх». Кожному учаснику протягом трьох хвилин пропонується написати на картці як він розуміє досягнення успіху в професії поліцейського. Потім анонімні картки здаються ведучому, який їх переміщує і знову роздає учасникам в довільному порядку. Кожен учасник повинен «вжитися» в отриманий образ невідомого автора, зачитати написане. Решта учасників уважно слухають, задають питання. Підсумкове завдання - вгадати, чий це текст.

2. Гра «Аукціон цінностей». Сюжет гри «Аукціон цінностей» відповідає назві: оголошується аукціон, на якому розпродаються життєві цінності. Завдання учасника - придбати якомога більше цінностей, що мають для нього найбільше значення. На початку гри ведучий роздає бланки зі списками життєвих цінностей. Учасники повинні оцінити кожен пункт списку за такою шкалою: «+» позитивними відношення, «0» - байдуже ставлення, «-» - негативне ставлення до даної цінності. Потім ведучий збирає бланки і підраховує кількість і стартову вартість кожної цінності, яка буде виставлена на аукціоні.

Правила підрахунку складаються таким чином, що цінність, яка приваблива для більшого числа гравців, має велику ігрову «вартість» і, відповідно, представлена в меншій кількості ігрових «лотів». Далі пояснюється, що «валютою», за яку можна буде купувати цінності, є кількість очок, набрана у вправі на спритність (збивання кеглів, метання м'ячів, дротиків і т.п.). На всю гру учасникам дається обмежена кількість спроб для виконання вправи. Перед початком аукціону учасник вибирає п'ять найбільш важливих цінностей, за які він збирається боротися. Цей вибір фіксується в «плані аукціону». При цьому після початкового складання плану, учасники можуть внести в нього необхідні зміни, після того, як ведучий оголосить стартову ціну кожного «лота». Ведучий орієнтує

учасників на необхідність максимального виконання складеного «плану». Потім починається процес аукціону. Ведучий оголошує ігровий «лот»: найменування та вартість цінності. Право на «купівлю» отримує учасник, який назвав найбільшу ціну «лота». Учасник, який отримав право на покупку, виконує вправу. Він може при цьому використовувати будь-яку кількість наявних в його розпорядженні спроб.

У тому випадку, якщо гравець відмовився від придбання заявленої цінності або набраних ним очок недостатньо, «лот» знову виставляється на продаж. Аукціон припиняється, коли всі цінності були «продані» або всі гравці витратили відведені їм спроби. Потім складається список «досягнень», в який входять всі придбані учасником цінності. При цьому замість «планової» цінності, яку гравець не зміг придбати, в список вноситься її «протилежність», наприклад, замість цінності «Матеріально забезпечене життя» - «Злидні» і т.п.

На наступному етапі гри учасники представляють свої списки «досягнень», зіставляючи їх з типовим життєвим шляхом представника тієї чи іншої професії. Формальним підсумком гри може стати вручення «дипломів прихильника професії». В обговоренні важливо звернути увагу учасників на те, як змінювалося ставлення до тих чи інших цінностей у міру зміни їх «ціни», досягнень гравців в процесі виконання вправи на спритність. Ведучий також може проінформувати учасників про результати опитування, проведеного на початку гри. В ході обговорення ведучий може запропонувати кожному учаснику назвати ту цінність, яку він вважає основною, визначальною життя людини. Також може бути порушено питання про те, як професія поліцейського впливає на характер ціннісних орієнтацій. Складнощі проведення даної гри пов'язані з підтриманням динаміки ігрової дії, а саме переходів від виконання вправи на спритність до аукціону, фіксацією досягнень учасників, а також з оформленням ігровий «документації», тому бажано, щоб ведучому допомагав асистент.

3. Вправа «Рефлексія». див. заняття 1.

4. Вправа «Завершення заняття». див. заняття 1.

ЗАНЯТТЯ 9.

1. Вправа «Саймон сказав». Ми будемо виконувати різні рухи, дії. При цьому необхідно дотримуватися однієї умови: виконувати тільки ті дії, повідомлення про які я буду випереджати словами: «Саймон сказав». Наприклад, якщо я говорю: «Саймон сказав: підніміть праву руку», то ви робите це, якщо ж я скажу: «Підніміть руку» або «Я прошу вас підняти руку», - то це дію здійснювати не треба».

Характер дій, пропонованих ведучим, може бути різним: ходьба, повороти, піднімання рук, стрибки і т.п. При цьому ведучий може провокувати групу: наприклад, каже: «Давайте станемо» і сам встає або: «Підніміть праву руку» і сам піднімає і т.п. Вправу треба проводити в швидкому темпі. Зазвичай вона

проходить весело, в результаті чого знижується напруга, втома, поліпшується настрій. У той же час вона сприяє мобілізації уваги.

2. Вправа «Голос совісті». Ведучий говорить наступне: «Життя часто ставить людину перед вибором: зробити по совісті або проти совісті. І цей вибір кожен повинен зробити не заради похвали або показухи, а заради правди, заради боргу перед самим собою. За цим рішенням люди і будуть судити про людину. Давайте розглянемо три ситуації. Чи важко вам буде вчинити по совісті?». Далі пропонуються ситуації, де треба зробити моральний вибір.

Ситуація перша. Ви купуєте в магазині молоко, і продавець помилково дає вам зі здачею зайві гроші. Що ви будете робити?

Ситуація друга. Ви всю контрольну роботу списали у сусідки по партії. Але «сусідці» викладач поставив «3», а вам «5», тому що не помітив трьох грубих помилок, які побачив в її зошиті. Ваші дії?

3. Вправа «Тридев'яте царство». Ведучий пропонує скласти казку про тридев'яте царство, в якому жили-були король і його народ. Група ділиться на дві підгрупи, кожній дається своє завдання. Перша група пише казку про царство, де існують закони і король стежить за їх виконанням. Друга група пише казку про життя в царстві-державі без законів. На творчість відводиться 15 хвилин.

Кожна підгрупа зачитує свою казку. Потім слід обговорення. Пропонується відповісти на питання: В якій країні народу жилося краще? Чи потрібно контролювати виконання законів? Чи потрібні закони взагалі? Як би функціонувало товариство, де свавілля, грабіж і здирництво були б безкарні?

4. Вправа «Мої права - права інших людей». Учасникам групи пропонується скласти список своїх бажань і можливостей. У групі проводиться обговорення на тему: «Чи всі мої бажання здійснені і що необхідно, щоб вони справдилися». Ведучий запитує: «Чи можуть дії, які ви використовуєте для досягнення мети зіпсувати життя іншим людям, спричинити за собою заподіяння будь-якої шкоди?» В обговоренні загострюється увага на тому, що тільки позитивні дії призводять до позитивних результатів. Лише дотримуючись права інших людей, людина може відчувати повне задоволення від своїх дій, а порушивши їх, він, навпаки, буде мати неприємності з законом. Якщо з'являються бажання, що суперечать встановленим нормам, то необхідно загострити увагу на тому, що в разі бажань такого роду порушуються права інших людей.

5. Вправа «Рефлексія». див. заняття 1.

6. Вправа «Завершення заняття». див. заняття 1.

ЗАНЯТТЯ 10.

1. Вправа «Говоримо тільки хороше». Ведучий починає вправу з міркування про те, що люди часто не цінують власні якості, власні гідності. Деякі люди схильні перебільшувати свої недоліки і принижувати свої переваги. Деякі

люди соромляться визнати свої переваги не тільки перед іншими людьми, але навіть і перед собою.

Група розбивається на пари. Кожен учасник пари розповідає один одному про себе тільки хороше і цікаве. Спочатку каже один, а інший уважно слухає і зупиняє, якщо говориться щось самозневажливе. Якщо сором'язливість або невпевненість ускладнюють розповідь про свої переваги, то можна запропонувати розповідь від третіх осіб: що хорошого говорять інші. Завдання слухача - дізнатися якомога більше хорошого про співрозмовника. Через 10 хвилин оповідач і слухач міняються ролями.

Після цього в колі кожен розповідає все, що він дізнався хорошого про свого співрозмовника. Група задає уточнюючі питання. Ведучий може запитати наступне: «Що ви відчували в той момент, коли ваш співрозмовник розповідав про вас? Чи важко було зупинити критику на свою адресу? Що корисного ви винесли з цієї вправи?»

2. Вправа «Складання портрета сучасного поліцейського». Учасникам пропонується скласти словесний портрет сучасного поліцейського, позначивши його основні риси особистості. Необхідно, щоб були позначені і негативні риси: портрет не повинен бути ідеалізованим.

3. Вправа за оповіданням «Уламки в серці». Ведучий читає коротке оповідання: «Одного разу хлопець йшов по вулиці і побачив сліпого з кухлем дрібниць біля ніг. Чи то настрій у людини був поганий, чи то ще щось, тільки кинув він в цей кухоль уламки битого скла - і пішов собі далі. Минуло 50 років. Людина ця домоглася в житті всього. І діти, і внуки, і гроші, і хороший будинок, і загальну повагу - все у нього вже було. Тільки цей епізод з далекої молодості не давав йому спокою. Мучила його совість, гризла, не давала спати. І ось на схилі років він вирішив знайти сліпого і покаятися. Приїхав в місто, де народився і виріс, а сліпий так і сидить на тому ж місці з тим же кухлем. - Пам'ятаєш, багато років тому хтось кинув тобі в кружку бите скло - це був я. Прости мене, - сказав чоловік. - Ті уламки я викинув в той же день, а ти носив їх у своєму серці 50 років, - відповів сліпий».

Далі пропонуються питання для обговорення:

- Чи можна сказати, в який час відбувалися події цієї розповіді? - Чому герой оповідання кинув уламки в кружку сліпого? - Як ви думаєте, коли у нього з'явилися муки совісті? - Як ви думаєте, хороших чи дітей виховає герой оповідання? - Як ви думаєте, чому герой оповідання все життя пам'ятав про якогось бідного сліпого старого? - Якими словами висловив сліпий ці болісні докори сумління? (Ці уламки ти носив у своєму серці 50 років) - Як би ви назвали це оповідання? («Уламки в серці», «Докори сумління», «Совість» і т.п.)

4. Вправа «Рефлексія». (15 хвилин) див. заняття 1.

5. Вправа «Завершення заняття». (10 хвилин) див. заняття 1.

ЗАНЯТТЯ 11.

1. Вправа «Привітатися з компліментом». Зараз ви всі встанете і будете вітатися один з одним. Кожен повинен буде привітатися з кожним. Але вітатися не просто так, а з компліментом. Краще з незвичайним компліментом. Але комплімент ви придумуєте тільки для першої людини, яка буде з вами вітатися. Далі ви вислухуєте комплімент, який сказали вам, запам'ятовуєте його і, вітаючись з наступним, говорите йому цей комплімент. Потім знову вислухуєте комплімент, який говорять вам, і знову передаєте його наступному. І так - поки не привітаєтеся з кожним в групі. Таким чином, Вам може повернутися Ваш же комплімент

2. Вправа «Ні» для формування стійкості до маніпуляцій». Пориньте в описану ситуацію і виконайте наступне.

Вам телефонує подруга (друг) і просить посидіти з її сином, так як вона хоче разом з чоловіком повечеряти в ресторані. Ви ж пообіцяли чоловіку (дружині) провести цей вечір з ним(нею). Нехай ви ніколи ні в чому не відмовляли своїй подрузі (другу), тепер ви наважуєтеся сказати «ні» ...

1. Що ви відчуваєте, вимовляючи «ні» замість «так»? Наприклад: Тривожитесь через страх здатися нелюб'язності. Засмучуєтеся через те, що не доставили їй (йому) задоволення. Гніваєтесь через те, що відчуваєте себе зобов'язаною (им) сказати «так».

2. Що ви говорите про себе? Наприклад: Я і справді занадто егоїстична (ий)! Бідолаха, що вона (він) буде робити? Я не повинен (на) був (а) відмовляти!

3. Що ви робите, ледь повісивши трубку? Наприклад: Телефонуйте подрузі (другу), щоб вибачитися, і пропонуєте свою допомогу. Замовкає, приховуючи сором. Псуйте собі вечір, допікає дружину (чоловіка).

4. Підберіть формулювання, яке позбавить вас від почуття провини, сорому або тривоги через страх здатися нелюб'язним. Наприклад: Я маю право враховувати власні потреби. Відмовити кому-то в допомозі не означає бути егоїстом. Моя родина стоїть того, щоб я присвячував (а) їй свій час.

5. Підбравши фразу з питання 4, повторюйте її щовечора перед відходом до сну. А наступного разу, коли вас попросять про те, що вам робити не хочеться, перш ніж сказати «так», проговорите завчену фразу про себе.

Емпатікам часто здається, що їх власні потреби не настільки важливі. Їм здається, що першочергову увагу слід приділяти потребам інших людей. Тому їм не складає труднощів сказати «ні» і опинитися в пастці. Щоб, співпереживаючи людям, навчитися говорити «ні», важливо усвідомити свою значимість і значущість власних потреб.

3. Групова дискусія «Чи можна жити без встановлених правил?». Учасникам пропонується уявити, що раптом в нашій країні, на нашій планеті перестали існувати правила і закони. Що з неї б вийшло? Як стали жити і взаємодіяти люди? Коли існують закони - це погано чи добре? Кому потрібно дотримуватися законів: потенційним злочинцям або всім громадянам? Ведучий

повинен дати час учасникам пофантазувати, але при висловлюваннях повертати їх в дійсність, нагадуючи, які права людини порушуються або дотримуються, так краще сприймається необхідність дотримання законів.

4. Вправа «Агресор». Мета даної вправи - розвиток уваги до своїх почуттів, формування навичок підтримки емоційної стабільності.

Зараз я пропоную вам стати в коло. У вправі, яка зараз буде, ми постараємося зрозуміти позицію агресивної людини. Для цього вам будуть потрібні увага до власних почуттів і витримка. Поводитися будемо так: той, хто починає роботу, робить будь-яку неагресивну дію, наприклад, піднімає руку вгору. Його сусід справа коментує цю дію з позиції агресивної людини: «Ти підняла руку, тому що хочеш вдарити мене» і т.д. Людина, дія якої оцінювалася, не може відповідати на висловлювання. Описавши дію, учасник повертається до свого сусіда праворуч і робить знову свій рух.

Вправа закінчується тоді, коли всі учасники побувають у ролі «агресора». За результатами вправи робляться висновки про те, що агресивна реакція викликає таку ж не конструктивну реакцію у відповідь. Це ставить нас в нестабільну позицію і дає партнеру шанс змусити нас грати за своїми правилами.

5. Вправа «Рефлексія». (15 хвилин) див. заняття 1.

6. Вправа «Завершення заняття». (10 хвилин) див. заняття 1.

ЗАНЯТТЯ 12.

1. Вправа «Друкарська машинка». Давайте уявимо собі, що всі ми - велика друкарська машинка. Кожен з нас - літери на клавіатурі (трохи пізніше ми розподілимо букви, кожному дістанеться по три букви алфавіту). Наша машинка може друкувати різні слова і робить це так: я говорю слово, наприклад, «поїзд», і тоді той, кому дістається буква «п», плескає 6 долоні, потім ми всі разом лясаємо 6 долоні, потім лясає в долоні той, у кого буква «о» і т.д. (Тренер розподіляє букви.) Якщо наша машинка зробить помилку, то ми будемо друкувати слово з самого початку». Тренер приступає до проведення вправи, підбираючи при цьому такі слова, щоб всі члени групи могли прийняти в ньому участь.

2. Вправа «Уміння сказати «ні»». На фліп-чарті записуються алгоритми відмови з урахуванням особливостей ситуації. Один з алгоритмів мотивованої відмови представлений нижче.

Технологія відмови в проханні

- Повідомити партнеру про свої почуття в зв'язку з його проханням (наприклад, незадоволення, розгубленість ... і ін.).
- Сказати про ступінь свого бажання це робити або про ситуації, в яких ви могли б це зробити, або про те, щоб ви хотіли б зробити замість цього.
- Здійснити активне слухання партнера (вербалізація прохання).
- З огляду на аргументи партнера, висловити свої аргументи - причини (або почуття), що не дозволяють сказати «Так» або змушують вас відмовити.

- Висловити повагу до особистості, співчуття неможливості позитивної відповіді або висунути зустрічну пропозицію умов, при якій можна задовольнити прохання.

У грі відпрацьовується асертивна поведінка, розвиваються навички вмілої відмови при збереженні позитивних міжособистісних відносин. Закріплення вміння вмотивованої відмови здійснюється в парах або в трійках з послідовною зміною ролей «прохача» і «відмовляючого». Учасникам потрібно використовувати той чи інший алгоритм «відмови», мотивовано відмовитися, враховуючи особливості пропонованої ситуації. При цьому необхідно бути послідовним і наполегливим, не дозволяти втягнути себе в дискусію і не допускати оцінок, узагальнень, образ, вибачень і інших бар'єрів спілкування.

Після закінчення роботи в малих групах обговорюється ряд питань: «Легко або складно було відмовляти? Що заважало? Як реагував партнер на вашу наполегливість?»

3. Вправа «Права і обов'язки працівника поліції». Пропонується відповісти на питання: «Коли людина набуває права?» У групі обговорюються всі можливі варіанти, потім проводиться обговорення того, які права не може порушувати працівник поліції, і які обов'язки на нього покладені.

4. Вправа «Підпорядкування або протидія тиску?». Уміння адаптувати, безперечно, цінна якість. Проте не варто ставати рабом цієї якості, підкоряючись вимогам інших на шкоду виконанню професійних обов'язків. Тому, навчившись не завжди пристосовуватися, ви зробите перший крок на шляху до усвідомленого і відповідального виконання професійної діяльності працівника поліції.

Дайте відповідь на наступні питання, щоб визначити, в яких ситуаціях вам просто не пристосовуватися до кого-небудь.

- 1) Ким є ті люди, які без труднощів нав'язують вам свої бажання?
- 2) Коли вам вдається відмовити в послугі, про яку вас просять?
- 3) Уявіть ситуацію, в якій сконцентровані всі елементи, характерні вашим відповідям на два попередніх питання, і подумайте, як ви могли б стати проти тиску. Що б ви тоді відчували?
- 4) Чим ці ситуації відрізняються від тих, переживаючи які ви відчуваєте необхідність адаптуватися і підкорятися?

До різних людей ми адаптуємося по-різному. Деякі чинять на нас тиск, і ми ніяковієм; інші, ті, хто з нами на рівних, дозволяють нам ясніше висловлювати те, чого нам насправді хочеться. Але нерідко ми відчуваємо себе досить сильними у протидії тиску з боку іншої людини і здатними відповідально виконувати професійні обов'язки поліцейського.

5. Вправа «Рефлексія». (15 хвилин) див. заняття 1.

6. Вправа «Завершення заняття». (10 хвилин) див. заняття 1.

ЗАНЯТТЯ 13.

1. Вправа «Ритм». Ця вправа допоможе нам налаштуватися на роботу. Ми будемо передавати ритм по колу. Ведучий - це буду я, починає плескати ритм. Ритм можна плескати або протопати. Група повторює ритм за ведучим. Коли ведучий бачить і чує, що всі гравці підлаштувалися під ритм, він будь-яким рухом «передає ритм» сусідові справа. Сусід праворуч плескає ритм, і група знову підлаштовується під новий ритм. Вправа закінчується тоді, коли група підлаштувалася під ритм останнього гравця

2. Вправа «Позитивні аспекти образу Я». В порядку зростання значущості для себе складіть список позитивних якостей, які представляються вам заслуженими. Наприклад, «я заслуговую довіри», «я підтримую тих, хто мене оточує». Подаючи собі позитивні сигнали, визнаючи власні заслуги, ми отримуємо можливість відчувати себе сильніше перед обличчям критиків і краще контролювати невдоволення співрозмовників. Наступного разу, коли почнете лаяти себе, переглянете список ваших позитивних якостей подумайте, що хорошого ви могли б сказати самому собі.

3. Вправа «Негативні аспекти образу Я». У важкі моменти, коли все йде не так, як нам хочеться, ми схильні знову і знову повертатися до своїх негативним уявленням. Ми повторюємо собі, що «далекі від ідеалу», що ми «ні на що не придатні», і інші «люб'язності» подібного роду. Ці негативні уявлення безпосередньо впливають на нашу поведінку. Негативний образ Я позбавляє нас довіри до себе і робить беззбройними перед тиском і маніпуляціями. Чим гірше ми думаємо про себе, тим більш руйнівними негативні уявлення.

1) Складіть свій список негативних висловлювань про себе як особистість. Наприклад, «Я нічого не значу», «Я не в змозі зрозуміти, чого я хочу», «Я боязкий і не вмію нав'язувати свою думку».

2) Поверніться до своїх уявлень і подумайте, як вони впливають на вашу поведінку.

Наприклад: «Коли я думаю, що нічого не значу, я починаю говорити голосніше і перериваю інших, щоб зі мною рахувалися». «Коли я думаю, що не знаю, чого хочу, я розкидаюся і втрачаю здатність рухатися далі». «Коли я думаю, що не вмію нав'язувати свою думку, я здаюся і дозволяю не рахуватися з собою».

3) За яких обставин ви найлегше піддаєтеся впливу цих уявлень? Наприклад: «Коли я турбуюся напередодні якої-небудь події». «Коли я перебуваю в стані стресу». «Коли я повинен зробити щось, що викликає у мене тривогу».

Якщо, опинившись у складній ситуації, ми звертаємося до негативних уявлень про себе, то відчуваємо мало поваги до самих себе. Саме така недооцінка власної особистості спонукає нас погодитися з тим, що нам не підходить, заважає маніпуляціям. На щастя, у нас є і позитивні уявлення про себе. Вони-то і дають нам можливість рухатися вперед і формувати позитивний образ власної

особистості. Перебуваючи під їх впливом, ми відчуваємо себе сильнішими і здатними протистояти тиску.

4. Вправа «Які Ваші негативні уявлення про інших?». Наші негативні уявлення про людей пов'язані з різного роду життєвим досвідом: якщо тоді якісь люди викликали розчарування, були ми, маніпулювали нами, ми зберігаємо спогадом про ці неприємні події і робимо з них узагальнені висновки про те, що являють собою інші люди. Так само як і негативні уявлення про себе, негативну думку позначається на нашій поведінці. Ми дивимося на інших, як на людей, що стоять вище або нижче нас, і цей образ підштовхує нас до того, що взаємодіючи з ними, ми їх або недооцінюємо, або переоцінюємо.

1) Складіть список своїх негативних уявлень про інших. Наприклад: «Інші не такі цікаві, як я». «Інші не здатні самотійно виплутатися зі складної ситуації». «Інші корисливі».

2) Поверніться до своїх уявлень і подумайте, яка поведінка є їх наслідком? наприклад: «Коли я думаю, що інші не такі цікаві, як я, я ставлю себе вище інших і не звертаю на них уваги». «Коли я думаю, що інші ні на що не здатні, я все беру на себе і дуже втомлююся». «Коли я думаю, що інші корисливі, я не довіряю людям і боюся бути обдуреним».

3) За яких обставин ви найлегше піддаєтеся цим уявленням? Наприклад: «Коли переді мною людина, яка справляє на мене враження». «Коли я перебуваю в суспільстві інших людей».

5. Вправа «Рефлексія». див. заняття 1.

6. Вправа «Завершення заняття». див. заняття 1.

ЗАНЯТТЯ 14.

1. Вправа «Маніпуляція». Встаньте обличчям один до одного, трохи нахилившись. Зімкніть долоні. За командою «старт» ви починаєте боротьбу. Ваше завдання - зрушити з місця іншого. У вас одна зброя - сила натискання. Програє той, хто зійде зі свого місця або відведе долоні. Група розбивається на пари. За командою «старт» вони починають «конкурувати», тобто намагатися зрушити один одного з місця, орудуючи лише силою натискання. Програє той, хто зійде зі свого місця або відведе долоні. Дана розминка є дуже яскравою демонстраційною вправою до теми маніпуляції. Той, хто довірився маніпулятору і розслабився, виявився переможеним його раптовим натиском.

2. Вправа «Запрограмуйте себе на «ні»». Згадайте, коли ви в останній раз сказали «ні» і крок за кроком переглянете послідовність, з якою розвивалася ситуація. Які моменти здалися вам складними? Чому? (Коли я почув розчарування в голосі одного, мене охопило почуття провини, я мало не сказав: так, я тебе виручу, зроблю за тебе твою роботу, адже ми друзі!) Коли вам здалося легким? Чому? (Коли він благав мене, кажучи, що більше ніколи мене ні про що не попросить, і я відчув, що кров кинулася мені в голову, до того обурила мене його

нещирість.) Тепер, перш ніж сказати «ні», підготуйтеся. Уявіть, що і як ви збираєтеся зробити. Потренуйтеся з напарником. Придумайте ситуації і попросіть його зіграти роль прохача. Потім проаналізуйте з групою, як ви виконали вправу і на що варто звернути увагу.

3. Вправа «Почніть говорити «ні»». Виконуючи цю вправу, ви поступово почнете говорити «ні» окремим людям. Щоб полегшити собі завдання, дійте поетапно. Спочатку ви будете говорити «ні» тим, кому вам нічого не варто відмовити, а потім спробуйте відмовляти тим, кому ніколи не сміли суперечити. В порядку зростання складності складіть список тих, кому вам важко сказати «ні» (на перше місце поставте того, кому ви без труднощів здатні відмовити, а на п'яте - того, кому ніколи ні в чому не відмовляєте або відмовляєте, відчуваючи велику незручність). Тепер уявіть, як ви скажете «ні» цим людям. Ось перелік прийомів, які допоможуть не сказати «так»: Замість того щоб відповідати «так» чи «ні», скажіть: «Я подумаю». Поясніть, що у вас немає вільного часу. Запитайте, чи не може це зробити замість вас хтось інший. Чітко поясніть причини своєї відмови. Чи не виправдуйтеся, просто дайте відповідь.

4. Вправа «Чиніть опір прихованим проханням». Щоб протистояти тиску, потрібно навчитися не відповідати на приховані прохання іншого і примушувати його ясно формулювати свої вимоги. Чотири шагова комбінація дозволить вам уникнути прямої відповіді на приховане прохання, а головне, змусити співрозмовника відкрито висловити прохання. Потренуйтеся, спираючись на наступну модель.

Якщо ви відчуваєте в зверненнях до вас слова приховане прохання, не кидайтеся на допомогу, намагаючись швидше задовольнити її, а ви робіть так: 1) Попросіть співрозмовника прояснити ситуацію, сформулювати проблему. 2) Примусьте його уточнити, в чому він потребує допомоги. 3) Запитайте його, чим ви могли б бути йому корисним. 4) Не перестарайтеся: зробіть саме те, що було обумовлено. Спираючись на дану модель поведінки, поверніться до ситуацій з попередньої вправи і опишіть, як потрібно діяти, щоб не відповідати на приховані прохання.

5. Вправа «Рефлексія». див. заняття 1.

6. Вправа «Завершення заняття». див. заняття 1.

ЗАНЯТТЯ 15.

1. Вправа «Десять заповідей». Учасників просять придумати 10 заповідей - якихось загальнолюдських законів, обов'язкових для дотримання кожною людиною. Ведучий на цьому етапі записує кожную пропозицію, що поступила. Після того, як 10 заповідей зібрані, дається завдання проранжувати їх: вибрати спочатку найменш цінну заповідь з десяти, потім найменш цінну з дев'яти і т.д. Всі заповіді ведучий фіксує на дошці або ватмані.

2. Вправа «Чотири стіни» (продовження вправи 1). Необхідний матеріал: 4 аркуша формату А4 з написами «Повністю згоден», «Швидше згоден», «Скоріше не згоден», «Повністю не згоден». А також знадобиться сам список тверджень антикорупційної спрямованості. Листи з написами «Повністю згоден», «Швидше згоден», «Скоріше не згоден», «Повністю не згоден» вішаються на 4 стіни кімнати. На кожен стіну - один листок. Тренер пояснює, що коли він буде називати одне твердження за іншим, учасники повинні підійти до тієї стіни, на якій знаходиться запис з відповідним думкою, з яким вони згодні в даний момент. Після того, як список тверджень буде закінчений, тренер просить всіх повернутися на свої місця і проводить групову дискусію.

3. Вправа «Пакування валіз». Мета вправи - підведення підсумків тренінгу. Резюме, короткий огляд всіх ключових пунктів тренінгу. Закріплення пройденого матеріалу Ведучий говорить: «Наш тренінг добігає кінця. Подумайте, що б ви взяли з собою з тренінгу. Давайте запакуємо наші валізи. Що ви покладете в них?». Процедура. Ведучий довільно кидає м'яч одному з учасників. Той висловлюється і перекидає м'яч далі, кому вважатиме потрібним. Так відбувається до тих пір, поки всі не виступлять, не підведуть для себе і групи підсумки роботи.

5. Вправа «Рефлексія». див. заняття 1.

6. Вправа «Завершення заняття». див. заняття 1.

ДОДАТОК Е

Програма навчальної дисципліни «Стресостійкість» варіативної частини навчально-тематичного плану курсів первинної професійної підготовки патрульних поліцейських.

ТЕМА 1. СТРЕС ТА СПОСОБИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ.

СТРЕС (англ. *stress* — навантаження, напруга) – стан підвищеної напруги організму.

Види стресу:

1. **Еустрес** – викликаний позитивними подіями, або той, що дозволяє мобілізуватись та ефективно працювати.
2. **Дистрес** – викликаний негативними подіями, або той, що зменшує наші можливості.

1. **Реальний стрес** – реальна небезпека для людини (швидка їзда, агресивна поведінка фанатів, робота на висоті та ін.)
2. **Фантомний стрес** – уявна небезпека (страх перед важливою розмовою, негативне уявлення про своє майбутнє та ін.)

1. **Короткостроковий** – повсякденний стрес, викликаний малозначними ситуаціями. Приклади: сварка із керівником, запізнення на роботу, пляма на сорочці, сексуальні відносини, швидка їзда на автомобілі, вечірка із друзями.

Період адаптації: швидкий, середньої тривалості

2. **Критичний** – стрес, викликаний критичними життєвими ситуаціями. **Приклади:** травма, загибель близького, розлучення, народження дитини, зміна роботи, закінчення навчання, одруження.

Період адаптації: Довгий, може потребувати значних змін в житті.

3. **Хронічний** – довготривалий стрес, що продовжує діяти на людину. **Приклади:** складна ситуація на роботі, тривалий конфлікт у сім'ї, переживання та спогади травматичних подій.

Період адаптації: Довгий. Потребує значних змін в житті, ставленні до стрес-факторів, допомоги спеціаліста.

Загальні ознаки стресу

Загальні ознаки перебування в стані стресу:

- підвищення артеріального тиску;
- підвищення рівня адреналіну в крові;

- гормональні зміни та розлади сну, уваги, пам'яті, втомлюваність;
- збільшення частоти серцебиття;
- тремор кінцівок, апатія;
- спазми травного тракту;
- підвищене потовиділення.

Зовнішні ознаки стресу:

Емоційний канал

1. Спостерігаються:

- Раптові зміни емоції;
- Сильні емоційні стани;
- Або повна відсутність емоцій (апатія).

2. Щоб зменшити стрес потрібно:

- Описати свій стан (Я відчуваю смуток через те, що...);
- Вислухати людину, яка розповідає про подію та свої почуття;
- Підтримка в почуттях (Те, що ти відчуваєш – нормально...);
- Позитивні емоції (Сміх, увага до важливих людей);
- Увага до поточної ситуації (Опиши, що ти бачиш / відчуваєш зараз).

Розумовий канал

1. Спостерігаються:

- Погіршення пам'яті (людина не пам'ятає або погано пам'ятає своє ім'я, адресу, обставини події тощо);
- Погіршення можливості планування (людина не може описати шлях до дому, не може описати дії потрібно вчинити в даній ситуації);
- Погіршення уваги та швидкості реакції.

2. Щоб діагностувати ознаки стресу:

- Задати прості питання (Ім'я? Прописка? Сьогоднішнє число? Як тут опинились? Телефони рідних?);
- Спитати про подальші дії (Як Ви плануєте потрапити додому? Де збираєтесь ночувати?);
- Дати прості арифметичні завдання.

3. Щоб зменшити стрес потрібно:

- Попросити описати навколишнє середовище (опишіть все, що ви бачите навколо).
- Дати навантаження на розумову сферу.
- Задавати прості питання, що активізують роботу розуму.
- Здавати прості питання, що дадуть можливість згадувати та планувати.
- Написати короткий звіт/протокол про події, що відбувались.

Тілесний канал

1. Спостерігаються:

- Тремтіння кінцівок;
- Спазми;
- Почервоніння, збліднення;
- Надмірна напруженість/розслабленість м'язів;
- Надмірна рухова активність (людина постійно рухається, намагається щось робити, постійно оглядається, блукаючий погляд).

2. Щоб діагностувати ознаки стресу:

- Привернути увагу до тіла. Спитати про загальне відчуття (Ви хочете пити? Вам не холодно? Спекотно? Ви спітнілі?);
- Спитати про стан здоров'я (Потрібна медична допомога? Ви маєте пошкодження руки?);
- При наявності дозволу людини, провести обережний догляд відкритих частин тіла на предмет поранень.

3. Щоб зменшити стрес потрібно:

- Напружити / розслабити м'язи (Дивись Вправу М'язова релаксація);
- Зробити легкий масаж напруженої ділянки тіла, похлопати по плечах, сильно стиснути руки.
- Намочити обличчя або потилицю;
- Дати попити води / гарячого чаю, гарячої їжі;
- Попросити людину виконати певну дію, допомогти у виконанні завдання (зробити каву, перенести меблі, виміряти відстань між двома автомобілями тощо).

Вплив алкоголю на організм під час дії стресу

1. **Навантаження на внутрішні органи.** Замість “перетравлення” гормонів стресу (адреналіну та норадреналіну) організм перетравлює алкоголь.

2. **Соціальний фактор.** Систематичне використання алкоголю як засобу зняття стресу збільшує ризик насильства в родині (агресії по відношенню до дітей та близьких).

3. За своїм впливом алкоголь діє на нейрони головного мозку, зменшуючи здатність організму до навчання.

4. Замість систематичного краще вживати **алкоголь час від часу**. Тоді основний заспокійливий ефект несе не алкоголь, а повноцінний відпочинок із близькими друзями

Адаптація до стресу

Адаптація – звикання до стресу.

Час адаптації залежить від багатьох факторів: вродженої стресостійкості, готовності до стресу, рівня небезпеки (реальної та фантомної) та ін. При відсутності адаптації до стресу може розвинутисть апатія та депресія, стрес може перейти у хронічну форму.

Нормований – стрес, до якого ми загалом адаптувались, який не викликає у нас значних переживань.

Понаднормований – стрес, який виходить за межі нашої адаптованості.

Рівень стресостійкості збільшується, при підготовці до специфічного стресу, з яким Ви зустрінетесь. (Отримати досвід на тренуванні, звикнути до виду крові, продумати та пропрацювати план дій тощо). Рівень стресостійкості збільшується із досвідом вирішення подібних ситуацій.

РЕФРЕЙМІНГ - ПЕРЕОЦІНКА ПРОБЛЕМИ

Кожна ситуація має недоліки і переваги. Під час стресу ми звертаємо увагу лише на один бік ситуації, тому не можемо сприймати її повноцінно. Необхідно дозволити собі подивитись на ситуацію з різних боків.

1. **ГЛОБАЛІЗАЦІЯ** – порівняння ситуації з можливою та ще гіршою. На її фоні поточні проблема може виявитись менш серйозною. Ви розбили автівку, але залишились неушкоджені. Ви могли потрапити до лікарні. Це було б гірше ніж нинішня ситуація.

2. **ЗАМІНА ЯРЛИКА** – пошук можливих переваг в ситуації. Так, справді, Ви зламали руку. Але тепер у Вас є цілий місяць для відпочинку, спілкуватись із друзями.

ЩЕПЛЕННЯ ВІД СТРЕСУ ЗА МЕЙХЕНБАУМОМ

- **Підготовка до зіткнення зі стресом.** Я зможу розробити план, щоб подолати стрес (це легко зробити, пам'ятай про почуття гумору).
- **Реагування під час стресу.** Поки я зберігаю спокій, я контролюю ситуацію (втеча не вирішить питання. Я спокійний).
- **Опанування стресу.** Стан збудження мені заважає сприймати ситуацію (не згадуй труднощі, ці думки тільки руйнують тебе).
- **Відображення досвіду.** Це виявилось не так важко, як я думав.

ЛОКАЛІЗАЦІЯ СТРЕСУ

Не можеш вплинути на ситуацію – зміни своє ставлення до неї

не можу вплинути (я не знаю про себе)	можу вплинути (знаю про себе)	
<i>Прийняття себе:</i> — елаксація; — візуалізація; — глибоке дихання; — ефреймінг;	<i>Суб'єктивні вимоги:</i> — ерегляд вимог до себе; — озитивне мислення; — равильне прийняття рішень	уявна ситуація (інші не бачать)
<i>Саморегуляція:</i> — утотренінг; — едитація; — ізичне навантаження; — моційне розвантаження; — озвиток емоційного інтелекту; — армакологічна регуляція	<i>Підвищення стресостійкості:</i> — правління часом; — ідвищення впевненості в собі; — озвиток пам'яті та уваги; — ланування життя; — еплення від стресу; — панування спеціальних навичок(перша допомога, робота з великими обсягами інформації, тощо)	реальна ситуація (інші бачать)

Методи психоемоційного розвантаження *Міорелаксація по Джекобсону:*

- **долоні:** руки на підлокітники (максимально стисніть кулаки);
- **руки:** витягніть вперед, пальці максимально широко розставлені (дотягніться до протилежної стіни);
- **плечі:** дотягніться плечима до вух;
- **груди-спина:** спробуйте перехрестити лопатки;
- **стопи:** дотягніться пальцями стоп до середини гомілки;
- **гомілка-стегно:** носки ніг фіксовані, п'яти піднімаються;

- **верхня третина обличчя:** наморщіть лоба (зробіть здивований вигляд);
- **середня третина обличчя:** до наморщеного лобу додайте скошеність очей;
- **нижня третина обличчя:** «Буратіно» (відведіть куточки рота до вух), «Поцілунок» (зробіть губи хоботком та промовте : «У – Тю – Тю»).

ТЕМА 2. ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА В РОБОТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО ЗАГАЛЬНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

- **Зміна місця події.** Спостереження за місцем, де сталась травмуюча подія, може погіршувати стан людини. **Необхідно:** вивести в іншу кімнату, завести з вулиці до будинку, посадити у машину, повернути спиною до місця ДТП та ін.
- **Відсторонення глядачів, що не були свідками події.** Наявність сторонніх осіб, що спостерігають за людиною, може погіршувати деякі психоемоційні стани. **Необхідно:** забезпечити достатню дистанцію між сторонніми та потерпілим.
- **Забезпечення водою, їжею, гарячими напоями.** Психоемоційний стан може ускладнюватись через спрагу, відчуття голоду. Навпаки, споживання води та їжі може заспокоїти людину. **Необхідно:** запропонувати води, попросити зварити каву, спитати, коли людина востаннє їла (якщо є підозра про довготривале голодування).
- **Фізичний контакт** дозволяє повернути увагу людини до тілесних почуттів. **Необхідно:** обережно підтримувати безпосередній фізичний контакт, або фізичний контакт через предмет. Рукостискання, масаж, підтримка за плечі, розтирання частини тіла, огляд на предмет наявності травм.
- **Психологічна та фізична безпека.** Людина повинна відчувати, що вона знаходиться у безпеці. **Необхідно:** захистити потерпілого від можливої агресії з боку нападників, коротко, чітко та впевнено пояснити, що саме збирається зробити поліцейський заради безпеки громадянина. “Ми залишаємось з Вами. Ми зараз викличемо швидку. Ми зателефонуємо Вашим близьким.”
- **Залучення до спільної активності.** Чим більше людина залучена до спільної активності, тим менше у неї можливості до занурення у власні емоційні стани. **Необхідно:** запропонувати спільну активність: переставити меблі, посунути важкі речі, зварити каву (коли немає загрози від людини), заповнити протокол, письмово викласти обставини справи, провести заміри разом із поліцейським.
- **Залучення до активної розмови.** Чим більше людина розмовляє про подію, що сталась, а особливо про свої почуття та переживання, тим менше напруги вона залишає в собі. **Необхідно:** задавати питання про почуття, про подію, що сталась, спонукати людину до розповіді про те, що відбувалось, підтримувати контакт та розмову із людиною.

СКЛАДНІ ЕМОЦІЙНІ СТАНИ

АПАТІЯ (байдужість) — хворобливий стан, байдуже ставленням до навколишнього, зникненням зовнішніх проявів емоційних реакцій.

Як виглядає? Людина занурена у себе, слабо реагує або не реагує на зовнішні подразники.

Що робити?

- Постійно тримати в полі зору, щоб він не заподіяв собі шкоди.
- Намагатись привернути увагу і змусити взаємодіяти з Вами.
- Задавати прості питання: “Як тебе звати?” “Хочеш їсти?”
- Відвести від місця події, допомогти зручно влаштуватися.
- Утримувати фізичних контакт.
- Якщо немає можливості відпочити (подія на вулиці, в громадському транспорті), то більше розмовляйте з потерпілим, залучайте його до будь-якої спільної діяльності

СТРАХ - внутрішній стан, що обумовлений загрозою реального або передбачуваного лиха.

Що робити?

- Покладіть руку потерпілого собі на зап'ястя для відчуття вашого спокійного пульсу, що є сигналом: «Я зараз поруч, ти не один»! Також можна постійно підтримувати фізичний контакт із людиною.
- Підтримка зорового контакту.
- Пояснення потерпілому чіткого плану дій. «Ми будемо робити наступне», «Ми знаєм, що робити, не хвилюйтесь».
- Дихайте глибоко і рівно, спонукайте потерпілого дихати в одному з вами ритмі.
- Якщо потерпілий говорить, слухайте його, виявляйте зацікавленість, розуміння, співчуття.
- Легкий масаж найбільш напружених м'язів тіла.

СТУПОР - стан нечутливості, отупіння, нерухомості в людини, який виникає при психічних захворюваннях, отруєннях, травматичних ушкодженнях мозку і т. ін.

Як виглядає? Людина занурена у себе, слабо реагує або не реагує на зовнішні подразники. Людина може “застрягати” у дивних позах, та зберігати їх тривалий час.

Що робити?

- Долоню вільної руки покладіть на груди потерпілого і керуйте його диханням.
- Людина, знаходячись в ступорі, може чути і бачити. Тому необхідно будь-якими засобами досягти реакції потерпілого, вивести його із заціпеніння, наприклад, говорити йому на вухо тихо, повільно і чітко те, що може викликати сильні емоції (можна негативні).

- Постійно розмовляйте з людиною. Наполягайте на тому, щоб вона виконувала прості дії (стискала вашу долоню, кивала, згинала руки, відповідала на прості питання).
- Легкий масаж плечей, потилиці, стискання рук потерпілого.

НЕКОНТРОЛЬОВАНА РУХОВА АКТИВНІСТЬ

Як виглядає? Людина знаходиться у стані крайнього збудження, постійно рухається, може поводитись агресивно.

Що робити?

- Ізолюйте потерпілого від оточення.
- Говоріть спокійним голосом про почуття, які він переживає («Тобі хочеться, щоб це припинилося? Ти хочеш втекти, сховатися від того, що відбувається?»)
- Не сперечайтесь з потерпілим, не ставте питань, у розмові уникайте фраз з часткою «не» («Не біжи», «Не вимахуй руками», «Не кричи»).
- Пам'ятайте, що потерпілий може завдати шкоди собі і іншим.
- Рухове збудження зазвичай триває недовго і може змінитися нервовим тремтінням, плачем, а також агресивною поведінкою.

АГРЕСІЯ - (лат. aggressio — напад) — це фізична або словесна поведінка людини, спрямована на пошкодження або зруйнування.

Що робити?

- Максимально обмежте кількість оточуючих.
- Дайте потерпілому можливість «випустити пару» (виговоритися, розбити непотрібний предмет).
- Доручіть йому роботу, пов'язану з високим фізичним навантаженням.
- Демонструйте доброзичливість. Навіть якщо ви не згодні з потерпілим, не звинувачуйте його самого, а висловлюйтеся з приводу його дій. Інакше агресивна поведінка буде спрямована на вас.
- Намагайтеся розрядити обстановку коментарями або діями.
- Якщо не надати допомогу розлюченій людині, це приведе до небезпечних наслідків: із-за зниження контролю за своїми діями людина здійснюватиме необдумані вчинки, може нанести каліцтва собі і іншим.

ПЛАЧ

Що робити?

- Не залишайте потерпілого наодинці.
- Встановіть фізичний контакт з потерпілим (візьміть за руку, покладіть руку йому на плече або спину, погладьте по голові), дайте відчути, що ви поруч.

- Застосовуйте прийоми «активного слухання»: періодично вимовляйте «ага», «так», кивайте головою, підтверджуйте, що слухаєте і співчуваєте; повторюйте за потерпілим уривки фраз, в яких він висловлює свої почуття.
- Не намагайтеся заспокоїти потерпілого. Дайте йому можливість виплакати і виговоритися, «виплеснути» з себе горе, страх, образи.
- Не ставте питань, не давайте порад. Ваше завдання - вислухати.
- Запропонувати потерпілому води.

ІСТЕРИКА – демонстративна поведінка, що виражає активний протест, власні страждання та неможливість адекватної реакції

Як виглядає? Потерпілий кричить, робить слабоконтрольовані рухи, може впасти на землю, або спричинити собі шкоди, розбити голову або долоні

Що робити?

- Видаліть глядачів, створіть спокійну обстановку. Залиштеся з потерпілим наодинці, якщо це не небезпечно для вас.
- Несподівано зробіть дещо, що може сильно здивувати (плеснути в обличчя водою, з гуркотом впустити предмет, різко крикнути на потерпілого).
- Говоріть з потерпілим короткими фразами, упевненим тоном («Випий води», «Вмивайся»).
- Після істерики настає знесилення. Вкладіть потерпілого. До прибуття фахівця спостерігайте за його станом. Не потурайте бажанням потерпілого.
- При загрозі здоров'ю потерпілого можлива фіксація голови та самого потерпілого заради його безпеки.

ЖЕРТВА НАСИЛЬСТВА.

Що робити?

- Не кидайтеся відразу обіймати потерпілого. Візьміть його за руку або покладіть свою руку йому на плече. Якщо побачите, що це людині неприємно, уникайте тілесного контакту.
- Не розпитуйте потерпілого про подробиці того, що сталося. Ні в якому разі не звинувачуйте його в тому, що сталося.
- Дайте потерпілому зрозуміти, що він може розраховувати на вашу підтримку.
- Якщо потерпілий починає розповідати про те, що сталося, спонукайте говорити не про конкретні деталі, а про емоції, пов'язані з подією. Домагайтеся, щоб він говорив: «Це не моя провина, винен насильник»; «Було зроблено усе можливе в таких обставинах».
- Спробуйте дізнатись про наявність тілесних ушкоджень, при можливості, надайте першу медичну допомогу.

СИТУАЦІЯ СУЇЦИДУ – фіксація потерпілого на думці про певну, важливу для себе проблему. Потерпілий не бачить шляхів її розв’язання окрім скоєння суїциду.

Основні рекомендації:

- Ваше завдання: зняти загрозу суїциду та передати потерпілого спеціалістам.
- Реальний суїцид рідко буває демонстративним. Поки людина розмовляє з поліцейським, вона залишається живою.
- Намагайтесь підтримувати діалог. Розмовляйте на будь-яку тему, яку потерпілий згоден обговорювати.
- Намагайтесь оминати сильних емоцій та переживань (На слабо, ти ж мужик).
- Обережно шукайте ціннісні для потерпілого теми.
- Вкажіть йому, при можливості про неможливість скоєння суїциду, можливість залишитись інвалідом (60% тих, хто стрибає з цього поверху виживають на залишаються інвалідами на все життя) .

ПОСТТРАВМАТИЧНИЙ СИНДРОМ

Посттравматичний синдром (ПТСР) — важкий психічний стан, що виникає в результаті одиничної або повторюваних психотравмуючих ситуацій.

Посттравматичний синдром (ПТСР) — важке, довготривале переживання, що виникло внаслідок сильного стресу.

Які події можуть викликати ПТСР?

- Війна, бойові дії
- Природні катастрофи
- Автомобільні аварії
- Терористичні акти
- Смерть близької людини
- Напад,
- Сексуальне чи фізичне насильство

Або будь-яка інша подія, що викликає у Вас відчуття безпорадності та безнадійності.

В яких випадках дільничний офіцер поліції можете отримати ПТСР?

- Напад, фізична агресія з боку іншої людини чи групи людей.
- Необхідність застосовувати зброю.
- Збройний напад на дільничного офіцера поліції.
- Дільничний офіцер поліції зустрічається із смертю, важкими травмами людей під час чергування.
- Споглядання на сцені важкого насильства.
- Втрата колеги під час чергування.
- Стає свідком важких травм або загибелі дітей.

Ознаки ПТСР:

- Загострена пильність. Ви постійно очікуєте небезпеки, очікуєте нападу, навіть лежачи у ванній.
- Агресивність. Будь-які, навіть незначні проблеми Ви намагаєтесь вирішити з позиції сили. Може проявлятись не тільки на роботі, але й у повсякденному житті.
- Немотивовані напади люті.
- Значна тяга до алкоголю.
- Паніка, тремтіння через голосні звуки.
- Депресія (відчуття відсутності сенсу життя, життя – чорна діра, в якому немає за що триматись).
- Думки про самогубство.
- Провина за те, що ви вижили, а ваші колеги – ні.
- Травмуюча подія переживається знову й знову (flashback).
- Ви намагаєтесь уникати всього, що може бути пов'язане з травмою.
- Неспроможність згадати важливі епізоди отримання травми, ситуації, в якій вона була отримана.
- Зниження цікавості до тих речей, що колись були цікаві.
- Почуття відсторонення, відчуження від інших, відчуття самотності.
- Зниження емоційності.
- Постійна роздратованість, лють.
- Зниження сексуального бажання.
- Постійна м'язова напруга.
- Розлади сну.

Що робити:

1. Якщо Ви **стали учасником** або свідком травмуючих подій, спостерігайте за своїми реакціями та думками після події.
2. Якщо Ви **переживаєте, маєте симптоматику – це нормально**. Близько 80% людей переживали травматичні події. Близько 20% мали після цього стресовий розлад. Близько 5% чоловіків та 10% жінок мали тривалий стресовий розлад.
3. **Після події** Ви можете звернутись до штатного психолога за консультаціями відносно пом'якшення симптомів стресового розладу.
4. Якщо симптоми спостерігаються більше 1 місяця – звертайтеся до психолога. При відсутності адекватного лікування, стан може погіршуватись і потребувати більш тривалого та інтенсивного курсу.

Способи релаксації:

- фізичний відпочинок;
- приємна музика, улюблені справи, хобі, візуалізація приємних образів;

- спілкування з друзями за інтересами;
- фізичні вправи, масаж;
- теплі напої, тепла ванна;
- дихальні вправи і аромотерапія;
- прогулянка свіжим повітрям;
- спостереження, аутотренінг і медитація

ВЗАЄМОДІЯ ІЗ БЛИЗЬКИМИ.

Будь-яке чергування містить в собі значну кількість потенційно стресових ситуацій. Родина та близькі люди можуть значною мірою впливати на психологічний стан дільничного офіцера поліції під час та після чергування. Існують рекомендації, які допомагають дільничному офіцеру поліції зменшити напругу, що виникає у сім'ї, пов'язану із службою у поліції:

Чи розповідати близьким, про ситуації, які відбуваються?

Так, ми радимо розповідати близьким, про те що відбувається на роботі.

При цьому:

1. Намагайтесь уникати важливих розмов із родиною перед, під час та після чергування. Складні розмови можуть вплинути на якість прийняття рішення під час чергування. Після чергування ДОП (дільничний офіцер поліції) може бути надто втомленим аби вирішувати складні проблеми.

2. Намагайтесь бути ненав'язливими. Не розповідайте весь час про свою роботу, навіть, якщо Вас сильно хвилює те, що з Вами відбувається. Якщо Вам дуже потрібно промовити свої почуття або набутий досвід Ви можете: переговорити із напарником, колегою, начальником, штатним психологом, або звернутись в психологічну службу (в тому числі анонімно).

3. Уникайте розповідей про сильні негативні події (ви опинились у край небезпечній ситуації, бачили насильство, змушені були взаємодіяти із безхатченками тощо). Ваші близькі, почувши про такі ситуації, можуть почати ще більше переживати за Вас. Одночасно, ви можете іноді розповідати такі історії, або Ваші близькі розуміли, що Ваша робота може бути складною і небезпечною.

4. Розповідайте про те, що Вас справді турбує. Шукайте ті речі, які зачепили особисто Вас, замість відповіді «Все нормально».

5. Ви можете створити спеціальні умови, за яких Ви можете розповісти близьким про те, що відбувалось: Кожної суботи, з 6 до 7 вечора. Поясніть таку позицію вашим бажанням залишити роботу на роботі замість того, щоб тягнути все додому.

6. Забезпечте жінку адекватною роботою. Якщо Ваша дівчина/жінка або чоловік не працюють, вони будуть особливо прискіпливо допитувати Вас про роботу. І навпаки, якщо вони за день накопичили певну кількість власного досвіду, власних ситуацій, вони із більшим розумінням будуть відноситись до тих речей, що відбуваються із Вами.

ДОДАТОК Є

Програма навчальної дисципліни «Толерантність та недискримінація у роботі поліції в» варіативної частини навчально-тематичного плану курсів первинної професійної підготовки патрульних поліцейських.

ТЕМА 1. ТОЛЕРАНТНІСТЬ. ПРОФІЛАКТИКА УПЕРЕДЖЕНЬ ТА СТЕРЕОТИПІВ У РОБОТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО

Природа ксенофобії, стереотипи та упередження. Прояви ксенофобії: расизм, антисемітизм, ісламофобія та гомофобія

Стереотип – стале, спрощене уявлення про кого- або що-небудь.

Уперше термін «стереотип» використав класик американської журналістики Уолтер Ліппман в 1922 р. у книзі «Суспільна думка». Цим словом він спробував описати метод, за допомогою якого суспільство намагається категоризувати людей. Як правило, громадська думка просто ставить «штамп» на підставі деяких характеристик.

Стереотипи є складовою частиною масової культури. Вони можуть формуватися на основі віку («молодь слухає тільки рок-н-рол»), статі («усі чоловіки хочуть від жінок тільки одного»), раси («японці не відрізняються одне від одного»), релігії («іслам – релігія терору»), професії («усі адвокати – шахраї») і національності («усі євреї – жадібні»). Існують також стереотипи географічні («життя в невеликих містах безпечніше, ніж у мегаполісах»), речові («німецькі машини – найякісніші») тощо.

Наявність стереотипів не є провиною людини. Вони є в кожного з нас, і це – природний спосіб пізнання світу. Людський мозок влаштований таким чином, що він постійно класифікує все, що йому трапляється в реальному житті. Коли у нас не вистачає інформації про якийсь предмет, ми відносимо його до певної категорії і приписуємо йому певні якості.

Стереотипи існують й у відносинах між народами, які достатньо добре знають один одного та мають спільне історичне минуле. Багато держав витрачають значні кошти на формування власного позитивного іміджу. Наприклад, США щорічно виділяють на такі цілі до 1 млрд. доларів, Саудівська Аравія (за різними оцінками) – 4-5 млрд. доларів, Канада – 65 млн. доларів (2005 р.), Нігерія – 20 млн. доларів (2005 р.).

Усі стереотипи поділяються на позитивні, негативні і нейтральні. Стереотипи по-різному впливають на життя суспільства. В більшості випадків вони мають нейтральний характер, проте при їх перенесенні від конкретної людини на групу людей (соціальну, етнічну, релігійну, расову тощо) часто набувають негативного відтінку і стають причиною ряду небезпечних суспільних явищ.

Негативні стереотипи, якщо вони впливають на мислення суспільства, можуть призвести до виникнення: *упереджень* – необ'єктивного ставлення до кого-небудь або чого-небудь; *забобонів* – негативного ставлення до людини чи будь-якої групи людей, про яких насправді нічого не знаєте, чи на основі певного стереотипу про них; *дискримінації* – обмеження прав людини й утиск її гідності за ознаками раси, національності, статі, сексуальної орієнтації, релігії, переконання, майнового становища тощо; *геноциду* – навмисного й систематичного знищення расових або національних груп цивільного населення з метою ліквідувати певні раси, національні та релігійні групи.

Нажаль, ХХ сторіччя стало прикладом безпрецедентних подій, коли під час тоталітарних режимів упередження та стереотипи переросли у дискримінацію та геноциди: вірменський геноцид, Голодомор українського народу, Голокост, депортація кримських татар, геноцид у Руанді тощо. Ідеологи Голокосту використовували псевдонакову расову теорію досконалості «арійської» раси, в першу чергу, над євреями та іншими «неповноцінними расами» (ромами, слов'янами). На думку ідеологів нацизму, арійці являли собою особливу расу, зовнішніми ознаками якої вважали світлу шкіру, світлий колір волосся, блакитні або зелені очі. До расової теорії нацистів входило поняття «расової гігієни», згідно з якою суворі правила репродуктивної поведінки і статевих відносин мають призвести до покращення германської раси. Ця теорія ганебно втілилася у злочинах проти людяності та масовому вбивстві мільйонів людей.

Ксенофобія походить від грецьких слів «ксенос» (чужинець, незнайомець) та «фобос» (страх) й означає страх перед чужоземцями та ненависть до них, їх культури, звичаїв.

Розрізняють дві основні форми ксенофобії. Перша спрямована на групу всередині суспільства, що вважається чужою і шкідливою для суспільства, наприклад нові іммігранти, біженці, трудові мігранти, євреї, цигани, гомосексуалісти. Об'єктом другої форми ксенофобії є переважно культурні елементи, що вважаються чужими. Усі культури піддаються чужоземному

впливу, але культурна ксенофобія є часто вузько спрямованою на певні прояви такого впливу (наприклад, поширення нетрадиційної для даної країни релігії).

Расизм у загальному випадку розглядають як форму ксенофобії. *Расизм* – упереджене ставлення і влада однієї групи (лідуючої групи або більшості) над іншою (гнобленою чи меншістю). При цьому стверджується про верховенство однієї групи над іншою. Расизм – будь-які індивідуальні чи колективні дії, підкріплені владою, які змушують одну групу людей коритися іншій через їх колір шкіри або етнічну приналежність. Расові або культурні упередження і дискримінація, навмисно чи ненавмисно підтримані владою, призводять до пригнічення однієї раси іншою. Основними факторами, які відрізняють расизм від упередження і дискримінації є застосування інституційної влади й авторитету.

Ісламофобія – різновид ксенофобії, загальне визначення для різних форм негативної реакції на іслам, а також на пов'язані з ним суспільні явища.

Останнім часом ісламофобія стає однією з найбільш актуальних форм ксенофобії в Україні. Ісламофобія проявляється у формі публікацій в засобах масової інформації, які деформують образ ісламу і його носіїв; в заявах політиків, які формують образ «ісламської загрози» для мобілізації прихильників; і в поширених в масовій свідомості негативних стереотипах; і, нарешті, у вигляді злочинів на ґрунті ненависті, скоєних щодо мусульман (наприклад, вуличних нападів) і об'єктів нерухомості, що належать до ісламської релігійної інфраструктури (наприклад, акти вандалізму відносно надгробків на мусульманському кладовищі або підпали мечетей).

В значній мірі, в нашій країні в цій сфері виявляються глобальні загальносвітові і загальноєвропейські тенденції. Останні десять років, з трагічних подій 11 вересня, зусиллями глобалізованої телевізійної картини і не завжди професійної та компетентної роботи журналістів і коментаторів в усіх західних (християнських здебільшого) країнах посилюється сприйняття ісламу як чогось агресивного, загрозового; все більше поширюються ідеї про неминучий, детермінований конфлікт цивілізацій. Жахливі терористичні акти, скоєні прихильниками екстремістських ідеологій, в силу схильності людської свідомості до спрощення і стереотипізації формують у пересічного громадянина уявлення про тотожність ісламу і тероризму.

Антисемітизм – одна з форм національної та релігійної нетолерантності та дискримінації, що виражається у ворожому ставленні до семітів; ідеологія та політика, спрямовані на обмеження або позбавлення семітських народів

громадських та інших прав. У вузькому значенні терміну – неприязне ставлення до євреїв. Найчастіше під терміном «антисемітизм» розуміють не толерантне ставлення до євреїв.

Історія антисемітизму в Україні у XX-XXI ст.

У роки Української революції 1917-1921 рр. і Громадянської війни в Росії антисемітизм проявився в масових погромах, учинених формуваннями передусім Добровольчої та Червоної армій, окремими частинами Армії УНР і повстанськими селянськими загонами. Слід відзначити при цьому, що антисемітизм значною мірою провокувався самими євреями внаслідок їхньої широкої участі в комуністичному (більшовицькому) русі, в боротьбі проти УНР на боці російської Червоної армії і особливо в каральних органах інтервентів, зокрема ЧК і продзагонах.

Кінець 20-х років характеризувався зростанням антисемітизму, що було пов'язано з участю євреїв в комуністичному (більшовицькому) русі та НЕПом.

У 1927-1931 роках в СРСР було проведено роз'яснювальну кампанію проти антисемітизму.

Під час Другої світової війни територія України стала ареною здійснення гітлерівським режимом геноциду проти євреїв.

У 1948-1953 роках антисемітизм стає елементом сталінської політики (цькування «безрідних космополітів», «справа лікарів»).

У 60-ті роки державний антисемітизм набув прихованих форм (антисіоністська пропаганда, «економічні процеси» з явним етнічним наголосом, кадрова політика).

Після розпаду СРСР у незалежній Україні трапляються окремі прояви антисемітизму, які засуджуються деякими політичними силами держави.

У 2014 році антисемітські настрої демонстрували лідери самопроголошеної Донецької народної республіки.

Огляд результатів моніторингу злочинів, скоєних на ґрунті антисемітизму у 2004-2015 рр. (Група моніторингу прав національних меншин, Конгрес національних громад України)

У 2015 р. був зафіксований один випадок насильства, імовірно, на ґрунті антисемітизму. За попередній період з початку систематичного моніторингу в результаті насильницьких інцидентів на ґрунті антисемітизму постраждали: у 2004 р. – 8 чол., 2005 р. – 13 чол., 2006 р. – 8 чол., 2007 р. – 8 чол., 2008 р. – 5 чол., 2009 р. – 1 чол., 2010 р. – 1 людина, у 2011 році не було зафіксовано

насильства на ґрунті антисемітизму, 2012 р. – 4 людини (в результаті 3-х інцидентів), 2013 р. – 4 людини, 2014 р. – 4 людини.

У 2015 р. було зафіксовано 22 випадки антисемітського вандалізму. За попередній період з початку систематичного моніторингу було зафіксовано: 2004 р. – 15 випадків антисемітського вандалізму, 2005 р. – 13 випадків, 2006 р. – 21, 2007 р. – 20, 2008 р. – 13, 2009 р. – 19, 2010 р. – 16 випадків, у 2011 р., 2012 р. та 2013 р. – по 9 випадків, у 2014 р. – 23 випадки.

Гомофобія (від грец. ὁμός – той же, однаковий і φόβος – страх) – збірне визначення для різних форм негативної реакції на гомосексуальність.

Уперше термін «гомофобія» вжив у 1972 році американський психіатр Джордж Вайнберг (George Weinberg) у власній праці «Суспільство та здоровий гомосексуал». Він визначив гомофобію як жах буття у безпосередній близькості до гомосексуалістів.

Резолюція Європарламенту «Гомофобія в Європі» (18 січня 2006 р.) визначає гомофобію як «ірраціональний страх і огиду до гомосексуальності та до лесбіянок, геїв, бісексуалів і трансгендерних людей (ЛГБТ), що засновуються на упередженні, подібному до расизму, ксенофобії, антисемітизму та сексизму».

Українська ЛГБТ-спільнота, яка останніми роками стає все помітнішою, наразі стикнулася з новими викликами, головними з яких є різке зростання гомофобного насильства. Чималий вплив на зростання помітності та суспільного інтересу до ЛГБТ-питань мали проведення Маршу рівності у Києві та його заборона в Одесі, ухвалення антидискримінаційної поправки до Кодексу законів про працю, а також висвітлення у ЗМІ питань щодо захисту прав ЛГБТ, поширення одностатевих шлюбів і т. ін. у країнах Заходу.

У 2015 р. в Україні центром «Наш світ» був задокументований 71 випадок дій (інцидентів і злочинів) на ґрунті гомофобії та трансфобії, дискримінації та інших порушень прав ЛГБТ. Найбільша кількість випадків трапилася у Києві (17), Одесі (12), Запоріжжі та області (11), Дніпропетровську та області (8), Житомирі та області (6) і у Харкові та області (5). Окрім цього, по 2 випадки було зафіксовано в Івано-Франківську, Чернівцях та Вінниці і по 1 випадку у Львові, Херсоні, Черкасах, Чернігівській, Полтавській областях та в окупованому Луганську.

Організація Об'єднаних Націй виключає расову, політичну, релігійну й інші види дискримінації в міжнародних відносинах (ст. 55, 62 і 73). У 1948 р. Загальна декларація прав людини заборонила всі форми расової й іншої дискримінації.

Дискримінація щодо осіб і соціальних груп за ознакою раси, релігії, гендеру, етнічної належності, походження, національності або сексуальної орієнтації заборонена в багатьох міжнародних документах із прав людини та в Лісабонській угоді, яка замінює Конституцію ЄС.

Однією з важливих цінностей сучасного світу, на якій повинні базуватися відносини між людьми, є толерантність. Вже 20 років 16 листопада світ святкує Міжнародний день толерантності, проголошений Декларацією принципів толерантності, затвердженою у 1995 році на 28-ій Генеральній конференції ЮНЕСКО.

Розмаїття українського суспільства. Статеві-віковий, етнічний, релігійний та мовний склад населення

Станом на 1 січня 2014 року у структурі населення України 53,8% складають жінки та 46,2% – чоловіки. Чисельна "перевага" жінок над чоловіками у складі населення спостерігається із 35 років та з віком збільшується: в міському населенні починається з 28 років, у сільському – з 49 років. На початок 2014 року майже кожен сьомий житель України перебував у віці 65 років та старше.

За національним складом Україна відноситься до мононаціональних держав. Українці становлять абсолютну більшість населення України. Більшість українців проживає на своїх етнічних землях, де сформувався український народ. На цих землях українці завжди мали чисельну перевагу над іншими національними та етнічними групами.

Поняття етносу. Слово «етнос» грецького походження і в перекладі означає народ. При цьому слід підкреслити, що в ньому увага акцентується саме на *генетичних зв'язках або родоплемінній спорідненості великої групи людей*, а не на якійсь іншій (наприклад, «*demos*» теж означає народ, але в політичному розумінні, тобто тих громадян, що наділені певними правами).

Ми зупинимось саме на першому розумінні слова етнос, яке є предметом такої науки, як **етнологія** (наука про етноси, народи, їх виникнення та розвиток). Виходячи із засад етнології, **етнос** – це велика і стала спільність людей, яка склалась в результаті природного та суспільного розвитку на основі специфічних стереотипів свідомості та поведінки.

Етногенез (від гр. «етнос» – народ, «генезис» – походження, виникнення) – це сукупність історичних та природничо-географічних явищ і процесів, які спричиняють виникнення та розвиток специфічних людських спільнот – етносів.

У структурі сучасних етносів найчастіше зустрічаються такі їх складові частини:

Етнічна група – це частина якогось етносу, яка через обставини (зміна кордонів, еміграція, депортація тощо) відірвалася від нього, опинилася в іншій країні і, перебуваючи в іншому етнічному середовищі, зберігає свої особливості та часто діє як організована спільнота.

Національна група – це спільність людей, яка відірвалася від основного масиву етносу, який має «свою» державу та/чи сформував «свою» націю.

Сьогодні в світі за даними ЮНЕСКО існує понад 4 000 етносів і лише біля 800 із них вважаються націями. А держав нараховується біля 200. Тому не кожна етнічна група є національною, але кожна національна група є етнічною. Отже, етнічні та національні групи мають більше спільного, ніж відмінного. Тому можливе вживання цих термінів як синонімів. А останніми роками з'явився термін «етнонаціональна група», який інтегрує ці два поняття.

Національна меншина – це спільність громадян певної держави, чисельно менша і не домінуюча в цій державі, яка має етнічні, релігійні або мовні особливості і цим відрізняється від більшості населення, але пов'язана з ним спільним життям і ставить своєю метою домогтися фактичної та юридичної рівності з більшістю.

Полікультурне суспільство. Зазначимо, що у дослідженнях зустрічається визначення полікультурного суспільства, яке обмежується лише аспектами багатоетнічності. Ми ж розглядаємо багатоетнічність як один з компонентів полікультурного суспільства і поділяємо думку М. В. Рудя про те, що *полікультурне суспільство* – найважливіша й основна категорія соціальної філософії та теоретичної соціології, що означає історично конкретний тип соціальної системи, яка передбачає об'єднання різних людей з усією сукупністю форм взаємодії та взаємозалежності, де економіка виконує функцію адаптації, політика – досягнення мети, а культурні символи — підтримки зразка взаємодій у системі. Поряд із поняттям *полікультурне суспільство* у гуманітарних науках вживаються поняття *мультикультуралізм* (*мультикультурність*), *інтеркультуралізм* (*інтеркультурність*), *транскulturалізм* (*транскulturність*). Одразу зазначимо, що єдності у тлумаченні цих понять немає ані серед політиків, ані серед науковців та освітян.

Найбільш вживаним є поняття «*мультикультуралізм*», яке означає політику та ідеологію держави щодо етнічного та культурного розмаїття сучасних західних суспільств, яке значно розширилося з багатомільйонною

імміграцією у 60–80-х роках XX ст., здебільшого з країн, що розвиваються, а пізніше – з посткомуністичних держав Східної Європи. Мультикультуралізм, як державна політика, «означає, що державні освітні й культурні органи мають визначати політику, конкретні заходи та ініціативи, які б надавали можливість різним культурам розвиватися поруч у межах однієї країни».

Динамічнішою є концепція *інтеркультуралізму*, яка набула популярності у 1980-х роках. У ній наголос робиться саме на забезпеченні активного й позитивного діалогу різних культур у суспільстві, на їхньому взаєморозумінні та взаємозбагаченні. Різниця між двома концепціями полягає у тому, що мультикультуралізм спрямований лише на збереження культур меншостей, що призводить до консервації ситуації, що існує, а інтеркультуралізм передбачає активний та позитивний діалог різних культур у суспільстві, метою якого є взаєморозуміння та взаємозбагачення.

Термін «*транскультуралізм*» виник на межі 80–90-х років XX ст. внаслідок глобалізаційних процесів, які мали транснаціональну культурну орієнтацію на загальноєвропейські та на глобальні культурні ринки. Особливістю сучасної транскультури є здатність змінювати світ швидше, аніж це передбачає політика мультикультуралізму, оскільки феномен транскультурації відповідає процесам активного розвитку комунікації.

Нарешті, «*культурний плюралізм*» – термін, що характеризує співіснування у межах однієї території (країни) багатьох культур при тому, що жодна з них не є пануючою. Варто зазначити, що культурний плюралізм передбачає повагу та підтримку всіх культур та способів життя, що існують у суспільстві (зокрема, сучасна західна суспільна думка як базові «*minority groups*» (меншини) розглядає осіб з обмеженими фізичними можливостями, представників сексуальних та етнокультурних груп тощо).

За даними першого всеукраїнського перепису населення 2001 року, в Україні проживало 37,5 млн. українців, або 77,8% від загальної чисельності населення держави. Українці становлять абсолютну більшість (понад 90%) у 13 з 27 регіонів України та переважну більшість (70-90%) – в 7 регіонах. Частка українців знижується до 60% лише у двох областях Донбасу та Одеській області. І тільки в Автономній Республіці Крим частка українців не досягає 50% та становить 24,3%. Майже моноетнічною є Тернопільська область, у якій українці становлять 97,8% населення області.

В Україні одна державна мова – українська. За даними Всеукраїнського перепису населення України 2001 року, українську мову вважають за рідну

67,5% населення України. Конституція України гарантує вільний розвиток мов національних та етнічних меншин що проживають на території України. Так, 29,6% населення визначили за рідну російську мову. Проте, українською мовою вільно володіють 87,8% громадян.

Згідно з багатьма опитуваннями, більшість вірян України відносить себе до православних, причому від третини до половини з них визнає себе вірними УПЦ-КП, яка посідає тим самим перше місце серед українських церков за чисельністю віруючих. Найпоширенішими релігійними конфесіями в Україні є християнство (православ'я, католицизм, протестантство та свідки Єгови), язичництво, мусульманство, іудаїзм, буддизм.

Міграційний профіль України. Станом на 4 квітня 2016 року, за даними структурних підрозділів соціального захисту населення обласних та Київської міської державних адміністрацій, взято на облік 1 760 972 переселенців або 1 407 382 сім'ї з Донбасу та Криму.

Станом на кінець 2014 року в державі постійно проживає близько 253 тис. осіб з більше ніж 150 країн світу, що становить 0,54 % від всього населення України. Найбільша кількість іммігрантів є громадянами країн колишнього Радянського Союзу, які зберегли сталі родинні та територіальні стосунки з громадянами України (більше 80% іммігрантів). Зокрема, в Україні постійно проживають громадяни: Російської Федерації – 132,8 тис. осіб (53,1% усіх іммігрантів); Молдови – 13,2 тис. осіб (5, 3%); Вірменії – 9,6 тис. осіб (3, 9%); Грузії – 7,9 тис. осіб (3,2 %); Азербайджану – 8,4 тис. осіб (3,4%); Білорусі – 7,1 тис. осіб (2,9%); Казахстану – 2,9 тис. осіб. (1,2%).

Із січня 2010 року до червня 2012 року 1,2 млн осіб, тобто 3,4% населення у віці від 15 до 70 років, працювали чи шукали роботу за кордоном, згідно з результатами дослідження, проведеного Державною службою статистики України та Інститутом демографії та соціальних досліджень. За результатами дослідження, проведеного експертами європейської комісії Caritas International на 2011 рік приблизно 4,5 млн трудових мігрантів з України перебувають за кордоном, з яких 1,7 млн. – у країнах ЄС. За іншими оцінками, ця цифра коливається від 2 до 7 млн.

Інклюзивне суспільство створює рівні можливості для участі в суспільному житті й прийнятті рішень для будь-якої людини: тебе, твого друга, тата, твоєї 80-річної бабусі чи сусіда-військового, який поранений повернувся з АТО. А ще для родини переселенців чи представників якоїсь етнічної громади –

для будь-якої людини незалежно від її кольору шкіри, громадянства, релігійних поглядів, статі, віку, сексуальної орієнтації, наявності інвалідності тощо.

Елементи, необхідні для створення інклюзивного суспільства:

- *повага до прав людини, свобод і верховенства права:*
 - кожен член суспільства, незалежно від його або її економічних ресурсів, політичного статусу, або соціального стану, повинні розглядатися в рівній мірі відповідно до закону.
 - порушники прав людини повинні бути притягнуті до відповідальності.
 - судова система, яка служить для захисту всього суспільства, повинна бути неупередженою, підзвітною, щоб брати до уваги думки тих, хто захищає всеосяжність суспільства на місцевому, регіональному та національному рівнях.
 - гарантія безпеки всіх людей та їх місця проживання має першорядне значення в створенні почуття включення і атмосфери участі в житті суспільства.
 - *забезпечення загального доступу до громадської інфраструктури та установ.* Важливо відзначити, однак, що доступність сама по собі не обов'язково забезпечує використання державних установ, так як нерівноправні відносини в громадах і сім'ях можуть перешкоджати використанню об'єктів вразливими групами.
 - *рівний доступ до публічної інформації* грає важливу роль в створенні інклюзивного суспільства, оскільки активніша участь населення можлива лише серед добре поінформованих членів суспільства.
 - *повага і розуміння культурного розмаїття.* Відзнака розмаїття – це визнання і підтвердження відмінностей між членами суспільства, що дозволяє суспільству відійти від маркування, категоризації, і класифікації людей, та наблизитися до більш інклюзивної політики. Окрім того, розмаїття думок забезпечує роботу системи стримувань і противаг, яка має дуже важливе значення для розвитку суспільства, дозволяючи різним поглядам бути присутніми у кожному дискусії.

П'ять кроків назустріч інклюзивному суспільству:

1) *Видимість.* В першу чергу, люди повинні мати право голосу: інтереси особи або групи осіб враховані та представлені в суспільних процесах. Одна з найбільших труднощів навіть на місцевому рівні є фактичний перепис населення. Люди залишаються неврахованими і тому невидимі (ромське населення).

2) *Розгляд*. Проблеми і потреби окремих осіб і груп беруться до уваги осіб, які приймають рішення. Часто розробники політики не вважають бідні та інші вразливі групи зацікавленою стороною і тому не враховують їх потреби та проблеми.

3) *Доступ до соціальних взаємодій*. Люди повинні мати можливість брати участь в діяльності суспільства і будувати зв'язки у своєму повсякденному житті, в тому числі через економічні, соціальні, культурні, релігійні та політичні заходи.

4) *Права*. Люди повинні мати право діяти і вимагати, право бути різними, юридичні права, право на доступ до соціальних послуг. Вони повинні мати право на працю і право на участь у громадському, культурному та політичному житті, право скаржитися у разі дискримінації.

5) *Ресурси для повноцінної участі в житті суспільства*. Особи, які не мають доступу до прав, не можуть в повній мірі брати участь в житті суспільства. Проте, навіть якщо люди мають право на отримання доступу, вони не можуть повною мірою бути учасниками без достатніх ресурсів. І це не відсутність фінансових ресурсів, через яку люди не в змозі долучитися або відмовитися від участі, а й через такі умови, як брак часу або енергії (жінки), відстані (сільське населення), відсутність визнання (ЛГБТ), відсутність поваги (мігранти), фізичні умови або обмеження (люди з інвалідністю). Всі ці елементи повинні враховуватися.

Які ж категорії населення відносять до соціально вразливих? Соціально вразливими верствами населення, в широкому розумінні, є представники вразливих/пригнічених верств населення, а саме: індивіди або соціальні групи, що мають більшу, ніж інші, ймовірність зазнати негативних впливів соціальних, екологічних факторів або дістати хвороби. Серед них можна виділити такі категорії:

- бездомні;
- родини, в яких є проблеми дитячої занедбаності, сексуальних фізичних зловживань стосовно дитини або одного з партнерів;
- подружні пари, які мають серйозні сімейні конфлікти;
- родини, в яких дитину виховує лише один із батьків та в яких мають місце серйозні конфлікти;
- ВІЛ-інфіковані люди та їхні родини;

- особи, які мають низькі доходи через безробіття, відсутність годувальника, фізичні вади, низький рівень професійної підготовки тощо;
- особи, які порушили закон і були за це покарані;
- вагітні дівчата-підлітки;
- гомосексуалісти/лесбіянки;
- особи, які мають соматичні (тілесні) чи психічні захворювання або інвалідність;
- залежні від алкоголю, наркотиків та їхні родини;
- іммігранти та меншини, що мають недостатні ресурси та можливості або ті, хто став жертвою расизму, сексизму або інших форм дискримінації;
- особи із затримками розвитку (інваліди розвитку) та їхні родини;
- особи похилого віку, які не можуть адекватно функціонувати;
- мігранти та біженці, які мають недостатні необхідні ресурси;
- діти, які мають проблеми, пов'язані з навчанням в школі, та їхні родини;
- особи, які перебувають у стресовому стані, пов'язаному з травмуючими подіями (вихід на пенсію, смерть близької людини тощо), а також діти, які залишили сім'ю (бездомні

Толерантність, повага до розмаїття та рівність людей як ключові цінності поліцейського в роботі з громадами

Реформа повинна починатися з відданості демократичним основам поліцейської діяльності, заснованої на чуйності, підзвітності перед суспільством і дотриманні міжнародно визнаних стандартів у галузі прав людини. Вони дають нам основу для забезпечення миру та захисту права на життя, свободу й особисту недоторканність. Вкрай важливо, щоб поліція демократичної країни враховувала демографічний склад громад та несла відповідальність перед ними.

На що варто звернути увагу

Протидія проявам дискримінації та упередженості в поліції. Якщо співробітники поліції є частиною суспільства, то можна очікувати, що деякі з них будуть мати упередження. Результати досліджень за останні три десятиліття виявили, що певні стереотипи зазвичай використовуються співробітниками поліції, щоб класифікувати людей за етнічною ознакою.

Дискримінація, швидше за все, спотерігається там,

- де немає чітких орієнтирів і критеріїв для прийняття рішень;

- де рішення залежать від суб'єктивних суджень, а не (або на додаток до них) об'єктивних критеріїв;
- де є багато свободи для дій та рішень на власний розсуд;
- де не ведеться обліку або контролю рішень або процесів прийняття рішень;
- де місцеві та організаційні культурні норми (а не вимоги надання послуг) мають вплив на прийняття рішень.

Чи містить кадрова політики положення щодо протидії та покарання працівників за поведінку, яка заснована на упередженнях та призводить до дискримінації?

Чи ведеться облік або контроль рішень або процесів прийняття рішень?

Протидія криміналізації етнічних меншин. Одна з найбільш спірних областей орієнтування поліції щодо імміграції та людей, які визначаються як «іммігранти». Багато наукових досліджень виявили докази того, що звичайне поліцейське патрулювання часто передбачає перевірку міграційного статусу (з проханням, наприклад, пред'явити паспорт) у той час, коли особи, які належать до етнічних меншин, повідомляли про злочини, жертвами яких вони стали.

Чи врегульована практика профайлінгу та протидії нелегальній міграції відповідно до законодавства України про запобігання та протидію дискримінації?

Застосування сили з боку поліції. Аксиома ліберальної традиції в поліції – застосування поліцією сили повинно бути **необхідним** (використовується лише як крайня міра), **мінімальним** (не більше, ніж це необхідно, щоб запобігти непередбачуваній шкоді), **законним та підзвітним**.

Використання повноважень на зупинку та проведення обшуку. Є найбільш спірним питанням в суперечках між поліцією та громадами етнічних меншин.

Відповідно до Кодексу ПАРЄ, основною метою повноважень є надання можливості співробітникам поліції спростувати або підтвердити підозри щодо осіб без застосування арешту.

«... співробітники поліції повинні мати вагомі підстави підозрювати особу у зберіганні крадених або заборонених предметів. У той час як «достатність підстав» буде залежати від обставин, вони повинні мати об'єктивне підґрунтя для підозр на основі точних фактів, інформації та розвідувальних даних».

Обґрунтована підозра, ніколи не може бути висунута на основі лише особистісних факторів без надійних розвідувальних даних або інформації чи через специфічну поведінку особи. Наприклад, колір шкіри, етнічне походження, вік, зовнішність, або той факт, що людина, як відомо, має судимість, не можуть бути використані окремо або в комбінації один з одним як причина для обшуку цієї особи. Вагома підозра не може базуватися на узагальненнях або стереотипних образах певних груп або категорій людей, які, ймовірно, причетні до злочинної діяльності (кодекс ПАРЄ з практики А).

Право на зупинку та проведення обшуку, в першу чергу, використовується слідчими з метою виявлення або попередження злочину конкретної людини у конкретний час. На практиці, однак, співробітники поліції часто використовують ці повноваження для інших цілей, таких як “отримання розвідувальних даних” про людей, відомих поліції, контролю груп молодих людей, а також для «громадського контролю» в цілому.

Ставлення до поліції. В українському суспільстві існують негативні стереотипи та упередження стосовно працівників правоохоронних органів. Рівень довіри громадян можна підвищити поведінкою нових працівників, яка ґрунтується на професійній етиці, повазі до людської гідності та відсутності упереджень.

Звернення в поліцію та процедури розгляду скарг. Процес, за допомогою якого громадськість може формально скаржитися на помилки та неправомірні дії є наріжним каменем підзвітності поліції. Саме через цей процес поліція покликана пояснити і заяви про порушення, і некоректність поведінки, і, за необхідності, спокутувати свою провину за ушкодження та смертельні випадки, що виникають під час застосування сили.

Реакція поліції на злочини на ґрунті нетерпимості. Реакція поліції на подібні злочини, безсумнівно, залишається важливим аспектом характеру відносин між поліцією та меншинами. Характер злочинів на ґрунті нетерпимості вимагає реакції, яка породжує довіру та є законною з точки зору громадян.

Політика поліції Західного Йоркширу щодо рівності, розмаїття та прав людини

Резюме. Поліція Західного Йоркширу прагне просувати принципи рівності, розмаїття та недоторканності прав людини в усіх сферах правоохоронної діяльності. Ми вважаємо, що всі люди мають право на справедливе ставлення та повагу, коли вони взаємодіють з поліцією. Відповідно

до нашої мети та цінностей пріоритетом поліції Західного Йоркширу є наші громади, задоволення їх потреб і вирішення їх проблем, а наші співробітники будуть діяти з почуттям смирення та поваги. Наша стратегія рівності, розмаїття та права людини, яку слід трактувати в поєднанні з цією політикою, сприяє розвитку культури включення та підкреслює ці принципи справедливості і рівності можливостей, а також спрямована на усунення всіх форм дискримінації.

Цілі політики полягають в наступному:

- окреслити повноваження окремих осіб, обов'язки та відповідальність стосовно питань рівності, розмаїття та прав людини;
- заохочувати рівність та розмаїття, забезпечуючи викорінення всіх форм дискримінації.

Ця політика поширюється на всіх співробітників поліції, спеціальних констеблів, волонтерів та тих, хто може діяти від імені поліції Західного Йоркширу.

Глава 1. Визначення

Розмаїття передбачає розуміння, визнання, повагу і цінування відмінностей.

Рівність передбачає управління відмінностями, таким чином, що кожен має рівні можливості за рахунок справедливого і послідовного застосування політик та процедур.

Права людини – це основні права і свободи, якими наділений кожен з нас.

Глава 2. Дискримінація

Пряма дискримінація відбувається, коли людина стикається з менш сприятливим ставленням, ніж інші, на підставі однієї з дев'яти захищених характеристик.

Непряма дискримінація має місце, коли вимога або умова в рівній мірі застосовується до групи осіб і наносить шкоду групі, яка має захищені характеристики.

Віктимізація відбувається, коли людина або подала скаргу, або сприймається як така, що подала скаргу з приводу дискримінаційної поведінки іншої людини або організації, та через це стикається з поганим ставленням.

Цькування на робочому місці. Навмисна образлива поведінка, погрози або зловживання владою, що спрямоване або має на меті підірвати, принизити, очорнити людину, може становити незаконну дискримінацію.

Кібер-цькування. Дисциплінарні заходи можуть вживатися щодо будь-якої посадової особи або члена персоналу, який або яка використовує образливі, загрозливі коментарі на будь-якому сайті соціальної мережі, у текстових повідомленнях або в електронній пошті.

Глава 3. Принципи

Закон про рівність (2010 р.) поєднує всі попередні закони щодо дискримінації та забезпечує захист від дискримінації у тих областях, які раніше не були охоплені цим законом.

Відповідно до законодавства до «захищених» характеристик належать:

- вік;
- інвалідність;
- зміна статі;
- шлюб та цивільне партнерство;
- вагітність і материнство;
- раса;
- релігія або переконання;
- стать;
- сексуальна орієнтація.

Проведення заходів:

- створення середовища, в якому індивідуальні відмінності, внесок всіх посадових осіб, співробітників і волонтерів, визнаються і цінуються;
- створення робочої атмосфери, яка сприяє гідності і повазі усіх;
- ліквідація всіх форм дискримінації, знущань та утисків;
- своєчасний перегляд методів роботи, процедур і політик, як гарантія того, що жодна конкретна група не опиниться у менш сприятливих умовах;
- регулярний аналіз надання послуг з метою забезпечення доступності наших послуг для всіх;
- забезпечення серйозного ставлення до порушень політики з питань рівності, розмаїття та прав людини та проведення дисциплінарних заходів в разі необхідності; та

– забезпечення взаємодії зі співробітниками, персоналом та волонтерами з метою підвищення рівня обізнаності та розуміння питань рівності, розмаїття і прав людини.

Персонал. Усі посадові особи та співробітники несуть відповідальність за захист інших від дискримінації і повинні сприяти забезпеченню рівності та розмаїття на робочому місці.

Проведення заходів рівності спрямоване на поліпшення довіри та задоволеності послугами, які ми надаємо.

Глава 4. Зобов'язання відповідно до процедур політики

Поліція Західного Йоркширу затвердила ряд процедур щодо політики, який буде гарантувати дотримання принципів рівності, розмаїття і прав людини. А саме:

Політика/процедура	Опис
Набір та відбір персоналу	Поліція прагне набирати та проводити відбір посадових осіб і співробітників, які мають відповідні навички, здібності та цінності. Заходи: – використовувати повний спектр методів реклами для проведення зовнішньої кампанії з набору персоналу для залучення найширшого кола претендентів; – брати участь в схемі гарантованих інтерв'ю для кандидатів з інвалідністю.
Позитивні дії	Ініціативи щодо позитивних дій будуть використовуватися для набору осіб, які можуть бути недостатньо представлені на певній посаді.
Моніторинг	Всі кандидатам буде запропоновано заповнити анонімну форму моніторингу. У 2011 році Категорії перепису будуть використовуватися в цілях контролю за етнічною приналежністю персоналу (рекомендовано згідно з рекомендаціями Комісії расової рівності). Форма призначена для проведення моніторингу за віком, расою, етнічним походженням, релігією, статтю, сімейним станом та інвалідністю. Статистика про прийом на роботу та персонал буде надсилатися до Ради з питань рівності щоквартально.

Політика дружня до родини	Керівництво буде конструктивно та креативно розглядати усі подання щодо гнучкого графіку роботи, часткової зайнятості та перерви в кар'єрі з урахуванням потреби в балансі інтересів організації та особи.
Релігійні свята	Не допускається дискримінація щодо будь-кої особи, яка бажає відзначати релігійні свята. Посадові особи та співробітники можуть просити щорічну відпустку для таких випадків за звичайною процедурою. За можливості керівництво буде задовольняти такі запити за схемою щорічних відпусток. Співробітники поліції можуть перенести встановлені законом державні свята на альтернативні дати, включаючи ті релігійні свята, які підлягають затвердженню. Будь-які клопотання про перенесення свят подаються в кінці січня кожного року.
Культурні та релігійні потреби	Якщо поліцейський має певні культурні або релігійні потреби, керівництво розгляне доцільність задоволення таких потреб під час виконання службових обов'язків.
Люди з інвалідністю та/або пристосування	Керівництво буде докладати максимум зусиль для залучення людей з інвалідністю та буде застосовувати схему гарантованого інтерв'ю для підтримки цього. Необхідні кроки здійснюватимуться з метою гарантування доступності робочого місця для людей з інвалідністю. Пристосування завжди будуть розглядатися як допомога посадовим особам та персоналу на робочому місці.
Скарги та дисципліна	Керівництво ставитиметься з усією серйозністю до розгляду усіх скарг про дискримінацію та не буде переслідувати посадових осіб та персонал за подані скарги. Дисциплінарні процедури будуть застосовуватися до будь-якого співробітника та члена персоналу, який дискримінує інших. Така поведінка, за умови доведення, становить серйозне порушення.
Цькування та домагання	Керівництво підтримує право кожного на повагу та гідність і роботу в атмосфері, вільній від цькування та домагань. Усі посадові особи та персонал несуть відповідальність за те, що їх власна поведінка є тактовною по відношенню до інших, а також

	гарантують, що вони не виправдовують або підтримують цькування або домагання інших. Усі скарги про цькування та домагання будуть серйозно розглядатися за відповідною процедурою. Усі скарги будуть розслідуватися, та у разі необхідності застосовуватимуться дисциплінарні стягнення.
--	---

ТЕМА 2. ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ В УКРАЇНІ

Загальні принципи рівності та, відповідно, недискримінації встановлені Основним Законом – Конституцією України. Так, стаття 24 Конституції України говорить:

«Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.

Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками».

Аналогічні гарантії рівності та заборони дискримінації містяться й в низці нормативних актів міжнародного права, які в різні часи були ратифіковані Україною, ставши невід’ємною частиною національного законодавства. Крім того, гарантії недискримінації в тому чи іншому вигляді містяться майже у кожному галузевому законі, починаючи, наприклад, від Закону України «Про освіту» (стаття 3) та закінчуючи Законом України «Про державну службу» (ст. 4).

Водночас, доцільно назвати два законодавчих акти, які не тільки гарантують принцип недискримінації в реалізації певних прав або доступі до певних послуг, але й визначають дискримінацію як таку, передбачають відповідальність за порушення принципу недискримінації тощо. Мова йде про Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» та Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків». Однак в контексті запобігання та протидії дискримінації ці два закони можна назвати вузькопрофільними, оскільки дискримінацію вони забороняють лише за двома ознаками – інвалідністю та статтю.

Рамковим законодавчим актом, який містить узагальнююче визначення поняття «дискримінація», надає чіткі визначення її ключових форм та

забороняє будь-які форми дискримінації стосовно відкритого переліку індивідуальних і групових ознак, є **Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»**.

Принцип недискримінації, встановлений статтею 2 Закону, передбачає незалежно від певних ознак:

- 1) забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб;
- 2) забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб;
- 3) повагу до гідності кожної людини;
- 4) забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб.

Водночас, міжнародні документи визначають серед керівних принципів рівності та недискримінації ще й принцип зобов'язань держави, знати який важливо для працівників правоохоронних органів:

- обов'язок поваги прав вимагає від держави (осіб і організацій, які її представляють) не порушувати права людини;
- обов'язок захисту прав вимагає від держави запобігати порушенням з боку третіх осіб (недержавних суб'єктів);
- обов'язок виконання прав вимагає від держави забезпечити всебічну реалізацію прав; тобто важливий не лише процес, а й результат.

Принцип недискримінації відповідно до міжнародного стандарту в цій сфері можна пояснити так:

- 1) вимога однаково поводитися з особою або групою осіб, яка попри свої захищені ознаки перебуває в аналогічному становищі з іншою особою або групою осіб;
- 2) вимога по-різному поводитись з особою або групою осіб, яка через свої захищені ознаки перебуває у відмінному становищі від іншої особи або групи осіб;
- 3) вимога забезпечити відсутність негативних наслідків застосування правових норм, правил або критеріїв, зокрема нейтрально сформульованих, для осіб або груп осіб у зв'язку з їхніми захищеними ознаками та порівняно з іншими особами або групами осіб.

Відповідно до статті 4 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», дія Закону поширюється на відносини між юридичними особами публічного та приватного права, місцезнаходження яких зареєстровано на території України, а також фізичними особами, які перебувають на території України, зокрема в таких сферах суспільних відносин:

- громадсько-політична діяльність;

- державна служба та служба в органах місцевого самоврядування;
- правосуддя;
- трудові відносини, у тому числі застосування роботодавцем принципу розумного пристосування;
- охорона здоров'я;
- освіта;
- соціальний захист;
- житлові відносини;
- доступ до товарів і послуг;
- інші сфери суспільних відносин.

Дія Закону поширюється на роботу правоохоронних органів. Таким чином, дотримання принципу недискримінації в своїй роботі є обов'язком для поліцейських.

Стаття 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» термін «**дискримінація**» визначає наступним чином:

«Ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними».

Оскільки разом із цим терміном Закон дає визначення й окремим формам дискримінації, то для коректного і послідовного правозастосування варто пам'ятати, що термін «дискримінація» носить узагальнюючий характер. З метою уникнення двозначності його не варто безпосередньо застосовувати для кваліфікації тих чи інших конкретних ситуацій (рішень, дій або бездіяльності) як порушень антидискримінаційного законодавства. Цій меті слугують саме окремі форми дискримінації. Водночас, цінність загального визначення дискримінації полягає у тому, що воно виокремлює ключові принципи, що дозволяють визначати, в яких випадках розрізнення між особами або групами осіб становитиме дискримінацію в будь-якій формі.

Таких принципів є чотири:

- 1) наявність порушення (обмеження у визнанні, реалізації або користуванні) прав і свобод;
- 2) наявність певної захищеної ознаки, на підставі якої відбувається розрізнення;
- 3) відсутність правомірної, об'єктивно обґрунтованої мети, для досягнення якої проводиться розрізнення;
- 4) недотримання принципу пропорційності (належності та необхідності) між метою розрізнення та способами її досягнення.

Закон встановлює наступний перелік **ознак, за якими заборонена дискримінація**:

- раса;
- колір шкіри;
- політичні переконання;
- релігійні та інші переконання;
- стать;
- вік;
- інвалідність;
- етнічне походження;
- соціальне походження;
- громадянство;
- сімейний стан;
- майновий стан;
- місце проживання;
- мова;
- або інші ознаки.

Фраза «*або інші ознаки*» означає, що наведений у Закону перелік є невичерпним та ілюстративним. Звичайно, далеко не за кожною ознакою, яка може бути притаманна особі протягом короткого чи довшого проміжку часу, антидискримінаційне законодавство забороняє проводити розрізнення.

Для визначення тих чи інших ознак, за якими забороняється дискримінація, можна користуватися загальним правилом, сформульованим на підставі практики Європейського суду з прав людини: інші ознаки повинні відображати певну «персональну» характеристику (статус), за якою можна відрізнити осіб або групи осіб, та бути достатньо подібними до ознак, які зазначені у відповідних нормах антидискримінаційного законодавства, зокрема

бути невід'ємними, вродженими, незалежними від особи та майже або повністю незмінними характеристиками (наприклад, колір шкіри, стать, сексуальна орієнтація) або стосуватися визначального для особистої або групової ідентичності вибору (наприклад, релігійні або інші переконання, національна приналежність).

Правомірність мети

Різниця в поводженні вважається дискримінаційною, якщо вона не має об'єктивного і розумного виправдання, або, іншими словами, якщо різниця в поводженні не переслідує правомірну мету та якщо немає розумної пропорційності між використовуваними засобами і цією метою.

Мета обмеження має бути:

1. Встановлена законом. Перелік підстав для встановлення обмежень щодо реалізації певних прав людини, який за певних обставин може вважатися законним, є досить вузьким, переважно визначений в тексті відповідних статей Конституції, і включає в себе:

- а) інтереси національної безпеки, територіальної цілісності або громадської безпеки;
- б) запобігання заворушенням чи злочинам;
- в) охорону здоров'я чи моралі;
- г) захист репутації чи прав інших осіб;
- г) запобігання розголошенню конфіденційної інформації;
- е) підтримку авторитету і безсторонності правосуддя.

2. Пов'язана з нагальною суспільною необхідністю (наприклад, в економічній, трудовій, соціальній або інших сферах), яка переважає індивідуальні потреби або інтереси.

У сфері праці: базуватися на особливих і невід'ємних вимогах певної професійної діяльності.

Пропорційність

Мета для виправдання розрізнення у поводженні повинна бути не тільки правомірною, тобто обґрунтованою з точки зору закону та/або нагальної суспільної потреби, але й досягатися пропорційними методами. Це означає, що відсутні будь-які інші засоби досягнення цієї мети, які б передбачали менший ступінь втручання в реалізацію права на рівне ставлення (іншими словами, шкода, необхідна для досягнення поставленої мети, має бути мінімальною); поставлена мета є достатньо важливою, щоб виправдати рівень втручання.

Форми дискримінації

1. Пряма дискримінація: «Ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними».

Як ідентифікувати пряму дискримінацію?

Розглянемо найбільш важливі елементи, які допоможуть нам встановити чи мала місце пряма дискримінація в тій чи іншій ситуації.

1. Чи має особа, яка скаржиться на дискримінацію, певну ознаку, за якою заборонена дискримінація?

2. Якщо встановлено, що особа чи група осіб мають ознаку, за якою заборонена дискримінація, потрібно встановити, чи була саме ця захищена ознака причиною відмінності у поводженні, яка призвела до порушення прав.

3. Оскільки пряма дискримінація є **«менш прихильним ставленням [...] в аналогічній ситуації»**, то її встановлення завжди вимагає проведення порівняння між особою або групою осіб, які, як передбачається, через свою певну ознаку зазнали менш прихильного ставлення, та іншою особою або групою осіб, які такого ставлення не зазнали або не могли б зазнати у зв'язку з тим, що їхня відповідна ознака є відмінною. При цьому треба зазначити, що від коректного вибору компаратора (тієї особи або групи осіб, з якою проводиться порівняння) у значній мірі залежить результат справи.

4. Наявність наміру (умислу) в особи, яка створила ситуацію різного, менш прихильного ставлення, чим обмежила інших осіб у визнанні, реалізації або користуванні тим чи іншим правом, для встановлення факту прямої дискримінації не має значення. Саме тому Законом пряма дискримінація визначається як **«ситуація»**, оскільки, серед іншого, вона може виникати й у результаті певних рішень, дій або бездіяльності, дискримінаційність яких не була ціллю та могла навіть не передбачатися.

Важливо також звернути увагу на те, що прямою дискримінацією вважається не лише **різне поводження з особами або групами осіб, які знаходяться в аналогічній ситуації**, але й його дзеркальна протилежність – **однакове поводження з особами або групами осіб, які знаходяться в суттєво різних ситуаціях**. Також важливо звернути увагу на те, що пряму дискримінацію може становити не тільки дія, але й бездіяльність.

Приклади:

1. Організація лікарів «Платформа життя», яка виступає проти легалізації абортів, вирішила провести демонстрацію в місті Х та направила відповідне повідомлення до місцевого органу самоврядування. Місцева влада погодила проведення демонстрації та направила поліцейських, які мали розміститися вздовж усього маршруту руху демонстрантів. Перед початком ходи організатори повідомили поліцейських про зміну маршруту, на що отримали відповідь, що в такому випадку це значно ускладнить забезпечення охорони та вжиття заходів безпеки. Після початку заходу ходу було зірвано опонентами, які жбурляли в демонстрантів яйця та шматки землі, викрикували погрози та образи. Патрульна служба не здійснювала ніяких дій аж до моменту, поки не виникла загроза фізичного насилля. Співробітники МВС розділили демонстрантів кордоном. Через деякий час організація лікарів вдруге спробувала провести демонстрацію, але знову зіштовхнулась із контр-демонстрацією. У цьому випадку патрульна служба не вживала жодних заходів для захисту демонстрантів.

2. Ольга хотіла винайняти квартиру та знайшла відповідне оголошення, домовилась про зустріч із власником. Коли вони зустрілися, власник квартири почав розпитувати про те, звідки Ольга. Коли він дізнався, що вона нещодавно переїхала з Донбасу, одразу сказав: «Я не здаватиму квартиру таким людям як Ви! Я не довіряю переселенцям».

2. Непряма дискримінація: «Ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними».

Іншими словами, непряма дискримінація – це наслідок застосування нейтрально сформульованого (тобто такого, що не стосується конкретної ознаки особи або групи осіб) правила, вимоги чи політики, яке передбачає однакове ставлення, але на практиці створює менш сприятливі умови для реалізації прав певною особою або групою осіб через їхні ознаки.

Приклад. Законодавством землі Гессен (Німеччина) передбачено, що всі претенденти на посади державної служби повинні пройти обов'язкові державні курси з правової підготовки. Пріоритет при відборі слухачів курсів віддається особам, які пройшли військову або цивільну службу. При цьому обов'язковому

призову на строкову службу в збройних силах та, як альтернативу, цивільну службу підлягають лише чоловіки.

3. Утиск: «Небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери».

Як ідентифікувати утиск? Щодо особи має місце поведінка, яка є образливою та принизливою для її людської гідності, а також/або створює напружену і зневажливу атмосферу стосовно цієї особи в колективі.

Поведінка має на меті або своїм результатом приниження гідності людини саме через будь-яку індивідуальну або групову ознаку.

Приклади:

1. У відділку почав працювати новий співробітник. Інші поліцейські вирішили, що він гей та почали коментувати кожен його крок та постійно жартувати з приводу його сексуальної орієнтації.

2. Співробітники дізнаються про ВІЛ-позитивний статус одного з колег та починають писати заяви до керівництва про його звільнення, адже ВІЛ-позитивний статус цього колеги на їх думку загрожує їх безпеці та здоров'ю.

Таким чином, утиск може набувати форм:

- словесних образ, коментарів або натяків, спрямованих на приниження гідності людини через, наприклад, її колір шкіри, етнічну приналежність, стать, інвалідність, сексуальну орієнтацію тощо;
- образливих сексистських, гомофобних, антисемітських тощо жартів, анекдотів, кепів;
- публічного (зокрема в межах спільного робочого простору) поширення сексистських, ксенофобних, гомофобних та інших друкованих або графічних матеріалів (постерів, листівок, брошур і т. д.);
- образливих жестів сексистського або ксенофобного характеру;
- ігнорування, ізоляції або сегрегації через стать, етнічну належність, сексуальну орієнтацію тощо;
- актів фізичної агресії та насильства.

Безперечно, цей перелік не є вичерпним, оскільки перелічити усі можливі форми утиску неможливо через їх чисельність.

Описана вище поведінка має бути явно небажаною для особи, на яку вона спрямована або яка страждає від неї. Іншими словами, особа, яка стикається з дискримінаційною поведінкою, що принижує її гідність, або прямо чи

опосередковано створює ворожу, образливу та зневажливу атмосферу, зазвичай повинна в той чи інший спосіб повідомити правопорушника(-цю) про неприйнятність такої його/її поведінки, повідомити керівництво про неприйнятність поведінки свого/своєї колеги тощо. Оцінюючи можливість кваліфікації тієї чи іншої поведінки як утиск, також варто пам'ятати про те, що *мова не може йти про одиничні та ізольовані інциденти образи честі та гідності людини бодай за певними ознаками, за якими заборонена дискримінація. Також для кваліфікації поведінки як утиску, вона повинна наносити суттєву моральну або матеріальну шкоду особі або групі осіб, які від неї страждають, а у випадку, коли утиск призводить до створення напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери – така атмосфера повинна відчутно негативно впливати на умови діяльності особи або групи осіб, помітним чином негативно впливати на їхню здатність здійснювати свою діяльність, наприклад виконувати свої посадові, службові або інші функціональні обов'язки.*

4. Підбурювання до дискримінації: «Вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками».

Як ідентифікувати підбурювання до дискримінації?

1. Має місце надання вказівок, інструкцій або виголошення закликів до дискримінації певної особи або групи осіб за їхніми ознаками, за якими заборонена дискримінація.

2. Вказівки, інструкції або заклики можуть поширюватися публічно, тобто в присутності інших людей, або адресуватися лише конкретним людям, які, як передбачається, мають їх виконувати.

3. Вказівки, інструкції або заклики можуть поширюватися в письмовій або усній формі, а також можуть підбурювати до дискримінації безпосередньо (наприклад, пряма, директивна вказівка) або опосередковано (наприклад, розповсюдження друкованих або аудіовізуальних матеріалів, які за змістом є дискримінаційними).

4. Надання вказівок, інструкцій або виголошення закликів до дискримінації здійснюється особою, яка безпосередньо не вчиняє дискримінаційних дій або вдається до дискримінаційної бездіяльності.

Приклад. Поліцейський неодноразово підбурював своїх колег до дискримінаційних дій стосовно мігрантів, зокрема «осіб кавказької національності» та «всіляких там чорних». Відповідно до свідчень колег, він часто казав, що «хороший чурка – мертвий чурка», а про затриманих мігрантів,

що «їх треба мочити доти, поки вони не зізнаються, бо інакше роботу свою ви добре не зробите».

Необхідно також звернути увагу на те, що підбурювання до дискримінації у найбільш відкритих та агресивних своїх проявах може набувати форм так званої мови ворожнечі, зокрема розпалювання національної, расової чи релігійної ворожнечі та ненависті, приниження національної честі та гідності, або образ почуттів осіб у зв'язку з їхніми релігійними переконаннями, або ввезення, виготовлення чи розповсюдження аудіо-, відео- або друкованих матеріалів, які пропагують расову, національну та релігійну нетерпимість і дискримінацію. Такі форми становлять сьогодні кримінальні правопорушення, відповідальність за які передбачена статтями 161 та 300 Кримінального кодексу України.

Відмова в розумному пристосуванні

«**Дискримінація за ознакою інвалідності** означає будь-яке розрізнення, виключення чи обмеження з причини інвалідності, метою або результатом якого є применшення або заперечення визнання, реалізації або здійснення нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, цивільній чи будь-якій іншій сфері. Вона включає всі форми дискримінації, у тому числі *відмову в розумному пристосуванні*.

Розумне пристосування означає внесення, коли це потрібно в конкретному випадку, необхідних і відповідних модифікацій і коректив, що не стають надмірним чи не виправданим тягарем, для цілей забезпечення реалізації або здійснення людьми з інвалідністю нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод».

Прийнято вважати, що для втілення зазначеної мети, модифікації або корективи мають відповідати **трьом ключовим критеріям**, а саме:

1. Ефективність, коли корективи насправді, реально дозволяють людині з інвалідністю брати участь у певних заходах і виконувати свою роботу або здійснювати іншу діяльність.

2. Еквівалентність, коли модифікації створюють умови для користування людьми з інвалідністю будівлями, приміщеннями або послугами у спосіб, ідентичний або максимально наближений до доступного до людей без інвалідності. Наприклад, модифікації або корективи мають бути такими, що уможливають відвідування та участь людей з інвалідністю в усіх зустрічах, які проводяться в організації, або їх користування робочою ідальнею разом з колегами, а не в окремій кімнаті або за окремими столами.

3. Незалежність, коли корективи уможливають вчинення людьми з інвалідністю певних дій, їх участь у громадській, соціально-економічній та інших сферах життя самостійно, без сторонньої допомоги. Наприклад, людина з інвалідністю повинна мати можливість дістатися та відчинити двері самостійно, не очікуючи допомоги від персоналу або перехожих, а офісний простір має бути переоблаштований таким чином, щоб людина з інвалідністю, зокрема на візку, мала можливість вільно пересуватися по ньому та могла мати доступ до важливої інформації.

Форми розумного пристосування

1. Внесення модифікацій до будівель та приміщень, як структурних, так і композиційних. Наприклад, це може включати встановлення пандусів, розширення дверних прорізів, розміщення світлових перемикачів, дверних ручок, полиць на рівні, доступному для людей на візках, перестановку меблів, використання контрастних кольорів у декорі для людей із проблемами зору тощо.

2. Перекладення певних вторинних, дрібних функціональних обов'язків (але не основних) на іншого працівника.

3. Переведення на альтернативну вакантну посаду, зокрема у випадках, коли жодне розумне пристосування не здатне уможливити ефективне та незалежне виконання функціональних обов'язків на чинній посаді.

4. Внесення змін до робочого або навчального графіка, запровадження гнучкого графіка роботи або надання можливості брати додаткові перерви в робочий час.

5. Перенесення робочого або навчального місця до іншого приміщення або поверху, надання дозволу на виконання певної роботи з дому.

6. Надання дозволів на відсутність у робочий або навчальний час для реабілітації, медичного огляду, лікування.

7. Модифікація наявного та придбання нового обладнання, компенсаторних приладів.

8. Внесення змін до виробничих процедур, навчального плану, стандартів.

9. Покладення на інших працівників обов'язків з надання допомоги, менторства тощо.

Як визначити розумне пристосування:

1) розмір грошових витрат, яких вимагає вжиття необхідних заходів пристосування;

- 2) розмір організації (установи, закладу або підприємства) та її фінансове забезпечення;
- 3) наявність доступу до альтернативних джерел фінансування заходів пристосування;
- 4) ступінь, в якому пристосування вимагає зміни робочого або навчального процесу, їхніх ключових елементів;
- 5) ступінь, в якому вжиття заходів пристосування ставить під загрозу дотримання організацією (установою, закладом або підприємством) вимог законодавства, регулятивних приписів, правил безпеки тощо.

Розумне пристосування за ознакою статі

Статтею 56 Кодексу законів про працю України встановлено, що на прохання вагітної жінки або жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Згідно статті 178 Кодексу, вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижують норми виробітку, норми обслуговування або переводять на іншу роботу, яка є легшою та виключає вплив несприятливих виробничих факторів зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання попередньої роботи, також мають бути переведені на іншу роботу зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

Стаття 186 Кодексу покладає на підприємства та організації з широким застосуванням жіночої праці обов'язок організовувати дитячі ясла, дитячі садки, кімнати для годування грудних дітей тощо.

За відмову від вищезазначених заходів розумного пристосування законодавство встановлює юридичну відповідальність.

Розумне пристосування до потреб представників релігійних громад:

- Надання можливості носити вбрання, приписане релігійними канонами певних конфесій, на робочому місці або інтегрування елементів такого вбрання до робочої або шкільної уніформи.
- Включення до меню заводських, шкільних, університетських та інших їдалень (за наявності) страв, які відповідають дієтичним правилам певних релігійних громад.
- Перегляд робочого або навчального графіка з метою виділення часу для відправлення обрядів представниками певних релігійних громад.

- Впровадження винятків для представників релігійних громад або внесення змін до певних функціональних обов'язків.
- Виділення спеціального місця для відправлення релігійних обрядів, молитви, медитації тощо.

Приклади відмови для представників релігійних громад:

- Звільнення мусульманки з посади вчителя в загальноосвітній середній школі через її небажання відмовитися від носіння головного платка, що вимагається ісламом.
- Висунення вимоги до християнки, яка працює стюардесою в авіакомпанії, не носити натільного хрестика поверх форменого одягу під загрозою звільнення.
- Відмова працівників пенітенціарної служби задовольнити прохання засудженого до позбавлення волі буддиста щодо приготування для нього вегетаріанської їжі.

6. Віктимізація: «Реалізація права [на звернення зі скаргою на дискримінацію] не може бути підставою для упередженого ставлення, а також не може спричиняти жодних негативних наслідків для особи, яка скористалася таким правом, та інших осіб».

Приклад. Марія вважає, що її роботодавець дискримінував її за ознакою статі. Вона обговорює подання позову проти свого роботодавця з деякими зі своїх колег. Її роботодавець дізнається про це та їй попереджає її, що її зарплата буде заморожена, якщо вона подасть позов.

Приклади проявів віктимізації:

- необґрунтоване звільнення особи, яка подала скаргу на дискримінацію до керівництва організації, органу державної влади або місцевого самоврядування, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини або суду;
- утиск особи, яка подала скаргу на дискримінацію, у т. ч. з метою примушення таких осіб до звільнення за власним бажанням;
- необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, просуванні по службі, невиплата заслуженої премії або вжиття інших заходів необґрунтованого «покарання» щодо особи, яка подала скаргу на дискримінацію;
- відмова в наданні товарів або послуг, надання товарів або послуг нижчої якості особі, яка подала скаргу на дискримінацію тощо.

Особи, щодо яких законодавством забороняється віктимізація:

- особи, які виступили або заявили про бажання виступити свідками на боці позивача при розгляді справ про дискримінацію у компетентному державному органі;
- особи, які в законний спосіб протидіяли дискримінаційним рішенням, діям або бездіяльності з боку відповідача у справі про дискримінацію.

7. Сегрегація - дії фізичної або юридичної особи, спрямовані на об'єктивно необґрунтоване відокремлення однієї людини від інших на підставі певних характеристик (визначення Європейської комісії проти расизму та нетерпимості, викладене у Загальнополітичній рекомендації №7 (2002 р.).

Приклад. У загальноосвітній школі Х існує практика функціонування кількох класів на одній паралелі, розподіл учнів між якими здійснюється на підставі показників успішності в навчанні, записів про дотримання правил поведінки та рекомендацій шкільного психолога. Попри те, що дітей ромської національності в школі близько 40% від учнівського загалу, їх абсолютна більшість скеровується до «неблагополучних» класів. Іншими словами, незважаючи на те, що як ромські діти, так і діти інших національностей можуть навчатися в «нормальних» класах, склад «неблагополучних» класів доволі гомогенний – там перебувають лише учні-роми. Більше того, наприкінці навчального року, коли вирішувалося питання про проведення випускного вечора, адміністрацією школи було прийнято рішення про проведення окремого випускного для дітей-ромів. Для обґрунтування такого рішення адміністрація посилялася на конфлікти, які в минулі роки виникали між ромськими та неромськими учнями під час спільних заходів.

Добровільне відокремлення від інших на підставі певних характеристик не становить сегрегації.

Така добровільна самосегрегація, наприклад, може проявлятися у створенні представниками національних меншин власних освітніх або інших приватних закладів з метою збереження своєї культури або мови, направленні батьками своїх дітей, які мають певну групу інвалідності, до спеціалізованих навчальних закладів, створенні закритих клубів або організацій, у тому числі для надання послуг, які чітко призначені для клієнтів певної статі. Такі випадки, зокрема коли вони мають об'єктивне обґрунтування, прийнято вважати допустимими винятками з принципу недискримінації.

Проте, при здійсненні органами влади або місцевого самоврядування політики на національному, регіональному або місцевому рівні, зокрема з метою

забезпечення принципу недискримінації, варто пересвідчитися, що добровільність самосегрегації в кожному конкретному випадку є реальною, а не вимушеною. Адже, наприклад, батьки-роми або батьки дитини з інвалідністю можуть і хочуть відправити свою дитину до звичайної, несегрегованої та інклюзивної школи або класу, але «добровільно» не робитимуть цього через побоювання, що дитина в такій школі зазнаватиме дискримінації.

Поняття гендерної рівності. Рівність прав жінок і чоловіків.

Розуміння гендерно-обумовленого насильства. Гендерний баланс в роботі поліцейського

Гендер – це категорія, яка відображає соціальну стать, соціально обумовлену конструкцію, що ґрунтується на біологічних відмінностях між чоловіками й жінками. Вона відображає відмінності у соціальних ролях, поведінці між чоловіками та жінками. Це певний соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості жінок і чоловіків у різних сферах життєдіяльності – освіті, професійній діяльності, доступі до влади та економічних ресурсів, сімейній ролі тощо.

Гендерна рівність – це рівні права і можливості для жінок та чоловіків у суспільстві, рівні умови для реалізації прав людини, участі в національному, політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку, отриманні рівних винагород за результатами праці.

Оцінка гендерної нерівності. Підхід Програми розвитку ООН

Показник розширення можливостей жінок дозволяє оцінити нерівність у становищі жінок і чоловіків у трьох ключових сферах:

- 1) участь і повноваження у прийнятті політичних рішень, що вимірюється часткою місць в органах управління, які обіймають жінки та чоловіки;
- 2) участь і повноваження у прийнятті економічних рішень, що вимірюються відсотковою часткою жінок та чоловіків, які обіймають керівні посади, та відсотковою часткою жінок та чоловіків на посадах спеціалістів і технічних працівників;
- 3) можливості доступу до економічних ресурсів та їх використання, що вимірюються розрахунковим показником заробленого доходу жінок і чоловіків.

Визначальне значення для забезпечення гендерного паритету у суспільстві має можливість *збалансованого поєднання професійної діяльності та сімейних обов'язків як жінок, так і чоловіків*, шляхом трансформації сталих стереотипів

щодо традиційних гендерних ролей, більшого залучення чоловіків до виконання сімейних і батьківських обов'язків, заохочення чоловіків до використання відпустки з догляду за дітьми, можливість надання якої передбачена чинним законодавством.

Хоча гендерна нерівність негативно впливає здебільшого на жінок, чоловіки також зазнають певних проявів дискримінації у суспільстві. Про менш сприятливе становище чоловіків свідчать демографічні характеристики населення України, оскільки для чоловіків характерна не лише *менша середня очікувана тривалість життя, а й гірші характеристики здоров'я*. Гендерні обмеження чоловіків також існують у сфері шлюбно-сімейних стосунків, оскільки *чоловіки часто мають обмежені можливості реалізації права на батьківство після розлучення*. Пенсійний вік для жінок у нашій країні встановлено на 5 років раніше, ніж для чоловіків, що можна трактувати, з одного боку, як дискримінацію жінок у трудовій сфері (менше можливості мати оплачувану роботу), а, з іншого боку, як дискримінацію чоловіків (менше можливості мати вільний час, особливо з урахуванням меншої тривалості життя чоловіків).

Витяг із Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

«Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

Роботодавець зобов'язаний:

створювати умови праці, які дозволяти б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;

забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;

здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;

вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;

вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від

осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників» [Стаття 17. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї].

Сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Гендерно-обумовлене насильство – насильство, яке стосується чоловіків і жінок і жертвами якого переважно є жінки. Воно виникає як наслідок нерівних владних стосунків між жінками і чоловіками. Це насильство, яке спрямоване проти жінки, тому що вона жінка, чи непропорційно впливає на жінок. Воно стосується (але не вичерпується) фізичної, сексуальної і психологічної шкоди включно із залякуванням, стражданнями, примусом та/чи позбавленням свободи в сім'ї чи в суспільстві взагалі. Це також стосується насильства, яке чинить чи не зупиняє держава.

Типові помилки в роботі поліцейських Великої Британії та Німеччини:

- поліцейські зазвичай не заарештовували чоловіків, які жорстоко поводитися зі своїми дружинами або партнерками;
- поліція вдавалася до методів переконування та заспокоєння, спрямованих на відновлення «миру в сім'ї» замість того, щоб розглядати насильство як злочин та збирати докази, необхідні для висунення звинувачення проти кривдника в суді;
- спосіб поводження із жертвами домашнього насильства, оскільки поліцейські не були достатньо чутливими до потреб жертв;
- чоловіки-поліцейські, як правило, солідаризувалися із чоловіками-кривдниками, ставили під сумнів правдивість показань жертви та звинувачували її в тому, що вона сама спровокувала напад.

Подвійна віктимізація. Цілком природно, що жертви в таких випадках були скривджені двічі: спочатку при побитті, а потім при зверненні до поліції.

Реагування на критику:

- впроваджено спеціальні тренінгові програми для поліцейських та розроблено методи, спрямовані на підвищення ефективності підходів до розв'язання проблеми домашнього насильства.
- створено спеціальну посаду для жінки-поліцейського, яка надає допомогу та інформацію жертвам сімейного насильства та сексуальних злочинів, проводить освітню роботу серед колег-поліцейських та надає інформацію про домашнє насильство широкій громадськості.
- Національне міністерство у справах сім'ї, людей літнього віку, жінок і дітей рекомендувало поліцейським розглядати випадки домашнього насильства скоріше як кримінальну дію, а не як незначну приватну проблему, яку зацікавлені сторони повинні вирішити між собою.

Гендерний баланс у роботі поліцейського

Національна поліція, серед інших обов'язків, має протистояти всім небезпекам, з якими стикається громада. Це стосується як тих, з якими насамперед зустрічаються чоловіки та хлопці (наприклад, збройне насильство), так і тих, які несуть насамперед небезпеку для жінок і дівчат (насильство в сім'ї, сексуальне насильство).

Політика гендерного балансу ставить за мету:

- попередження та реагування на різні форми гендерно-обумовлених злочинів і небезпек, з якими стикаються як жінки, так і чоловіки;
- забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до роботи та кар'єрного зростання в Національній поліції;
- приведення практики роботи поліції у відповідність до міжнародного та національного законодавства щодо дотримання принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Попередження та реагування на різні форми гендерно-обумовлених злочинів

Потерпілі часто не довіряють чоловікам у формі, тому роль жінок-поліцейських надзвичайно важлива у:

- роботі з громадою;
- розумінні досвіду потерпілого;
- вивченні викликів небезпеки, з якими стикаються жінки.

Високий рівень гендерно-обумовленого насильства (насильство у сім'ї, зґвалтування, торгівля людьми) несе загрозу громадській безпеці. Стратегії патрульної служби у відповідь мають містити:

- оперативні процедури і навички, які допоможуть у випадках гендерно-обумовленого насильства проводити розслідування, забезпечуючи повагу до гідності потерпілих;
- розслідування фактів гендерно-обумовленого насильства, насильства у сім'ї, злочинів проти жінок у партнерстві з громадськими організаціями, які працюють у цьому напрямку, та з іншими відповідними службами;
- окрему увагу слід приділяти співпраці з жіночими організаціями, оскільки це допомагає попереджати і розслідувати злочини, надавати послуги потерпілим, встановлювати стосунки з громадою, посилювати підзвітність патрульної служби перед громадянами.

Участь чоловіків і жінок в Національній поліції

Патрульна служба, в якій паритетно представлені жінки і чоловіки, має більшу довіру населення, діє ефективніше через доступ до ширшого кола навичок і досвіду. Жінки часто приносять в роботу патрульної служби кращі комунікативні навички, здатність ефективніше знижувати рівень напруження у насильницьких ситуаціях та мінімізувати застосування сили.

Водночас, жінки патрульні частіше кидають службу, тому що стикаються з перешкодами різного типу: невідповідна уніформа, обладнання, брак зручностей на роботі, сексуальні домагання, кадрова політика, що не враховує потреб жінок, виключення з процесу підвищення кваліфікації через відпустку по догляду за дитиною тощо.

Задля виправлення ситуації та забезпечення гендерно збалансованого підходу в роботі поліції використовують різні заходи:

- навчання та політика відповідальності із запобігання утиску та/або сексуальним домаганням;
- гендерно-чутлива кадрова політика щодо найму, підтримки, підвищення та професійного зростання жінок;
- спеціальні політики щодо вагітності і материнства; можливість гнучких робочих умов;
- асоціації жінок-патрульних

ДОДАТОК Ж

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ ФОРМУВАННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПАТРУЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ.

Професійна діяльність працівників правоохоронних органів супроводжується постійним виникненням різноманітних стресових ситуацій, які виходять за рамки звичайного людського досвіду. Екстремальні обставини професійної діяльності працівників поліції висувають високі вимоги до їх стресостійкості та витримки в ситуаціях високого психічного напруження. Ефективність співпраці в умовах стресу а також психологічний клімат в колективі значною мірою залежать від уміння працівників регулювати свою поведінку, контролювати настрій, стримувати почуття в залежності від вимог ситуації і оточення – тобто володіти емоційно-вольовою саморегуляцією.

У зв'язку з цим, високу актуальність набуває формування стресостійкості працівників поліції з метою профілактики і подолання професійного стресу, що має здійснюватися в процесі соціально-психологічного супроводу.

Згідно розробкам вітчизняних та зарубіжних вчених [Поляков А.В., Тимченко О.В.], програма антистресового психологічного супроводу працівника поліції має містити наступні блоки: формування уявлень про стрес та його наслідки, розвиток комунікативної компетентності, розвиток цілепокладання і управління часом, розвиток навичок саморегуляції та інш.

Для досягнення зазначених цілей рекомендують використовувати дихальні техніки, прогресивну м'язову релаксацію по Джекобсону, аутотренінг за методом Шульца, психотехнічні вправи, арт-терапію, методи візуалізації та інш. Для підвищення ефективності психопрофілактичних та психокорекційних заходів, рекомендують використовувати форму тренінгу [Поляков А.В., Тимченко О.В.].

Важливим також є оптимальний підбір тих методик, які в максимальній мірі відповідають характеру стресу й індивідуальним особливостям учасників тренінгу. Тому що кожне утруднення, з яким стикається працівник поліції, сприймається як стрес тільки в тому випадку, якщо людина оцінює це утруднення негативно і/або не має адекватної стратегії його подолання, тобто якщо вимоги ситуації перевищують відповідні можливості людини.

Програма даного тренінгу розроблена з метою підвищення стресостійкості працівників патрульної служби. Основна увага приділяється розвитку навичок емоційно-вольової саморегуляції поведінки, тому що це сприяє інтеграційній діяльності організму, яка найраціональніше направляє усі його можливості на рішення конкретних завдань.

Ціль програми: формування стресостійкості працівників патрульної поліції з метою створення оптимальних внутрішніх умов для успішного виконання службових обов'язки.

Мета тренінгу полягає в тому, щоб допомогти створенню оптимальних внутрішніх умов для успішного виконання службових дій співробітником.

Задачі програми:

1. Діагностики стресостійкості учасників програми до і після проведення тренінгів.
2. Психологічна просвіта: формування уявлень про стрес та його наслідки, стратегії подолання стресу та інші.
3. Розвиток комунікативної компетентності.
4. Розвиток навичок емоційно-вольової саморегуляції.

Методики та техніки, що використовуються в тренінгу:

1. *М'язова релаксація* - стан спокійного неспання і відпочинку, що досягається за рахунок розслаблення м'язів, контролю дихання і розумових процесів, заспокоєння емоцій (психічна релаксація). Відомо, що тривога і занепокоєння викликають м'язову напругу, а напруга м'язів, в свою чергу, посилює негативні емоції. В результаті у людини, яка часто переживає стреси, формується так званий «м'язовий корсет», який є причиною психічної напруги. Розслаблення м'язів несумісне з тривогою. Тому м'язове розслаблення приводить до розслаблення напруженої свідомості

2. *Аутогенне тренування* - методика, спрямована на відновлення динамічної рівноваги гомеостатичних механізмів організму, порушених в результаті стресу. За допомогою аутотренінгу людина може робити істотний вплив на психічні і вегетативні процеси в організмі, в тому числі на ті, що непідвладні довільній свідомої регуляції. Є поєднанням м'язового розслаблення з самонавіюванням у вигляді «формул», які вимовляються подумки. Запропоноване німецьким психотерапевтом Шульцом в 1930-і рр. У даному тренінгу по черзі використовуються 4 різновиди вправ з нижчого шаблі аутотренінгу: Вправа «тяжкість» - на зниження м'язового тону та розслаблення м'язів. Вправа «тепло» - на розширення судин шкірного покриву. Вправа «пульс» - нормалізується серцебиття. Вправа «дихання» - виробляє спонтанне і рівномірне дихання.

3. *Візуалізація*. Це створення внутрішнього образу. Для того щоб позбутися від стресу, потрібно фіксуватися не на своїх негативних емоціях, а на позитивних переживаннях, і слід думати не про проблеми, а шляхи виходу з них. Перший крок до цього - створення відповідної словесної формули, яка символізувала б майбутню мету. Потім - створення в свідомості переконливого, яскравого, потужного чуттєвого образу, відповідного цієї мети. Позитивний ефект даного методу заснований на тому, що кожен яскравий образ, який створює людина всередині себе, прагне до втілення.

4. *Дихальні техніки*. Наш психологічний стан відбивається на характері дихання, з іншого боку, змінюючи характер дихання, ми можемо змінювати свій

стан. Одним з найбільш простих способів використання антистресового потенціалу дихання є концентрація уваги на ньому.

5. *Арт-терапія*. Арт-терапія (від англ. Art - «мистецтво» + терапія) - психотерапія за допомогою творчості. Головна мета арт-терапії полягає в гармонізації психічного стану через розвиток здатності самовираження і самопізнання.

6. *Психогімнастика* - різновид групової психотерапії, при якій головним засобом комунікації є рухова експресія за допомогою засобів міміки, пантоміми. Проводиться з метою зняття напруги, розвитку уваги, скорочення емоційної дистанції між членами групи, тренування розуміння невербальної поведінки людей і тренування здатності вираження своїх почуттів і думок за допомогою невербальної поведінки.

Слід зауважити, що при оволодінні методами саморегуляції неможливо рекомендувати якийсь універсальний метод, оптимально придатний для використання усіма учасниками тренінгу. Методи саморегуляції потрібно спеціально підбирати з урахуванням особливостей характеру людини, її темпераменту, специфіки діяльності та інших чинників.

Очікувані результати:

- уміння відстежувати вплив стресорів та ознаки стресу і його наслідків у себе та інших людей;
- володіння прийомами самостійного формування позитивних психоемоційних станів;
- закріплення позитивної установки відносно себе, підвищення почуття упевненості в собі;
- розвиток здатності до емоційно-вольової регуляції поведінки;
- підвищення зосередженості при підготовці до виконання оперативно-службової дії;
- прискорення переходу від напруги до відпочинку після виконання службових завдань;
- підтримка високого рівня функціональної готовності і працездатності при великій тривалості оперативно-службової діяльності (наприклад, при цілодобових чергуваннях і тому подібне);
- підвищення комунікативної компетентності: здібностей аналізувати і прогнозувати поведінку правопорушників, підвищення ефективності взаємодії з громадянами і співробітниками.

Загальні рекомендації по проведенню тренінгу.

Пропонований комплекс психотехнік базується на прийнятих у біології уявленнях про саморегуляцію біологічних систем і у тому числі людського організму. Саморегуляція - це властивість біологічних систем автоматично встановлювати і підтримувати на певному відносно постійному рівні свої фізіологічні показники. У біологічній системі чинники, що управляють,

знаходяться не поза організмом, а формуються в ній самій. Організм має адаптивну самоналагоджувальну систему саморегуляції.

За основу формування програми тренінгу ми брали надбання психологів Харківської психологічної школи, зокрема лабораторії екстремальної і кризової психології Національного університету цивільного захисту (Л.А. Перелигіна, С.Ю. Лебедева, Н.В. Оніщенко, О.В. Тімченко, В.Є. Христенко, О.О. Назаров, Л.А. Гонтаренко та ін.). Отримані практичні результати підтвердили практичну цінність Програми, яка полягає в тому, що використання її дає змогу істотно вплинути на рівень працездатності, психічний та фізичний стан експериментальної групи працівників поліції. Розроблена програма є обґрунтованим методичним засобом і може бути рекомендована для подальшого її впровадження в діяльність підрозділів поліції України та інших фахівців екстремальних видів професій.

Програма тренінгу розрахована на 6 занять тривалістю 3 години 20 хвилин з 1 перервою на 20 хвилин (загальна тривалість – 20 годин). Число учасників не повинне перевищувати 14 чоловік. Важливо, щоб для проведення цього тренінгу була виділена окрема кімната з хорошою ізоляцією від шуму, або кімната психологічного розвантаження. Ведучому тренінгу необхідно орієнтуватися не лише на конкретний зміст (надання інформації, розвиток певних навичок), але і на процес (динаміку стосунків між учасниками групи).

Структура заняття тренінгу.

Кожне заняття складається з трьох частин:

1. Розминка. Включає вправи, що сприяють активізації учасників групи, створенню невимушеної, доброзичливої атмосфери, підвищенню згуртованості, формуванню комунікативної компетентності.

2. Основний зміст заняття. Ця частина включає міні-лекції, ігри, вправи, завдання, що допомагають зрозуміти і засвоїти головну тему заняття. Ведучий знайомить учасників групи з вправами загальної частини методики психічної саморегуляції.

3. Рефлексія заняття. На кожному занятті слід залишати час, щоб учасники могли поділитися своїми почуттями, враженнями, думками. Ведучий ставить питання, що концентрують увагу учасників на їх стані, наприклад: - Що ви зараз відчуваєте? - Якими думками ви б хотіли поділитися з групою? - Які почуття ви переживали під час виконання вправ? - З якими труднощами ви зіткнулися під час виконання вправи? - Що здалося вам цікавим, новим, несподіваним? Робота "тут і тепер" з безпосередніми почуттями і відчуттями сприяє тому, що учасники групи звикають зважати на особливості настрою інших, у них розвивається вміння чути і слухати. Рефлексія також допомагає краще зрозуміти себе, свій внутрішній світ, свої вчинки.

ЗАНЯТТЯ 1 (ВСТУПНЕ)

Цілі: - ознайомлення з поняттями «стрес, нервово-психічна напруга, аутогенна релаксація, психічна саморегуляція»; створення невимушеної, доброзичливої атмосфери в групі; формування внутрішньогрупової довіри і згуртованості членів групи; формування навичок довільної регуляції м'язового тону і дихання, управління увагою (зосередження, концентрація і перемикання), вільного оперування чуттєвими образами (тяжкість, тепло та ін.).

1. ЗНАЙОМСТВО, РОЗМИНКА.

Ведучий пропонує учасникам представитися так, як їм хотілося, щоб їх називали в групі, написати свої імена на бейджах і користуватися ними протягом всієї роботи в групі.

Приймаються правила роботи в групі: спілкування в групі йде по типу «тут і тепер»; відмова від безособових форм в розмові або спілкуванні; акцент на почуттях; довірливість і щирість; конфіденційність - закритість інформації; безоціночність суджень; терпимість; зворотній зв'язок; відповідальність; турбота про себе.

Вправа «Чим ми схожі»

Цілі: - знайомство, створення невимушеної доброзичливої атмосфери в групі;

- підвищення внутрішньогрупової довіри і згуртованості членів групи.

Зміст. Члени групи сидять у колі. Ведучий запрошує в коло одного з учасників на основі будь-якої реальної або уявної ознаки схожості з собою. Запрошений виходить в коло і далі запрошує вийти кого-небудь з учасників таким же чином. Гра продовжується до тих пір, поки всі учасники не опиняться в колі.

Вправа-знайомство «Презентація».

Цілі: знайомство учасників один з одним, розвиток партнерських взаємин.

Зміст. Група ділиться на пари, кожна з яких, вибравши зручне спокійне місце, протягом 10 хвилин (5 + 5) проводить взаємне інтерв'ю. Потім пари повертаються в коло і кожен представляє свого партнера. Після презентації у особи, яку представляють, можна запитати, чи хоче вона додати що-небудь до сказаного і чи коректно пролунала розповідь про неї.

2. ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ЗАНЯТТЯ.

Під час першого дня тренер вводить учасників в проблематику тренінгу. Для знайомства з темою стресу ведучий використовує інтерактивну міні-лекцію, для занурення в тему стресу може бути використана проєктивна малюнкова методика «Я і стрес». При виконанні та інтерпретації цього тесту учасники отримують важливу особистісну інформацію про себе, що підвищує їх мотивацію для участі в тренінгу.

У перший день тренінгу також важливо, щоб учасники могли визначити рівень власного стресу. Для цього зручно використовувати невеликі компактні

методики вимірювання стресу як психічного стану: методика для діагностики стану стресу К. Шрайнера; опитувальник «Інвентаризація симптомів стресу» Т. Іванченко і співавторів.

Міні-лекція. Ведучий розповідає учасникам групи про стрес та його чинники, нервово-психічне напруження а також про прояви та наслідки цих станів в житті. При розгляданні причин стресу тренеру важливо підвести учасників групи до усвідомлення того, що всі перераховані причини стресу є тільки потенційними джерелами негативного впливу на людину. Все залежить від того, як сама людина сприймає ці причини, чи вважає вона їх стресорами. Лекція може бути складена на основі введення до даного тренінгу. На закінчення ведучий представляє написані на дошці цілі тренінгу та розповідає про них та про структуру тренінгу в цілому.

Вправа «Я і стрес».

Ціль. Допомога учасникам в усвідомленні і вербалізації своїх уявлень про стрес, визначенні свого ставлення до даного феномену. Виявлення суб'єктивних труднощів, які члени групи переживають зараз, і особистих ресурсів протистояння стресовим ситуаціям.

Інструкція тренера групі. «Намалюйте, будь ласка, малюнок "Я і стрес". Він може бути виконаний в будь-якій формі - реалістичної, абстрактної, символічної, художньої. Цей малюнок зможе стати тим ключем, який протягом всього тренінгу буде допомагати вам усвідомлювати труднощі, знаходити вже наявні ресурси, виробляти нові успішні стратегії управління стресом».

Учасники малюють протягом 4 - 5 хвилин. Потім тренер починає задавати питання, на які учасники відповідають самостійно (подумки), без запису відповіді на папері, не промовляючи їх в слух.

Після кожного питання тренер дає учасникам від 15 до 40 секунд для внесення змін і доповнень в малюнок.

Питання, які може задати тренер. Подивіться уважно на свій малюнок.

1. Чи ви використовували в вашому малюнку колір? Подивіться, які кольори переважають в малюнку. Що для вас означає саме цей колір?

2. Де ви зобразили себе? Позначте себе буквою «Я» на малюнку.

3. Як ви зобразили стрес? У вигляді живої істоти, абстрактної фігури, конкретної людини?

4. Подивіться, скільки місця займає на аркуші ваше зображення і скільки - стрес. Чому?

5. При зображенні себе і стресу чи використовували ви схожі кольори? Які?

6. Подумки розділіть аркуш навпіл горизонтальною і вертикальною рисами. Де виявилася ваша фігура?

7. Чи є на малюнку будь-які бар'єр між вами і стресом? Може бути, ви тримаєте в руках шаблю, парасольку або щось ще? Якщо ви відчуваєте за потрібне, намалюйте ще щось, що може захистити вас від стресу.

8. Чи є у вас ґрунт під ногами, на що ви спираєтесь? Або ви висите в повітрі? А в житті на кого ви можете спертися? Якщо такі люди існують у вашій реальному житті, але їх чомусь немає на малюнку - домалюйте їх.

9. Які свої сильні сторони у взаємодії зі стресовою ситуацією ви могли б відзначити? Постарайтеся знайти не менше трьох позицій, за якими ви відчуваєте себе впевнено. Які особистісні якості допомагають вам досягати успіху?

10. Що б вам хотілося змінити або як би вам хотілося поліпшити свій стан в стресовій ситуації? Які особистісні якості та / або інші чинники заважають вам поліпшити його?

11. Які ще ваші ресурси ви бачите в цьому малюнку або хочете додати в нього? Намалюйте їх, будь ласка.

Обговорення. Учасники об'єднуються в групи по 4-5 чоловік і обговорюють, що заважає і що допомагає діяти ефективно в ситуації стресу і що вони хочуть змінити в своїх реакціях на стресори. Тренер роз'яснює учасникам, над якими проблемами можлива робота на тренінгу.

Релаксація

Міні-лекція. Релаксація - це метод, за допомогою якого можна частково або повністю позбавлятися від фізичної або психічної напруги. Активізуючи діяльність нервової системи, релаксація регулює настрій і ступінь психічного збудження, дозволяє послабити або скинути викликане стресом психічне і м'язове напруження. Метою вправ є повне розслаблення м'язів. Психічна ауторелаксація може викликати стан "ідейної порожнечі". Це означає хвилинне порушення психічних і розумових зв'язків з навколишнім світом, яке дає необхідний відпочинок мозку. Прогресивна (послідовна) м'язова релаксація - це особливий вид вправ на розслаблення, в ході яких чергується стан розслаблення і напруги окремих груп м'язів. Автором методики є американський невролог Едмунд Джекобсон. Всі вправи робляться в три етапи: напружити - відчути - розслабити. Після розслаблення зосередитися на відмінності напруженого стану і розслабленого, насолодитися станом розслаблення. Наприклад, «стиснути правий кулак ... раз ... сильніше - два .. ще сильніше - три .. відчути напругу в стислом кулаці ... раз ... два .. три ... розслабити кулак ... раз ... ще сильніше - два ... три ... відчути розслаблений стан і насолодитися їм». Етапи напруги і розслаблення можна проробляти поступово, на кожен рахунок посилюючи або послаблюючи напругу, а можна виконувати швидко, на один рахунок. Слід спробувати обидва варіанти і зупинитися на більш зручному особисто для вас.

Виконання вправ.

1. У положенні сидячи:

1.1 Зробіть глибокий вдих і з зусиллям натисніть правою стопою на підлогу ... порахуйте до трьох ... звільніть тиск стопи ... відчуйте різницю в стані напруги і розслаблення всієї ноги і насолодіться станом ... (повторити 3 рази). Аналогічну вправу виконати з лівою ногою.

1.2 Напружити кисть правої руки ... передпліччя ... біцепс і трицепс ... всю руку ... напружена рука повільно піднімається вгору ... зафіксувати напругу ... різко розслабити і повернути в початкове положення ... сконцентруватися на відмінності у відчуттях, запам'ятати їх (повторити 3 рази).

2. У положенні лежачи:

2.1. З зусиллям витягнути вперед носки стоп ... зафіксувати напругу ... розслабити ... сконцентруватися на відмінності у відчуттях, запам'ятати їх (повторити 3 рази);

З зусиллям потягнути носки стоп на себе ... зафіксувати напругу ... розслабити ... сконцентруватися на відмінності у відчуттях, запам'ятати їх (повторити 3 рази);

2.2 Підвести ноги від підлоги на 10-20 см ... зафіксувати напругу (в ногах, животі, спині плечах, шиї) ... розслабити ... сконцентруватися на відмінності у відчуттях, запам'ятати їх (повторити 3 рази);

2.3 Підвести таз на кілька сантиметрів (спиратися на п'яти, лікті, плечі, шию) ... зафіксувати напругу ... розслабити ... сконцентруватися на відмінності у відчуттях, запам'ятати їх (повторити 3 рази);

2.4 Стиснути кулак правої руки... зафіксувати напругу ... розслабити ... сконцентруватися на відмінності у відчуттях, запам'ятати їх (повторити 3 рази);

2.5 Напружити кисть правої руки ... передпліччя ... біцепс і трицепс ... всю руку ... напружена рука тисне в підлогу ... зафіксувати напругу ... розслабити ... сконцентруватися на відмінності у відчуттях і запам'ятати їх ... Повторити вправу.

2.6 Стиснути кулак лівої руки... зафіксувати напругу ... розслабити ... сконцентруватися на відмінності у відчуттях, запам'ятати їх (повторити 3 рази);

2.7 Напружити кисть лівої руки ... передпліччя ... біцепс і трицепс ... всю руку ... напружена рука тисне в підлогу ... зафіксувати напругу ... розслабити ... сконцентруватися на відмінності у відчуттях і запам'ятати їх ... Повторити вправу 3 рази ...

2.8 Злегка підняти грудний відділ, спираючись на лікті і потилицю ... зафіксувати напругу ... розслабити ... сконцентруватися на відмінності у відчуттях, запам'ятати їх (повторити 3 рази);

2.9 Підвести голову, направляючи підборіддя до грудей (не відривати плечі від підлоги) ... зафіксувати напругу ... розслабити ... сконцентруватися на відмінності у відчуттях, запам'ятати їх (повторити 3 рази);

3. Вправи для м'язів обличчя:

3.1 Ощиритися, стискаючи щелепи ... зафіксувати напругу ... розслабити ... сконцентруватися на відмінності у відчуттях, запам'ятати їх (повторити 3 рази)

3.2 Наморщити лоба ... зафіксувати напругу ... розслабити ... сконцентруватися на відмінності у відчуттях, запам'ятати їх (повторити 3 рази);

3.3 Напружити м'язи губ, губи щільно стискаються ... зафіксувати напругу ... розслабити ... сконцентруватися на відмінності у відчуттях, запам'ятати їх (повторити 3 рази).

3.4 Напружити м'язи язика (кінчик язика впирається у верхні ясна, як би намагаючись їх виштовхнути) ... зафіксувати напругу ... розслабити ... сконцентруватися на відмінності у відчуттях, запам'ятати їх (повторити 3 рази)

3.5 Щільно заплющити очі ... зафіксувати напругу ... розслабити ... сконцентруватися на відмінності у відчуттях, запам'ятати їх (повторити 3 рази);

На закінчення подумки "пробіжіться" по всіх м'язах тіла - чи не залишилося де-небудь хоч найменшого напруження? Якщо так, то постарайтесь зняти його, оскільки розслаблення має бути повним. Завершуючи релаксаційні вправи, зробіть глибокий вдих, затримайте дихання і на мить напружте м'язи всього тіла, при видиху розслабте м'язи. Після цього довго лежите на спині - спокійно, розслабившись, дихання рівне, без затримок. Ви знову знайшли віру в свої сили, здатні подолати стресову ситуацію. Після таких вправ у вас виникне відчуття внутрішнього спокою, ви відчуєте себе відпочив, повним сил і енергії.

Тепер відкрийте очі, потім зажмурте кілька разів, знову відкрийте і солодко потягніться після приємного пробудження. Дуже повільно, плавно, без ривків сядьте. Потім так само повільно, без різких рухів встаньте, намагаючись якомога довше зберегти приємне відчуття внутрішнього розслаблення.

3. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ.

Учасники відзначають, що було цікавого і корисного в ході тренінгу.

ЗАНЯТТЯ 2.

Цілі: - усвідомлення актуальних стресів у житті й професійній діяльності; створення невимушеної, доброзичливої атмосфери в групі; формування внутрішньогрупової довіри і згуртованості членів групи; формування навичок довільної регуляції м'язового тону і дихання, управління увагою (зосередження, концентрація і перемикання), вільного оперування чуттєвими образами.

1. РОЗМИНКА.

Гра «Вишикуватися за зростом»

Ціль. Виявлення того, як фрустрація однієї або декількох потреб людини (позбавлення можливості отримувати інформацію з навколишнього середовища за допомогою зорового каналу, заборона на використання вербальної форми спілкування) стресує людину та впливає на вибір стратегії поведінки.

Зміст. Тренер просить групу встати в коло і уважно подивитися один на одного, потім дає інструкцію: «Будь ласка, закрийте очі. (Для посилення ефективності гри можна роздати гравцям спеціальні окуляри.) Тепер

постарайтеся в повній тиші, НЕ РОЗМОВЛЯЮЧИ і якомога швидше побудуватися по зростанню».

При порушенні правил тренер повторює одну й ту ж фразу: «Розмовляти не можна» або «Граємо мовчки». Після того як всі вишикуються, тренер просить відкрити очі (зняти окуляри) і подивитися на порядок розстановки.

Обговорення. Кожен учасник по колу відповідає на питання тренера: Яка стратегія поведінки була обрана вами? Чи порушували ви основні правила гри? Чи схожа ця гра на реальну життєву ситуацію? Чи задоволені ви своєю поведінкою, якщо ні, щоб хотілося змінити? Що заважало вам бути більш ефективним? Та ін.

2. ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ЗАНЯТТЯ.

Міні-лекція «Стратегії подолання стресу». Тренер знайомить учасників з Інформаційною моделлю стресостійкості, яка виділяє наступні стратегії подолання стресу:

- Когнітивне подолання - використання позитивного мислення для аналізу причин стресу і пошуку способів його подолання, пошук і оцінка ресурсів, які можуть бути використані для подолання стресу;

- Емоційне подолання - усвідомлення і прийняття своїх почуттів і емоцій, оволодіння соціально прийнятними формами прояву почуттів, контроль динаміки переживання, усунення застрягання на переживанні ситуації та ін.;

- Поведінкове (діяльнісне) подолання - корекція стратегій, планів і завдань діяльності, зміна поведінки або діяльності;

- Соціально-психологічне подолання - корекція життєвих цінностей, зміна рольової поведінки, міжособистісних відносин, отримання соціальної підтримки.

Вправа «Програма подолання стресу».

Індивідуальна робота.

1. Складіть перелік причин, що викликають у вас стрес. Вони повинні бути сформульовані конкретно.

2. Проранжируйте стресори так, щоб першим стояв той, що в даний час викликає найбільшу напругу.

3. Кожен стресор віднесіть до однієї з груп: «Негайна дія» - стресори, з якими можна щось зробити прямо зараз, сьогодні або в найближчі кілька днів; «Майбутня дія» - стресори, які піддаються корекції, але не ясно, який саме і коли; «Ігнорування або адаптація» - стресори, з якими поки неясно як обходитися.

Далі ведучий пропонує учасникам вибрати стресор, з яким вони будуть працювати далі.

4. У кожному стресорі вибрати об'єктивну складову (пов'язану із зовнішніми умовами) і суб'єктивну складову (пов'язану з особливостями особистості).

Робота в групах по 3 учасника.

5. Створіть групу підтримки, підключіть колег до пошуку стратегій подолання стресу. Розкажіть, які позитивні зміни можуть відбутися, якщо вдасться нейтралізувати цей стресор.

6. Визначить ваш особистий вклад в виникнення і розвиток стресової ситуації. Важливо перерахувати причини, які роблять вас вразливими для стресу. Кожне твердження цього списку має починатися зі слова «Я».

7. Використовуючи отриманий на попередньому кроці список причин, виділіть ті необхідні комунікативні якості, які можна розвивати в ході тренінгу (наприклад, вміння відповідати «ні», вміння просити і приймати допомогу і т.д.).

Обговорення. Створити список стресорів, характерних для учасників групи. Створити список стратегій подолання об'єктивної і суб'єктивної складової стресорів, характерних для учасників групи. Обговорити труднощі, з якими зіткнулися учасники, коли вони працювали над своїми стресорами і допомагали іншим вирішувати їхні проблеми.

Релаксація. Аутогенне тренування.

Вправи загальної частини методики психічної саморегуляції.

Перша вправа.

Ціль: зниження м'язового тону в процесі виконання вправи «тяжкість», тренування спонтанного і рівномірного дихання за допомогою вправи «дихання».

1. Я розташовуюся зручно. Положення мого тіла вільне, розслаблене, невимушене. Я концентрую вольові зусилля на управлінні своїм тілом, своїм станом. Я повністю контролюю своє тіло і свою психіку.

2. Я маю вільний час. Я подумки окреслив навколо себе лінію. За цим колом я залишив свої турботи, тривоги і хвилювання. Я поринаю в стан абсолютного спокою. В цьому стані легко виробляються і закріплюються навички управління своїм тілом, своїм станом. Я легко контролюю своє тіло, свою психіку.

Я відмовився від усіх турбот. Я повністю заспокоївся. Я повністю занурююся в мій внутрішній світ. Я всередині себе. Я злився свідомістю з власним тілом. Моє «Я» проникло в кожен клітинку мого організму. І кожна клітинка мого організму виконує бажання мого «Я».

3. А зараз я зосередив увагу на своєму обличчі. Я контролюю і розслабляю м'язи свого чола, щік, губ. Мої зуби розтиснені, а нижня щелепа мляво відвисла, кінчик язика розташований біля основи верхніх зубів. Мої повіки змикаються, а уявний погляд спрямований в область чола. Обличчя спокійно і нерухомо, як маска. Обличчя - маска ...

4. М'язи шиї розслаблені повністю. Вони не приймають ніякої участі в підтримці голови, м'язи тулуба розслаблені повністю.

5. Я роблю спокійний вдих, видих і встановлюю зручний, заспокійливий ритм дихання. Моє дихання спокійне, рівне, ритмічне. Я вдихаю спокій. З кожним вдихом спокій наповнює мою голову, груди, тіло.

6. А зараз я дуже хочу, щоб моя права рука стала важкою ... Я дуже хочу, щоб моя права рука стала важкою ... Я відчуваю, як моя права рука стає важкою ... Відчуваю, що права рука стає важкою ... Права рука стала важкою ... Рука стала важкою ... Стала важкою ... дуже важкою. Я перемикаю увагу на ліву руку. Я дуже хочу, щоб моя ліва рука стала важкою ... Я відчуваю, як моя ліва рука стає важкою...

Відчуваю, що ліва рука стає важкою ... Ліва рука стала важкою ... Стала важкою ... Дуже важкою.

Приємна, спокійна тяжкість наповнила мою праву, а потім ліву руку. Я чітко відчуваю тяжкість в руках.

Пауза.

7. У розслабленому стані я відмінно відпочив, звільнився від нервового напруження. Я дуже спокійний. Спокій дав мені впевненість, силу, здоров'я. Я здоровий, урівноважений, енергійний в будь-якій обстановці. Я відмінно відпочив.

8. А зараз моє дихання стає глибше і енергійніше. Роблю вдих: раз, два, три, чотири; уповільнений видих: раз, два, три, ..., вісім. Ще раз роблю вдих ... видих ... вдих ... видих ... (При цьому кожен раз на чотири рахунки робиться глибокий вдих, а на вісім рахунків - уповільнений, з штучно створюваним утрудненням видих з одночасною напругою м'язів грудей, живота і рук).

Дихання усуває зайву вагу в тілі, освіжає голову. Мій організм наповнений бадьорістю і енергією. Я стискаю кулаки, відкриваю очі ... Я піднімаюсь і виходжу в стан неспанья. **Заякорити стан бадьорості** (пальцями правої руки).

3. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ.

Учасники відзначають, що було цікавого і корисного в ході тренінгу.

ЗАНЯТТЯ 3.

Цілі: - розвиток стратегій подолання стресу; створення невимушеної, доброзичливої атмосфери в групі; формування внутрішньогрупової довіри і згуртованості членів групи; формування навичок довільної регуляції м'язового тону і дихання, управління увагою (зосередження, концентрація і перемикавання), вільного оперування чуттєвими образами (тяжкість, тепло та ін.); швидке приведення себе в аутогенний стан і вихід з нього.

1. РОЗМИНКА.

Гра-привітання «Локітки» (К. Фопель)

Ціль. Встановлення контактів між учасниками, руйнування звичних стереотипів вітання, розвиток креативності, вміння розуміти позицію партнера по спілкуванню.

Зміст. Всі учасники розраховуються на «перший-другий-третій-четвертий». Учасники під першими номерами складають руки за головою так, щоб лікті були направлені в різні боки; учасники під другими номерами

впираються руками в стегна, щоб лікті були направлені в різні боки; учасники під третіми номерами кладуть ліву руку на ліве стегно, праву – на праве коліно, лікті зігнутих рук відведені в сторони; учасники під четвертими номерами тримають складені хрест-навхрест руки на грудях, при цьому лікті розгорнуті в сторони.

Після того як всі учасники візьмуть вихідне положення, ведучий пропонує їм за певним сигналом привітатися як можна з більшим числом присутніх, назвавши при цьому своє ім'я та доторкнувшись один до одного ліктями.

Через 5 хвилин ведучий збирає учасників в 4 підгрупи, і вони вітають один одного всередині кожної з них (перші номери вітаються тільки з першими, другі – з другими і т. д.).

Обговорення. З якою групою гравців було найкомфортніше вітатися і чому? Хто несе відповідальність за емоційний клімат в колективі? Які стратегії можуть допомогти в удосконаленні взаємовідносин в колективі? Що може бути причиною стресів на роботі?

2. ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ЗАНЯТТЯ.

Міні-лекція «Копінг-стратегії та їх роль в подоланні стресу»

Тренер дає визначення поняття «копінг», вказуючи, що на сьогоднішній день дослідження стратегій подолання стресу є одним з найбільш актуальних напрямків в прикладній психології. Учасники знайомляться з основними стратегіями подолання стресу (емоційно-орієнтовані стратегії і предметно-орієнтовані стратегії) відповідно до класифікації Р. Лазаруса і С. Фолкмана.

Тренер також може обговорити з групою активні і пасивні стратегії подолання - коли і за яких обставин їх використання може бути адекватним ситуації? Тренер може привести приклади ефективного та неефективного копінга і попросити групу проаналізувати дані ситуації, а потім запропонувати власні приклади з професійної або особистого життя.

Вправа «Звільнись від своїх проблем».

Ціль. Надання учасникам можливості отримати і надати підтримку, відпрацювання вміння вибирати адекватну ситуації копінг-стратегію.

Зміст. Тренер пропонує учасникам групи записати на аркуші паперу свою проблему, яку він хотів би вирішити. З точки зору позитивної психотерапії здорова людина - це не та, у якої немає проблем, а та, хто їх вирішує в міру виникнення. Листи з описом проблеми не підписуються, в процесі обговорення не можна розкривати авторство. Саме тому тренер просить учасників писати розбірливо.

Після того як учасники описали свої ситуації, тренер пропонує їм зім'яти свої листи і кинути в пакет. Після цього група розбивається на підгрупи по 4-5 чоловік. кожен учасник підходить до ведучого і виймає грудку паперу з мішка. На обговорення кожної проблеми відводиться 5 хвилин. Якщо хтось із учасників підгрупи здогадався, чия ця проблема, він не повинен ділитися своєю інформацією або здогадками з учасниками.

Якщо учасник витягує свою проблему, він не повинен визнаватися в своєму авторстві. Завдання кожної підгрупи - знайти якомога більше варіантів рішень заявленої в записці проблеми. Після закінчення часу кожна підгрупа зачитує свої «проблеми» і варіанти їх рішень. Решта учасників групи додають свої варіанти рішень.

Релаксація. Аутогенне тренування.

Вправи загальної частини методики психічної саморегуляції.

Друга вправа.

Ціль: зниження м'язового тону в процесі виконання вправи «тяжкість», тренування спонтанного і рівномірного дихання за допомогою вправи «дихання».

1. Я розташовуюся зручно. Положення мого тіла вільне, розслаблене, невимушене. Я концентрую вольові зусилля на управлінні своїм тілом, своїм станом. Я повністю контролюю своє тіло і свою психіку.

2. Я маю вільний час. Я подумки окреслив навколо себе лінію. За цим колом я залишив свої турботи, тривоги і хвилювання. Я поринаю в стан абсолютного спокою. В цьому стані легко виробляються і закріплюються навички управління своїм тілом, своїм станом. Я легко контролюю своє тіло, свою психіку.

Я відмовився від усіх турбот. Я повністю заспокоївся. Я повністю занурююся в мій внутрішній світ. Я всередині себе. Я злився свідомістю з власним тілом. Моє «Я» проникло в кожен клітинку мого організму. І кожна клітинка мого організму виконує бажання мого «Я».

3. А зараз я зосередив увагу на своєму обличчі. Я контролюю і розслаблюю м'язи свого чола, щік, губ. Мої зуби розтиснені, а нижня щелепа мляво відвисла, кінчик язика розташований біля основи верхніх зубів. Мої повіки змикаються, а уявний погляд спрямований в область чола. Обличчя спокійно і нерухомо, як маска. Обличчя - маска ...

4. М'язи шиї розслаблені повністю. Вони не приймають ніякої участі в підтримці голови, м'язи тулуба розслаблені повністю.

5. Я роблю спокійний вдих, видих і встановлюю зручний, заспокійливий ритм дихання. Моє дихання спокійне, рівне, ритмічне. Я вдихаю спокій. З кожним вдихом спокій наповнює мою голову, груди, тіло.

6. Приємна, спокійна тяжкість наповнила мою праву, а потім ліву руку. Я чітко відчуваю тяжкість в руках. А зараз я перемикаю увагу на праву ногу. Я дуже хочу, щоб моя права нога стала важкою ... Я відчуваю, як моя права нога стає важкою ... Права нога стає важкою ... Нога стала важкою ... Стала важкою ... дуже важкою.

Я перемикаю увагу на ліву ногу. Я дуже хочу, щоб моя ліва нога стала важкою. Я відчуваю, як моя ліва нога стає важкою ... Ліва нога стає важкою ... Нога стала важкою ... Стала важкою ... дуже важкою. Пауза. Приємна спокійна тепла тяжкість наповнила мою праву і ліву ноги. Тяжкість поширилася на все тіло.

7. У розслабленому стані я відмінно відпочив, звільнився від нервового напруження. Я дуже спокійний. Спокій дав мені впевненість, силу, здоров'я. Я здоровий, урівноважений, енергійний в будь-якій обстановці. Я відмінно відпочив.

8. А зараз моє дихання стає глибше і енергійніше. Роблю вдих: раз, два, три, чотири; уповільнений видих: раз, два, три, ..., вісім. Ще раз роблю вдих ... видих ... вдих ... видих ... (При цьому кожен раз на чотири рахунки робиться глибокий вдих, а на вісім рахунків - уповільнений, з штучно створюваним утрудненням видих з одночасною напругою м'язів грудей, живота і рук).

Дихання усуває зайву вагу в тілі, освіжає голову. Мій організм наповнений бадьорістю і енергією. Я стискаю кулаки, відкриваю очі ... Я піднімаюсь і виходжу в стан неспанья.

Заякорити стан бадьорості (пальцями правої руки).

3. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ.

Учасники відзначають, що було цікавого і корисного в ході тренінгу.

ЗАНЯТТЯ 4.

Цілі: - усвідомлення актуальних стресів у професійній діяльності, навчання діяти в умовах стресу; формування внутрішньогрупової довіри і згуртованості членів групи; формування навичок довільної регуляції м'язового тону і дихання, управління увагою (зосередження, концентрація і перемикавання), вільного оперування чуттєвими образами (тяжкість, тепло та ін.); швидко приведення себе в аутогенний стан і вихід з нього.

1. РОЗМИНКА.

Вправа-розминка «Рух по одинці».

Цілі. Тренування уміння відчувати та розпізнавати наміри інших людей. Розвиток взаєморозуміння і спостережливості. Тренування рішучості, вміння брати на себе відповідальність навіть за браку інформації в ситуаціях, коли помилка створює ризик програшу команди, а якщо відповідальність не бере ніхто - програш гарантований.

Учасникам пропонується розміститися в просторі, після чого вони по команді ведучого починають рухатися, дотримуючись наступних правил:

- в кожен момент часу може рухатися тільки одна людина. Якщо одночасно почали рух двоє або більше учасників, вправа починається спочатку.

- будь-який учасник може перебувати в русі не більше 5 секунд поспіль, потім повинен зупинитися.

- моменти, коли ніхто не рухається, теж можуть бути не більше 5 секунд. Якщо за цей проміжок часу ніхто не починає рухатися, вправа починається спочатку.

Бажано не порушувати правила хоча б протягом 2 хвилин.

Обговорення: Чим керувалися учасники, коли приймали рішення про те, щоб почати рух? У зв'язку з чим деякі люди були готові брати на себе відповідальність і діяти активно, а деякі прийняли пасивну позицію і взагалі не рухалися?

2. ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ЗАНЯТТЯ.

Вправа «Два на два, або Новий Юлій Цезар»

Ціль. Навчання діяти в умовах стресу, не втрачаючи здатності концентрувати увагу на проблемі.

Зміст. У кожному раунді гри бере участь четверо гравців і двоє суддів. Перший і другий гравці сідають на стільці навпроти один одного на відстані 2,5 м. Третій і четвертий гравці спочатку розташовуються за стільцем другого учасника. Це їх стартова позиція, потім по ходу гри вони можуть вільно пересуватися по кімнаті.

Правила гри. Протягом 2-3 хвилин перший гравець зобов'язаний повторювати всі рухи другого гравця. Другий гравець може виконувати будь-які рухи сидячи, стоячи, пересуваючись по кімнаті. Перший гравець також повинен відповідати на безперервні питання третього і четвертого гравців. Питання можуть бути будь-якими. Головне, щоб не було довгих пауз між питаннями. Відповіді «Так», «Ні», «Не знаю» використовувати не можна.

Судді також беруть участь в грі. Перший суддя стежить за тим, щоб гравець не пропускав рухів і повторював кожне з них. За кожний пропущений рух нараховується штрафне очко. Другий суддя нараховує штрафні очки, якщо гравець використовує заборонені відповіді. За кожен заборонену відповідь нараховується штрафне очко. Суддя при нарахуванні штрафу за порушення інструкції голосно вимовляє: «Штраф за порушення інструкції».

Обговорення. Гравцям можна поставити такі питання: Які дії було складніше виконувати: повторювати рухи партнера або відповідати на питання? Чи були під час гри ситуації, коли вам здавалося, що ви втрачаєте контроль над ситуацією? Що допомогло зібратися і продовжити виконання вправи? Що ви винесли для себе з гри? Які паралелі ви можете провести з цією грою і вашими професійними стресами?

Релаксація. Аутогенне тренування.

Вправи загальної частини методики психічної саморегуляції.

Третя вправа.

Ціль: зниження м'язового тону в процесі виконання вправи «тяжкість»; тренування спонтанного і рівномірного дихання за допомогою вправи «дихання»; розширення судин шкірного покриву за допомогою вправи «тепло», перехід до нормалізації серцебиття за допомогою вправи «пульс».

1. Я розташовуюся зручно. Положення мого тіла вільне, розслаблене, невимушене. Я концентрую вольові зусилля на управлінні своїм тілом, своїм станом. Я повністю контролюю своє тіло і свою психіку.

2. Я маю вільний час. Я подумки окреслив навколо себе лінію. За цим колом я залишив свої турботи, тривоги і хвилювання. Я поринаю в стан абсолютного спокою. В цьому стані легко виробляються і закріплюються навички управління своїм тілом, своїм станом. Я легко контролюю своє тіло, свою психіку. Я відмовився від усіх турбот. Я повністю заспокоївся. Я повністю занурююся в мій внутрішній світ. Я всередині себе. Я злився свідомістю з власним тілом. Моє «Я» проникло в кожную клітинку мого організму. І кожна клітинка мого організму виконує бажання мого «Я».

3. А зараз я зосередив увагу на своєму обличчі. Я контролюю і розслабляю м'язи свого чола, щік, губ. Мої зуби розтиснені, а нижня щелепа мляво відвисла, кінчик язика розташований біля основи верхніх зубів. Мої повіки змикаються, а уявний погляд спрямований в область чола. Обличчя спокійно і нерухомо, як маска. Обличчя - маска ...

4. М'язи шиї розслаблені повністю. Вони не приймають ніякої участі в підтримці голови, м'язи тулуба розслаблені повністю.

5. Я роблю спокійний вдих, видих і встановлюю зручний, заспокійливий ритм дихання. Моє дихання спокійне, рівне, ритмічне. Я вдихаю спокій. З кожним вдихом спокій наповнює мою голову, груди, тіло.

6. Приємна, спокійна тяжкість наповнила мою праву, а потім ліву руку. Я чітко відчуваю тяжкість в руках. Я перемикаю увагу на ноги. Тепла тяжкість наповнює мою праву, а потім ліву ногу. Тяжкість поширилася на все тіло. Я повністю розслаблений.

Заякорити стан повного розслаблення (пальцями лівої руки). А зараз я дуже хочу, щоб моя права рука стала теплою. Я відчуваю, як моя права рука стає теплою ... Права рука стає теплою ... Рука стала теплою ... Стала теплою ... дуже теплою. Я перемикаю увагу на ліву руку. Я дуже хочу, щоб моя ліва рука стала теплою. Я відчуваю, як моя ліва рука стає теплою ... Ліва рука стає теплою ... Рука стала теплою ... Стала теплою ... дуже теплою. Пауза.

Приємне цілюще тепло наповнило мою праву і ліву руки. Тепло наповнило мою праву і ліву руки. Тепло пульсує в кінчиках пальців, в руках, поширилося на передпліччя, плечі. Мої руки випромінюють тепло. Пауза.

7. У розслабленому стані я відмінно відпочив, звільнився від нервового напруження. Я дуже спокійний. Спокій дає мені впевненість, силу, здоров'я. Я здоровий, урівноважений, енергійний в будь-якій обстановці. Я відмінно відпочив.

8. А зараз моє дихання стає глибше і енергійніше. Роблю вдих: раз, два, три, чотири; уповільнений видих: раз, два, три, ..., вісім. Ще раз роблю вдих ... видих ... вдих ... видих ... (При цьому кожен раз на чотири рахунки робиться глибокий вдих, а на вісім рахунків - уповільнений, з штучно створюваним утрудненням видих з одночасною напругою м'язів грудей, живота і рук).

Дихання усуває зайву важкість та тепло в тілі, освіжає голову. Мій організм наповнений бадьорістю і енергією. Я стискаю кулаки, відкриваю очі ... Я піднімаюсь і вхожу в стан неспання.

3. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ.

Учасники відзначають, що було цікавого і корисного в ході тренінгу.

ЗАНЯТТЯ 5.

Цілі: - тренування навичок саморегуляції; формування навичок довільної регуляції м'язового тону і дихання, управління увагою (зосередження, концентрація і перемикавання), вільного оперування чуттєвими образами (тяжкість, тепло та ін.); швидке приведення себе в аутогенний стан і вихід з нього.

1. РОЗМИНКА.

Вправа «Не сміятися»

Ціль. Тренування навичок саморегуляції поведінки.

Учасники колективно здійснюють будь-які дії, які негайно викликають сміх у більшій частині з них. Наприклад, такі:

- По команді ведучого всі учасники підносять руки до обличчя, роблять довгий ніс і хором говорять: «Я - Буратіно». Це повторюється з інтервалом в 2-3 секунди.

- Всі учасники рухаються по колу, присідаючи, спираючись руками на коліна, кожен з них по черзі говорить: «Я - місяцехід!».

Ведучий по черзі задає учасникам питання будь-якого змісту, а ті повинні відповідати на них словом «ковбаска!» («Що у тебе надіто поверх сорочки?» - «Ковбаска!» і т.п.)

- Кожен учасник по черзі розповідає анекдот, вимовляє якусь смішну фразу і т.п.

Завдання - виконувати будь-які дії, зберігаючи абсолютно серйозне обличчя, і ні в якому разі не сміятися. Хто посміхнеться або засміється, - вибуває з гри до закінчення раунду (хоча можна якими завгодно способами смішити тих, хто ще грає). Перемагають ті учасники, які залишаються в грі довше всіх.

Обговорення. Тих, хто залишився в грі довше інших, просять поділитися, якими саме способами їм вдалося домогтися цього, що їм допомагало відволіктися від спроб їх розсмішити. Найефективніший спосіб виконання цієї вправи, до якого зазвичай вдаються ті, хто перемагають в ньому, - внутрішньо відсторонитися від того, що відбувається, сконцентрувавши свою увагу на якій-небудь сторонньої думки. Потім учасників просять навести приклади життєвих ситуацій, в яких важливо вміти контролювати свій сміх.

2. ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ЗАНЯТТЯ.

Вправа «Зміни свій пульс»

Ціль. Вправа ефективно демонструє, як наші фізіологічні реакції залежать від емоційного стану, і навчає способу самоконтролю психологічного і фізичного

стану через спрямовану уяву: уявлення тих ситуацій, які мають на увазі бажані зміни.

Учасникам пропонується заміряти свій пульс: намацати на зап'ясті місце, де биття серця відчувається найвиразніше, порахувати кількість ударів протягом 20 секунд і для обчислення числа ударів в хвилину помножити отриману суму на 3. Фіксувати результати вимірювань.

Потім учасникам пропонують закрити очі і, розслабившись, протягом хвилини згадати і у всіх деталях уявити собі ситуацію, коли вони дуже сильно раділи. Після цього знову визначають пульс. Далі таким же чином учасники згадують ситуації, коли вони сильно боялися, відчували образи, відчували себе щасливими. Після кожного зі спогадів вони фіксують пульс і відзначають, наскільки він змінився в порівнянні з попередніми вимірами. Цікаво також обчислити і порівняти середні значення пульсу в цілому по групі після спогадів кожної з ситуацій.

Обговорення. Безсумнівно, у деяких учасників пульс змінювався, і досить помітно, - виходить, його можна контролювати однією лише силою думки. В яких обставинах може стати в нагоді вміння довільно змінювати свій стан, згадуючи або уявляючи різні ситуації? Від чого залежить, наскільки добре це виходить у людини; чому у деяких учасників пульс змінювався мало або не змінювався взагалі?

Вправа «Лід і полум'я»

Ціль. Демонстрація ефекту виникнення фізіологічних змін під впливом наших уявлень, навчання довільного регулювання реакцій через ці уявлення.

Учасників просять сісти, розслабитися, покласти руки на коліна відкритими долонями вгору, закрити очі і протягом хвилини уявляти собі, що в одній руці у них знаходиться гаряча печена картопля, а в іншій руці - шматок льоду. Після цього ведучі (2-3 учасника) пробують навіпамацки долоні учасників, намагаючись по їх температурі визначити, в якій руці ті представляли гарячу картоплю, а в якій - лід. Зазвичай це вдається зробити з істотно більшою точністю, ніж ймовірність випадкового вгадування; температура долонь дійсно починає відрізнятися в достатній мірі, для того щоб це можна було відчутти.

Обговорення. Наші уявлення мають звичай втілюватися в реальність. Ми представляємо, що руці холодно або жарко, і її температура дійсно змінюється. Представляємо собі невдачу або досягнення успіху - тим самим наближаємо себе до одного чи іншого ... Наведіть приклади життєвих ситуацій, коли для того, щоб наблизитися до мети, важливо у всіх деталях уявляти собі те, що ми хочемо досягти.

Релаксація. Аутогенне тренування.

Вправи загальної частини методики психічної саморегуляції.

Четверта вправа.

Ціль: зниження м'язового тону в процесі виконання вправи «тяжкість»; тренування спонтанного і рівномірного дихання за допомогою вправи «дихання»; розширення судин шкірного покриву за допомогою вправи «тепло», нормалізація серцебиття за допомогою вправи «пульс».

1. Я розташовуюся зручно. Положення мого тіла вільне, розслаблене, невимушене. Я концентрую вольові зусилля на управлінні своїм тілом, своїм станом. Я повністю контролюю своє тіло і свою психіку.

2. Я маю вільний час. Я подумки окреслив навколо себе лінію. За цим колом я залишив свої турботи, тривоги і хвилювання. Я поринаю в стан абсолютного спокою. В цьому стані легко виробляються і закріплюються навички управління своїм тілом, своїм станом. Я легко контролюю своє тіло, свою психіку.

Я відмовився від усіх турбот. Я повністю заспокоївся. Я повністю занурююся в мій внутрішній світ. Я всередині себе. Я злився свідомістю з власним тілом. Моє «Я» проникло в кожен клітинку мого організму. І кожна клітинка мого організму виконує бажання мого «Я».

3. А зараз я зосередив увагу на своєму обличчі. Я контролюю і розслаблюю м'язи свого чола, щік, губ. Мої зуби розтиснені, а нижня щелепа мляво відвисла, кінчик язика розташований біля основи верхніх зубів. Мої повіки змикаються, а уявний погляд спрямований в область чола. Обличчя спокійно і нерухомо, як маска. Обличчя - маска ...

4. М'язи ший розслаблені повністю. Вони не приймають ніякої участі в підтримці голови, м'язи тулуба розслаблені повністю.

5. Я роблю спокійний вдих, видих і встановлюю зручний, заспокійливий ритм дихання. Моє дихання спокійне, рівне, ритмічне. Я вдихаю спокій. З кожним вдихом спокій наповнює мою голову, груди, тіло.

6. Приємна тяжкість наповнила мою праву, а потім ліву ногу, наповнює все тіло. Я повністю розслаблений.

Заякорити стан повного розслаблення (пальцями лівої руки).

Приємне тепло наповнює мою праву і ліву руки. Тепло пульсує в кінчиках пальців, в руках, поширилося на передпліччя, плечі. Руки випромінюють тепло. Пауза. А зараз я дуже хочу, щоб моя права нога стала теплою. Я відчуваю, як моя права нога стає теплою ... Права нога стає теплою ... Нога стала теплою ... Стала теплою ... дуже теплою. Я перемикаю увагу на ліву ногу. Я дуже хочу, щоб моя ліва нога стала теплою. Я відчуваю, як моя ліва нога стає теплою ... Ліва нога стає теплою. Нога стала теплою ... Стала теплою ... дуже теплою. Пауза. Приємне заспокійливе тепло наповнило мої ноги. Я чітко відчуваю пульсуюче тепло в пальцях стоп. Воно поширилося на гомілки і стегна, наповнило груди і живіт. Моє тіло випромінює тепло. Пауза. Приємне заспокійливе тепло наповнило мої ноги. Я чітко відчуваю пульсуюче тепло в пальцях стоп. Воно поширилося на гомілки і стегна, наповнило груди і живіт. Моє тіло випромінює тепло. Пауза.

7. У розслабленому стані я відмінно відпочив, звільнився від нервового напруження. Я дуже спокійний. Спокій дає мені впевненість, силу, здоров'я. Я здоровий, урівноважений, енергійний в будь-якій обстановці. Я відмінно відпочив.

8. А зараз моє дихання стає глибше і енергійніше. Роблю вдих: раз, два, три, чотири; уповільнений видих: раз, два, три, ..., вісім. Ще раз роблю вдих ... видих ... вдих ... видих ... (При цьому кожен раз на чотири рахунки робиться глибокий вдих, а на вісім рахунків - уповільнений, з штучно створюваним утрудненням видих з одночасною напругою м'язів грудей, живота і рук). Дихання усуває зайву важкість та тепло в тілі, освіжає голову. Мій організм наповнений бадьорістю і енергією. Я стискаю кулаки, відкриваю очі ... Я піднімаюсь і вхожу в стан неспанья.

Заякорити стан бадьорості (пальцями правої руки).

3. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ.

Учасники відзначають, що було цікавого і корисного в ході тренінгу.

ЗАНЯТТЯ 6.

Цілі: - узагальнення та аналіз досвіду тренінгу, розвиток навичок довільної регуляції м'язового тону та дихання, управління увагою (зосередження, концентрація і перемикання), вільного оперування чуттєвими образами (тяжкість, тепло та ін.); швидке приведення себе в аутогенний стан і вихід з нього; підвищення впевненості в собі.

1. РОЗМИНКА.

Вправа «Хто самий спокійний?»

Ціль. Розвиток образного мислення та навичок генерувати потрібні емоційні стани.

Учасникам пропонують вибрати образ будь-якої тварини або предмета, який у них асоціюється з відчуттям сили, станом повного спокою і незворушності (наприклад, єгипетська піраміда, телеграфний стовп, порожній бамбук, багатовіковий дуб або лев, тигр, ведмідь). Учасникам пропонують 5-10 хвилин пожити в цих образах, порухатися і повзаїмодіяти один з одним.

2. ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ЗАНЯТТЯ.

Міні-лекція «Модель управління стресом Д. Грінберга. Позитивне мислення».

Джеррольд Грінберг відзначає, що існує система управління стресом, яку можна використовувати, щоб контролювати стрес і рівень напруги організму. Автор вважає, що управління стресом має здійснюватися комплексно, на всіх фазах його розвитку. Важливим елементом моделі Д. Грінберга є наявність позитивного мислення, яке дозволяє сприймати стресову ситуацію як можливість навчитися новим стратегіям поведінки, підвищити свою креативність і більше дізнатися про свої приховані психологічні ресурси і можливостях. Тренер

інформує учасників про результати дослідження особливостей оптимістів і песимістів, проведеного доктором М. Зелігманом. Позитивне мислення передбачає таке вміння аналізувати причини успіхів і невдач в житті, при якому людина усвідомлює чинники, які піддаються і не піддаються контролю з боку особистості, бачить їх баланс і розуміє взаємовплив цих факторів. Термін «позитивне мислення» походить від слова «positum» (лат.), що означає - фактичне, дане. Тобто позитивне мислення передбачає, що в нашому житті бувають і поразки, стреси, і перемоги. Завдання особистості - навчитися правильно сприймати і пояснювати ці події.

Вправа «Багато хто відчуває стрес, коли ... а я ні»

Ціль: Вправа сприяє розвитку позитивного мислення і підвищенню впевненості в собі, оскільки створює умови для так званої фіксації на позитивних винятках.

Зміст. Кожного учасника просять протягом 3-5 хвилин придумати якомога більше варіантів завершення фрази: «Багато хто відчуває стрес, коли, а я ні». Потім вони об'єднуються в підгрупи по 4-5 чоловік, де розповідають один одному про ситуації, які у інших викликають стрес, а у них – ні, і чому. У кожній з підгруп вибирається учасник, який фіксує названі способи попередження/подолання стресу. Обговорення триває 8-12 хвилин, потім виступають представники від кожної з підгруп і повідомляють, які способи попередження/подолання стресу були згадані.

Обговорення. Що нового вдалося дізнатися про себе кожному з учасників при виконанні цієї вправи? Які з обговорюваних способів подолання стресу представляються найбільш ефективними? Коли виникає необхідність долати стрес, а коли краще уникати викликають його ситуацій?

Релаксація. Аутогенне тренування.

Вправи загальної частини методики психічної саморегуляції.

П'ята вправа.

Ціль: зниження м'язового тону в процесі виконання вправи «тяжкість»; тренування спонтанного і рівномірного дихання за допомогою вправи «дихання»; розширення судин шкірного покриву за допомогою вправи «тепло», нормалізація серцебиття за допомогою вправи «пульс», підвищення впевненості в собі.

1. Я розташовуюся зручно. Положення мого тіла вільне, розслаблене, невимушене. Я концентрую вольові зусилля на управлінні своїм тілом, своїм станом. Я повністю контролюю своє тіло і свою психіку.

2. Я маю вільний час. Я подумки окреслив навколо себе лінію. За цим колом я залишив свої турботи, тривоги і хвилювання. Я поринаю в стан абсолютного спокою. В цьому стані легко виробляються і закріплюються навички управління своїм тілом, своїм станом. Я легко контролюю своє тіло, свою психіку.

Я повністю заспокоївся. Я повністю занурююся в мій внутрішній світ. Я всередині себе. Я злився свідомістю з власним тілом. Моє «Я» проникло в кожную

клітинку мого організму. І кожна клітинка мого організму виконує бажання мого «Я».

3. А зараз я зосередив увагу на своєму обличчі. Я контролюю і розслаблюю м'язи свого чола, щік, губ. Мої зуби розтиснені, а нижня щелепа мляво відвисла, кінчик язика розташований біля основи верхніх зубів. Мої повіки змикаються, а уявний погляд спрямований в область чола. Обличчя спокійно і нерухомо, як маска. Обличчя - маска ...

4. М'язи шиї розслаблені повністю. Вони не приймають ніякої участі в підтримці голови, м'язи тулуба розслаблені повністю.

5. Я роблю спокійний вдих, видих і встановлюю зручний, заспокійливий ритм дихання. Моє дихання спокійне, рівне, ритмічне. Я вдихаю спокій. З кожним вдихом спокій наповнює мою голову, груди, тіло.

Заякорити стан повного розслаблення (пальцями лівої руки).

6. А) Приємна тяжкість і тепло наповнили мою праву, а потім ліву руки. Я перемикаю увагу на ноги – відчутні тяжкість і тепло переливаються в праву, а потім і ліву ноги. Тепло пульсує в пальцях рук і ніг. Тепло наповнює груди і живіт. Пауза.

6. Б) А зараз я зосередився на своєму диханні. Моє «Я» злилося з моїм диханням. Я весь - дихання. Я весь – радісне і вільне дихання. Я вдихаю спокій і здоров'я (4-5 рахунків). Я видихаю втому і психічну напругу (8-10 рахунків). Я вдихаю енергію і силу. Я видихаю слабкість і безвольність. (Видих проводиться вільно, без напруги, пауза - 1 хвилина, дихання супроводжується на вдиху і на видиху відповідними формулами.) Я дихаю легко і радісно. Я керую своїм диханням в будь-якій обстановці. Я вдихаю радість і здоров'я, які у вигляді тепла накопичуються в сонячному сплетінні. Звідси я подумки можу це цілюще тепло послати в будь-яку частину мого тіла. Так буде завжди, як тільки я цього побажаю.

Вправа «Якір успіху». Ведучий пропонує учасникам, які знаходяться в аутогенному стані: «Уяви собі, що ти сидиш в зручному кріслі кінотеатру. Зараз ти побачиш фільм, в якому будуть показані сцени з твого власного життя. Це будуть ситуації, в яких ти досяг успіху і відчував себе впевнено. Ти можеш подивитися цей фільм в повної самоті і сконцентрувати всю свою увагу на екрані. Може, ти побачиш, як вперше поплив без сторонньої допомоги. А може, як в перший раз без підтримки поїхав на двоколісному велосипеді. Можливо, це буде ситуація в якій ти довів до кінця важливу роботу. Витрать достатньо часу на те, щоб краще розгледіти найкращі свої досягнення. Для цього ти можеш уявити в своїх руках пульт управління, з допомогою якого можна затримати вподобану тобі картинку, перемотати вперед або назад. (1 хв.)

Тепер за допомогою пульта управління висвітиться на екрані кращий з твоїх успіхів. Насолоджуйся цією миттю ...зверни увагу, які відчуття виникають в твоєму тілі, в якій позі ти зараз сидиш. Запам'ятай, як ти дихаєш, як тримаєш

спину і плечі. Ти можеш приймати цю ж позу і дихати в цьому ж ритмі щоразу, коли хочеш досягнути нового успіху.

А тепер згадай якусь ситуацію, в якій ти хочеш досягти кращого, ніж те, що у тебе вийшло. Зверни увагу на твої відчуття і почуття в цій ситуації ... (10сек.) Хочеш знову випробувати почуття успіху? Прийми знову свою позу успіху і дихай гордо і впевнено. Відчуваю успіх, вдихай його ... це почуття ти можеш викликати у себе всякий раз, коли ти цього забажаєш: просто прийми цю позу і дихай як зараз. Щоб тобі легше було згадати свої відчуття, **використовуй «якір», для цього з'єднай великий і вказівний пальці руки і гарненько стисни їх.** Цей знак ти можеш подавати собі сам, коли в майбутньому забажаєш знову відчувати себе успішним і почати дихати так, щоб все тіло дзвеніло від цього почуття...

А зараз ти можеш вимкнути цей фільм. Подивися як темніє екран, а в залі для глядачів все яскравіше спалахує світло. Потягнися і напруги всі свої м'язи і повертайся назад до нас. Зроби глибокий видих і відкрий очі свіжим і бадьорим. Назви свій стан одним словом. На що схожий цій стан? Вибери образ, який відповідає цьому стану. Закріпити його за допомогою пальців правої руки.

3. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ.

Узагальнююча вправа «Карта групи» (К. Фопель)

Ціль. Узагальнення отриманого в ході тренінгу матеріалу, орієнтація учасників на реалізацію набутих знань і навичок.

Зміст. Група ділиться на чотири підгрупи. Протягом 10-15 хвилин в підгрупах проходить обговорення отриманої на тренінгу інформації та навичок. Потім кожна команда перераховує вправи, ігри, міні-лекції, які планує використовувати в реальних умовах.

Список літератури.

1. Мони́на Г. Б., Ранна́ла Н. В. Тренинг «Ресурсы стрессоустойчивости». СПб.: Речь, 2009. 250 с.
2. Поляков А.В. Психологическое сопровождение сотрудников полиции. Ученые записки СПбГИПСР. 2014. Выпуск 2. Том 22. С. 53-57.
3. Тімченко О.В. Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція). Автореф. дис... д-ра психол. наук: 19.00.06. Нац. ун-т внутр. справ. Х., 2003. – 31 с.
4. Фопель К. «Сплоченность и толерантность в группе». Психологические игры и упражнения М.: Генезис», 2002г.
5. Шульц И.Г. Аутогенная тренировка. М.: Медицина, 1985. 32 с.
6. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции. СПб.: Питер, 2006. 256 с.

ДОДАТОК 3

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ ФОРМУВАННЯ ТОЛЕРАНТНОСТІ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПАТРУЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

Актуальність виникнення програм психологічного забезпечення поліцейських не підлягає сумніву, оскільки професійна діяльність працівника поліції є непередбачуваною. Необхідно дати поліцейським якийсь психологічний інструмент, навик, спосіб ставлення, за допомогою яких вони навчаються з меншими втратами виходити з подібних ситуацій. Тренінг толерантності до невизначеності, розроблений для майбутніх працівників поліції, які навчаються на курсах первинної професійної підготовки, і є засобом розвитку особистісних навичок ефективного проживання невизначених та екстремальних ситуацій.

Дослідження з толерантності до невизначеності у поліцейських обумовлена тим що, будь-яка система, в тому числі і правоохоронна, що розвивається має всі підстави вважати, що кадрові ресурси - це важливий стратегічний актив який, в першу чергу, повинен володіти компетентністю, тобто знаннями, навичками, вміннями і моделями поведінки, які необхідні в процесі ефективного виконання роботи. У зв'язку з цим особливої актуальності набувають проблеми професіоналізму працівника поліції, його толерантність, демонструючи яку працівник здатний вирішувати нові виробничі завдання

Майбутнім працівникам поліції України необхідні і чітко сформовані моральні якості гуманістичної спрямованості, які допоможуть їм протистояти впливу негативних факторів професійної деформації.

Пропонований нами тренінг заснований на розумінні толерантності як особистісному якості, що полягає в стійкості до несприятливих впливів. Фактично це властивість означає наявність деякого адаптивного потенціалу особистості, що обумовлює її можливості в подоланні важких ситуацій.

Головною ідеєю пропонованої програми є уявлення про те, що екстремальна ситуація по суті є викликом, пропонованим нам життям, складним завданням, яку можна вирішувати успішно, ефективно і оптимістично.

Ціль програми: формування толерантності (стійкості) до невизначених ситуацій з метою розвитку особистісних навичок ефективного проживання екстремальних ситуацій працівників патрульної поліції.

Завдання :

1.Діагностика толерантності учасників програми до і після проведення тренінгів.

2.Ознайомлення з поняттями «толерантність», «екстремальна ситуація», «розвиток особистості».

3.Розвиток конструктивних способів екстреної саморегуляції.

4. Розвиток здатності до самопізнання, самоспостереження в умовах емоційної напруженості.

Методи та техніки тренінгу: інтерактивне викладення теоретичного матеріалу (міні-лекції, бесіди, дискусії); індивідуальна та групова рефлексія; методи саморегуляції; ролові ігри; вирішення практичних кейсів; медитації; робота з уявою; психологічні вправи.

Технічне оснащення програми:

Вимоги до приміщення: Важливо, щоб для проведення тренінгу було окреме приміщення, з можливістю розміщення учасників програми як в колі, так і окремо за столами. Необхідна наявність вільного простору для проведення активних рухових вправ.

Матеріальне оснащення: Наявність дошки з крейдою або фломастерами (або можливості закріплення великих ватманських листів на стіні), папір. Олівці, ручки для кожного учасника, фломастери і фарби - на групу, ноутбук, записи музики для окремих вправ програми; індивідуальні килимки для виконання вправ.

Контингент учасників. Тренінг орієнтований насамперед на слухачів курсів первинної професійної підготовки патрульних поліцейських.

Очікувані результати:

Зниження несприятливих наслідків можливих екстремальних ситуацій. Формування установки на подолання невизначених ситуацій як відповіді на професійний виклик. Розвиток уявлень про себе як про сильну, успішну, здатну подолати труднощі особистість. Розвиток навичок ціннісної переробки, осмислення отриманого в невизначеній ситуації досвіду. Формування навичок екстреної саморегуляції в умовах невизначених ситуації і отримання досвіду екстремальності.

Регламент. Робоча тривалість програми – 32 години. Оптимальний графік роботи за програмою – 4 дні по 8 годин, з 40 – хвилинною перервою на обід і 10 – хвилинними перервами між окремими блоками програми.

Структура зайняття тренінгу. Кожне зайняття складається з трьох частин:

1. *Розминка.* Включає вправи, що сприяють активізації учасників групи, створенню невимушеної, доброзичливої атмосфери, підвищенню згуртованості, формуванню комунікативної компетентності.

2. *Основний зміст зайняття.* Ця частина включає міні-лекції, ігри, вправи, завдання, що допомагають зрозуміти і засвоїти головну тему зайняття. Ведучий знайомить учасників групи з вправами загальної частини.

3. *Рефлексія зайняття.* На кожному зайнятті слід залишати час, щоб учасники могли поділитися своїми почуттями, враженнями, думками. Ведучий ставить питання, що концентрують увагу учасників на їх стані, наприклад: - Що ви зараз відчуваєте? - Якими думками ви б хотіли поділитися з групою? - Які почуття ви переживали під час виконання вправ? - З якими труднощами ви зіткнулися під час виконання вправи? - Що здалося вам цікавим, новим, несподіваним? Робота «тут і тепер» з безпосередніми почуттями і відчуттями сприяє тому, що учасники групи звикають зважати на особливості настрою інших, у них розвивається вміння

чути і слухати. Рефлексія також допомагає краще зрозуміти себе, свій внутрішній світ, свої вчинки.

План програми

Заняття	Час	Вид діяльності
<i>Заняття 1. Невизначена ситуація. Толерантність.</i>		
1. Вступна частина.	30 хв.	Вступне слово
2. Знайомство.	1 год.	Процедура
3. Розминка.	30 хв.	Вправа
4. Актуалізація досвіду невизначених ситуацій.	2 год.	Вправа
5. Перерва.	40 хв.	
6. Актуалізація і структурування «Я- концепції».	1,5 год.	Технології
7. Аналіз поняття «невизначена ситуація».	30 хв.	Робота в міні-групах
8. Технології «Оволодіння собою у важкій ситуації»	1,5 год.	Технології
9. Завершення заняття. Підведення підсумків дня.	30 хв.	Процедура
<i>Заняття 2. Екстремальна ситуація: виклик і відповідь</i>		
1. Рефлексія. Розминка.	30 хв.	Процедура
2. Істотні питання.	30 хв.	Вправа
3. «Витяг сенсу»	1 год.	Вправа
4. «Альпіністи»	20 хв.	Вправа
5. «Риси толерантної особистості»	1,5 год.	Вправа
6. Перерва.	40 хв.	
7. Стратегії долаючої поведінки.	30 хв.	Міні-лекція
8. Зміна ставлення до ситуації.	45 хв.	Вправа
9. «ОКВ»: зобов'язання, контроль, виклик.	45 хв.	Вправа
10. Ресурси толерантності	1 год.	Вправа
11. Водоспад.	20 хв.	Медитація

12. Завершення заняття. Підведення підсумків	30 хв.	Процедура
<i>Заняття 3. Зображуємо модель толерантності до невизначеності.</i>		
1. Розминка.	20 хв.	Вправа
2. «Щеплення екстремальності»	1,5 год.	Вправа
3. Рефлексія, обговорення.	1,5 год	Процедура
4. Скринька	1 год.	Вправа
5. Перерва.	40 хв.	
6. Стиль атрибуції і здоров'я.	20 хв.	Міні-лекція
7. Казковий герой	20 хв.	Вправа
8. Всі разом і мовчки.	20 хв.	Вправа
9. Підведення підсумків.	20 хв.	Процедура
10. Ритуал розставання.	20 хв.	Вправа

ОПИС ТРЕНІНГОВИХ ВПРАВ

ЗАНЯТТЯ 1. Невизначена ситуація. Толерантність.

Цілі:

- ознайомити поліцейських з поняттями «толерантність», «невизначена та екстремальна ситуація», екзистенційні можливості екстремальній ситуації;
- показати актуальність підготовки до екстремального досвіду в зв'язку зі специфікою професійної діяльності.

Вступна частина

Мета: введення в проблему.

Процедура проведення: коротке слово ведучого по принципам роботи тренінгових груп і з даної проблеми, самопрезентація; приймаються правила роботи в групі.

Розповідь про «толерантності» та «невизначені та екстремальні ситуації», введення поняття «ресурси особистості», усвідомлення цілей тренінгу.

Знайомство групи

Ведучий пропонує учасникам по колу представитися, відразу при цьому відповівши на питання: «Що таке по-Вашому, невизначена ситуація, як вона характеризується?», «Наведіть приклади таких ситуацій», «Чи є у Вас досвід перебування в таких ситуаціях?». В кінці ведучий резюмує думку групи по пунктах:

- а) які класи ситуацій і чому поліцейські вважають їх невизначеними;
- б) який досвід групи по переживання невизначених ситуацій.

Розминка

Цілі: створення невимушеної, доброзичливої атмосфери в групі; підвищення внутрішньогрупової довіри і згуртованості членів групи; актуалізація теми тренінгу.

Вправа «Бліц-інтерв'ю»

Учасники, перебуваючи в колі, перекидають м'яч тому, кому хотіли б задати будь-яке додаткове питання, що проясняє його самопрезентацію; хто зловив м'яч відповідає на це питання і перекидає його наступному учаснику, ставлячи своє запитання.

Вправа «Перешийок»

Всі члени групи шикуються в шеренгу. Шеренга - це і є вузьке місце над прірвою, яке необхідно пройти, не впавши. Члени групи створюють невеликі перешкоди тілом, руками, ногами. Прірва починається там, де закінчуються кінчики черевиків. Завдання кожного - чіпляючись за шиї, тіла стояти у шерензі, пройти від одного кінця шеренги до іншого. Тренер сам показує, як треба ходити по перешийку. Після проходження учасник стає в кінець шеренги і створює там свою перешкоду (кущ, виступ скелі і т.п.).

Актуалізація досвіду невизначених ситуацій

Мета: актуалізувати, проаналізувати і узагальнити наявний груповий досвід зустрічі з невизначеними ситуаціями.

Членам групи пропонується, розбившись на підгрупи по 4 - 5 чоловік, розповісти своїй підгрупі в подробицях про особистий досвід перебування в тій ситуації, яку вони можуть назвати екстремальною, надзвичайною. Вони повинні в своїй розповіді торкнутися питання:

- ознаки такої ситуації;
- внутрішні відчуття, думки, прогнози;
- самотавлення до ситуації;
- як ситуація завершилася і яке самопочуття залишила в якості сліду;
- що змінилося в житті, досвіді суб'єкта, котрий пережив цю ситуацію.

Підгрупа підводить підсумки, узагальнюючи виступи всіх своїх членів і доповідає це в загальному колі. Ведучий резюмує і узагальнює всі висловлені думки, підкреслюючи ідеї про позитивність досвіду переживання екстремальної ситуації, про сенс даних ситуацій в житті людини.

Перерва

Актуалізація і структурування «Я- концепції»

Мета: актуалізація різних проявів самосвідомості, з'ясування, в якому стані знаходяться різні його структури.

Вправа «Хто Я?»

Кожен протягом 10 хв. Регулярно задає собі питання «Хто Я?». І записує всі відповіді, що приходять в голову.

Кожен протягом 5 хв. задається питанням «Який Я у важкій ситуації?» і записує всі відповіді, що приходить в голову.

Потім ведучий просить упорядкувати отриманий матеріал. У першому випадку (відповідь на питання «Хто Я») - визначити, які відповіді говорять про особисту ідентичність, які про соціальну ідентичність. У другому випадку (відповідь на питання «Який Я у важкій ситуації») - по вольовим, емоційним, духовним і поведінковим якостям.

Вправа завершується обговоренням отриманих даних в колі.

Аналіз поняття «невизначена ситуація»

Ведучий розповідає (міні-лекція) про основні характеристики толерантності до невизначеності: потяг до невизначених ситуацій; почуття комфорту у момент перебування у невизначеній ситуації; сприймання невизначених ситуацій як бажаних; здатність розмірковувати над проблемою, навіть якщо є невідомими усі фактори та можливі наслідки прийняття рішення; здатність сприймати нові, незнайомі та ризиковані ситуації як стимулюючі; готовність пристосуватись до невизначеної ситуації чи ідеї та ін.

Технології «Оволодіння собою у важкій ситуації»

Мета: формування навичок самовладання і установка на усвідомлену поведінку у важких ситуаціях.

Вправа «Аспекти усвідомлення». Учасники представляють себе в одній з важких ситуацій особистого досвіду. Їм необхідно відповісти на питання:

1. Що хорошого, що поганого для мене в цій ситуації?
2. Який спосіб дій в ній призведе до потрібної мені цілі?
3. Які у мене зараз мало усвідомленні бажання?
4. Які реальні можливості даної ситуації?
5. Які наслідки кожного з можливих рішень?
6. Чи достатньо одного усвідомлення для вирішення ситуації?

В образній формі необхідно сформулювати якийсь девіз. Послання від самого себе самому собі, знайдене в результаті подібного усвідомлення.

Вправа «Погляд зовні». Учасники в трійках отримують таке завдання: людина, сидячи на стільці повинна спостерігати за собою як би з боку. Вона обирає місце, з якого як би спостерігатиме за собою, нібито вона сидить на стільці і піддається нападкам двох інших учасників. Вона вголос говорить про те, що відбувається. Двоє інших учасників мікрогрупи отримують завдання всіляко «докучати» спостерігачеві, провокувати його на відволікання усіма можливими (в т.ч. агресивними) способами, природно, не завдаючи болю. Під час обговорення проговорюється тільки самопочуття кожного в ролі спостерігача і успішність виконання завдання.

Завершення заняття. Підведення підсумків дня

Мета: ритуалізувати прощання, в метафоричній формі підвести підсумки тренінгового дня, отримати емоційне розвантаження.

Вправа «Мій стан»: під ритмічну музику кожен учасник мовчки виходить в коло і показує пантоміму динаміки свого сьогоднішнього стану, група дякує йому оплесками.

Вправа «Розгойдування»: учасники групи стають в коло, поклавши руки один одному на плечі. Під урочисту музику коло розгойдується, люди стоять в ньому з закритими очима, провідний промовляє основні теми і висновки минулого дня.

ЗАНЯТТЯ 2. Екстремальна ситуація: виклик і відповідь.

Цілі: опрацювання екзистенціального розуміння екстремальної ситуації як виклику професійної діяльності.

Рефлексія, розминка

По колу, в метафоричному плані (у вигляді образу природного явища або іншого матеріального об'єкта) дається опис свого вчорашнього і сьогоднішнього стану. Думки і висновки озвучуються лише з огляду на їх крайньої суб'єктивної значущості.

В якості розминки пропонується:

а) вправа «*Удар в долоні*» (на увагу): в колі кожен робить свою фізичну вправу, по удару в долоні ведучого потрібно перейняти вправу сусіда зліва. Вправа закінчується, коли до кожного повернеться його вправа.

б) вправа «*Загальний ритм*». Учасники, які сидять в колі, відтворюють запропонований ведучим ритм, лясаючи по колінах руками таким чином, щоб кожен відстукував один наступний удар загального ритму. Порушники поступово вибувають з групи.

Істотні питання

Мета: розвиток досвіду конструктивного ставлення до невизначених та екстремальних ситуацій.

Міні-лекція ведучого. Він розповідає про можливі позитивні ролі невизначених та екстремальних ситуацій в житті і роботі, розповідає про концепцію «Виклику- і Відповіді», в яких важка подія постає як проблемне завдання, що задається нам життям для нашого навчання і вдосконалення. Наводяться дані досліджень, в яких показано, що від сприйняття людиною ситуації, власне, і залежить те, чим вона для неї виявиться.

Вправа «Витяг сенсу»

Мета: розвиток навичок усвідомлення сенсу і «уроків» професійних ситуацій.

Учасники по колу згадують останні з проблемних, важких ситуацій, що трапилися з ними. Група і ведучий допомагають кожному проявити особистісний сенс даної ситуації, прояснити, в чому, власне, полягав виклик і урок «Життя»? Ведучий резюмує обговорення.

Вправа «Альпіністи»

Мета: емоційне розвантаження, розрядка, активізація.

Учасники об'єднуються в дві групи, які повинні, йдучи назустріч один одному з двох діагональних кутів, дістатися до кута суперника. Пересуватися

необхідно обличчям до стіни, так, щоб торкатися в кожен момент її трьома кінцівками. Порушники «зриваються» і повертаються в кінець шеренги. Команда, яка перша досягла свого нового кута, стає переможцем. Обговорюється індивідуальний досвід і самопочуття в ході гри учасників.

Вправа «Риси толерантної особистості»

Цілі: знайомство з основними рисами особистості, які сприяють успішному подоланню невизначених ситуацій в професійній діяльності поліцейського; дати можливість оцінити свій рівень «толерантності».

Кожен учасник отримує бланк з 15 характеристиками толерантної до невизначених ситуацій особистості. Спочатку в колонці **A** ставиться + навпроти тих рис, які у нього найбільш виражені; 0 - навпаки найменш виражених; у колонці **B** ставиться + навпроти рис, найбільш характерних для толерантної до екстремальних ситуацій особистості. Через 5 хв. ведучий на дошці заповнює бланк загальної інформації. Для цього він просить підняти руки тих, хто зазначив в колонці **B** першу якість, заносить число відповіді, і т.д. Ті три якості, які наберуть найбільшу кількість балів, є з точки зору групи, ядром толерантної до невизначених ситуацій особистості.

Перерва

Стратегії подолання

Мета: формування у майбутніх патрульних поліцейських уявлень про можливі стратегії подолання з ситуацією і з собою в ситуації.

Міні-лекція. Ведучий розповідає про так звані «Стратегії подолання» і різні механізми копінг (долання) - поведінки людини.

Вправа: «Зміна ставлення до ситуації»

Мета: Формування набору технічних засобів щодо подолання важких ситуацій поліцейськими.

Учасникам роздаються написані на картках характеристики раптово виникаючих ситуацій, кожен повинен, прочитавши і уявивши себе в подібній

ситуації, вловити свої перші безпосередні враження і емоції, думки - те що відразу спало на думку; потім людина свідомо міняє своє ставлення до ситуації користуючись однією із запропонованих копінг-стратегій. В обговоренні акцентуються питання найбільш вдалих стратегій.

Вправа «ОКВ: зобов'язання, контроль, виклик»

Мета: розвиток ресурсів толерантності поліцейських до невизначених ситуацій.

Помінявшись описами ситуацій, учасники над кожною своєю новою ситуацією продумують, в чому полягає виклик ситуації, як він зможе здійснювати контроль за розвитком подій, які він бере на себе зобов'язання по відношенню до себе як фахівця, до суспільства, життя в цій ситуації. В обговоренні беруть участь тільки бажаючі.

Вправа «Ресурси толерантності»

Мета: отримання зворотного зв'язку від групи про свої толерантні якості, отримання підтримки.

Кожен по черзі, перебуваючи на «гарячому стільці», розповідає групі про свої якості, що підкріплюють або послаблюють толерантні ресурси особистості. Група дає зворотний зв'язок і працює в напрямку розширення уявлень учасника про наявність у нього ресурсів толерантності.

Медитація «Водоспад»

Мета: на підсвідомому рівні сформувати установки на ефективне подолання важких ситуацій в професійній діяльності поліцейського.

Під тиху спокійну спеціальну музику учасникам лежачи пропонується уявити собі, слідує за голосом ведучого, певну картину: зустрінутий в лісі водоспад вражає Вас красою і на відстані відчувається цілющою силою. Ви не наважуєтесь увійти під нього, але ви розумієте, що Вам цього дуже хочеться. І тоді ви починаєте приходити сюди щодня, привчаючи себе поступово до холоду його струменів, і поступово вам стає не страшно, а приємно повністю

підставляти тіло його цілющої вологи. Ви відчуваєте, як сила води пронизує кожну клітинку тіла, насичуючи його енергією, силою, ресурсами.

Завершення заняття. Підведення підсумків дня

Мета: ритуалізувати прощання, в метафоричній формі підвести підсумки тренінгового дня, отримати емоційне розвантаження.

Вправа «Мій стан»: під ритмічну музику кожен учасник мовчки виходить в коло і показує пантоміму динаміки свого сьогоднішнього стану, група дякує йому оплесками.

Вправа «Розгойдування»: учасники групи стають в коло, поклавши руки один одному на плечі. Під урочисту музику коло розгойдується, люди стоять в ньому з закритими очима, провідний промовляє основні теми і висновки минулого дня.

ЗАНЯТТЯ 3. Зображуємо модель толерантності до невизначеності.

Мета: вироблення індивідуальних копінг-стратегій у слухачів курсів первинної професійної підготовки і зміцнення толерантних властивостей особистості.

Розминка

Цілі: активізація групи, створення робочого настрою.

Вправа «Невизначена картинка»: по колу подумки передається лист, на який кожен наступний учасник наносить нові деталі малюнка створюючи в результаті групову картину. Ведучий аналізує вклади кожного з точки зору їх символічної значущості та свідoctва про стан учасника групи.

Вправа «Щеплення екстремальності»

Мета: застосувати ті чи інші отримані в тренінгу навички у важкій ситуації».

Вправа проводиться в різних варіантах: якщо тренінг проводиться на природі, то таким вправою може стати участь в незвичайній пригоді - спуститися зі

скелі на мотузці, проплисти тривалу ділянку вздовж незнайомого скелястого берега, провести день на самоті і т.п.; в умовах міста групі можна запропонувати на вибір варіанти «екстремальної моделі»: падіння спиною або агресія групи. Група сама повинна вибрати, якому з варіантів віддасть перевагу.

Падіння спиною: кожен учасник повинен, після попередньої підготовки, впасти спиною навznak з поверхні певної висоти - наприклад, зі столу або стільця. Група ловить його, не дозволяючи вдаритися об підлогу. З метою безпеки рекомендується підстелити мат.

Групова агресія виконується тільки в тому випадку, коли кожен з учасників групи висловить згоду на проведення цієї процедури. Вона полягає в тому, що сидить перед іншими учасниками все по черзі характеризують в негативному плані, намагаючись роздути помічені недоліки і зробити найнеприємніші висновки. Завдання учасникам: в процесі попередньої підготовки (30 хв.) Чітко визначити свої стратегії «подолання», налаштувати себе ментально і емоційно і підготуватися до постійного контролю свого стану. Рекомендується створити установку на рішення проблемної задачі, провести діалог зі своїми страхами і вивести формулу - девіз, в яку буде як би укладена в згорнутому вигляді вся виконана робота.

Рефлексія, обговорення

Звертається увага групи на причини вдалих або невдалих проявів толерантності до невизначених ситуацій.

Вправа «Скринька»

Мета: отримання досвіду формування копінг-стратегій з «підручних засобів»

У скриньку складаються випадкові дрібні предмети в кількості, яка трохи перевищує чисельність учасників групи (в тому числі картки з написами якостей або явищ, наприклад «Лінь» або «Сильний вітер». Витягаючи предмет

учасник повинен розповісти, як з його допомогою він зможе побудувати свою стратегію толерантного проживання невизначеної ситуації.

Перерва

Міні-лекція «Вплив стилю атрибуції на здоров'я людини».

Мета: формування уявлення про толерантність до невизначених ситуацій як необхідного фактора здоров'я людини.

Вправа «Казковий герой»

Мета: закріплення стратегій толерантної поведінки, встановлення емоційно-позитивного зв'язку з такою поведінкою.

Кожен учасник обирає собі образ якогось казкового або віртуального героя, або явища, або предмета-символа, і від його імені розповідає групі про те, як він тепер, володіючи новими ресурсами толерантності до важких ситуацій, зможе з ними справлятися.

Група ставить йому запитання, які намагаються виявити негативні якості даного символу, а учасник повинен навіть в них знайти ресурсні, позитивні, зміцнюючі толерантність сторони. Якщо дозволяє час і настрій учасників, з названими предметами можна розіграти казкове дійство, розділивши, наприклад, групу на дві або три підгрупи, і присвятивши сюжет казки питанням втілення толерантних якостей в надзвичайних ситуаціях.

Групова невербальна вправа

Мета: закріплення відчуття групової підтримки і значущості того, що відбувалося в групі.

Вправа «Розгойдування»: учасники групи стають в коло, поклавши руки один одному на плечі. Під спеціальну урочисту музику коло розгойдується, люди стоять в ньому з закритими очима, ведучий промовляє основні теми і висновки минулого дня.

Обговорення тренінгу

Виконується за стандартною технологією, з наданням кожному слова, з пропозицією позначати позитивні і негативні моменти в проведеної роботи.

Ритуал розставання

Мета: закріплення і посилення отриманих у тренінгу навичок.

Учасників просять встати в два концентричних кола, так щоб вони опинилися віч-на-віч один з одним. Кожен раз, зміщуючись на одного учасника за годинниковою стрілкою, всі отримують можливість сказати один одному особисті прощальні слова. При цьому починати таке прощання ведучий просить зі слів: «Я вірю, я знаю, що ти тепер ...».

Список літератури:

1. Авидон И., Гончукова О. Сто разминок, которые украсят ваш тренинг. – СПб., 2007. – 77 с.
2. Алишев Б.С. Психика и преодоление неопределённости // Психология. Журн. Высшая школа экономики. – 2009. – Т.6. – № 3. – С. 3-26.
3. Зинченко В.П. Толерантность к неопределённости: новость или психологическая традиция // Вопросы психологии. – 2007. – № 6. – С. 3-20.
4. Практикум по психодиагностике и исследованию толерантности личности / Под ред. Г.У. Солдатовой, Л. А. Шайгеровой. – М.: Моск. гос. ун-т, 2003. – 112 с.
5. Пригожин И. Р. Конец определённости. Время, хаос и новые законы природы. – Ижевск: РХД, 2000. – 216 с
6. Фопель К. Психологические группы. – М.: Генезис, 2000. – 256с.
7. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе: Психологические игры и упражнения., - 2-е изд., (эл.) - М.: Генезис, 2018. – 332 с.

ДОДАТОК И

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ ФОРМУВАННЯ ТОЛЕРАНТНОСТІ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ КУРСАНТІВ - МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Толерантність до невизначеності - комплексне поняття, що об'єднує концепцію невизначеності і толерантності.

Невизначеність як відсутність визначеності, однозначності може бути виявлена в безлічі ситуацій: в повсякденності, в міжособистісній комунікації, при міжособистісній і міжгруповій взаємодії, при вирішенні задач професійної та навчальної діяльності, під час прийняття рішень. При вирішенні завдань професійної діяльності, а також у важких життєвих обставинах відсутність необхідної інформації, неясні критерії результативності та імовірнісний характер розвитку ситуації породжують невизначеність. Майбутній поліцейський, якому належить працювати в ситуації постійних, стрімких змін, повинен мати таку важливу якість як толерантність до невизначеності. Толерантність до невизначеності є важливою умовою, що визначає усвідомленість, послідовність, стійкість і гармонійність професійного становлення майбутнього правоохоронця.

Формування толерантності до невизначеності у курсантів – майбутніх поліцейських є складною, багатогранною проблемою для вирішення якої необхідно використовувати метод активного соціально-психологічного впливу, який розглядається нами і як підвищення стійкості до несприятливих і невизначених факторів соціального середовища, і як активне перетворення поведінки суб'єктів соціальної ситуації.

Мета тренінгу: формування вмінь, необхідних для конструктивної поведінки в умовах невизначеності, в несподіваних ситуаціях, де відсутні заздалегідь відомі алгоритми дій, які гарантовано ведуть до успіху. Ситуації, в яких людина губиться, починає вести себе невпевнено, в більшості випадків

характеризуються як раз високим ступенем невизначеності, швидкими і важкопередбачуваними змінами.

Завдання:

1. Ознайомитися з поняттями: толерантність, толерантна особистість, кордони толерантності, толерантність до невизначеності, невизначеність.
2. Пошук рішень, відповідей, способів вирішити ту чи іншу задачу, незважаючи на невизначеність. Прийняття рішень з урахуванням мінливості і суперечливості контексту. Отримання нового досвіду.
3. Здатність враховувати вплив різних чинників на один і той же процес або об'єкт. Побудова багатофакторних моделей при аналізі предметів і явищ.
4. Готовність до творчості, експериментів і імпровізації.
5. Визнання того, що інша людина не підконтрольна і незалежна, від неї неможливо вимагати будь-яких гарантій і постійного виконання прийнятих на себе зобов'язань.
6. Здатність впізнавати іншу людину тільки до тієї міри, яку ця людина може і хоче забезпечити. Уміння дотримуватися кордону у відносинах.

Форма організації тренінгових занять по формуванню толерантності до невизначеності у курсантів - майбутніх поліцейських може варіюватися в залежності від поставленої мети і можливостей проведення: від інтенсивного курсу (щоденні заняття по 3-8 годин), регулярні заняття (проводяться 1-2 рази на тиждень по 3-4 години в день) і епізодичні зустрічі (можуть відбуватися 1-2 рази на місяць).

Кожне заняття складається з трьох частин:

1. *Розминка.* Включає вправи, що сприяють активізації учасників групи, створенню невимушеної, доброзичливої атмосфери, підвищенню згуртованості, формуванню необхідної компетентності.
2. *Основний зміст заняття.* Ця частина включає міні-лекції, ігри, вправи, завдання, що допомагають зрозуміти і засвоїти головну тему заняття.

3. *Рефлексія заняття.* На кожному занятті слід залишати час, щоб учасники могли поділитися своїми почуттями, враженнями, думками стосовно проведеного тренінгу.

Вправи для розминки та знайомства.

Вправа «Ім'я і толерантність».

Учасники об'єднуються в пари за наступним принципом: тренер пропонує вибрати для наступної вправи рівного за рівнем терпимості учасника. Обидва учасника по черзі називають своє ім'я і розповідають 2-3 короткі історії зі свого життя, коли терпимість допомогла йому впоратися з проблемними ситуаціями. По завершенню бесіди учасники по черзі представляють групі свого співрозмовника, розповідаючи одну з історій, яка, на думку одного з учасників, найбільшою мірою свідчить про толерантність іншого. Тренер фіксує на аркуші ватману характеристики толерантності, з опорою на розповіді учасників.

Вправа «Малюнок толерантності».

Мета: визначення поняття толерантності.

Після того як у учасників з'явилося перше узагальнене уявлення про толерантність, тренер пропонує учасникам намалювати толерантність і попереджає учасників про те, що якість малюнка не має значення. Це може бути будь-який символ, абстракція або предмет. Коли малюнки готові, учасники об'єднуються в мікрогрупи і складають визначення толерантності, спираючись на свої малюнки. Як показує практика, учасники тренінгу незалежно від віку, освіти та інших соціально-психологічних особливостей не відчують труднощів при складанні визначення поняття толерантності.

Вправа «Покажи».

Мета. «Інтелектуальна розминка», мобілізація уваги, навчання швидко діяти в несподіваних ситуаціях.

Ведучий говорить будь-які фрази, в яких фігурують назви кольорів. Як тільки прозвучала назву кольору, учасники повинні швидко показувати

предмети, які мають цей колір (це можуть бути деталі одягу, що-небудь, що знаходиться в аудиторії і т. інше). Хто забарився - сам стає ведучим.

Обговорення. Досить короткого обміну враженнями.

Вправа. «П'ять добрих слів». Кожен учасник обводить свою руку на листі паперу і на долоньці пише своє ім'я. Потім передає свій лист сусідові справа, а сам отримує малюнок від сусіда зліва. В одному з «пальчиків» отриманого чужого рисунку ви пишете якусь привабливу, на ваш погляд, якість її володаря (наприклад, «Ти дуже добрий», «Ти завжди заступаєшся за слабких», «Мені дуже подобаються твої вірші» і т.д.). Інша людина робить запис на іншому пальці і т.д., поки лист не повернеться до власника. Коли всі написи будуть зроблені, автор отримує малюнки і знайомиться з «компліментами». Обговорення.

Вправи, що спрямовані на формування толерантності до невизначеності.

Вправа «Міжміська пошта».

Мета: мобілізація уваги учасників, розминка, тренування швидкості реакцій в міжособистісній взаємодії.

Учасники сидять у колі. Кожен з них вибирає для себе і вимовляє назву міста, повторюватися не можна. Щоб учасники запам'ятали, хто яке місто вибрав, рекомендується вимовляти слова таким чином: спочатку кожен повторює назви міст, обраних трьома попередниками, а лише потім озвучує власне.

Коли назви міст розподілені, починається власне гра. Ведучий виходить в центр кола і говорить: «Посилаю лист з (назва міста, обраного кимось із гравців) в (назва ще одного міста)». Ті, чий міста названі, повинні швидко встати зі своїх стільців і помінятися один з одним місцями. Завдання ведучого - встигнути зайняти місце когось з тих хто встав. Якщо це вдалося - той, чие місце зайняте, стає новим ведучим, якщо не вдалося - колишній ведучий

продовжує гру, називаючи нову пару міст. Гра триває 8-10 хвилин, потрібно постійно підтримувати її в високому темпі.

Обговорення. Кого, з точки зору учасників, можна вважати найрезультативнішими гравцями, якими якостями ті володіють?

Вправа «У норках».

Мета. тренування вміння діяти в швидко мінливих ситуаціях спілкування, інтенсифікувати міжособистісну взаємодію учасників, служить хорошим струсом і розминкою.

Учасники діляться на трійки, які більш-менш рівномірно розподіляються по приміщенню або майданчику, де проводиться гра. У кожній трійці двоє встають лицем один до одного, взявшись за руки: вони утворюють «нірку». Третій учасник, «кролик», розташовується між ними. Двоє з гравців залишаються на свободі: один з них зображує кролика, який залишився без норки, другий – зображує лисицю яка вийшла на полювання. Завдання «лисиці» - наздогнати і доторкнутися до кролика долонею. Коли це вдається, вони міняються ролями.

Ті «кролики», які знаходяться в нірках, в безпеці, «лисиці» до них не дістатися. «Кролик», що рятується від «лисиці», в будь-який момент може забігти в будь-яку «нірку» (ті по ходу гри не переміщаються). Однак «норка» розрахована тільки на одного, якщо туди забігає другий, то перший повинен негайно покинути нору і рятуватися від лисиці самостійно.

Гра дуже динамічна, учасники, яким дісталися ролі кроликів і лисиці, можуть швидко стомлюватися. Тому наступним етапом є зміна ролей таким чином, щоб кроликами і лисицями стали ті, хто зображував норки, і після невеликого перепочинку повторити гру. Бажано, щоб кожен з учасників побував в активній ролі (кролика і / або лисиці), для цього потрібно провести три ігрових раунди, кожен раз перерозподіляючи ролі.

Обговорення. Яка з ролей більше сподобалася кожному гравцеві і чим саме? Які якості, з точки зору учасників, розвиває ця гра, де вони потрібні?

Вправа «За колом».

Мета: допомогти зрозуміти глибинні причини дискримінації та її можливі наслідки.

Необхідна непарна кількість учасників. Спочатку відбувається безладний рух по кімнаті; по команді учасникам потрібно зчепитися в пари. Всі, у кого знайшлася пара, об'єднуються в коло; один учасник виявляється за колом. Інструкція: учасникам в колі потрібно не пустити всередину того, хто за колом; відповідно, останньому потрібно будь-яким способом проникнути всередину; той, хто пропустить, буде видворений за коло.

Після закінчення учасники діляться своїми почуттями, і розмова плавно переводиться на тему дискримінацій. Далі пропонується згадати ситуацію, коли учасники піддавалися будь-яким утискам.

Цим досвідом учасники діляться в парах або розповідають кілька ситуацій на загальне коло. Звертається увага на те, як ми реагуємо, спостерігаючи ситуацію дискримінації, які почуття заважають нам бути більш справедливими і як ми платимо згодом за допущене свавілля (почуття провини, жалю, гіркоти, сорому і т.д.)

Вправа «Перешкоди».

Мета: розвиток вміння діяти в умовах нестачі інформації, при необхідності довіритися партнерам і прислухатися до їх сигналів, розвиток сміливості.

Учасники стоять або розсаджуються в приміщенні довільним чином, зображуючи перешкоди. Кожен з них, по черзі виступає в ролі ведучого, повинен з закритими очима пройти від однієї стіни приміщення до іншої, не нашттовхнувшись на них. «Перешкоди» при наближенні до них починають видавати будь-який звук (шиплять, клацають язиком і т.ін.). Слід домовитися,

що коли учасник знаходиться на ігровому полі, звук може видавати одночасно лише одна «перешкода» - та, до якої він найближче. Якщо ж учасник, втративши напрямок руху, наближається до бічних стінок або до тієї стінки, звідки він почав шлях - звуки починають видавати всі «перешкоди» відразу. Перед проходом кожного ведучого розташування перешкод змінюється (він не повинен бачити, яким саме чином).

Обговорення. Які емоції виникали в учасників під час перебування в ролі ведучого? А коли вони були «перешкодами» і спостерігали з боку за діями інших ведучих? Які психологічні якості, з точки зору учасників, розвиває ця гра?

Вправа «Емблема толерантності до невизначеності».

Мета: розвивати фантазію, експресивні здібності самовираження.

Учасникам пропонується самостійно намалювати таку емблему толерантності до невизначеності, яка могла б друкуватися на суперобкладинках, політичних документах, національних прапорах. Процес малювання займає 5-7 хвилин. Після завершення роботи учасники розглядають малюнки один одного (для цього можна ходити по кімнаті). Потім можна об'єднатися в підгрупи на основі подібності між малюнками. Важливо, щоб кожен з них самостійно вирішив приєднатися до тієї чи іншої групи. Кожна з підгруп повинна пояснити, що спільного в їх малюнках, і висунути гасло, що відображає суть їх емблеми.

Завершальний етап вправи - презентація емблеми кожної підгрупи.

Вправи, що використовуються в формуванні толерантності.

Вправа. «Знайди свою пару». Всі стають в коло. Тренер дає завдання: «Зараз опустіть голови вниз. Як тільки я почну рахувати до трьох, то на рахунок «раз» ви повинні будете підняти голову і поглядом знайти собі пару, а на рахунок «три» одночасно показати один на одного руками».

Тренер грає, якщо в групі непарна кількість гравців. Вправа повторюється три рази. Кожного разу необхідно знайти собі нову пару.

Вправа. «Сигнал». Учасники стоять в колі досить близько і тримаються за руки: одна рука захована за своєю спиною, а інша - за рукою сусіда. Ведучий, легко стискаючи руку сусіда, посилає сигнал, що складається з послідовності «точок» і «тире». Учасники намагаються якомога чіткіше відтворити послідовність і передати її сусідові. У підсумку, сигнал повинен прийти відправнику, який вголос робить висновок про правильність передачі. Всього посилається 3 сигнали.

Вправа. «Пересядьте ті, хто». Всі сидять в колі, в центрі один ведучий (спочатку тренер). Один стілець забирається, сам стоїть в центрі кола і каже: «Зараз пересядуть все ті, хто ...» і задається умова, що відноситься до більшості тих, хто сидить. Наприклад, пили сьогодні каву, не виспалися, їхали в маршрутці, в чорному взутті ... Всі учасники, до яких підходить ця ознака, повинні швидко встати і пересісти на інше місце, що звільнилося. Не можна залишатися на місці, якщо це до вас відноситься, не можна сідати на місця праворуч і ліворуч. Той, хто залишився без місця, стає ведучим і задає наступну умову. Умови можуть бути продумані заздалегідь ведучим і представлені на картках.

Вправа. «Зграя». Всі стають в коло, тренер по колу на вухо кожному говорить, якою він буде твариною. Краще вибрати тварин одного виду (наприклад, птахи). Кількість тварин підбирається в залежності від числа учасників. Добре, коли в одній групі (зграї) три-чотири людини. Далі дається завдання для учасників: без слів, без звуків всі повинні повідомити про те, яка вони тварина і знайти свою зграю. Наприклад, тренер йде по колу і каже на вухо учасникам: «Ти - качка, ти - курка, ти - орел, а ти - ворона»., А потім спочатку: «Качка, курка, орел, ворона». І так до кінця кола. Потім дається команда на початок гри. Спочатку всі збираються в одну зграю. А потім починають бачити відмінності та переходити від однієї зграї до іншої. Коли всі розібралися, то можна запитати, хто є хто.

Вправа. «Коло довіри». Група вибудовується у велике коло. Учасникам пропонується закрити очі, а руки тримати на рівні грудей долонями назовні. Учасники повинні одночасно повільно перейти з одного боку кола на інший. В середині кола виникне плутанина, але якщо кожен зорієнтується в ситуації, то зможе виконати завдання. Спочатку просування можливе тільки в повільному темпі. Коли група успішно впорається із завданням, учасники можуть повторити експеримент, спробувавши рухатися трохи швидше. Чим швидше вони йдуть, тим обережніше доводиться бути. Після закінчення виконання вправи відбувається обговорення і рефлексія.

Вправа. «Толерантна особистість». Тренер поширює серед учасників групи роздатковий матеріал, який являє собою аркуш формату А 4, розбитий на три стовпчики: в першому перераховані риси толерантної особистості (дружелюбність, вміння прощати кривдника, терпіння, почуття гумору, чуйність, довіра, здатність допомогти товаришеві в скрутну хвилину, терпимість до «образу іншого», вміння контролювати свої слова і вчинки, доброзичливість, любов до тварин, любов до людей, вміння слухати, допитливість, здатність співчувати іншій людині) другий і третій - пусті. Далі учасники в колонці «А» ставлять «+» навпроти тих трьох рис, які, на їхню думку, у них найбільш виражені; «-» навпроти тих трьох рис, які у них найменш виражені. Потім в колонці «В» ставлять «+» навпроти тих трьох рис, які найбільш характерні для толерантної особистості. Цей бланк залишається у учасників тренінгу (про що заздалегідь повідомляється). Обговорення.

Вправа «Цінності».

Мета: допомогти учасникам групи попрацювати над собою і зі своїми життєвими цінностями.

Учасникам групи лунають списки цінностей: цікава робота; хороша обстановка в країні; суспільне визнання; любов, кохання; матеріальний

достаток; сім'я; задоволення, розваги; самовдосконалення; свобода; справедливість; доброта; чесність; щирість; віра; цілеспрямованість.

Потім кожному пропонується вибрати із списку п'ять найголовніших для нього цінностей і дві цінності, які не дуже значимі в даний момент. Після етапу індивідуальної роботи учасники об'єднуються в малі підгрупи (по 3-4 людини) і обговорюють свої варіанти. Потім відбувається загальнегрупове обговорення, під час якого учасники діляться враженнями.

Закінчити тренінг можна однією з наступних притч.

1. Вирішив Рабі змінити світ. Але світ такий великий, а Зусі маленький. Тоді він вирішив змінити своє місто. Але місто - таке велике, а він - такий маленький. Тоді Зусі вирішив змінити свою сім'ю. Але сім'я у Зусі така велика, одних дітей десяток. Так Зусі добрався до того єдиного, що він в силах змінити, будучи таким маленьким - самого себе.

2. Жила-була на світі сім'я. Вона була не проста. Більше 100 чоловік налічувалося в цій родині і всі були такі різні. Сім'я займала ціле село, так і жили всією сім'єю, і всім селом. Справа була в тому, що сім'я була особлива - мир і злагода панували в ній. Так, в селі ні сварок, ні лайки, ні бійок і чвар не було.

Дійшла чутка про цю сім'ю до правителя країни, і вирішив він перевірити, чи правду кажуть люди. Прибув він в село, і душа його зраділа: навколо чистота, краса, достаток і мир. Добре дітям, спокійно літнім людям. Здивувався владика. Вирішив дізнатися, як селяни досягли такого порядку. Прийшов до глави сім'ї і сказав: «Розкажи, як ти досягаєш такої злагоди і миру в твоїй родині». Той взяв аркуш паперу і почав щось писати. Писав довго, мабуть, не дуже сильний був в грамоті. Потім передав лист владичі. Той взяв листок і почав розбирати карлочки старого. Розібрав насилу і здивувався. Три слова були написані на папері: «любов», «прощення», «терпіння». І в кінці листа:

«Сто раз любов», «Сто раз прощення», «сто раз терпіння». Прочитав владика, почував, за вухом і запитав:

- І все?

- Так, - відповів старий, - це і є основа життя будь-якої гарної родини.

І подумавши додав:

- І мир теж.

Наприкінці тренінгу рефлексія від кожного учасника.

ДОДАТОК І

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ З ФОРМУВАННЯ РЕФЛЕКСИВНОСТІ КУРСАНТІВ - МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Як уже зазначалося, професійна рефлексія набуває свого розвитку під час навчання у ЗВО МВС України, про що свідчить аналіз результатів проведеного дослідження. У той же час процес розвитку навичок та умінь рефлексії має ряд ускладнень та перешкод. Важливою особливістю професійної рефлексії є те, що спочатку протягом навчання, а пізніше і всієї професійної діяльності можливе управління нею, тобто усвідомлений вплив на її розвиток. Найбільш цілеспрямована та активна робота з розвитку навичок та умінь професійної рефлексії у курсантів - майбутніх поліцейських варто здійснювати у період навчання у ЗВО МВС України. Розвиток професійної рефлексії за допомогою цілеспрямованої і систематичної роботи на всіх рівнях отримання освіти сприяє поліпшенню якості знань, умінь і навичок майбутніх працівників поліції.

У процесі розвитку навичок та умінь професійної рефлексії у майбутніх поліцейських важливу роль відіграє цілеспрямоване її формування шляхом навчання в межах програми психологічного забезпечення, яка допомагає розвинути професійну рефлексію і оволодіти рефлексивними технологіями щодо вирішення навчальних, виховних і професійних завдань.

Активне придбання нових знань лежить в основі проблемної лекції. Викладачем створюються спеціальні навчальні ситуації, що вимагають усвідомленої потреби в відсутніх знаннях і ініціюють інтелектуальну активність курсантів. Однак, найголовніше, проблемні лекції ініціюють засвоєння нових способів діяльності з придбання відсутніх знань.

Проблемними можуть бути не тільки лекції, але і інші заняття, наприклад, семінари, лабораторні роботи, практикуми, на яких створюються умови, підбираються проблемні ситуації або завдання, виконати які курсанти не

можуть відомими їм засобами, їм необхідно знайти нові способи їх виконання. Саме рішення цих завдань або ситуацій викликають потребу виходити в рефлексивну позицію і шукати нові способи діяльності їх вирішення.

Типовий випадок - створення умов для відкриття курсантами чогось нового (явища, закономірності, процесу), яке вони здійснюють в ході проблемного заняття. Рушійна сила проблемного заняття - протиріччя між об'єктом і суб'єктом пізнання, що виражено протиріччям об'єктивних вимог до засвоєння досліджуваного і суб'єктивного підходу курсанта до нього. З метою підвищення активності курсантів на занятті необхідно створити невимушену атмосферу, більшу частину часу виділити для практичної роботи.

Однією з основних вимог в проблемному навчанні є підбір змісту навчального матеріалу для заняття: важливий інтерес до самого навчального матеріалу, його новизна та актуальність, неоднозначність. Потрібно дати можливість курсантам висувати різноманітні гіпотези, моделювати різні ситуації та їх наслідки, відійти від звичної точки зору і прийняти іншу. Перевірка гіпотез вимагає спостережливості, уважності, критичності, високою пізнавальної активності, вміння формулювати альтернативні висновки, все те, що розвиває рефлексивні вміння курсантів.

Уміло проведене проблемне заняття стимулює пізнавальну діяльність курсантів і сприяє більш глибокому освоєнню досліджуваного матеріалу. Крім того, проблемне навчання «оживляє» навчальну дисципліну - розглядає її не як нудний набір законів і висновків, але як засіб саморозвитку.

Головне не тільки отримувати знання, а більш важливим є оволодіння способами його придбання. За допомогою виявлення шляхів становлення конкретного наукового знання можна розвинути не тільки інтерес до самої науки, а й розвинути рефлексивні вміння курсантів в уміло організованому освітньому процесі за допомогою технології рефлексивного навчання.

Групові вправи також сприяють розвитку рефлексивних умінь курсантів у ході реалізації технології рефлексивного навчання. Пропоновані групові вправи сприяють розвитку таких рефлексивних умінь, як альтернативний вибір, звернення в власний категоріальний апарат, уявна побудова власної діяльності.

Регламент тренінгової програми. Робоча тривалість програми – 24 години. Графік роботи за програмою визначається умовами проведення: 3 дні поспіль по 8 годин; один раз на тиждень по цілому дню або окремими заняттями по декілька годин. Тренінгові заняття за необхідністю можна повторювати змінюючи мету та структуру занять.

Структура заняття тренінгу.

Кожне заняття складається з трьох частин:

1. *Розминка.* Включає вправи, що сприяють активізації учасників групи, створенню невимушеної, доброзичливої атмосфери, підвищенню згуртованості, формуванню відповідальності.
2. *Основний зміст заняття.* Ця частина включає міні-лекції, ігри, вправи, завдання, що допомагають зрозуміти і засвоїти головну тему заняття.
3. *Рефлексія заняття.* На кожному занятті слід залишати час, щоб учасники могли поділитися своїми почуттями, враженнями, думками стосовно проведеного тренінгу.

Вправи для знайомства та розминки.

Вправа «А ви про мене не знали ...».

Учасники сидять у колі, тренер з ними. У одного з учасників в руках м'яч. Він починає гру зі слів: «А ви про мене не знали, що ...» і розповідає якийсь факт про себе. Далі він кидає м'яч тій людині, яка його цікавить, звертається до неї по імені і задає своє запитання. Гравець, якому поставили запитання, відповідає на нього і повідомляє факт про себе. Потім він кидає м'яч іншому гравцеві і т.д. Завдання учасників, щоб м'яч побував у руках у кожного гравця.

Вправа «Три імені».

Кожному учаснику видається по три картки. На картках потрібно написати три варіанти свого імені (наприклад, як називають вас в родині, як в школі, як називають близькі друзі). Після цього кожен член групи представляється, використовуючи ці імена і описуючи ту сторону свого характеру, яка відповідає цьому імені, а може, послужила причиною виникнення цього імені.

Вправа «Принцеса, Самурай, Дракон».

Група ділиться на дві приблизно рівні за кількістю учасників команди. Ця гра схожа на дитячу гру «Камінь-Ножиці-Папір». Тільки ця гра командна. Це означає, що у учасників команд буде час, щоб домовитися яку фігуру вони будуть показувати. Після того як домовилися, команди шикуються в дві шеренги один навпроти одного і по команді тренера одночасно показують обрані фігури. Фігур у нас буде три: Принцеса, Самурай і Дракон. Принцеса перемагає Самурая, Самурай - Дракона, Дракон - Принцесу. Як показувати фігури?

Самурай. Звичайний образ самурая - це меч. Представили, що у кожного в руці меч, крок вперед, б'ємо мечем і кричимо «банзай»!

Дракон. Він більший і страшний, а ще у нього з рота б'є полум'я. Давайте спробуємо по моїй команді показати дракона: крок вперед, руки-кігті і ричимо - р-р-rrrrr.

Принцеса. Ну, принцесу покажемо так: дівчинка, в руках поділ, йдемо вперед дрібними кроками і говоримо «ля-ля-ля».

Розібралися з фігурами, тепер у кожної команди є 30 секунд, щоб обговорити свій перший хід, тобто те, яку фігуру ви будете показувати. Постарайтеся обговорювати так, щоб вас не почула інша команда.

Після кожного показу команда має 30 секунд на обговорення наступного ходу. Гра триває до трьох перемог.

Вправа «Малюнок мого настрою».

Мета: Зняття емоційної напруги.

Під релаксаційну музику учасники малюють те, що може відбити їх настрій «тут і зараз». Нерішучим пропонується просто набрати пензликом фарбу вподобаного кольору, поставити кінчик пензлика в будь-яке місце листа і робити спонтанні мазки.

Вправи для формування рефлексії:

Після прийняття будь-якого рішення аналізувати його ефективність і свої дії. Намагатися дивитися на себе з боку, бачити себе в очах оточуючих, зрозуміти, що робили правильно і що потребує доопрацювання. Прагнути побачити, чи була можливість діяти якимось інакше - більш правильно і результативно. Також важливо після будь-яких подій і рішень оцінювати свій досвід.

Після закінчення кожного дня аналізувати його. Подумки повертатися до того, що відбувалося вдень, і ретельно розбирати чим залишилися незадоволені. На невдалі моменти і незручні ситуації намагатися дивитися з боку, щоб побачити їх більш об'єктивно.

Час від часу аналізувати свою власну думку про оточуючих. Зрозуміти, правильні чи помилкові ваші уявлення про них.

Намагатися більше спілкуватися з тими, хто на вас не схожий, хто розділяє інші погляди і переконання. Кожен раз, коли ви будете намагатися зрозуміти іншу людину, ви будете активізувати рефлексію, тренувати гнучкість мислення і вчитися бачити ситуацію ширше, а також розвивати емпатію, що поліпшить ваші взаємини з оточуючими.

Використовувати проблеми і труднощі для аналізу своїх дій, вміння вирішувати складні завдання і виходити із складних ситуацій. Намагатися дивитися на різні ситуації під різним кутом, шукати в них неочевидні плюси і мінуси. Дуже корисно знаходити в будь-яких ситуаціях якісь смішні моменти, а

також ставитися до себе з деякою часткою самоіронії. Це не тільки відмінно розвиває саморефлексію, а й дозволяє знаходити нестандартні шляхи вирішення проблем.

Вправа «Карусель». Спрямована на розвиток навичок рефлексії, встановлення контакту та швидкого реагування на поведінку іншої людини. Суть вправи в тому, що людині потрібно щодня знайомитися хоча б з однією новою людиною і підтримувати з нею невелику бесіду. Після закінчення зустрічі необхідно проаналізувати свої дії.

Вправа «Без маски». Спрямована на зняття поведінкової та емоційної закутості, формування навичок рефлексії і щирості в поведінці, а також на подальший аналіз власного «Я». У вправі беруть участь кілька людей. Кожній видається картка з початком якоїсь фрази, але без її закінчення. По черзі всі учасники повинні щиро закінчити свої фрази.

Вправа «Автопортрет». Спрямована на розвиток навичок рефлексії і самоаналізу, а також уміння швидко дізнаватися іншу людину і описувати її за різними ознаками. Сенс вправи в тому, що ви уявляєте, ніби вам потрібно зустрітися з незнайомою людиною, але щоб вона змогла вас упізнати, вам необхідно максимально точно себе описати, причому це стосується не тільки зовнішності, але і поведінки, манери вести бесіду і т.д. Найкраще працювати з напарником. При бажанні можна змінити «полярність» вправи: ви описуєте не себе, а свого помічника.

Вправа «Якості». Спрямована на розвиток навичок рефлексії і формування правильної самооцінки. Потрібно взяти листок і ручку, розділити лист на дві частини. Зліва написати 10 своїх переваг, а праворуч - 10 недоліків. Потім оцінити кожен позитивну і негативну якість за шкалою від 1 до 10.

Вправа «Схематизація». Курсантам пропонується схематизувати, тобто намалювати максимально просто ту чи іншу ситуацію. Наприклад: виконати на схемі організацію роботи в навчальних ситуаціях сьогодні на нашому занятті.

Можна використовувати зворотний прийом, наприклад: відтворити можливі події на навчальному занятті, охопленому даною схемою.

Вправа «Заборона». Цей прийом використовується, коли учасники зводять роздуми про себе і події, що відбуваються до фраз: «я не можу ...», «я не знаю, як ...», «у мене не вийде ...». Курсантам забороняється говорити «Я не ...», а пропонується цю саму думку висловити іншими словами: що потрібно, щоб вийшло; які засоби необхідно було б мати для ...; які вміння мені потрібні для цього; яка додаткова інформація мені потрібна для цього і т.д. У реалізації даної методики відбувається трансформація пасивної поведінки в спрямовану рефлексію над своїм досвідом.

Методика «Демонстрацій». Під час навчального процесу викладач сам повинен демонструвати рефлексію своєї діяльності: «Ось зараз я закінчив першу частину своєї думки і переходжу до другої». «Мені здається, що у нас дуже добре йде робота. Це, напевно, відбувається тому, що спочатку ми чітко визначили цілі і виділили кроки її досягнення ... ». «Зараз своєю інтонацією хотів підкреслити, як я ставлюся до ...». «Я дуже хвилююся, тому що ...» і т.д.

Вправа «Питання собі». Ця вправа навчає курсантів самим собі ставити запитання. Питання - це засіб фіксації знання про незнання, причому якщо це питання ставить сам курсант, то тим самим він фіксує знання про своє незнання, виводячи, відповідно, себе в позицію рефлексії. Деяким питанням треба навчити в явній формі. Наприклад, таким: «Що я зараз роблю?», «Я зрозумів, але що ж я зрозумів?», А також питання «Чому?» («Чому я роблю те, що роблю зараз?», «Чому я зрозумів саме так?», «Чому я спочатку зрозумів так, а потім інакше?»), «Як?» («Як я це зробив?») і «Навіщо?» («Навіщо я це роблю?») стосовно до всіх типів ситуацій.

Методика «Розповідь в оповіданні». Спочатку прийом виконується на аналізі текстів, відтворюється кілька позицій, кілька просторів, наприклад: «герой, як він сам себе бачить», «герой, як його описує автор», «герой, як його

бачать інші дійові особи твору» (тут багато варіантів), «герой, який зображає з себе того героя, яким його бачить той чи інший персонаж» і т.д. Далі прийом переноситься на конкретні навчальні ситуації, наприклад «опиши, яким учнем ти сьогодні був (на занятті або в навчальній ситуації)», «опиши дії свого напарника на сьогоднішньому навчальному занятті», «опиши дії викладача на сьогоднішньому навчальному занятті, відтворити задум заняття" і т.д. Аналіз текстів і реальних навчальних ситуацій дає можливість учням перенести рефлексивні позиції на самих себе і моделювати наявні рефлексивні відносини.

Вправа «Аналіз ситуації». Перший етап: перед курсантами ставиться завдання виявити вирішальний фактор можливої професійної ситуації, тобто оцінити ситуацію в цілому. Другий етап: курсанту пропонується в цій же ситуації оцінити можливості кожного учасника. Після виконання даного завдання курсанту можна повернутися до першого завдання і виправити його в разі, якщо була допущена помилка. Для експертної оцінки важливо, щоб студент аргументував свої дії. «»

Вправа Проективний малюнок «Я такий, який я є».

Мета вправи: сприяти виробленню в учасників більш об'єктивної самооцінки.

Учасники малюють себе так, щоб ніхто не бачив. Після цього малюнки збираються і змішуються. Проводиться обмін враженнями по кожному малюнку.

Образно-рефлексивна процедура «Дерево».

1) Тренер пропонує учасникам уявити собі якесь дерево, після чого починає ставити питання: Яке це дерево? Де воно росте? Високе воно чи ні? Яка пора року? День чи ніч? Запахи, звуки, відчуття?

2) Після того, як учасники представили себе кожен своє дерево, тренер пропонує відчувати, як кожен учасник підходить до свого дерева, проводить рукою по його стовбуру, обіймає його і ... входить в нього, стає цим деревом. Як

воно, бути цим деревом? Що і як кожен відчуває в цій ролі? Чи глибоко йдуть в землю коріння? Густа чи крона? Стійко чи дерево стоїть? Умиває його дощ? А чи гріє його сонце? Чи дає земля точку опори?

3) Після того, як учасники закінчили вправу, слідує обговорення в групі результатів візуалізації.

Образно-рефлексивна вправа «Подаруй собі ім'я».

Мета: досягнення кожним учасником емоційного ресурсного стану.

1) Тренер пропонує учасникам зайняти зручне положення, закрити очі і розслабитися.

2) Тренер говорить учасникам: «Згадайте конкретну подію, коли ви відчували себе впевненим (успішним, щасливим, і т.ін.). Згадайте: де і коли ця подія відбулася. Згадайте свої почуття в той момент. Переживіть знову цю подію».

3) Після достатнього для виконання завдання часу (5-7 хвилин) тренер пропонує учасникам групи обговорити результати індивідуальної візуалізації.

4) Кожен учасник розповідає групі про побачену і пережиту в своїй уяві конкретну подію з обов'язковою рефлексією джерела свого позитивного почуття (впевненості, успішності, удачі і т.д.).

5) Після закінчення розповіді кожному учаснику тренер за допомогою групи придумує нове ім'я. В якому б відбивалася сама суть отримання емоційного ресурсного стану: «Я той, який (яка) ... (робить те-то і те-то)» або «Я впевнений (а) в собі, коли я ... (роблю то-то і те-то) ».

Обговорення в групі (при необхідності).

Вправа «Рефлексія Тут і тепер».

Призначення: знайомство з суттю процесу рефлексії; виробка навички рефлексії. Примітка: Процедура 3 - одна з тих, які бажано використовувати на початку і наприкінці кожної зустрічі. 1. Ведучий пропонує кожному учаснику висловити своє уявлення про те, що відбувається з ним і з групою. Робити це

можна в будь-якій формі - вербально, невербально, малюнком на аркуші паперу і ін. 2. Кожен з учасників групи за семибальною шкалою оцінює ступінь своєї власної втоми, активності і інтересу до подій. 3. Після того, як ця процедура виконана, ведучий дає основні поняття рефлексивної роботи.

Вправа. «Самоставлення».

Мета. Усвідомлення взаємозв'язку між самоставленням і ставленням до себе інших.

Процедура. Учасникам пропонується скласти два списки якостей і оформити їх у вигляді таблиці За що я себе люблю? За що я себе не люблю? За що мене люблять інші? За що мене не люблять інші?

Обговорення. Порівнюються обидві колонки і аналізуються подібності або відмінності.

Наприкінці кожної вправи та заняття, а також усього тренінгу можна використовувати наступні вправи.

Вправа «Рефлексія минулих вправ». 1. Які вправи вам сподобалися або не сподобалися. 2. Що ви відчуваєте в даний момент 3. Що нового ви дізналися про себе або про інших в процесі виконання вправ.

Вправа «Рефлексія минулого заняття». 1. Яка вправа зробило на вас найбільший вплив? 2. Хто з членів групи був сьогодні найближче до мети тренінгу? 3. Наскільки вільно ви себе почували? 4. Поведінка кого з учасників заважало або допомагало вам?

Вправа «Приємно сказати ...» Мета: розвиток рефлексії, психологічна підтримка. Учасники групи встають ближче один до одного, утворюють тісне коло і протягають руки до його середини. За командою ведучого всі одночасно беруться за руки і роблять це так, щоб в кожній руці кожного виявилася чиясь одна рука. При цьому постаратися не братися за руки з тими, хто стоїть поруч. Отже, давайте почнемо. Раз, два, три ... Тепер, зіткнувшись руками, необхідно сказати одне одному ласкаве слово.

ДОДАТОК І

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ ФОРМУВАННЯ САМОРЕГУЛЯЦІЇ КУРСАНТІВ - МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

В сучасних умовах діяльності правоохоронних органів успіх виконуваної ними роботи, ефективність спільної праці працівників, психологічний клімат в колективі в значній мірі залежать від уміння регулювати свою поведінку, стримувати почуття, контролювати настрій, попри вимоги ситуації і оточуючих.

Працівникам поліції особливо необхідний чіткий самоконтроль, високе самовладання, здатність приймати оперативні рішення, управляти службовими операціями, поведінкою і емоціями.

Можна не сумніватися, що вміння шляхом саморегуляції зняти емоційну напругу, придушити почуття страху і невпевненості, сконцентрувати увагу і мобілізувати всі сили для виконання поставленого завдання є надзвичайно важливою якістю працівника поліції. Часте перебування в небезпечних, а іноді тих, що життю загрожують ситуаціях вимагає від поліцейських вміння володіти собою, швидко оцінювати складні ситуації і приймати найбільш адекватні рішення, що сприятиме більш ефективному виконанню поставлених завдань і зменшенню надзвичайних подій і зривів професійної діяльності серед особового складу правоохоронних органів.

Невміння поліцейського регулювати психічний стан і дії призводять до негативних, а часто і тяжких наслідків як для нього самого, так і для оточуючих. Невміння управляти своєю поведінкою знижує здатність соціально-психологічної адаптації особистості до даних умов середовища і є серйозною перешкодою в реалізації їх життєвого потенціалу.

У процесі професійної діяльності працівників поліції дуже часто виникають такі ситуації, в яких необхідно регулювати свій стан. У тих випадках, коли психічні та фізичні навантаження бувають занадто великі, а

працівник погано управляє своїм станом, виникає надмірна психічна напруга, яка знижує ефективність діяльності і може привести до її дезорганізації, до суттєвих помилок та промахів у роботі. Повторення таких випадків нерідко призводить до зривів, втрати впевненості в собі, нервової депресії.

У зв'язку з цим, оволодіння прийомами і методами саморегуляції є вельми актуальним завданням сучасної підготовки майбутніх правоохоронців. Основною метою саморегуляції є формування особливих психічних станів, що сприяють найбільш оптимальному використанню працівниками своїх внутрішніх можливостей, розкриття їх творчого потенціалу, більш широких і ефективних проявів їх професійних якостей і здібностей. Бажаний ефект досягається тільки шляхом планомірно повторюваного тренування.

У якості одного з способів оволодіння методами саморегуляції виступає спеціально організована діяльність у вигляді тренінгових занять.

Мета: створити умови для оволодіння способами психічної саморегуляції, для відновлення внутрішніх ресурсів, усвідомлення своїх проблем і способів їх подолання, встановлення нервово-психічної рівноваги.

Форма організації тренінгових занять по формуванню саморегуляції у курсантів - майбутніх поліцейських може варіюватися в залежності від поставленої мети і можливостей: від інтенсивного курсу (щоденні заняття по 3-8 годин), регулярні заняття (проводяться 1-2 рази на тиждень по 3-4 години в день) і епізодичні зустрічі (можуть відбуватися 1-2 рази на місяць).

Кожне заняття складається з трьох частин:

1. *Розминка.* Включає вправи, що сприяють активізації учасників групи, створенню невимушеної, доброзичливої атмосфери, підвищенню згуртованості, формуванню комунікативної компетентності.

2. *Основний зміст заняття.* Ця частина включає міні-лекції, ігри, вправи, завдання, що допомагають зрозуміти і засвоїти головну тему заняття.

3. *Рефлексія заняття.* На кожному занятті слід залишати час, щоб учасники могли поділитися своїми почуттями, враженнями, думками стосовно проведеного тренінгу.

Вступ. Цей етап задає тон подальшої роботи, створює доброзичливу атмосферу. Тренер розповідає про мету тренінгу і завдання які стоять в процесі проходження цієї програми, повідомляє учасникам порядок проведення тренінгу, повідомляє необхідну інформацію учасникам, проводить міні лекцію за темою саморегуляції.

Розпочати даний тренінг можна з виконання наступних вправ.

Вправа «Вам послання».

Кожному учаснику потрібно передати будь - яку вітальну фразу або інше приємне повідомлення члену групи, що сидить в колі навпроти нього. Це повідомлення він відправляє через учасника, що сидить зліва від нього. Той передає повідомлення далі за годинниковою стрілкою. У відповідь учасник відправляє повідомлення зворотним курсом, тобто проти годинникової стрілки. Через деякий час в дію втягуються всі учасники, передаючи повідомлення іншим учасникам або чекаючи, коли прийде послання їм. Після того як останні відповіді дійшли до адресата, ведучий запитує, хто не отримав послання, і просить групу відновити справедливість. Після закінчення всі учасники хором говорять ДЯКУЮ.

Вправа. «Поза Наполеона».

Тренер показує учасникам три руху: руки схрещені на грудях, руки витягнуті вперед з розкритими долонями і руки стиснуті в кулаки. За командою ведучого: «Раз, два, три!», Кожен учасник одночасно з іншими повинен показати одне з трьох рухів (яке найбільш подобається). Завдання в тому, щоб вся група або більшість учасників показали однаковий рух.

Ця вправа показує, наскільки група готова до роботи. Якщо більшість показали долоні, значить, вони готові до роботи і досить відкриті. Кулаки

показують агресивність, поза Наполеона - деяку закритість або небажання працювати. Також цю вправу можна використовувати для згуртування групи.

Вправа «Вітання без слів».

Мета: Знайомство, розкріпачення, згуртування учасників, обговорення причин того, що в спілкуванні людям необхідно регулювати свою поведінку.

Учасникам пропонується протягом 2 - 3 хвилин вільно пересуватися по приміщенню і встигнути за цей час привітати якомога більшу кількість людей (вважаються і взаємні вітання). Робити це потрібно без вживання слів, а будь-якими іншими способами: кивком голови, рукостисканням, обіймами і іншими засобами. При цьому кожен спосіб може бути використаний учасником тільки один раз, для кожного наступного вітання потрібно придумати новий спосіб.

Обговорення Кому скільки людей вдалося привітати? Можливо, у когось виникав психологічний дискомфорт, адже в реальному житті вітати один одного так само не прийнято. Якими способами вдалося подолати цей дискомфорт? А чому в реальному житті люди, коли вони зустрічаються, ведуть себе не так, як їм прийде в голову, а регулюють свої реакції, діють тільки певними, що схвалюються в суспільстві способами?

Вправа «Гармошка».

Кожній людині цікаво знати, що думають про неї інші люди. Передаючи по колу листок з ім'ям учасника, потрібно написати свої враження, які риси характеру в ньому цінуєте. Підписуватися і бачити не треба, так як кожен після своєї відповіді зігне листок гармошкою і передасть наступному.

Рефлексія: кожен по черзі каже кілька слів про свої почуття з приводу того, що написали йому.

Вправа «Циган і кінь».

Групі дається інструкція: «Вам треба вирішити таку задачу: «Циган купив коня за 6 тисяч грн. і через кілька місяців продав її за 7 тисяч. Рік по тому він купив того ж коня за 8 тисяч і продав через деякий час за 9 тисяч. Чи отримав

він прибуток? Якщо - так, то - скільки?». Спочатку у вас буде 7 хвилин на прийняття індивідуального рішення. Потім вам треба узгодити свою думку з думкою інших. Завдання буде вважатися вирішеним, коли вам вдасться прийти до спільної відповіді».

На дискусію відводиться певний час, а після неї обговорення будується навколо почуттів учасників в процесі пошуку спільного рішення; а також пов'язання їх ролей в цій дії з тими ролями, які вони вибирають в реальному житті. Доречні будуть питання:

- Ти згоден з загальною думкою?
- Що тобі завадило настояти на своєму?
- Які почуття ти відчував, коли твоя думка ігнорували?
- Твоя думка виявилось вирішальним. Як ти думаєш, які почуття відчували інші учасники дискусії?
- Чи був інший вихід з положення? ...

Оскільки під час обговорення учасники, як правило, все ще порушені, а часто і роздратовані один на одного, то орієнтувати їх треба не на критичні зауваження на адресу інших, а на самодіагностику. Завдання такого типу дає прекрасну можливість проявити внутрішні проблеми учасників і приховані конфлікти в групі.

Вправи на формування довільної регуляції поведінки.

Вправа «Спробуй не сміятися».

Мета: тренування навичок регуляції своєї поведінки.

Учасники колективно здійснюють будь-які дії, які швидко викликають сміх у більшій частині з них. Наприклад, це можуть бути такі дії: за наказом ведучого всі учасники підносять руки до обличчя, роблять «довгий ніс» і хором говорять: «Я Буратіно». Це повторюється з інтервалами в 2 - 3 секунди. Всі учасники рухаються по колу наприсядки, спираючись руками на коліна, кожен з них по черзі говорить: «Я місяцехід!» Ведучий по черзі задає учасникам

питання будь-якого змісту, а ті повинні відповідати на них словом «Ковбаска». («Що у тебе надіто поверх сорочки? - Ковбаска!» І т. П.)

Учасники сидять у колі і кожен з них лоскоче лікоть сусіда, що знаходиться по праву руку від нього. Кожен учасник по черзі розповідає анекдот, вимовляє якусь смішну фразу з фільму і т. д. Завдання учасників - виконувати подібні дії, зберігаючи абсолютно серйозний вираз обличчя, і ні в якому разі не сміятися. Хто посміхнеться або засміється - вибуває з гри до закінчення раунду (хоча вони можуть будь-якими способами смішити тих, хто ще грає). Перемагають ті учасники, які залишаються в грі найдовше.

Найефективніший спосіб виконання цієї вправи, до якого зазвичай вдаються ті, хто перемагає в ньому - внутрішньо «відсторонитися» від того, що відбувається, сконцентрувавши увагу на який-небудь абстрактній думки.

Обговорення.

Тих, хто залишився в грі довше інших, просять поділитися, якими саме способами їм вдалося домогтися цього, що їм допомагало відволіктися від спроб їх розсмішити. Потім учасників просять навести приклади життєвих ситуацій, в яких важливо вміти контролювати свій сміх.

Вправа «Заморожені».

Мета: тренування навичок саморегуляції, емоційної стійкості в ситуаціях міжособистісної взаємодії: вміння контролювати вираз своїх емоцій, зберігати незворушність навіть в тих ситуаціях, коли інші люди навмисно прагнуть вивести людину з цього стану.

Учасники нерухомо сидять в колі і зображують «заморожених» - людей без емоцій, які ні на що не реагують, що ні відбувається навколо (при цьому закривати або відводити очі їм не можна, вони повинні дивитися вперед). Ведучий виходить в центр кола і намагається «розморозити» кого-небудь з учасників - намагаючись своїми жестами, мімікою, висловлюваннями викликати у них будь-яку емоційну реакцію: у відповідь міміку або який-небудь

рух тіла. Для цього можна робити все що завгодно, крім фізичного дотику інших учасників і вживання в їх адресу образливих, нецензурних виразів.

Хто «розморозився», тобто допустив виразну міміку або рух, виходить в центр і приєднується до ведучого, тепер вони намагаються активізувати інших учасників вже вдвох. Кожен наступний хто «розморозується» теж виходить до них. Перемагає той, хто найдовше зможе зберегти незворушність.

Обговорення: Що допомагало не реагувати на те, що відбувається навколо, внутрішньо відгороджуватися від інших людей? Які способи саморегуляції використовували ті учасники, яким вдалося довше інших зберегти незворушність? А які дії оточуючих найлегше виводили з цього стану? У яких життєвих ситуаціях може стати в нагоді вміння зберігати спокій?

Вправа «Смикни мотузочку».

Мета: тренування оперативності реакції, вміння мобілізувати себе для швидкого досягнення мети.

Два учасники сідають спиною один до одного на відстані 2 -3 метри один від одного. Між ними на підлозі простягається мотузка таким чином, щоб її кінці перебували між ніжками стільців, на яких сидять ці два учасники. Їх завдання - по команді встати, добігти до стільця іншого учасника, сісти і смикнути мотузку. Перемагає той, хто зробить це першим.

Обговорення Учасники обмінюються враженнями, а також міркуваннями про те, які якості, крім швидкості реакції, важливі для перемоги в цій вправі.

Вправа «Хода».

Мета: навчання способу саморегуляції емоційних станів через контроль їх зовнішніх проявів. Розвиток спостережливості, а також вміння зовні виражати емоційні стани і розуміти їх вираження у оточуючих.

Учасників просять обрати емоцію або психологічний стан, який би вони хотіли продемонструвати, і пройти перед групою таким чином, щоб по ході можна було зрозуміти, що саме вона виражає. Кожному дається 3 - 4 спроби, в

них потрібно висловлювати кожен раз новий стан. Учасники йдуть по черзі, і ті з них, хто в даний момент не зображує ходу, знаходяться в ролі глядачів. Їх завдання - вгадувати, що виражає демонстрована хода.

Як приклад і «розминка» можна попросити всіх колективно продемонструвати такі варіанти ходи:

- Упевнена; - Сором'язлива; - Агресивна; - Радісна; - Ображена.

Обговорення. На що саме в ході потрібно звертати увагу, щоб зрозуміти, що вона висловлює? Як змінювався психологічний стан учасників, коли вони демонстрували різні варіанти ходи? Де і як можна використовувати такий спосіб саморегуляції - зовні демонструвати той стан, який ми хочемо у себе викликати?

Вправа - метафора «Метелик».

Мета: оцінка своїх власних сил та можливостей.

В одному селищі жив мудрець. Люди приходили до нього за порадою. І ось одного разу з'явився в селищі злий заздрісник. Він вирішив довести, що мудрець насправді не такий вже і розумний. Заздрісник вирішив: «Піймаю метелика і стисну його між долонями. Попрошу мудреця вгадати живий він чи мертвий. Якщо мудрець скаже. Що метелик живий, я легко притисну його, і він виявиться неправий. Якщо скаже, що мертвий, відпущу метелика, і він буде зганьблений».

Заздрісник зібрав натовп людей, і вони разом вирушили до будинку мудреця. Мудрець вийшов до них на ганок.

«Скажи, - крикнув заздрісник, що в моїх руках: живий метелик чи мертвий?»

Мудрець помовчав і відповів: «Все в твоїх руках».

Рефлексія. Обговорення почуттів та емоцій, що виникли.

Вправа «Лід і полум'я».

Мета: демонстрація ефекту виникнення фізіологічних змін під впливом наших уявлень, навчання довільного регулювання реакцій через ці уявлення.

Учасників просять сісти, розслабитися, покласти руки на коліна відкритими долонями вгору, закрити очі і протягом хвилини уявляти собі, що в одній руці у них знаходиться гаряча печена картопля, а в іншій - шматок льоду. Після цього ведучі (2 - 3 особи) пробують на дотик долоні учасників, намагаючись по їх температурі визначити, в якій руці ті представляли гарячу картоплю, а в який лід. Зазвичай це вдається зробити з достатньо високою точністю, температура долоні дійсно починає відрізнятися достатньо для того, щоб це можна було відчувати.

Обговорення Наші уявлення мають властивість втілюватися в реальність. Ми представляємо, що руці холодно або жарко, і її температура дійсно змінюється. Представляємо собі невдачу або досягнення успіху - тим самим наближаємо себе до одного чи іншого. Наведіть приклади життєвих ситуацій, при яких для того, щоб наблизитися до мети, важливо у всіх деталях уявляти собі те, що ми хочемо досягти.

Вправа «Дві справи». Мета: тренування вміння розподіляти увагу між кількома діями, впевнено вести себе і не губитися в ситуаціях «інформаційного перевантаження», коли різноманітна інформація, що вимагає негайної реакції, надходить відразу з декількох джерел.

Доброволець-ведучий сідає на стілець, у вправі одночасно з ним беруть участь ще три людини. Одна з них сідає навпроти ведучого і починає здійснювати будь-які рухи, постійно змінюючи їх. Той виконує роль «живого дзеркала», повторюючи всі ці рухи. Два інші учасники в той же час сідають від нього з боків і починають в швидкому темпі по черзі задавати йому будь-які питання. Ведучий повинен, не припиняючи копіювання рухів, відповідати на ці

питання, по можливості логічно і влучно. Вправа триває 1 - 2 хв, потім на роль ведучого запрошується наступний доброволець.

Корисно розповісти учасникам, що створення такого «інформаційного перевантаження» - один з улюблених прийомів маніпуляторів, які прагнуть «задурияти голову» людині, позбавити її можливості прийняти самостійне і усвідомлене рішення.

Обговорення: Що викликало труднощі при виконанні цієї вправи, а що допомагало розподілити увагу і успішно справлятися відразу з декількома справами? Коли в житті виникають ситуації, що вимагають сприйняття інформації одночасно з декількох джерел і швидкої реакції на неї? Чи можете ви навести приклади з життєвого досвіду, коли на людину спеціально обрушують відразу занадто багато інформації, щоб вона розгубилася, втратила можливість тверезо мислити? Що можна порекомендувати собі і іншим людям, щоб не розгубитися, якщо раптом виникне така ситуація?

Вправа «Заборонені слова».

Мета: вироблення вміння контролювати свою промову, «прислухатися до самого себе», викладати свою точку зору не тільки найпростішими словами, а й за допомогою більш складних, розгорнутих фраз.

Ведучий, виступаючи в ролі журналіста, по черзі задає кожному з учасників питання будь-якого змісту, на які тим потрібно швидко відповідати. При цьому вводиться додаткова умова: у відповідях можна користуватися будь-якими словами, крім «так - ні». У якості «заборонених слів» можуть бути і інші з числа широко розповсюджених, наприклад «і - або», «я - ти - він» і т. д. Той, хто при відповіді на питання застосує «заборонене слово», сам стає ведучим.

Обговорення: Наскільки складно було виконувати дану вправу; якщо це викликало труднощі, то чим саме вони обумовлені? В яких ситуаціях і для чого важливо вміти контролювати свої висловлювання? Чи згодні ви з тим, що труднощі у викладі своєї думки іншими словами, не вдаючись до таких

найпростішим, як «так - ні» і т. д. - це ознака недостатньої гнучкості мови людини? В яких ситуаціях має сенс вдаватися до складних, розгорнутих висловлювань, а коли, навпаки, краще говорити максимально коротко і просто?

Рефлексія заняття та всього тренінгу.

ДОДАТОК Й

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ ФОРМУВАННЯ КОНСТРУКТИВНОЇ КОПІНГ ПОВЕДІНКИ КУРСАНТІВ – МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Проблема психологічного забезпечення професійного довголіття поліцейських в сучасних стресогенних умовах професійної діяльності набуває особливої актуальності. Одним з аспектів цього забезпечення є навчання людини конструктивній долаючій поведінці у важких ситуаціях на шляху її професіоналізації. У разі неконструктивного подолання з життєвими і професійними стресами, а також відсутність привабливості трудової і соціальної діяльності людина відчуває фрустрацію в досягненні життєво важливих цілей, незадоволеність особистим і професійним розвитком.

Конструктивна долаюча поведінка є такою, що підвищує адаптивні можливості людини, вона більш реалістична, гнучка, здебільшого усвідомлювана, активна, що включає в себе довільний вибір на відміну від неконструктивної.

Вибірковість копінг-поведінки визначається параметрами суб'єктивного відтворення професійно важких ситуацій. На вибір копінг-стратегій найбільше впливають такі параметри стресової ситуації: важливість, складність (частіше призводять до вибіркової проактивних копінг-стратегій), незрозумілість, невизначеність (частіше призводять до пошуку соціальної підтримки). Ситуації, що розуміються як мало прогнозовані, неконтрольовані і не залежать від діяльності поліцейського, зумовлюють вибіркoвість неконструктивних копінг-стратегій. Ситуації з можливим випереджаючим контролем і високим рівнем значущості, а також відповідальності детермінують вибір проактивних копінг-стратегій.

Мета: психологічна профілактика стресових станів, формування конструктивної копінг поведінки, оволодіння методами боротьби зі стресом, зняття психоемоційного напруження.

Тренінгова програма складається з наступних етапів:

1. Психодіагностичний етап. Спрямований на виведення з внутрішнього плану у зовнішній неконструктивних елементів і моделей поведінки, а також когнітивних стереотипів розуміння і інтерпретації навколишнього світу. Даний етап розкриває навички і стереотипи неконструктивної поведінки.

2. Введення в проблему тренінгу, знайомство учасників тренінгу. Введення в проблему копінг поведінки в контексті особистої і професійної успішності. Інформування учасників про конструктивне і неконструктивне подолання і наслідки неконструктивних копінг-стратегій. Проведення міні-лекції та обговорення проблемних питань подолання.

У тренінговій групі неконструктивні моделі поведінки і когнітивні конструкти, що їх забезпечують реалізуються і виявляються в процесі групової взаємодії і помічаються учасниками за допомогою ідентифікації або в процесі отримання зворотного зв'язку. Їх виведення в зовнішній план може відбуватися не тільки в процесі програвання ролі або виконанні відповідних вправ, але і в процесі вербалізації.

Для того щоб відмовитися від неконструктивних елементів поведінки і виробити, розвинути більш конструктивні, мало помітити і погодитися з тим, як не слід йти. Необхідно отримати і освоїти зразок більш конструктивної поведінки в конкретних ситуаціях.

Побудова оптимальної моделі поведінки здійснюється за допомогою пошуку аналогів, комбінування, реконструювання та ін., з подальшою демонстрацією (програванням). У деяких випадках оптимальну модель поведінки для учасників може представляти ведучий тренінгу.

Пошук більш адекватних когнітивних конструктів поведінки учасників здійснюється в процесі обговорення в групі і / або представляється ведучим.

3. Модифікація поведінки учасників групи в бік максимального наближення до оптимальної моделі і закріплення її у внутрішньому плані.

На даному етапі відбувається робота, спрямована на переосмислення минулих подій, власної поведінки і поведінки оточуючих, а також освоєння нових моделей поведінки і осмислення навколишнього світу.

Даний етап характеризується виконанням відповідних розвиваючих вправ, підготовлених і представлених ведучим. При цьому слід ще раз зазначити, що без впевненості учасників у необхідності та корисності отриманих у тренінгу змін вони навряд чи збережуть їх надовго. Тому ведучому необхідно подбати про когнітивне забезпечення всіх змін і надбань, отриманих учасниками у тренінгу.

Вправи, що використовуються на різних етапах тренінгової програми.

Вправа «Інтерв'ю».

Кожному учасникові вручається картка з написаною на ній назвою тварини. Картки повинні бути парними. Учасники за допомогою міміки і жестів зображують свою тварину, об'єднуючись в пари. Після того як такі пари будуть утворені, вони розходяться по кімнаті, і протягом 10-15 хв. двоє людей, що склали пару, проводять взаємне інтерв'ю. Після закінчення кожен представляє свого напарника. Учасники мають право задавати будь-які питання. Реквізит: парні картки з назвами тварин.

Вправа «путанка».

Мета: згуртування, поліпшення взаєморозуміння учасників.

Хід вправи: всі беруться за руки, стоячи в колі і починають заплутуватися. Коли всі заплуталися, і вийшла одна велика «путанка», можна уявити, що вся група перетворилася в одного величезного звіра. Тепер терміново необхідно визначити, де знаходиться його голова, а де хвіст. («Хто буде головою? А хто хвостом?», - запитує ведучий). Коли звір зорієнтувався, де його право, а де його

ліво, він повинен навчитися рухатися в різні боки, в тому числі і назад. А потім, звір повинен пробігти, і може бути навіть когось, ліпшого шляхом, «з'їсти».

Обговорення: які відчуття і емоції відчували під час виконання завдання?

Вправа «Відповіді невпопад».

Ведучий пропонує учасникам пограти в вербальну гру: один учасник задає іншому конкретне питання (з будь-якої області, можна побутової), той відповідає невпопад, тобто нібито відповідаючи зовсім на інше питання.

Ведучий наводить приклади:

1. «Чи не підкажеш, яка зараз година?» - «Спасибі, я вже пообідав».
2. «Чи є життя на Марсі?» - «Мені подобаються мультики».
3. «Скільки буде два плюс дев'ятнадцять?» - «Я лягаю спати об одинадцятій вечора».

Вправа «Девіз життя».

Мета: формування адекватної оціночної діяльності

Кожен член групи пише на листочку свій девіз життя, а потім все перемішуються і зачитуються, група повинна вгадати, чий цей девіз.

Обговорення:

Чий життєвий девіз співзвучний вашому світовідчуттям? Який Ви б взяли собі? Хотіли б Ви, щоб Ваш девіз став комусь корисний?

Вправа «Валіза».

Мета: оцінка подальших життєвих перспектив, ресурсів, цілей.

Ведучий: збираючись в далеку дорогу, людина бере з собою необхідні речі, збирає валізу. На шляху до успіху кожному може знадобитися щось своє. На листочках напишіть, що б ви взяли з собою в життєвий шлях до успіху, і прикріпіть на вашу валізу. (Валіза намальована на аркуші ватману який прикріплений до дошки.)

Вправа «Мій герб».

Мета: усвідомлення і структурування власних ресурсів.

Кожен учасник отримує аркуш формату А 4 з основою герба. Герб розділений на 5 частин.

1 частина - Зобразіть те, що вмієте робити найкраще.

2 частина - Покажіть місце, де ви відчуваєте себе добре: затишно і безпечно.

3 частина - Найбільше своє досягнення.

4 частина - 3 людини, яким ви можете довіряти.

5 частина - 3 слова, які ви б хотіли почути про себе.

Все вище перераховане можна зобразити за допомогою слів, картин, символів, малюнків. Учасникам дається час на створення власного герба. За бажанням обговорення особистих гербів.

Обговорення:

Кожному з нас треба пам'ятати, що герб, який ви виготовили, допоможе вам:

- коли вам нудно, згадати ті справи, якими можна зайнятися;
- коли самотньо, подумати про тих людей, до яких ви можете прийти і поділитися своїми думками;
- стати більш впевненими, згадавши свої досягнення, і задуматися про те, що ще ви можете досягти;
- подумки уявити, те місце, в якому вам комфортно і добре, відпочити і заспокоїтися;
- коли ж буває гірко, прикро, страшно, тривожно, для підтримки духу згадати і вимовити вголос три слова, які вам хотілося б почути про себе.

Обговорення: Що нового для себе дізналися на нашому занятті? Що вам сподобалося і що не сподобалося?

Вправа «Мій портрет у променях сонця».

Мета: розвиток позитивної самосвідомості і самооцінки.

Ведучий просить відповісти на питання: «Чому я заслуговую поваги?».

Необхідно намалювати сонце, в центрі сонячного кола написати своє ім'я або намалювати свій портрет. Потім уздовж променів написати свої гідності, все хороше, що ви про себе знаєте. При цьому потрібно постаратися, щоб було якомога більше променів.

Вправа. «Господар свого життя».

Мета. Усвідомлення значення відповідальності у власному житті.

Учасникам пропонується відповісти на питання: «Що б тобі хотілося зробити, щоб стати щасливим?», «На що я можу спиратися, ставлячи перед собою реальні життєві цілі?»

Обговорення. Що заважає робити те, що допоможе бути щасливим. Важливо розуміти, що всі досягнення в житті залежать від нас самих потрібно просто знати: на що в нас самих ми можемо покластися.

Вправа. «Думати тільки про себе».

Мета. Усвідомлення вибору в ситуації можливого дискомфорту.

Стояти спина до спини. Встати в таку позу, щоб було зручно саме тобі самому.

Завдання у кожного учасника: стояти і думати тільки про себе.

Обговорення. В цій вправі виявляються особливості різних симптомів, що сприяють виникненню дискомфорту в спілкуванні. Учасники обговорюють хто що відчував, кому було комфортно, кому ні, чому, хто досяг в парах «згоди», як вони цього досягли. Можна провести аналогію між поведінкою у вправі і в житті.

Вправа. «Провідна якість».

Мета. Усвідомлення сильних сторін власної особистості.

Процедура 1: кожен учасник називає одним словом свою головну позитивну якість. Якщо група згодна з такою самооцінкою, то піднімається. Якщо хоча б один член групи не згоден, то учасник намагається його

переконати в тому, що володіє названою якістю. У разі виникнення труднощів переконувати допомагають інші члени групи.

Процедура 2: учасники обговорюють риси характеру, які найчастіше призводять до неправильних вчинків, а також якості особистості, що допомагають їх уникнути. Відповіді записуються в два стовпчики. Потім кожним учасником підкреслюються ті якості, які у нього (на його думку) є.

Процедура 3: учасникам пропонується закінчити фрази: «Я найчастіше роблю неправильно, тому що ... (навести як приклад особливості свого характеру)». «Щоб не робити помилок в поведінці, мені слід спиратися на таку рису свого характеру, як ...».

Обговорення. Плануючи життєву перспективу, зріла людина має спиратися на наявний у неї ресурс.

Вправа. «Презентація».

Мета. Усвідомлення сильних і слабких сторін своєї особистості.

Процедура 1: кожному учаснику по колу пропонується представитися і сказати про те, які особистісні якості допомагають або заважають йому в конструктивному вирішенні конфліктів. Решта учасників задають йому будь-які питання.

Процедура 2: учасники по черзі називають свої імена і властиві їм особистісні якості, назва яких починається з однієї з букв власного імені. Варіант: назвати дві якості, одна з яких допомагає, а інше заважає в житті.

Обговорення. Учасники діляться враженнями і тим, що нового вони про себе дізналися.

Вправа «Мої проблеми».

Мета: створення відчуття близькості і спільності з іншими учасниками в складних ситуаціях і можливість їх подолання.

Ведучий: «в житті всі ми відчуваємо різні труднощі, виявляючи у себе риси, які ускладнюють нам життя. У той же час, якщо пригадати, знайдуться

приклад, що показують, що ми цілком здатні з цим впоратися (конкретні приклади). Значить багато, що знаходиться в наших руках».

Учасникам пропонується пригадати і записати такі випадки (по одному), а потім розповісти про них.

Вправа «Риба для обговорення».

Мета: формування ресурсів і здатності довіряти соціальним оточенню.

Кожен учасник групи «ловить рибу», дістаючи з кошика картку з незакінченим реченням. Після цього він зачитує речення, завершуючи його власними словами.

1) Речення на картках: Найбільший страх це ...; Я не довіряю людям які ...; Я серджуся коли ...; Я не люблю коли ...; Мені сумно коли ...; Коли я сперечаюся ...; Коли на мене підвищують голос, я ...; Найсумніше для мене ...; Людина вважається невдахою, якщо ...; Мій найщасливіший день ...; Я люблю коли ...; Мені весело коли ...; У мене викликає посмішку; Людини вважається успішним ...; Я завжди можу ...; і т.д.

Обговорення: Яке почуття ви відчували, закінчуючи речення? Дійсно кожен з нас переживав почуття страху, невпевненості, неуспіху. Напевно, траплялося, що ви були ображені, у вас був поганий настрій або на душі сумно, або ви просто нудьгували. У цей момент кожному хочеться мати підтримку і захист.

Вправа «Нісенітниця? Катастрофа?».

Кожен з учасників записує на картці проблему, яку він хотів би вирішити під час тренінгу. Потім картки передаються тренеру, той ретельно перемішує їх і знову роздає. В результаті кожен з гравців отримує від якогось партнера з тренінгу його нагальну проблему. Якщо ж раптом йому дісталася його ж картка, це не скасовує його роботу над нею, адже в самому фізичному акті "передачі проблеми" вже відбулася емоційна сепарація - відділення. Тепер навіть на власний запис учасник зможе подивитися іншим поглядом, більш

відстороненим, а значить - більш точним. Протягом 10 хвилин кожен повинен приготувати свій "рецепт" того, як можна було б впоратися з ситуацією, отриманої для відпрацювання. Головне завдання - спробувати максимально виважено уявити собі проблему і перевести її з рубрики "ПРОБЛЕМА" в розряд "ЗАВДАННЯ".

За сигналом тренера всі збираються в коло і оголошують про свої рекомендації. Після того, як гравець отримав можливість висловитися і оприлюднив свій вердикт, автор картки з проблемною ситуацією має право проявити себе і задати уточнюючі питання, прояснити те, що вимагає додаткових коментарів.

Вправа «Оцінка ресурсів і перешкод».

Мета: розвиток тимчасової перспективи і здатності до цілепокладання.
Усвідомлення ресурсів:

Складається список необхідних для досягнення цілей ресурсів, які учасники вже мають (риса характеру, друзі, які підтримують і можуть допомогти, фінансові ресурси, рівень освіти, енергія, час і т.д.). Ведучий пропонує згадати випадки зі свого життя, коли вони відчували, що досягли успіху. Це не обов'язково може бути важлива подія. Пропонується відповісти на питання, які з ресурсів вони використовували максимально ефективно. Необхідно згадати 3-5 таких випадків, записати їх.

Усвідомлення перешкод:

Учасникам пропонується в декількох словах сформулювати, що перешкоджає мати все те, про що вони мріють, до чого прагнуть зараз.

Вправа «Відмова».

Мета: Дати можливість учасникам набути навички впевненої поведінки, аргументувати відмову в ситуації вибору.

Учасникам групи роздають картки з вказаною ситуацією, за якою необхідно кожному протягом 5 хвилин придумати по 2-3 варіанти відмови.

Приклади ситуації:

- Хтось (товариш, сусід, знайомий, родич) просить залишити якісь речі у тебе вдома.

- Хтось (товариш, сусід, знайомий, родич) пропонує спробувати наркотик "за компанію".

- Хтось (товариш, сусід, знайомий, родич) просить відвести якусь річ незнайомій тобі людині.

- Хтось (товариш, сусід, знайомий, родич) просить дістати для нього гроші.

- Хтось (товариш, сусід, знайомий, родич) кличе вас на якесь таємниче важливе завдання.

- Хтось (товариш, сусід, знайомий, родич) кличе вас пити алкогольний напій.

При бажанні можна програти деякі ситуації в парах. Один грає роль - того, хто умовляє, інший – того, хто відмовляється.

Вправа «Особисті стратегії успіху у важкій життєвій ситуації».

Мета: розвиток тимчасової перспективи і здатності до ціле покладання.

Задача розробити власну стратегію досягнення успіху. Для цього можна спробувати змодельовати когось, хто вже досяг того, до чого ви прагнете. Це можуть бути люди, яких ви добре знаєте, відомі особистості. Необхідно записати імена 3-5 чоловік і в декількох словах описати їх особистісні якості і поведінку, які привели до успіху.

Після цього закрити очі і уявити, що кожен з цих людей збирається дати вам пораду. Записується основна ідея, необхідно писати перше, що прийде в голову.

Рефлексія:

1. Що нового для себе дізналися на нашому занятті?
2. Як ви себе зараз відчуваєте (проговорити почуття)

3. Що вам сподобалося і що не сподобалося?
4. Що з наших вправ, допоможе вам в реальному житті? Можливо, ви вже щось пробували?

ДОДАТОК К

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ ФОРМУВАННЯ ПРОГНОСТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КУРСАНТІВ - МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Здатність до прогнозування визнається професійно важливою якістю для працівників поліції, для діяльності в екстремальних умовах і інших силових структур.

Метод групової роботи є одним із дієвих способів який дозволяє охопити достатньо велику кількість людей і створити в штучному середовищі соціально-психологічну ситуацію, рівноцінну реальній ситуації, де курсанти на практиці навчаються антиципаційній компетентності.

Мета тренінгу: навчання здатності прогнозувати події, для формування антиципаційної спроможності, яка дозволяє попереджати виникнення критичних ситуацій в професійному середовищі, виділяти суттєві ознаки і передумови цих ситуацій і вирішувати їх на стадії формування. Усвідомлення учасниками проблематики розподілу часу, його відчуття та використання. Навчити учасників більш ефективно використовувати час, підвищити особисту ефективність, що дозволяє досягати значущих цілей при менших витратах часу і енергії.

Завдання:

1. Формування у курсантів уявлення про антиципаційні здібності та вміння прогнозування.
2. Навчання і вироблення вміння прогнозування ситуацій.
3. Навчання навичкам багатоваріантного типу мислення (протилежність однотипного «ригідного» типу мислення), тобто вміння побачити вирішення ситуації з декількох сторін.

4. Відтворення реальних життєвих ситуацій в штучно створеному соціально-психологічному середовищі, де курсанти на практиці відпрацьовують вміння прогнозувати.

5. Формування професійної спостережливості як складової прогностичної здатності.

Регламент тренінгової програми. Робоча тривалість програми – 24 години. Графік роботи за програмою визначається умовами проведення: 3 дні поспіль по 8 годин; один раз на тиждень по цілому дню або окремими заняттями по декілька годин. Тренінгові заняття за необхідністю можна повторювати змінюючи мету та структуру занять.

Структура заняття тренінгу.

Кожне заняття складається з трьох частин:

1. *Розминка.* Включає вправи, що сприяють активізації учасників групи, створенню невимушеної, доброзичливої атмосфери, підвищенню згуртованості, формуванню відповідальності.

2. *Основний зміст заняття.* Ця частина включає міні-лекції, ігри, вправи, завдання, що допомагають зрозуміти і засвоїти головну тему заняття.

3. *Рефлексія заняття.* На кожному занятті слід залишати час, щоб учасники могли поділитися своїми почуттями, враженнями, думками стосовно проведеного тренінгу.

1 заняття. Антиципаційна спроможність як необхідна умова ефективної діяльності поліцейських.

2 заняття. Усвідомлення особистістю використання власного часу та його розподілу.

3 заняття. Формування професійної спостережливості.

Очікувані результати:

1. Розвиток рівня антиципаційної спроможності: особистісно-ситуативної і тимчасової.

2. Підвищення здатності до прогнозування подій.
3. Розвиток багатоваріантного типу мислення.
4. Уміння розподіляти власний час.

Програма тренінгового заняття.

1. Організаційна підготовка до тренінгу. Привітання учасників, кожному видається бейдж, на якому потрібно буде написати своє ім'я. Потім тренер озвучує принципи і правила проведення тренінгової роботи.

2. Лекція-презентація на тему тренінгу. Тренер розповідає про поняття антиципації, антиципаційної здібності та антиципаційної спроможності. Розкриття поняття прогнозування і розподілу часу.

Для розвитку прогностичної здатності необхідно виходити з таких підстав: 1) ядро прогностичної здатності становлять якості мислення: аналітичність, глибина, усвідомленість, гнучкість, перспективність, доказовість; 2) прогностична здатність розвивається по спіралі і залежить від вікових особливостей і спеціальних знань, одержуваних суб'єктом; 3) прогностична здатність має пізнавальну спрямованість і має на меті екстраполяційну діяльність в майбутнє; 4) знання-підстави для прогнозу, вони багато в чому є визначальними для його успішності.

Екстраполяція передбачає роботу з "невідомим" на основі відомого знання і з "майбутнім" на основі знання минулого і теперішнього. В цьому відношенні - вона неминучий прийом будь-якого творчого мислення і діяльності. Екстраполяція - найважливіший засіб діагностичних процедур і прогнозування. Екстраполяційне прогнозування - область роботи поряд з пошуковим і нормативним прогнозуванням (на якісному рівні - це системний класифікаційний аналіз понять на предмет їх упорядкування і ієрархізації; на кількісному - це трендовий аналіз динамічних рядів з метою пошуку основних тенденцій). Екстраполяція може визначатися і як передбачення подій на рефлекторно-інстинктивній основі.

3. Вправи для розминок.

Вправа «Всі ми особливі». Мета: розвиток спостережливості і навчання навичкам соціальної перцепції. Учасники, розбившись на пари, 6 секунд мовчки дивляться один на одного. Потім тренер запрошує в коло пару. Вже не дивлячись на партнера, потрібно буде описати риси його обличчя, колір очей, волосся. Потім потрібно назвати головну особливість зовнішності партнера. Питання до вправи: Як розвиток спостережливості допомагає в прогнозуванні? Чи важко вам було аналізувати свого партнера?

Вправа «Одне з двох». Учасники сидять по колу. Ведучий "кидає в коло" пару слів, учасники відповідають по колу. У відповідь необхідно вибрати один з 2х запропонованих варіантів і аргументувати свій вибір. Відповідь необхідно дати швидко. Приклади питань: Чорне або біле? Ніч чи день? Кисле або солодке? Прірва або небо? Коріння або крила? Влада або слава? Пустеля або гори? Свобода чи необхідність? Простота або складність? Розум чи почуття?

Вправа «Знайди пару».

Мета: - розвиток прогностичних здібностей і інтуїції; - формування у членів групи установки на взаєморозуміння.

Кожному учаснику за допомогою шпильки прикріплюється на спину аркуш паперу. На аркуші ім'я казкового героя або літературного персонажа, що має свою пару. Наприклад: Крокодил і Чебурашка, Ільф і Петров і т.д.

Кожен учасник повинен відшукати свою "другу половину", опитуючи групу. При цьому забороняється ставити прямі запитання на кшталт: "Що у мене написано на аркуші?". Відповідати на питання можна тільки словами "так" і "ні". Учасники розходяться по кімнаті і розмовляють один з одним.

Вправа «Фруктовий салат». Група сидить у колі. Ведучий, обходячи учасників, дає кожному ім'я-назва фрукта. З його допомогою гравці перетворюються в апельсин, банан, абрикос, персик, сливу, ананас.

Не варто давати більше п'яти-шести найменувань, добре грати, коли кожен фрукт представлений хоча б 2-3 гравцями (більше-краще!). Коли всі отримали «ім'я», з кола довільно забирається один стілець, той, хто сидів на ньому, стає ведучим. Він виходить і оголошує: Готуємо фруктовий салат з ананасів (всі «ананаси» підхоплюються і міняються місцями. Той, хто залишився без стільця, «готує фруктовий салат», припустимо, з апельсинів).

4. Лекційна вставка. Тренер розповідає про невербальні канали інформації, за якими можна розпізнати рівень напруги, невдоволення або агресію опонента. Про жести і міміку, розташування рук, ніг і голови в процесі міжособистісного спілкування.

Вправа «Зрозуміти партнера». Мета: вміння сприймати невербальні канали інформації, як важлива ознака прогнозування. Одна людина з групи виходить на 10 хвилин з аудиторії. Група розбивається на 2 табори: ті, хто буде демонструвати неприязнь до того, хто вийшов і ті, хто буде демонструвати прихильність до нього. Всі при цьому мовчать, зберігають незворушний вираз обличчя, контактують тільки очима. Учаснику, який вийшов необхідно визначити, хто знаходиться в якій групі.

Питання для обговорення: ● Чи легко вам було визначати, з поведінки людей хто як налаштований? ● Чи допомагає вам у житті вміння визначати настрій людей?

Розвинути прогностичну здатність дозволяють вправи з розвитку спостережливості.

Спостереження дозволяє виявляти злочинну діяльність осіб, що представляють для правоохоронців оперативний інтерес, їх зв'язку, особистісні якості, місця зберігання і збуту викраденого, виявляти факти, які стосуються розслідуваних подій й інше. Вміла організація процесу спостереження в сукупності з іншими способами організації професійної діяльності, багато в

чому сприяє своєчасному попередженню, швидкому розкриттю, повного розслідування злочинів, розшуку злочинців.

Спостереження - найбільш розвинена форма навмисного сприйняття. Працівник при цьому сприймає не все з того, що можна побачити, а тільки найбільш важливе, необхідне, цікаве. Це обумовлено цілями, завданнями, планом, які зазвичай лежать в основі спостереження. Спостереження завжди спирається на активну роботу органів почуттів. Для працівника поліції це, в першу чергу, зір і слух. Особливо важливу роль у спостереженні грає увага, що виступає його регулятором.

Найважливіший напрямок розвитку професійної спостережливості - оволодіння працівником технікою професійного спостереження, яка включає в себе прийоми і способи його здійснення, засновані на відповідних психологічних закономірностях.

Вправи на розвиток професійної спостережливості.

Придивившись до кого-небудь з навколишніх, слід відвести від нього погляд і уявити його потім в пам'яті, намагаючись описати подумки його прикмети, після чого перевірити себе, подивившись знову на цю людину.

Подивіться протягом деякого часу на будинок, що стоїть поблизу і відвернувшись спробуйте подумки описати, скільки вікон, балконів, де вікна відкриті, де висить білизна, де в квартирах знаходяться люди і т.п. При цьому необхідно враховувати, що знати, скільки вікон або балконів у будинку, - ще не означає проявити спостережливість: число їх незмінно. Але помітити, коли окремі вікна відкриті або де ввімкнене світло, - вже результат спостережливості, пильної уваги, здатності вловлювати зв'язок і помічати залежність.

Одна з найбільш простих, але кращих вправ для розвитку спостережливості полягає в умінні «бачити» буденні речі.

Поставте перед собою якусь звичайну річ (краще яскравого кольору, тому що таку легше запам'ятати). Наприклад, це буде книга, яблуко або телефон.

Дивіться спокійно на неї протягом деякого часу, але уважно і розумно, намагаючись сфотографувати її в своїй пам'яті.

Потім закрийте очі і спробуйте пригадати цю річ з максимальною точністю. Постарайтеся пригадати її розмір, подробиці і сфотографуйте все це в своєму мозку. Потім відкрийте очі, погляньте ще раз на річ і подивіться, чого ще не вистачає вашому розумовому образу.

Уважно відмітьте ці опущені подробиці, потім знову закрийте очі і постарайтеся удосконалити зображення; знову дивіться на річ і продовжуйте таким чином до тих пір, поки вам не вдасться скласти цілком ясний розумовий образ даної речі у всіх подробицях.

Вправи на формування навичок розподілу власного часу.

Вправа «Якби годинник заговорили ...»

Кожному учаснику необхідно підготуватися і вимовити монолог про себе, від імені годин (наручних, що висять над узголів'ям ліжка, будильника - вибір - за учасниками тренінгу). Якби мій годинник могли говорити, то вони розповіли б: Чи вмю я, їх господар, розподіляти свій час? Скільки часу я думаю про час? Моє ставлення до часу. Що я встигаю зробити за день. Чи люблю я свій годинник і чому? Що я думаю про майбутнє. Чи задоволений я тим, як прожив своє життя до сих пір. Скільки часу я витрачаю на роботу, а скільки - на відпочинок. Скільки часу я готовий віддати іншим? Кому? Що готовий робити в цей час? Мій час летить або тягнеться ледь-ледь.

Вправа «Білка в колесі».

Ведучий викликає добровольця. Розпитує його, чи багато в учасника в житті рутинних справ, які не дуже приємні, нудні, але обов'язкові. У міру того, як учасник називає ці справи, ведучий записує їх маркером на окремих аркушах паперу. Закінчивши складати список рутинних справ, ведучий розкладає картки в різні кути тренінгового залу (написами вгору). Далі ведучий піднімає всіх учасників і пропонує їм "пожити життям" цього добровольця. Ведучий називає

у випадковому порядку справи. Учасники повинні всі разом рушити до картки, на якій написана справа, і стати поруч з нею. Дочекавшись, коли всі учасники згрупуються, ведучий називає наступну справу. Бажано прагнути до того, щоб учасники переходили з місця на місце якомога швидше, постійно прискорюючи темп. Набігавшись, учасники сідають на час. Розкладені картки прибираються. Викликається ще один доброволець. Процедура повторюється. В кінці проводиться обговорення: Чи вдалося вам хоч трохи відчувати себе "в шкурі іншої людини"? Які у вас були емоції під час "біганини"? Які емоції зараз? Як краще жити, щоб не нагадувати самому собі "білку в колесі"?

Вправа «Поглиначі часу».

Ведучий: Подумайте і выпишіть всі заняття, які можна визначити як «поглиначі» часу. Порахуйте, скільки часу вони відняли у вас протягом тижня? Хто більше всіх відволікав вас? Що заважало вам завершити розпочате за один прийом? Тепер, коли перед вами список основних «поглиначів» вашого часу, подумайте, які заходи ви можете зробити для їх усунення? Вам буде легше впоратися з цим завданням, якщо ви визначите причини, які призводять до втрати часу. Перелік найбільш поширених причин. Відзначте ті, які характерні для вас.

Причини втрати часу: не вмію відокремити важливі справи від другорядних; не планую заздалегідь свій день; особиста неорганізованість (безлад на письмовому столі, в кімнаті і т.п.); не завжди знаю, що потрібно робити; відволікаюся на телефонні дзвінки (і надовго); не вмію сказати «ні»; моя особиста недисциплінованість; не доводжу розпочате до кінця; довго розгойдуюся на початку кожної справи; багато часу витрачаю на дрібну і рутинну роботу, а до важливих справ руки не доходять; не знаю свого особистого ритму фізичної і розумової активності; дуже легко відволікаюся (наприклад, на шум).

Ведучий: Нехай вас не бентежить велика кількість зазначених вами слабких місць. Визначте «свої» 3 найбільш вагомі і придумайте спосіб, як їх усунути. Здолавши три найважливіших «поглинача» часу, ви зможете значно скоротити втрати часу.

Вправа «Мої життєві цілі».

Всім відомо, що ясність - запорука ефективності. Найчастішою причиною втрати часу і головною перешкодою на шляху до успіху є невміння зосередитися на необхідній задачі. Тому важливим етапом в управлінні своїм часом є чітке визначення своїх цілей, розподіл їх за ступенем важливості. Виберіть 3 важливі сфери життя. Напишіть їх назви на окремих аркушах.

- Тепер з цих трьох сфер виберіть ту, яка є для вас найважливішою. Покладіть той листок, на якому ви записали її назву, перед собою і задайте собі питання: чого я хочу досягти? Після цього запишіть усі думки й образи, які виникли в вас. Записуйте все, що приходить в голову. З решти сфер виберіть ту, яка стоїть на другому місці за значенням, виконайте те ж саме. Після цього, візьміть третій листок.

- Візьміть перший список цілей і прочитайте його. Що ви можете ще написати? Може бути, ви захочете що-небудь викреслити? Виправити?

- Розташуйте всі ваші цілі за ступенем важливості від 1 (найважливіша) до останньої (номер останньої мети, не найважливішою). Відкладіть список в сторону.

- Прочитайте три перші пункти. Задайте собі питання: Це дійсно найважливіше для мене в даній сфері? Якщо відповідь ствердна, то переверніть лист і запишіть їх на іншій стороні. Якщо ви сумніваєтеся, то виберіть з тих пунктів, що йдуть слідом, той, що вважаєте важливим, і потім перенесіть на інший бік аркуша.

- Те ж саме виконайте з другим і третім списками.

- Покладіть перед собою всі списки з трьома головними цілями. Тепер перед вами більш ясна картина того, що ви хочете. Прочитайте свої записи ще раз і задумайтесь: Наскільки важливі для мене ці цілі? Я дійсно хочу саме цього? Наскільки ці цілі реалістичні? Наскільки вони узгоджуються між собою? Чи не суперечать вони одна одній? Часто люди ставлять перед собою значно більше завдань, ніж вони можуть реально виконати. Для здійснення всього бажаного у них просто не вистачить сил, часу, здібностей. Тому необхідно встановити пріоритети, тобто вирішити: які цілі є найбільш важливими? З якими можна почекати? На досягнення яких цілей слід направити свої ресурси, тобто час, здібності, вміння?

Зараз встановіть пріоритети А, В, С, для кожної з дев'яти цілей, які ви відібрали з трьох найважливіших сфер вашого життя.

А. дуже, дуже важливі цілі.

В. дуже важливі цілі.

С. просто важливі цілі.

Візьміть чистий аркуш паперу і запишіть на ньому спочатку цілі пріоритету А, потім В і С. Подивіться на список цілей пріоритету А. Це те, що ви хочете. Це і є те, на що потрібно звернути ваші сили і енергію.

Вправа «Соковитискач».

Ведучий на трьох великих плакатах малює або пише словами:

1) кошик / гірку апельсинів; 2) стакан апельсинового соку; 3) купку відходів з видавлених апельсинів

Кожен з учасників отримує по 2-4 листка паперу. На них він може написати те, що залишилося в пам'яті до фіналу тренінгу. Невеликий текст з назвою / описом тренінгових процесів, ігор, завдань, вражень від спілкування з одногрупниками і з тренером і т.д. Потім, за сигналом ведучого, ці листки можна буде вклеїти на відповідні попереджувальні плакати.

- на плакат з апельсинами - то, що ще не знайшло закінченого вигляду, що потрібно додумати, до чого буде необхідно повернутися.

- на плакат зі склянкою соку можна наклеювати те, що радувало, вдихнуло нову енергію, зміцнило фізичні і духовні сили.

- на плакат з відходами від соковитискача будуть наклеєні речі, від яких краще позбутися, які не сподобалися, були зайві, образливі, не актуальні, дратували. Обговорення:

- чи багато тем виявилися не опрацьовані;
- чи багато чийї відносини залишилися не проясненими;
- чи багато конфліктних ситуацій не знайшли свого вирішення;
- про що змусив тренінг задуматися;
- що я хочу дізнатися ще про себе / про товаришів / за темою тренінгу, як і в якому напрямку планую самоосвіту;

- які "смачні" моменти тренінгу порадували у спільній роботі;
- що надавало сили, вселяло впевненість;
- Які моменти зустрічі краще б не відбувалися взагалі;
- З чим розходяться учасники.

Вправа. «Оплески по колу».

Мета: завершальна вправа тренінгу, що залишає гарне емоційне враження і стан включеності в групу. Тренер починає тихенько плескати в долоні, дивлячись поступово і підходячи до одного з учасників. Потім цей учасник вибирає з групи наступного, кому вони аплодують удвох. Третій вибирає четвертого і т.д. Останньому учаснику аплодує вся група.

Наприкінці тренінгового заняття необхідно підвести підсумок про важливість розвитку антиципаційних здібностей, уміння прогнозувати діяльність і розподіляти особистий час. Кожен учасник висловлюється по колу про загальні враження про тренінг, що сподобалося, які навички він виробив в

процесі групової роботи. На що слід звернути увагу при виникненні різних професійних ситуацій.

ДОДАТОК Л

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ ФОРМУВАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КУРСАНТІВ - МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Професійна відповідальність працівника поліції - це якість особистості, що виявляється в здатності до саморегуляції своєї професійної діяльності по виконанню службових обов'язків, що відрізняється професіоналізмом, динамічністю, складністю професійних відносин і готовністю відповідати за її результати.

Формування компонентів відповідальності є завданням професійної підготовки майбутніх працівників поліції.

Теоретичний аналіз сутності професійної відповідальності майбутнього працівника поліції, процесу її формування в умовах навчання у виші із специфічними умовами навчання показує, що професійна відповідальність сама по собі не виникає, для цього потрібна цілеспрямована робота професорсько-викладацького, виховательського складу і звичайно служби психологічного забезпечення.

Програма формування професійної відповідальності працівників поліції передбачає виховання у курсантів необхідних професійних якостей і відповідальності як однієї зі складових, спрямованих на підвищення ефективності службової діяльності.

Мета тренінгу відповідальності: формування таких змін в поведінці і світогляді курсантів, які дозволять їм самим захотіти стати більш відповідальними, і усвідомити як це може позитивно вплинути на майбутню професійну діяльність, а також на їх теперішнє і майбутнє.

Виходячи із загальної мети програми формування професійної відповідальності майбутнього працівника поліції завдання програми полягали в наступному:

- отримання курсантами конкретних знань про професійну відповідальність працівника поліції в процесі вивчення окремих дисциплін, особливості її прояву, а також методах її формування;

- створення мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної діяльності, що сприяє процесу самореалізації в професійній діяльності;

- закріплення досвіду відповідального ставлення до професійної діяльності, до виконання службових завдань.

Весь процес формування професійної відповідальності майбутніх поліцейських можна розділити на кілька послідовних взаємопов'язаних етапів.

Мотиваційний етап спрямований на побудову системи професійних мотивів майбутніх поліцейських, формування професійної відповідальності на основі засвоєних знань про сутність і особливості професійної діяльності, усвідомлення професійних норм і вимог до особистості і рівнем професіоналізму працівника в сфері службової діяльності.

Теоретичний етап спрямований на оволодіння теорією професійної відповідальності, тобто створення у курсантів системи знань про сутність відповідальності, її структуру, особливості у виконанні професійної діяльності, функціях у професійній діяльності, можливих рівнях формування даної якості і, в результаті, створення майбутнім поліцейським ідеального уявлення професійної відповідальності.

Практичний етап включає пізнання курсантами різних шляхів формування професійної відповідальності, оволодіння способами регулювання діяльності, емоційних станів, поведінки, саморозвитку в ході навчальної та практичної професійної діяльності.

Важливо відзначити, що виділені етапи формування професійної відповідальності майбутніх поліцейських, інтегруючись і переходячи один в інший, не є взаємовиключними, їх цільові установки продовжують виявлятися на всіх наступних етапах.

На підставі сказаного, нами визначено основні напрямки роботи з курсантами з формування відповідальності як професійно значущої якості:

- створення позитивної професійної мотивації - через виявлення сенсу поняття "відповідальність фахівця", знайомство курсантів до вимог, що пред'являються до фахівців даної професії, розкриття змісту майбутньої професійної діяльності курсанта в процесі навчальної діяльності, навчальні ділові ігри, що моделюють професійну діяльність фахівця, що приймає поточні тактичні та стратегічні відповідальні рішення;
- навчання курсантів самостійної діяльності - через виконання індивідуальних творчих завдань, проходження навчання за допомогою програми тренінгу по формуванню у майбутніх фахівців умінь, необхідних у професійній діяльності, формування психологічних особливостей як регуляторів управління формуванням відповідальності.

Регламент тренінгової програми. Робоча тривалість програми – 24 години. Графік роботи за програмою визначається умовами проведення: 3 дні поспіль по 8 годин; один раз на тиждень по цілому дню або окремими заняттями по декілька годин. Тренінгові заняття за необхідністю можна повторювати змінюючи мету та структуру занять.

Структура заняття тренінгу.

Кожне заняття складається з трьох частин:

1. *Розминка.* Включає вправи, що сприяють активізації учасників групи, створенню невимушеної, доброзичливої атмосфери, підвищенню згуртованості, формуванню відповідальності.
2. *Основний зміст заняття.* Ця частина включає міні-лекції, ігри, вправи, завдання, що допомагають зрозуміти і засвоїти головну тему заняття.
3. *Рефлексія заняття.* На кожному занятті слід залишати час, щоб учасники могли поділитися своїми почуттями, враженнями, думками стосовно проведеного тренінгу.

1 заняття. Відповідальність як необхідна умова ефективної діяльності в професії поліцейських.

2 заняття. Усвідомлення особистістю власної відповідальності, власних обов'язків і розумне їх виконання.

3 заняття. Формування особистісної відповідальності та відповідальності за результат своєї роботи.

Цілі:

- ознайомити курсантів з поняттям «відповідальність», «безвідповідальність», розглянути окремі умови формування відповідальності;
- показати актуальність підготовки до екстремального досвіду в зв'язку зі специфікою професійної діяльності;
- оволодіти прийомами саморозвитку почуття відповідальності, як соціальною та професійною навичкою.

Вступ. Цей етап задає тон подальшої роботи, створює демократичну атмосферу. Тренер розповідає про мету тренінгу і завдання які стоять в процесі проходження цієї програми, повідомляє учасникам порядок проведення тренінгу.

Розпочати даний тренінг можна з виконання *вправи «Життєвий шлях»*, виконання якої допоможе визначити тему заняття.

Перед учасниками розташовані, назвемо їх умовно, «кроки», на яких прописані певні етапи, події життя, які відбуваються у більшості людей. Пройдіть, будь ласка, групою ці етапи, на кожному «кроці» вибираючи із запропонованих якостей особистості ті, які ви вважаєте важливими на даному етапі. Позначте якість на «кроці». Приступайте, будь ласка.

Підказка:

1 крок. Дошкільне дитинство. Якості особистості: безтурботний, життєрадісний, відповідальний.

2 крок. Шкільні роки. Якості особистості: розважливий, дисциплінований, грамотний, уважний, відповідальний.

3 крок. Отримання освіти за професією. Якості особистості: комунікабельний, винахідливий, наполегливий, відповідальний, сумлінний.

4 крок. Працевлаштування. Якості особистості: грамотний, культурний, вольовий, ініціативний, відповідальний.

5 шаг. Створення родини. Якості особистості: розумний, відважний, вихований, відповідальний.

6 крок. Народження потомства. Якості особистості: турботливий, відповідальний, уважний, дисциплінований, сумлінний.

Ведучий: озирніться на пройдений шлях, назвіть якість, яка позначена вами частіше за інших. Учасники: ця якість - відповідальність.

Ведучий: так, ми будемо говорити про відповідальність, як про якість особистості і соціальну навичку, про те для чого і як можна розвивати в собі почуття відповідальності. У вас буде можливість визначити власну стратегію життя, і на прикладі порівняння відповідальності та безвідповідальності, визначити, наскільки важлива «відповідальність» в особистісному та професійному житті кожного з вас.

Знайомство. Даний етап є необхідною процедурою першого заняття. Знайомство дозволяє активізувати групу, залучити її учасників в процес взаємодії, розвинути навички спілкування. Знайомство проводиться навіть в тому випадку, коли учасники знають один одного.

Вправа «Привітання в парах».

Група розбивається на пари, потім вітають один одного. Потім за сигналом пари міняються. Один з партнерів в кожній парі переходить в наступну пару, за годинниковою стрілкою, через одного і вітання триває з новим партнером. Щоб урізноманітнити вітання можна програти різні ситуації і ролі, наприклад, Ви зустріли несподівано давнього друга, Ви приходите до

начальника, зустрічаєтеся з колегами, з людиною поважного віку, з дитиною, зустрічаєтеся в селі, просто з першим зустрічним.

Ігрові прийоми, що спрямовані на знайомство дозволяють побачити учасників з нового боку, викликати інтерес один до одного.

Після знайомства можна почати з *вправи «Асоціація»*.

Мета: емоційна та фізична розкутість.

Встати в коло. Покласти руки один одному на плечі. Привітно подивитися один на одного. Радісно посміхнутися один одному і сказати: «Ти, індивідуальність!», Додати при цьому свої асоціації з яскравими особистостями, наприклад з політичними діячами, кіноакторами, історичними особистостями або літературними персонажами.

Будь-хто з учасників має право запитати, чому саме з цією особою або героєм ви асоціюєтеся у вашого партнера. Порада: записати все, що скажуть під час привітань. Це цікавий матеріал для осмислення, чому людину пов'язують з тим або іншим персонажем.

Після знайомства необхідно вислухати очікування учасників. На цьому етапі з'ясовуються очікування учасників від тренінгу за допомогою питань, на які вони відповідають по черзі, наприклад, «по колу».

Визначення порядку проведення тренінгу. Після того, як всі учасники розкажуть або напишуть про свої очікування, викладач обов'язково визначає порядок проведення тренінгу. Це робиться незалежно від того, яка його тривалість.

Прийняття правил роботи групи («угоди»). Для того, щоб з самого початку тренінгу учасники відчували відповідальність за своє навчання, щоб створити відповідну робочу атмосферу, сповнену взаємною повагою і довірою, а також для підвищення ефективності засвоєння матеріалу рекомендується прийняття правил поведінки на тренінгу або «угоди».

Актуалізація проблеми. Для формування мотивації до зміни професійної поведінки і діяльності слід пробудити в учасниках інтерес до обговорюваної на тренінгу проблеми, зробити цю проблему актуальною для кожного. З цією метою проводяться наступні вправи.

Вправа. «Прийняття відповідальності».

Мета. Дослідження процесу прийняття відповідальності.

Група розбивається на пари. Учасники по черзі говорять про те, що вони усвідомлюють, відчувають, хочуть і т. д. Кожна фраза закінчується словами «я беру відповідальність на себе».

«Я усвідомлюю, що я зараз роблю ... (щось) і я беру на себе відповідальність за це».

«Я зараз відчуваю ... (щось) і я беру на себе відповідальність за це».

«Я зараз хочу (попросити допомоги) і я беру відповідальність на себе за це».

Що ви відчуваєте, вимовляючи ці фрази? Постарайтеся усвідомити якомога більше переживань, що відбуваються з вами, коли говорить партнер. Відстежте свої реакції на те, що говорить співрозмовник.

Обговорення. Нести відповідальність часто заважають страх покарання, приниження, побоювання, що тебе не зрозуміють і не пробачать.

Вправа. «Прийняття відповідальності».

Мета. Формування вміння брати відповідальність на себе.

Відчути напругу м'язів. Позначити, висловити їх словами: дієсловом або іменником. Приклад: «Я стискаю», «струс», розслабитися, прибрати напругу, знову його створити і т. д.

Обговорення. Усвідомлення того, що тільки ми господарі свого стану і своїх почуттів.

Навчання. На даному етапі здійснюється безпосередня взаємодія викладача з учасниками для реалізації ключової мети тренінгу. Етап навчання

включає в себе дві стадії. Перша - інформаційна: її можна почати з відповідей на питання які виникли на початку. Крім того, на даній стадії представляється основний навчальний матеріал з використанням методів: лекція, бесіда, рольова гра, дискусія, робота в малих групах і т.д. Друга - практико-орієнтована: вона покликана сприяти набуттю учасниками практичного досвіду. З цією метою можна використовувати рольові ігри, інсценування, дискусії, «мозкову атаку» та інші інтерактивні форми роботи.

Вправа. «Спробую - зроблю».

Мета. Мобілізація відповідальності.

Група розбивається на пари. Працюючи в парі, кожен учасник по черзі висловлює три пропозиції, в яких є слово «спробую». Після того як перший учасник виголосив свої пропозиції, його співрозмовник говорить теж три пропозиції зі словами «спробую». Потім учасники по черзі виголошують ті ж самі пропозиції, в яких слова «спробую» замінюються на слова «зроблю».

Обговорення. Учасники обмінюються враженнями про свої переживання, що виникли в ході виконання завдання.

Вправа. «Оптимум відповідальності».

Мета. Позбавлення від надмірної відповідальності.

Перерахуйте все те, за що ви відчуваєте себе відповідальним, починаючи кожен раз зі слів «Я відчуваю відповідальність за ...» Потім повторіть все те ж саме, починаючи зі слів: «Я готовий прийняти на себе відповідальність за ...»

Обговорення. Учасники діляться враженнями і порівнюють ті почуття, які в них виникали в першій половині вправи і в другій. Обговорюється, чому ми відчуваємо відповідальність за те, за що не готові її взяти.

Вправа. «Турбота».

Мета. Прийняття відповідальності за своє власне життя.

Уявіть собі всіх тих людей, про яких ви повинні піклуватися, за життя і за поведінку яких ви відчуваєте відповідальність. Порахуйте їх і запишіть на

листок. Коли ви перерахуєте тих, хто відноситься до цієї категорії, зупиніться і задайте собі наступне питання »: Включив (-а) я себе в цей список?»

Обговорення. Аналізуються отримані результати, і обговорюється, чому так вийшло.

Вправа. «Прийняття відповідальності за свої взаємини з іншими людьми».

Мета. Усвідомлення труднощів, які виникають в процесі прийняття відповідальності.

Поговоріть з близькою для вас людиною про те, як ви її цінуєте, про те, яка її поведінка викликає у вас образи.

Обговорення. Усвідомлення джерела виникнення образи і процесу її протікання дозволяє управляти цим почуттям.

Вправа. «Прийняття відповідальності за свої емоції і почуття».

Мета. Дослідження механізму прийняття відповідальності.

Відзначати протягом тижня всі випадки коли ви звинувачуєте інших у чому-небудь, і коли ви захоплюєтеся іншими.

Обговорення. Що є спільного в цих випадках, які є відмінності?

Вправа. «Карусель».

Мета. Дослідження відмінностей в прийнятті відповідальності.

Група ділиться на «перші» і «другі» номери. «Перші» номери стають в коло і стоять обличчям до «других» номерів, які утворюють зовнішнє коло. Учасники розподіляються один проти одного.

Протягом 1 хв «другі» номери вимовляють партнеру навпроти: «Я хочу ..., я хочу ..., я хочу ...». Через 1 хв «карусель» зсувається на одну людину.

В ході всієї процедури утворюється «енергетичний котел»: все виговорюється протягом певного часу без критики одній і тій же людині.

Потім «перші» номери аналогічним чином виконують наступне завдання: говорити кожному «другого» номеру фрази - «Я можу ..., я можу ..., я можу ...».

Обговорення. В ході аналізу даної справи, можна обговорити таку тему як «Чому ми дуже мало орієнтуємося на те, що ми хочемо».

Вправа. «Автобіографія».

Мета. Встановлення взаємозв'язку між відповідальністю та власною позицією в житті.

Кожен член групи розповідає про ті події, ситуації свого життя, в яких формувалися або виявлялися його позитивні якості та якості, що характеризують відповідальність.

Обговорення. Аналіз ситуацій, спроба знайти щось спільне між ними.

Підведення підсумків. Як правило, ця процедура розрахована на те, щоб учасники поділилися своїми враженнями, відчуттями, висловили свої побажання. Підведення підсумків можна проводити у вигляді заповнення анкет, листів, опитувальників. Важливим компонентом тренінгу є фіксація роботи учасників, наприклад, через фото та відео зйомку. Тренінг дозволяє продуктивно формувати у її учасників професійну відповідальність за рахунок створення довірчої комфортної обстановки і можливості практичного відпрацювання тих дій, які мають принципове значення для майбутньої професійної діяльності в цілому.

Наприкінці кожного дня робиться підведення підсумків заняття, аналіз групової та індивідуальної роботи учасників, усвідомлення учасниками отриманого досвіду, рефлексія заняття. Отримання зворотного зв'язку для тренера.

Ведучому необхідно стежити за дотриманням правил «тут і зараз» під час зворотного зв'язку. Можна використовувати наступні вправи.

Вправа «Дякую за приємне заняття».

Ведучий: Будь ласка, встаньте в загальне коло. Я хочу запропонувати вам взяти участь в невеликій церемонії, яка допоможе нам висловити дружні почуття і вдячність одне одному. Гра проходить наступним чином: один з вас

стає в центр, інший підходить до нього, потискує руку і вимовляє: «Дякую за приємне заняття!». Обидва залишаються в центрі, як і раніше тримаючись за руки. Потім підходить третій учасник, бере за вільну руку або першого, або другого, потискає її і каже: «Дякую за приємне заняття!» Таким чином, група в центрі кола постійно збільшується. Всі тримають один одного за руки. Коли до групи приєднається останній учасник, замкніть коло і завершите церемонію безмовним міцним триразовим потиском рук.

Вправа «Карусель вражень».

Учасники групи стоять лицем до лица, утворюючи пари (зовнішній-внутрішній). Ведучий передуює вправу поясненням про важливість зворотного зв'язку між людьми. Потім він задає напрямок діалогу темою:

- Я думаю, що почуття гумору для тебе - це ...
- Я думаю, що твоя роль в групі ...
- Коли я бачу тебе, то я відчуваю ...
- Мені здається, що в складній ситуації ти ...

Кожен тур - це обговорення однієї теми, одного питання. На кожне речення дається 3-5 хвилин для обговорення. Потім за вказівкою ведучого внутрішнє коло пересувається на одну людину. Новій парі дається тема для обговорення.

Питання для фінальної групової дискусії: Які твої відчуття після вправи? Чи було тобі важко давати товаришам зворотний зв'язок? У чому це проявилось? Що було важко? Який зворотній зв'язок ти отримав? Чи згоден з тим, що почув від товариша? Як збираєшся вчинити з тим, що почув? Значимий для тебе зворотний зв'язок, який ти отримав?

ДОДАТОК М

НАЦІОНАЛЬНА ПОЛІЦІЯ УКРАЇНИ

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Клименка Ігоря Володимировича

**«Теорія і практика психологічного забезпечення професійної
підготовки поліцейських»**

Результати дисертаційного дослідження Клименка Ігоря Володимировича «Теорія і практика психологічного забезпечення професійної підготовки поліцейських» знайшли своє втілення як у методології підготовки нормативно-правових актів з проблем психологічного забезпечення, так і в практичній діяльності служби психологічного забезпечення Національної поліції України. Зокрема, концептуальні положення Клименка І.В. щодо сутності, змісту та напрямів системи психологічного забезпечення професійної діяльності поліцейських відображенні в Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських. Розроблені автором положення щодо принципів реалізації системи психологічного забезпечення, її функцій, завдань, наукові уявлення про специфіку психологічної роботи з різними категоріями осіб, що потребують психологічної уваги, втілено у відповідних розділах зазначеного Порядку.

Викладені автором у дисертаційному дослідженні сучасні наукові уявлення про етапи та специфіку професійно-особистісного розвитку правоохоронців ураховуються фахівцями-психологами Національної поліції України. У практичній діяльності психологів Національної поліції України використовуються розроблені Клименком І.В. підходи до визначення критеріїв і показників ефективності психологічного супроводу поліцейських, а також методика діагностики сформованості антикорупційної спрямованості особистості.

Матеріали програми тренінгів особистісно-професійного розвитку майбутніх поліцейських упроваджено в практичну діяльність психологів Національної поліції України. Доведено їх ефективність в організації підготовки правоохоронців як на курсах первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу до поліції (навчання за різними спеціалізаціями), так і в роботі з курсантами закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання.

Т.в.о. Голови Національної поліції України
генерал поліції другого рангу



В.В. Аброськін

ДОДАТОК Н

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор
Донецького юридичного інституту
МВС України,
доктор юридичних наук, професор

 В.М. Бесчастний
« 15 » січня 2019 р.

АКТ ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАУКОВОГО ДОСЛІДЖЕННЯ У ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС

№ 37 Н/П

«15» січня 2019 р.

Комісія у складі:

Голова комісії: перший проректор д.ю.н., с.нс. Назимко Є.С.

Члени комісії:

- 1) декан юридичного факультету к.ю.н. Ампілогов О.В.;
- 2) начальник відділу організації наукової роботи к.ю.н. Лосич С.В.;
- 3) в.о. начальника Науково-дослідної лабораторії з проблемних питань правоохоронної діяльності, кандидат юридичних наук Червінчук А.В.;

розглянула результати та основні положення дисертаційного дослідження Клименка Ігоря Володимировича «Теорія і практика психологічного забезпечення професійної підготовки поліцейських» поданої на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.06 – юридична психологія, та наукові праці здобувача кафедри соціології та психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ Клименка Ігоря Володимировича на тему «Теорія і практика психологічного забезпечення професійної підготовки поліцейських».

Проаналізовано основні результати дослідження Клименка Ігоря Володимировича, зокрема наукові праці, в яких опубліковані теоретичні та методологічні положення дисертації.

На основі проведеного аналізу комісія зробила висновок, що дисертація та опубліковані праці Клименка І.В. містять науково обґрунтовані теоретичні положення і практичні рекомендації щодо:

- концептуальних засад системи психологічного забезпечення професійної підготовки працівників поліції;

- специфіки програм психологічного забезпечення працівників поліції у контексті різних форм та видів їх професійної підготовки;
- методології визначення мішеней психологічного забезпечення професійної підготовки працівників поліції;
- умов та критеріїв успішності процесу психологічного забезпечення.

Розроблені Клименком І.В. теоретичні та методологічні положення системи психологічного забезпечення професійної підготовки поліцейських впроваджено у навчально - виховний процес Донецького юридичного інституту МВС України; вони знайшли своє втілення у педагогічному процесі на факультетах інституту та сприяли оптимізації професійної підготовки курсантів.

Матеріали запропонованої автором програми тренінгів особистісно-професійних характеристик курсантів, а також методичний комплекс з психодіагностики антикорупційної спрямованості особистості використовуються в роботі Науково-дослідної лабораторії з проблемних питань правоохоронної діяльності. Результати роботи використано під час забезпечення функціонування спеціалізованого навчального об'єкта «Психологічний проект», який було відкрито за підтримки Ради Європи.

Теоретичні та методологічні напрацювання дисертаційного дослідження, зокрема, концептуальні підходи та комплекси методик щодо діагностики та розвитку толерантності до невизначеності, конструктивних стратегій долаючої поведінки, саморегуляції, прогностичної здатності активно використовуються у навчальному процесі викладачами кафедри соціально-гуманітарних дисциплін.

Результати впровадження зазначених розробок довели їх ефективність та доцільність використання при підготовці кадрів для Національної поліції України.

Голова комісії:

Перший проректор ДЮІ МВС України
доктор юридичних наук,
старший науковий співробітник

Є.С. Назимко

Члени комісії:

Декан юридичного факультету ДЮІ МВС України
кандидат юридичних наук

Ампілогов О.В.

Начальник відділу організації
наукової роботи ДЮІ МВС України
кандидат юридичних наук

Лосич С.В.

В.о. начальника Науково-дослідної
лабораторії з проблемних питань
правоохоронної діяльності, ДЮІ МВС України
кандидат юридичних наук

Червінчук А.В.

ДОДАТОК О

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор
Львівського державного
університету внутрішніх справ
доктор юридичних наук, професор

О.М. Балинська

2018



АКТ

28.12 2018

м. Львів

№ 94

Про впровадження результатів дисертації
Клименка Ігоря Володимировича «Теорія
і практика психологічного забезпечення
професійної підготовки поліцейських» в
освітній процес ЛьвДУВС

Уклала експертна комісія з виявлення, узагальнення та впровадження
позитивного досвіду роботи у складі:

- начальника відділу організації наукової роботи кандидата
юридичних наук майора поліції Павлик Л.В.;
- начальника навчально-методичного відділу кандидата юридичних
наук, доцента полковника поліції Строцького Р.Є.;
- заступник директора інституту з підготовки фахівців для підрозділів
Національної поліції кандидата юридичних наук полковника поліції
Стахури І.Б.;
- заступника декана факультету психології доктора психологічних
наук, професора Ковальчук З.Я.

Комісія відповідно до наказу по університету від 24 грудня 2018 року
№ 431 розглянула й узагальнила результати дисертації, поданої на здобуття
наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.06 -
юридична психологія, та наукові праці здобувача кафедри соціології та
психології факультету № 6 Харківського національного університету
внутрішніх справ Клименка Ігоря Володимировича на тему «Теорія і практика
психологічного забезпечення професійної підготовки поліцейських».

Проаналізовано основні результати дослідження Клименка І.В., зокрема
наукові праці, в яких опубліковані теоретичні та методологічні положення
дисертації:

1. *Монографія.* Клименко І. В. Психологічні засади професійної
підготовки поліцейських: монографія / І. В. Клименко. Харків: Фоліо, 2018.
424 с.

2. *Навчально-методичні праці.*

2.1. Пам'ятка працівника Національної поліції України: Інформаційно-
довідкові матеріали з питань професійного спілкування поліцейських / [уклад.:

Клименко І. В., Швець Д. В., Євдокімова О. О., Посохова Я. С.]; МВС України, Харків, нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2017. 52 с.

2.2. Пам'ятка випускника Харківського національного університету внутрішніх справ: [практ. посіб. / кол. авт.-уклад.: І. В. Клименко, Л. В. Васянович, Д. В. Швець та ін.; упоряд.: К. Л. Бугайчук, П. О. Білоус]; за заг. ред. В. В. Сокурєнка; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2017. 96 с.

3. Статті у наукових фахових виданнях України:

3.1. Клименко І. В. Специфіка когнітивно-поведінкових копінг-стратегій та їх взаємозв'язку зі складовими симптомокомплексу рефлексивності курсантів які навчаються в умовах психологічного забезпечення. *Психологічний часопис*: збірник наукових праць / за ред. С.Д. Максименка. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка Національної академії педагогічних наук України, 2016. № 2 (4). Вип. 4. С. 43-56.

3.2. Клименко І.В. Взаємозв'язки когнітивно-поведінкових стратегій подолання зі складовими особистісної рефлексивності курсантів, які навчаються в умовах психологічного забезпечення. *Актуальні проблеми психології*: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С.Костюка НАПН України. К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2016. Том Х. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. Вип. 29. С.72-83.

3.3. Клименко І.В. Взаємозв'язки факторів прийняття рішень та життєстійкості у курсантів – майбутніх правоохоронців. *Актуальні проблеми психології*: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С.Костюка НАПН України. Київ-Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2017. Том VI: Психологія обдарованості. Випуск 13. С. 57-66.

3.4. Клименко І. В. Симптомокомплекс відповідальності курсантів – майбутніх правоохоронців у контексті програми психологічного забезпечення. *Судово-психологічна експертиза. Застосування поліграфа та спеціальних знань в юридичній практиці*: Електронний журнал / [редкол.: Назаров О. А. (голов. ред.) та ін.], К., 2017. № 3(17). Дата публікації: 30.10.2017. URL: <http://expert-nazarov.com/nomera/766-2017-3-17>.

3.4. Клименко І. В. Взаємозв'язки життєстійкості та складових самоорганізації діяльності курсантів – майбутніх правоохоронців у контексті програми психологічного забезпечення. *Актуальні проблеми психології*: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Актуальні проблеми психології. 2017. Т. 12, вип. 23. С. 97–104.

3.5. Клименко І. В. Формування антикорупційної спрямованості особистості майбутнього правоохоронця в системі вищих навчальних закладів МВС України. *Актуальні проблеми психології*: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том Х. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. 2017. Т. 10, вип. 29. С. 118–129.

3.6. Клименко І. В. Ситуація невизначеності та роль толерантності як складової соціально-психологічної адаптації курсантів-правоохоронців. *Актуальні проблеми психології*: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2017. Том 7. Екологічна психологія. Випуск 43. С. 61-70.

3.7. Клименко І. В. Становлення індивідуально-стильової саморегуляції та толерантності до невизначеності у поліцейських в процесі професійної підготовки. *Проблеми сучасної психології*: збірник наукових праць Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» та Інституту психології імені Г. С.Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Н. Ф.Шевченко, М. Г.Ткалич. Запоріжжя: ЗНУ, 2017. № 2 (12). С.80-86.

3.8. Клименко І. В. Гармонійна та негармонійна відповідальність курсантів – майбутніх правоохоронців у контексті програми психологічного забезпечення. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України*. Серія: психологічні науки / [гол ред. О. Ф. Волобуєва]. Хмельницький: НАДПСУ, 2017. № 2 (7). С.99-111.

3.10. Клименко І. В. Антиципаційна спроможність як компонент прогностичної компетентності курсантів – майбутніх правоохоронців. *Психологічний часопис*: збірник наукових праць / за ред. С. Д. Максименка. Київ: Інститут психології імені Г.С.Костюка Національної академії педагогічних наук України, 2018. № 1. Вип. 11. С. 61-71.

3.11. Клименко І. В. Формування толерантності до невизначеності у курсантів – майбутніх правоохоронців в контексті програми психологічного забезпечення професійної підготовки. *Вісник Національного університету оборони України*. 2017. №1 (48). С. 105–111.

4. *Статті в наукових фахових виданнях України, які входять до міжнародних наукометричних баз:*

4.1. Клименко І. В. Психологічні контексти поліцейської підготовки та поліцейської освіти у зарубіжних дослідженнях. *Право і безпека*. 2016. № 4 (63). С. 12-19.

4.2. Клименко І. В. Формування антикорупційної культури особистості майбутнього правоохоронця в системі вищих навчальних закладів МВС України. *Проблеми сучасної психології*: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С.Костюка НАПН України / за наук. редакцією С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2017. Вип 37. С.131-142 .

4.3. Клименко І. В. Формування відповідальності у майбутніх правоохоронців у процесі професійної підготовки. *Право і безпека*. 2017. № 2 (65). С. 152-157.

4.4. Клименко І. В. Толерантність до невизначеності як фактор адаптації курсантів – майбутніх правоохоронців, які навчаються в рамках психологічного супроводу. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Психологічні науки. 2017. Вип. 4, т. 2. С. 164–168.

4.5.Клименко І. В. Проактивна копінг-поведінка у курсантів – майбутніх правоохоронців у контексті програми психологічного забезпечення професійної підготовки. *Проблеми сучасної психології*: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України / за наук. редакцією С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2017. Вип 38. С. 215-227.

4.6. Клименко І. В. Модель службової діяльності як предиктор її психологічного забезпечення. *Право і безпека*. 2017. № 3 (66). С. 133-139.

4.7. Клименко І. В. Система психологічного забезпечення професійної підготовки поліцейських: зміст та складові. *Право і безпека*. 2017. № 4 (67). С. 17-23.

4.8. Клименко І. В. Саморегуляція та рефлексивність курсантів – майбутніх поліцейських у контексті програми психологічного забезпечення. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2018. Вип. 4. Т.2. С. 171-177.

4.9. Клименко І.В. Специфіка самоорганізації курсантів в межах програми психологічного забезпечення в період підготовки поліцейських. *Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за наук. редакцією С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої*. Кам'янець-Подільський: Аксіома. 2017. Вип. 40. С. 211-216.

5. *Статті в іноземних наукових виданнях, які входять до міжнародних наукометричних баз:*

5.1. Klymenko I. V.. The goals of psychological support of policemen at the stage of professional training. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools* (Канада). 2017. Vol. 21, No. 3. P. 117-122.

5.2. Клименко І. В. Принципи проектування та організації системи психологічного забезпечення професійної підготовки правоохоронців. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools* (Канада). 2017. Vol. 24, No. 6. P. 22-27.

5.3. Клименко И. В. Когнитивно-поведенческие стратегии преодоления у курсантов-правоохранителей в контексте программы психологического сопровождения профессиональной подготовки. *Pedagogik mahora. Ilmiy-nazariy va metodik jurnal*. Buxoro davlat universiteti. Buxoro, O'zbekiston Respublikasi. 2017. № 2. P. 109-115. (Педагогическое мастерство. Научно-методический журнал. Бухарский государственный университет. Бухара, Республика Узбекистан. 2017. № 2. С. 109-115).

5.4. Клименко И. В. Особенности прогностической компетентности будущих полицейских в контексте программы психологического сопровождения профессиональной подготовки *Научно-практический журнал «Право. Экономика. Психология»*. Витебский государственный университет имени П. М. Машерова, Белорусь, 2018. №1 (9). С.63-65.

6. *Наукові праці апробаційного характеру:*

6.1. Клименко І. В. Специфіка саморегуляції курсантів – майбутніх правоохоронців у контексті програми психологічного забезпечення. Матеріали III Науково-практичної конференції «Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки фахівців в умовах сучасного освітнього простору» (м. Харків, 21 квіт. 2017 р.). Харків. ХДАФК, 2017. С. 90-94.

6.2. Клименко І. В. Роль психологічного забезпечення в процесі навчання курсантів – майбутніх правоохоронців: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми психології навчання та розвитку» з нагоди 70-тиліття заснування Лабораторії психології навчання імені І. О. Синиці. (м. Київ, 25-26 трав. 2017 р.). 2017. С. 108-110.

6.3. Клименко І. В. Психологічний супровід формування толерантності як необхідної компетенції професійної підготовки майбутніх правоохоронців. *Особистість, суспільство, закон: психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання*. Збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті професора С. П. Бочарової (м. Харків, 30 берез. 2017 р.). Вид-во ХНУВС, 2017. С. 177-179.

6.4. Клименко І. В. Система психологічного забезпечення як чинник професійно-особистісного розвитку та саморозвитку курсантів-правоохоронців. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*: тези доп. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7 квіт. 2017 р.). Харків, 2017. С. 51-54.

6.5. Клименко І. В. Формування антикорупційної спрямованості особистості у контексті професійної підготовки поліцейських. *Бочаровські читання*: тези доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 25-річчю підгот. психологів у Харків. нац. ун-ті внутр. справ (м. Харків, 13 квіт. 2018 р.) Харків, 2018. С. 139-140.

6.6. Клименко І. В. Психологічний супровід в процесі навчання у вищих навчальних закладах системи МВС України. *XIII Міжнародна конференція «Стратегія якості у промисловості і освіті»* (м. Варна, Болгарія 5-8 черв. 2017 р.); Матеріали у 2-х томах. Том II. Дніпро-Варна, 2017. С. 307-309.

6.7. Клименко І. В. Десять кроків реформування поліції. *Збірник наукових статей і тез доповідей на науково-практичній конференції до 100-річчя підготовки охоронців правопорядку в Харкові*. (м. Харків, 25 лист. 2017 р.). С. 22-23.

6.8. Клименко І. В. Антикорупційна культура особистості поліцейського як завдання професійного виховання. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України*. Збірник наукових праць за матеріалами II міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 21 квіт. 2017 р.). С. 264-268.

6.9. Клименко І. В. Антикорупційна спрямованість правоохоронців та її формування в системі вищих навчальних закладів МВС України. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*: тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 30 берез. 2018 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. С. 93-97.

6.10. Клименко І. В. Завдання психологічного забезпечення поліцейських на етапі професійної підготовки. *Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України»*. МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. С. 68-72.

6.11. Клименко І. В., Євдокімова О. О. Психологічне забезпечення професійної підготовки поліцейських. *Materialy XIV Mezinárodní Vědecko Praktická Konference Dny Vědy*. 2018. (22-30 března 2018 r.). Volume 5 «Filologie. Psychologie a sociologie. Hudba a život. Tělesné kultury a sport». Praha: Publishing House «Education and Science», 2018. S. 66-68.

6.12. Клименко І. В., Євдокімова О. О. Формування антикорупційної спрямованості поліцейських в ході професійної підготовки. *Materials of the XIII international scientific and practical conference* (March 30-April 7, 2018).

Volume 8. Psychology and sociology. Sheffield: Science and Education Ltd, 2018. P. 70-73.

На основі проведеного аналізу комісія зробила висновок, що опубліковані праці Клименка І.В. містять науково обґрунтовані теоретичні положення і практичні рекомендації щодо:

- концептуальних засад системи психологічного забезпечення професійної підготовки працівників поліції;
- сутності та змісту психологічного супроводу та підтримки особистості поліцейського на різних етапах професійної підготовки;
- методології визначення мішеней психологічного забезпечення професійної підготовки працівників поліції;
- умов та критеріїв успішності процесу психологічного забезпечення діяльності працівників поліції.

На основі проведеного аналізу комісія зробила висновок, що наукові праці Клименка І.В. містять науково обґрунтовані теоретичні положення і практичні рекомендації, що дає підстави запровадити їх для використання в освітньому процесі Львівського державного університету внутрішніх справ, зокрема при викладанні навчальних дисциплін «Юридична психологія», «Професійно-психологічна підготовка працівників поліції», «Психологія управління», «Актуальні питання психології слідчої діяльності поліції», «Психологія впливу», «Психологія ненасильницького спілкування та фасилітації», «Психологія діяльності в кризових ситуаціях», «Психологічні служби в різних організаціях», а також рекомендувати до вивчення під час самостійної підготовки здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «бакалавр», «магістр» та освітньо-наукового ступеня «доктор філософії».

Результати впровадження зазначених розробок показали їх ефективність та доцільність використання при підготовці кадрів для Національної поліції України.

Члени комісії:



Л.В. Павлик
Р. Є. Строцький
І. Б. Стахура
З. Я. Ковальчук

ДОДАТОК П

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Клименка Ігоря Володимировича
«Теорія і практика психологічного забезпечення професійної
підготовки поліцейських»

Результати дисертаційного дослідження Клименка Ігоря Володимировича впроваджено у навчально-виховний процес Державної установи «Академія патрульної поліції». Теоретичні напрацювання автора щодо особливостей поліцейської освіти використовуються при викладанні навчальних тем «Психологічні бар'єри у спілкуванні. Способи вирішення конфліктів та методи протидії маніпуляціям», «Особливі умови спілкування у службовій діяльності. Нетипове спілкування», «Професійний стрес. Стресогенні фактори в роботі поліцейського», «Перша психологічна допомога в роботі поліцейського».

Фахівцями психологами використовуються матеріали розробленої І.В. Клименком програми тренінгів з формування комунікативної компетентності поліцейських та розвитку процесів саморегуляції, які показали свою ефективність.

Положення дисертаційного дослідження щодо змісту психологічної підтримки працівників поліції на різних етапах професійного становлення враховуються психологами при проведенні консультаційної роботи зі слухачами, а також при формуванні психолого-педагогічної частини програм підвищення кваліфікації.

Використання теоретичних та методологічних положень розробленої автором моделі психологічного забезпечення професійної підготовки поліцейських сприяє як покращенню навчальної діяльності слухачів, так і оптимальному вирішенню проблем їх професійного становлення.

Начальник Державної установи
«Академія патрульної поліції»
підполковник поліції

№ 4469 ДР. 04.19



В.Я. Лісничук

ДОДАТОК Р

ЗАТВЕРДЖУЮ

Перший заступник начальника
Національної академії з навчально-
методичної та наукової роботи
доктор технічних наук, професор
полковник

 **О.О. Морозов**
М. 01. 2019

А К Т

впровадження результатів дисертації Клименка Ігоря Володимировича
«Теорія і практика психологічного забезпечення професійної підготовки
поліцейських» на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук,
в освітній процес Національної академії Національної гвардії України

Комісія у складі:

голова комісії: канд. пед. наук, доцент полковник Рютін В.В;

члени комісії: канд. психол. наук, доцент майор Ларіонов С.О;

канд. військ. наук, підполковник Морозов І.Є.

склали цей акт про те, що результати дисертації Клименка Ігоря Володимировича на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук за темою: «Теорія і практика психологічного забезпечення професійної підготовки поліцейських» використовуються в навчальному та науковому процесі, при підготовці робочих програм навчальних дисциплін, планів семінарських та практичних занять, методичних рекомендацій з навчальних дисциплін «Психологія службово-бойової діяльності», «Професійно-психологічний відбір», «Основи психотерапії та профілактики», «Теорія і практика психологічної допомоги військовослужбовцям», «Основи психологічного консультування військовослужбовців», «Психологія екстремальної діяльності військовослужбовців», «Психологічне забезпечення службово-бойової діяльності» а саме:

- матеріали розробленої автором програми тренінгів особистісно-професійних характеристик курсантів;

- теоретичні та методологічні положення розробленої автором моделі психологічного забезпечення професійної підготовки правоохоронців;

- розроблена автором анкета «Антикорупційної обізнаності».

Зазначені матеріали містяться, зокрема у наступних наукових працях, які використовуються у науковій та навчально-методичній роботі кафедр:

1. Клименко І.В. Психологічні засади професійної підготовки поліцейських [монографія] / І.В. Клименко – Харків: вид-во ХНУВС, 2018. – 448 с.

2. Клименко І.В. Специфіка когнітивно-поведінкових копінг-стратегій та їх взаємозв'язку зі складовими симптомокомплексу рефлексивності курсантів які навчаються в умовах психологічного забезпечення / І. В. Клименко // Психологічний часопис : збірник наукових праць / за ред. С.Д. Максименка. — № 2 (4). — Вип. 4. — Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка Національної академії педагогічних наук України, 2016. — С. 43-56.
3. Клименко І.В. Взаємозв'язки когнітивно-поведінкових стратегій подолання зі складовими особистісної рефлексивності курсантів, які навчаються в умовах психологічного забезпечення / І. В. Клименко // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. — К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2016. — Том Х. — Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. — Вип. 29. — С.72-83.
4. Клименко І.В. Взаємозв'язки факторів прийняття рішень та життєстійкості у курсантів – майбутніх правоохоронців / І. В. Клименко // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Том VI: Психологія обдарованості. — Випуск 13. — Київ-Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2017 - С. 57-66.
5. Клименко І. В. Симптомокомплекс відповідальності курсантів – майбутніх правоохоронців у контексті програми психологічного забезпечення. /І.В. Клименко // Судово-психологічна експертиза. Застосування поліграфа та спеціальних знань в юридичній практиці: Електронний журнал / [редкол.: Назаров О. А. (голов. ред.) та ін.]. К., 2017. № 3(17). Дата публікації: 30.10.2017. URL: <http://expert-nazarov.com/nomera/766-2017-3-17>
6. Клименко І.В. Взаємозв'язки життєстійкості та складових самоорганізації діяльності курсантів - майбутніх правоохоронців у контексті програми психологічного забезпечення / І. В. Клименко // Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Актуальні проблеми психології. Т. 12. Психологія творчості. — Вип. 23. — С.97-104.
7. Клименко І.В. Формування антикорупційної спрямованості особистості майбутнього правоохоронця в системі вищих навчальних закладів МВС України. / І. В. Клименко // Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Том Х. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. — Вип. 29. — С.118-129
8. Клименко І.В. Ситуація невизначеності та роль толерантності як складової соціально-психологічної адаптації курсантів-правоохоронців / І. В. Клименко // Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том 7. Екологічна психологія. Випуск 43 – 2017 С. 61-70.
9. Клименко І.В. Становлення індивідуально-стильової саморегуляції та толерантності до невизначеності у поліцейських в процесі професійної підготовки / І. В. Клименко // Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» та , Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України/ за

ред. С.Д. Максименка, Н.Ф. Шевченко, М.Г. Ткалич. – Запоріжжя: ЗНУ, 2017. – № 2(12) – С.80-86.

10. Клименко І. В. Гармонійна та негармонійна відповідальність курсантів – майбутніх правоохоронців у контексті програми психологічного забезпечення / І. В. Клименко // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: психологічні науки/ [гол ред. О.Ф. Волобуєва]. — Хмельницький: видавництво НАДПСУ, 2017. — №2 (7). — С.99-111.
11. Клименко І. В. Антиципаційна спроможність як компонент прогностичної компетентності курсантів - майбутніх правоохоронців / І. В. Клименко // Психологічний часопис : збірник наукових праць / за ред. С.Д. Максименка. — № 1. — Вип. 11. — Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка Національної академії педагогічних наук України, 2018. — С. 61-71.
12. Клименко І. В. Формування толерантності до невизначеності у курсантів – майбутніх правоохоронців в контексті програми психологічного забезпечення професійної підготовки / І.В. Клименко // Вісник Національного університету оборони України. – 2017. - №1 (48). - С. 105 – 111.

Результати впровадження зазначених розробок показали їх ефективність та доцільність використання при підготовці кадрів для Національної гвардії України.

Голова комісії:

Начальник кафедри
військово-соціального та психологічного забезпечення
кандидат педагогічних наук, доцент
полковник



В.В. Рютін

Члени комісії:

Начальник кафедри
психології та педагогіки
кандидат психологічних наук, доцент
майор



С.О. Ларіонов

Начальник
науково-організаційного відділу
кандидат військових наук
підполковник



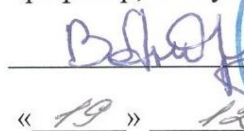
І.Є. Морозов

«11» 01 2019 р.

ДОДАТОК С

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Проректор з наукової роботи – начальник науково-дослідного центру Національного університету цивільного захисту України доктор технічних наук, професор, Заслужений діяч науки і техніки України

 В.А. Андронов

« 19 » 12

2019 р.

АКТ

про впровадження результатів дисертаційної роботи Клименка Ігоря Володимировича на тему: «Теорія і практика психологічного забезпечення професійної підготовки поліцейських»

Комісія у складі: голови комісії – начальника науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології, кандидата психологічних наук, старшого наукового співробітника С.Ю. Лебедевої та членів комісії – провідного наукового співробітника науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології, доктора психологічних наук, професора Н.В. Оніщенко та завідувача кафедри психології діяльності в особливих умовах, доктора біологічних наук, професора Л.А. Перелигіної склали цей акт про те, що в Національному університеті цивільного захисту України впроваджено наступні результати дисертаційного дослідження Клименка І.В.:

1. Розроблена автором концепція психологічного забезпечення професійної підготовки правоохоронців та визначені психологічні умови, які впливають на ефективність процесу професійної підготовки у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання, враховуються в організації навчального процесу.

3. Теоретичні та методологічні напрацювання зазначеного дисертаційного дослідження знайшли своє відображення у створенні та реалізації програм підвищення педагогічної майстерності молодих викладачів, аспірантів та ад'юнктів Університету.

Цей акт не є підставою для одержання премій та інших винагород. Акт складений для подання до спеціалізованої вченої ради у зв'язку із захистом дисертаційного дослідження.

Начальник науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник

 С.Ю. Лебедева

Провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології, доктор психологічних наук, професор

 Н.В. Оніщенко

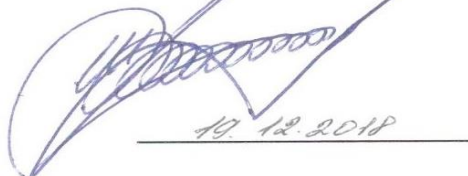
Завідувач кафедрою психології діяльності в особливих умовах, доктор біологічних наук, професор

 Л.А. Перелигіна

ДОДАТОК Т

ЗАТВЕРДЖУЮ

Перший проректор
Харківського національного
університету внутрішніх справ
кандидат педагогічних наук, доцент
підполковник поліції



Д.В. Швець

19.12.2018

АКТ ВПРОВАДЖЕННЯ

результатів дисертаційного дослідження Клименка Ігоря Володимировича на тему: «Теорія і практика психологічного забезпечення професійної підготовки поліцейських» (спеціальність 19.00.06 – юридична психологія) у діяльність відділення психологічного забезпечення відділу кадрового забезпечення Харківського національного університету внутрішніх справ

Комісія у складі:

- **Безусий В.В.** – начальник відділу кадрового забезпечення;
- **Новікова Н.А.** – завідувач відділення психологічного забезпечення відділу кадрового забезпечення;
- **Руднєва К.Є.** – провідний фахівець відділення психологічного забезпечення відділу кадрового забезпечення.

склала цей акт про те, що у просвітницькому, діагностичному та профілактичному напрямках діяльності відділення психологічного забезпечення відділу кадрового забезпечення Харківського національного університету внутрішніх справ (ХНУВС) використовуються наступні напрацювання дисертаційного дослідження Клименка Ігоря Володимировича:

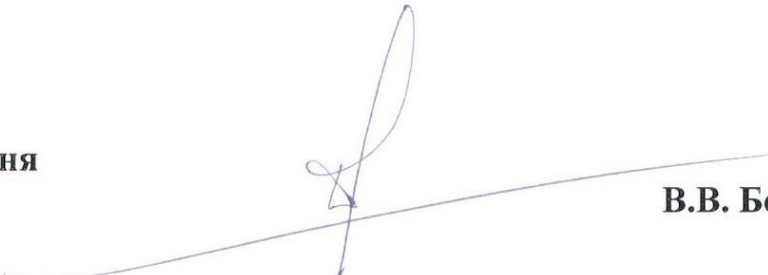
- теоретичні та методологічні засади формування та розвитку таких особистісно-професійних характеристик майбутніх поліцейських як сформована рефлексія, відповідальність, здатність до прийняття рішень, толерантність до

невизначеності, здатність до саморегуляції і подолання стресових ситуацій, прогностичні здібності, антикорупційна спрямованість особистості;

- розроблений автором комплексний психодіагностичний інструментарій з моніторингу вказаних якостей;
- методологічні підходи до формування стійкої антикорупційної позиції курсантів і слухачів;
- розроблена автором анкета антикорупційної обізнаності майбутніх і теперішніх поліцейських;
- тренінги розвитку рефлексивності, відповідальності;
- тренінги саморегуляції і подолання стресових ситуацій;
- тренінги розвитку прогностичних здібностей та вміння діяти у невизначених умовах.

Результати впровадження зазначених розробок показали їх ефективність та доцільність використання у процесі професійної підготовки працівників поліції.

**Начальник відділу
кадрового забезпечення
підполковник поліції**



В.В. Безусий

Завідувач відділення
психологічного забезпечення
відділу кадрового забезпечення
підполковник поліції



Н.А. Новікова

Провідний фахівець відділення
психологічного забезпечення
відділу кадрового забезпечення
старший лейтенант поліції



К.Є. Руднева

ДОДАТОК У

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор
Державного науково-дослідного
інституту МВС України,
доктор юридичних наук, професор,
заслужений юрист України



В.О. Криволапчук

№ 26/2-140 від 11.01.2019

АКТ

Про впровадження результатів
дисертації Клименка Ігоря
Володимировича «Теорія і
практика психологічного
забезпечення професійної
підготовки поліцейських» у
науково-дослідну діяльність ДНДІ
МВС України

Експертна комісія у складі :

- Користіна Олександра Євгеновича, доктора юридичних наук, професора, заступника директора ДНДІ МВС України;
- Барка Вадима Івановича, доктора психологічних наук, професора, головного наукового співробітника лабораторії психологічного забезпечення ДНДІ МВС України;
- Остаповича Володимира Петровича, кандидата юридичних наук, завідувача лабораторії психологічного забезпечення ДНДІ МВС України

розглянула й узагальнила результати дисертації, поданої на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.06 – юридична психологія, та наукові праці здобувача кафедри соціології та психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ Клименка Ігоря Володимировича на тему «Теорія і практика психологічного забезпечення професійної підготовки поліцейських».

Проаналізовано основні результати дослідження Клименка Ігоря Володимировича, зокрема наукові праці, в яких опубліковані теоретичні та методологічні положення дисертації.

На основі проведеного аналізу комісія зробила висновок, що дисертація та опубліковані праці Клименка І.В. містять науково обґрунтовані теоретичні положення і практичні рекомендації щодо:

- концептуальних засад системи психологічного забезпечення професійної підготовки працівників поліції;
- специфіки програм психологічного забезпечення працівників поліції у контексті різних форм та видів їх професійної підготовки;
- методології визначення цілей психологічного забезпечення професійної підготовки працівників поліції;
- умов та критеріїв успішності процесу психологічного забезпечення.

Розроблені Клименком І.В. теоретичні та методологічні положення системи психологічного забезпечення професійної підготовки поліцейських впроваджено у науково-дослідну діяльність ДНДІ МВС України; вони знайшли своє втілення у розробці методологічних, методичних та організаційних засад психологічного забезпечення діяльності системи органів МВС України.

Теоретичні та методологічні напрацювання дисертації, зокрема, концептуальні підходи та комплекси методик щодо діагностики та розвитку:

толерантності особи до невизначеності,
конструктивних стратегій долаючої поведінки,
саморегуляції і прогностичної здатності поліцейських

активно використовуються у процесах апробації і впровадження у практику новітніх психологічних технологій, відповідних навчальних, тренувальних, коригувальних методик та методичних прийомів, психодіагностичних комплексів для професійного психологічного відбору, підготовки і супроводу працівників Національної поліції України.

Матеріали запропонованої автором програми тренінгів особистісно-професійних характеристик курсантів, а також методичного комплексу з психодіагностики антикорупційної спрямованості особистості використовуються

в роботі Науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення ДНДІ МВС України. Результати впровадження зазначених розробок довели їх ефективність та доцільність використання при підготовці кадрів для Національної поліції України.

Члени комісії:

Користін Олександр Євгенович,
доктор юридичних наук, професор,
заступник директора ДНДІ МВС України;



Барко Вадим Іванович,
доктор психологічних наук,
професор, головний науковий співробітник
Науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення
ДНДІ МВС України;

Остапович Володимир Петрович,
кандидат юридичних наук, завідувач
Науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення
ДНДІ МВС України



ДОДАТОК Ф
ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ ВІДОБРАЖЕНО У ТАКИХ
ПУБЛІКАЦІЯХ АВТОРА:

1. Монографія:

Клименко І. В. Психологічні засади професійної підготовки поліцейських : монографія. Харків : Фоліо, 2018. 424 с.

2. Статті у наукових фахових виданнях України:

2.1. Клименко І. В. Взаємозв'язки життестійкості та складових самоорганізації діяльності курсантів – майбутніх правоохоронців у контексті програми психологічного забезпечення. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2017. Т. XII: Психологія творчості, вип. 23. С. 97–104.

2.2. Клименко І. В. Взаємозв'язки когнітивно-поведінкових стратегій подолання зі складовими особистісної рефлексивності курсантів, які навчаються в умовах психологічного забезпечення. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2016. Т. X: Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія, вип. 29. С. 72–83.

2.3. Клименко І. В. Взаємозв'язки факторів прийняття рішень та життестійкості у курсантів – майбутніх правоохоронців. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2017. Т. VI: Психологія обдарованості, вип. 13. С. 57–66.

2.4. Клименко І. В. Гармонійна та негармонійна відповідальність курсантів – майбутніх правоохоронців у контексті програми психологічного забезпечення. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія «Психологічні науки»*. 2017. № 2 (7). С. 99–111.

2.5. Клименко І. В. Психологічні проблеми первинної професійної підготовки поліцейських. *Теоретичні і прикладні проблеми психології* : зб. наук. пр. Східноукр. нац. уні-ту ім. В. Даля. 2015. № 2 (37), т. 3. С. 290–298.

2.6. Клименко І. В. Ситуація невизначеності та роль толерантності як складової

соціально-психологічної адаптації курсантів-правоохоронців. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2017. Т. VII: Екологічна психологія, вип. 43. С. 61–70.

2.7. Клименко І. В. Специфіка когнітивно-поведінкових копінг-стратегій та їх взаємозв'язку зі складовими симптомокомплексу рефлексивності курсантів які навчаються в умовах психологічного забезпечення. *Психологічний часопис* : зб. наук. пр. 2016. № 2 (4), вип. 4. С. 43–56.

2.8. Клименко І. В. Становлення індивідуально-стильової саморегуляції та толерантності до невизначеності у поліцейських в процесі професійної підготовки. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. пр. ДВНЗ «Запорізький національний університет» та Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2017. № 2 (12). С. 80–86.

2.9. Клименко І. В. Формування антикорупційної спрямованості особистості майбутнього правоохоронця в системі вищих навчальних закладів МВС України. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2017. Т. X: Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія, вип. 29. С. 118–129.

2.10. Клименко І. В. Формування толерантності до невизначеності у курсантів – майбутніх правоохоронців в контексті програми психологічного забезпечення професійної підготовки. *Вісник Національного університету оборони України*. 2017. № 1 (48). С. 105–111.

3. *Статті у наукових фахових виданнях України, які входять до міжнародних наукометричних баз:*

3.1. Клименко І. В. Антиципаційна спроможність як компонент прогностичної компетентності курсантів – майбутніх правоохоронців. *Психологічний часопис* : зб. наук. пр. 2018. № 1. Вип. 11. С. 61–71.

3.2. Клименко І. В. Модель службової діяльності як предиктор її психологічного забезпечення. *Право і Безпека*. 2017. № 3 (66). С. 133–139.

3.3. Клименко І. В. Проактивна копінг-поведінка у курсантів – майбутніх правоохоронців у контексті програми психологічного забезпечення професійної підготовки. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. пр. Кам'янець-Поділ. нац. ун-ту ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2017. Вип. 38. С. 215–227.

3.4. Клименко І. В. Психологічні контексти поліцейської підготовки та поліцейської освіти у зарубіжних дослідженнях. *Право і Безпека*. 2016. № 4 (63). С. 12–19.

3.5. Клименко І. В. Саморегуляція та рефлексивність курсантів – майбутніх поліцейських у контексті програми психологічного забезпечення. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2018. Вип. 4, т. 2. С. 171–177.

3.6. Клименко І. В. Система психологічного забезпечення професійної підготовки поліцейських: зміст і складові. *Право і Безпека*. 2017. № 4 (67). С. 17–23.

3.7. Клименко І. В. Специфіка самоорганізації курсантів в межах програми психологічного супроводу в період підготовки поліцейських. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2018. Т.Х. Вип. 31. С. 64-74.

3.8. Клименко І. В. Толерантність до невизначеності як фактор адаптації курсантів – майбутніх правоохоронців, які навчаються в рамках психологічного супроводу. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2017. Вип. 4, т. 2. С. 164–168.

3.9. Клименко І. В. Формування антикорупційної культури особистості майбутнього правоохоронця в системі вищих навчальних закладів МВС України. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. пр. Кам'янець-Поділ. нац. ун-ту ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2017. Вип. 37. С. 131–142.

3.10. Клименко І. В. Формування відповідальності у майбутніх правоохоронців у процесі професійної підготовки. *Право і Безпека*. 2017. № 2 (65). С. 152–157.

4. *Статті в іноземних наукових виданнях, які входять до міжнародних*

наукометричних баз:

4.1. Klymenko I. V. The goals of psychological support of policemen at the stage of professional training. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools* (Канада). 2017. Vol. 21, No. 3. P. 117–122.

4.2. Клименко І. В. Принципи проектування та організації системи психологічного забезпечення професійної підготовки правоохоронців. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools* (Канада). 2017. Vol. 24, No. 6. P. 22–27.

4.3. Клименко И. В. Когнитивно-поведенческие стратегии преодоления у курсантов-правоохранителей в контексте программы психологического сопровождения профессиональной подготовки. *Pedagogik mahora. Ilmiy-nazariy va metodik jurnal*. Buxoro davlat universiteti. Buxoro, O'zbekiston Respublikasi. 2017. № 2. P. 109–115. (Педагогическое мастерство. Научно-методический журнал. Бухарский государственный университет. Бухара, Республика Узбекистан. 2017. № 2. С. 109–115).

4.4. Клименко И. В. Особенности прогностической компетентности будущих полицейских в контексте программы психологического сопровождения профессиональной подготовки. *Право. Экономика. Психология : науч.-практ. журн. / Витебский гос. ун-т им. П. М. Машерова, Беларусь*. 2018. № 1 (9). С. 63–65.

5. Наукові праці апробаційного характеру:

5.1. Клименко І. В. Антикорупційна культура особистості поліцейського як завдання професійного виховання. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України : зб. наук. пр. [за матеріалами II міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 21 квіт. 2017 р.] / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, Каф. спец. фіз. підготовки*. Харків, 2017. С. 264–268.

5.2. Клименко І. В. Антикорупційна спрямованість правоохоронців та її формування в системі вищих навчальних закладів МВС України. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України : тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 30 берез.*

2018 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. С. 93-97.

5.3. Клименко І. В. Десять кроків реформування поліції. *Підготовка охоронців правопорядку в Харкові* : зб. наук. ст. і тез доп. на наук.-практ. конф. до 100-річчя підготовки охоронців правопорядку в Харкові (м. Харків, 25 листоп. 2017 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2017. С. 22–23.

5.4. Клименко І. В. Завдання психологічного забезпечення поліцейських на етапі професійної підготовки. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України* : зб. наук. праць [за матеріалами III міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 24 трав. 2018 р.] / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, Каф. спец. фіз. підготовки ф-ту № 2. Харків, 2018. С. 68-72.

5.5. Клименко І. В. Психологічний супровід в процесі навчання у вищих навчальних закладах системи МВС України. *Стратегія якості у промисловості і освіті* : матеріали XIII Міжнар. конф. (м. Варна, Болгарія, 5–8 черв. 2017 р.) : у 2 т. Дніпро – Варна, 2017. Т. II. С. 307–309.

5.6. Клименко І. В. Психологічний супровід формування толерантності як необхідної компетенції професійної підготовки майбутніх правоохоронців *Особистість, суспільство, закон: психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання* : зб. тез доп. міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. пам'яті проф. С. П. Бочарової (м. Харків, 30 берез. 2017 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України ; Консультат. місія Європейського Союзу в Україні. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 177–179.

5.7. Клименко І. В. Роль психологічного супроводу в процесі навчання курсантів – майбутніх правоохоронців. *Актуальні проблеми психології навчання та розвитку* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. з нагоди 70-ліття заснування Лабораторії психології навчання імені І. О. Синиці (м. Київ, 25–26 трав. 2017 р.) / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 2017. С. 108–110.

5.8. Клименко І. В. Симптомокомплекс відповідальності курсантів – майбутніх правоохоронців у контексті програми психологічного супроводу. *Судово-психологічна*

експертиза. Застосування поліграфа та спеціальних знань в юридичній практиці : електрон. журн. 2017. № 3 (17). URL: <http://expertize-journal.org.ua/psihologicheskaya-ekspertiza/769-klimenko-i-v-simptomokompleks-vidpovidalnosti-kursantiv-majbutnikh-pravookhorontsiv-u-konteksti-programi-psikhologichnogo-suprovodu>

(дата звернення: 15.01.2019).

5.9. Клименко І. В. Система психологічного супроводу як чинник професійно-особистісного розвитку та саморозвитку курсантів-правоохоронців. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України* : тези доп. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7 квіт. 2017 р.) / МВС України, Харків, нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2017. С. 51–54.

5.10. Клименко І. В. Специфіка саморегуляції курсантів – майбутніх правоохоронців у контексті програми психологічного забезпечення. *Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки фахівців в умовах сучасного освітнього простору* : матеріали III наук.-практ. конф. (м. Харків, 21 квіт. 2017 р.) / Харків. дер. акад. фіз. культури, Каф. педагогіки та психології. Харків, 2017. С. 90–94.

5.11. Клименко І. В. Формування антикорупційної спрямованості особистості у контексті професійної підготовки поліцейських. *Бочаровські читання* : тези доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 25-річчю підгот. психологів у Харків. нац. ун-ті внутр. справ (м. Харків, 13 квіт. 2018 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. С. 139–140.

5.12. Клименко І. В., Євдокімова О. О. Психологічне забезпечення професійної підготовки поліцейських. *Dny vědy – 2018 : materiály XIV mezinárodní vědecko-praktická konference (22–30 března 2018 r.). Vol. 5: Filologie. Psychologie a sociologie. Hudba a život. Tělesné kultury a sport. Praha : Publishing House «Education and Science», 2018. S. 66–68. (Особистий внесок автора полягає у визначенні сутності та змісту психологічного забезпечення).*

5.13. Клименко І. В., Євдокімова О. О. Формування антикорупційної спрямованості поліцейських в ході професійної підготовки. *Science without borders – 2018 : materials of*

the XIII international scientific and practical conference (March 30 – April 7, 2018). Vol. 8: Psychology and sociology. Sheffield : Science and Education Ltd, 2018. P. 70–73.
(Особистий внесок здобувача полягає у визначенні складових антикорупційної спрямованості поліцейських).