

ВВЕДЕНИЕ

Т. Ю. Синицына

Эта книга адресована специалистам-психологам, уже обладающим базовыми компетенциями в области разработки и проведения тренингов, работы с групповой динамикой, ведения предтренинговой диагностики и посттренингового сопровождения. Оптимальным является наличие у специалиста дополнительной подготовки в сфере оказания психологической помощи лицам с психотравмирующим опытом, полученной в рамках программ повышения квалификации или переподготовки.

В книге описан *структурированный профессиональный инструментарий*, требующий осмысленного и творческого применения в практике реабилитационной работы.

Использование групповых методов работы при оказании помощи участникам специальной военной операции (СВО) в период реадaptации и комплексной медико-социальной реабилитации доказало высокую эффективность. Психологический тренинг, будучи направленным на развитие социальных компетенций и навыков саморегуляции, занимает ключевое место в восстановлении целостности «Я-социального» личности, прошедшей через травматический опыт, что согласуется с современными моделями психологической помощи.

В современной научной парадигме тренинг определяется как спланированный и систематический процесс, направленный на модификацию или развитие знаний, умений и установок личности через активное обучение, имеющий целью повышение эффективности деятельности в одной или нескольких сферах (Бакли Р., Кэйпл Д.)¹.

¹ Бакли Р., Кэйпл Дж. Теория и практика тренинга. — СПб.: Питер, 2002. — 352 с. — (Серия «Эффективный тренинг»).

В отечественной традиции акцент смещается на социально-психологический аспект: тренинг рассматривается как кратковременная форма интенсивного активного обучения, результатом которого является освоение участниками новых значимых форм социального поведения (Абрамова Г. С.)¹. Таким образом, метод синтезирует в себе задачи обучения конкретным навыкам и трансформации социальных установок.

Тренинги как инструменты берут свое начало с Т-групп (групп тренинга), разработанных в середине XX века последователями Курта Левина², основной акцент делался на анализе групповой динамики «здесь и теперь». Дальнейшее развитие в русле гуманистической психологии привело к появлению тренинга социальных и жизненных умений, а работа Манфреда Форверга³ в Лейпцигском университете закрепила понятие социально-психологического тренинга (СПТ), цель которого — повышение компетентности в общении. «Точкой» его приложения стала социально-психологическая подготовка управленческого персонала промышленных предприятий Германии.

Эта историческая линия подчеркивает изначальную ориентированность метода на развитие социального «Я» и адаптационных ресурсов личности через групповое взаимодействие.

К инвариантным, специфическим чертам группового обучения в формате тренинга относят работу в постоянной, ограниченной по составу группе, применение активных методов (групповая дискуссия, анализ кейсов, ролевые игры), фокус на межличностных отношениях и переживаниях, актуальных в момент занятия, а также целенаправленное

¹ Абрамова Г. С. Алгоритмы работы психолога со взрослыми. — М.: Академический проект Гаудеамус, 2003. — 224 с. — (Руководство практического психолога).

² Левин К. Динамическая психология: избр. тр. / под общ. ред. Д. А. Леонтьева и Е. Ю. Патяевой. М.: Смысл, 2001. — 572 с

³ Vorwerg M. Sozialpsychologisches Training. Jena: Wissenschaftliche Beiträge der Friedrich- Schiller-Universität Jena, 1971. 198 s.

создание атмосферы психологической безопасности, которая является необходимым условием для рефлексии, самораскрытия и экспериментирования с новыми моделями поведения (Петровская Л. А.)¹.

В период реадaptации к мирной жизни в рамках программ медико-социальной реабилитации тренинговая работа с участниками боевых действий показала высокую эффективность. Особенно четко ее место в реабилитации участников СВО проясняется при опоре на модель психологической помощи, предложенную Р. В. Кадыровым². Использование данного концептуального подхода обосновано предположением, что психотравмирующие события приводят к изменениям в жизни и функционировании психики по четырем измерениям.

1. **Изменяется внутреннее ощущение себя в мире («Я — духовное»)** — происходит трансформация системы ценностей и концепции окружающего мира.
2. **Изменяется субъективная характеристика течения времени («Я — реальное»)** — в травматической ситуации время может восприниматься как «остановившееся» либо возникает ощущение его острой нехватки.
3. **Изменяется чувство безопасности («Я — социальное»)** — нарушается базовое доверие к миру и социальным связям.
4. **Изменяется физическое состояние («Я — телесное»)** — что проявляется в различных психосоматических реакциях и нарушениях.

¹ Петровская Л. А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. — М.: Изд-во МГУ, 1982. — 168 с.

² Кадыров Р. В. Комбинированная психологическая помощь при психической травме и критерии ее эффективности // Инновационный потенциал психологии в развитии человека XXI века: сб. материалов Межрегион. науч.-практ. конф. с междунар. участием под общ. ред. проф. В. С. Чернявской (ВГУЭС, 25–27 июня 2009 г.). — Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2009. — С. 135–140.

Таким образом, тренинги, целенаправленно работающие с «Я — телесным» (восстановление телесных ощущений, границ) и «Я — социальным» (восстановление доверия, навыков общения), напрямую воздействуют на области, нарушенные травмой, обеспечивая комплексный подход к реабилитации (рис. 1).

Работа с участниками СВО и членами их семей требует учитывать специфику аудитории, обладающей уникальным травматическим опытом. Для нее характерны высокая ценность практической пользы и конкретики, развитый скептицизм в отношении теоретических концепций, осторожность к новым людям и ситуациям, чувствительность к неискренности. Поведенческие реакции часто носят маскировочный характер, скрывая тревожность и потребность в уважении к своему опыту.

В данной парадигме психологу рекомендуется занять позицию партнера по обучению конкретным навыкам. Основными поведенческими установками тренера становятся уважительное общение, уверенность без давления, ориентация на формат совместной деятельности. Важно избегать излишней директивности, непрошеного психоанализа и дидактического тона.

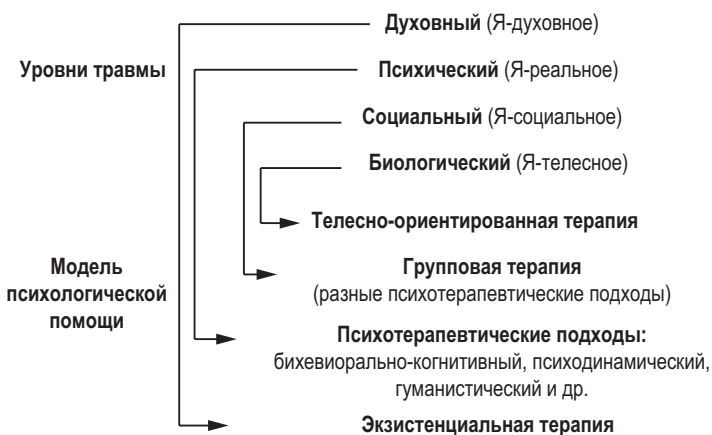


Рис. 1. Модель психологической помощи

Модератор в тренинге — ведущий тренинга (психолог, тренер) **контролирует процесс самого тренинга, взаимодействие участников**, чтобы организовать продуктивное обсуждение и достижение общих целей. Его задача — активизировать и регламентировать процесс взаимодействия участников, опираясь на демократические принципы.

Для повышения эффективности и безопасности основного тренинга необходимо провести 2–3 предварительные информационные встречи с участниками СВО и членами их семей. Главные задачи этих встреч — снизить настороженность, дать базовые знания о природе боевого стресса и сформировать общее понимание процессов, с которыми работает тренинг.

Для этого тренер проводит несколько групповых сессий в формате информирования, дискуссии, разбора кейсов и ролевых игр, чтобы найти ответы на следующие вопросы.

1. *Специфика опыта.* Почему войну называют «другой»? Чем СВО отличается от других военных конфликтов (Афганистан, чеченские кампании, Сирия и др.)?
2. *Стресс-факторы.* Какие стресс-факторы (эмоциональные, физиологические, когнитивные, средовые) воздействуют на воина в зоне боевых действий и как они влияют на него и членов его семьи?
3. *Понимание боевого стресса.* Что такое боевой стресс, какова его симптоматика и динамика посттравматических реакций? Как понять, когда симптомы становятся опасными и когда необходимо обратиться к специалистам (медикам, клиническим психологам, психиатрам)?
4. *Роль семьи.* Как может помочь семья, чтобы процесс адаптации прошел быстрее и менее болезненно?
5. *Феномен сотравматизации.* Почему происходит сотравматизация членов семьи участников СВО? Как это отражается на женах и детях?
6. *Изменения в семейной системе.* Как и почему меняются жены и дети участников СВО?

Полученные в ходе этих встреч ответы становятся основой для содержательного шеринга¹ после каждого задания. Это критически важно, поскольку взрослые люди с травматическим опытом зачастую с недоверием относятся к групповым упражнениям, не понимая их практического смысла. Эффективный шеринг возможен лишь при **опоре на личный опыт участников, связанный с нахождением в зоне СВО и проясненный в ходе предварительных встреч**. Только тогда тренер может выстраивать прямые связи: объяснять, зачем выбрано конкретное упражнение, как его выполнение помогает в реадaptации и какой практический результат оно дает воину. Без такой смысловой опоры упражнения теряют терапевтическую ценность и воспринимаются как абстрактная игра.

Тренинг, как правило, состоит из трех этапов.

Вступительный этап. На этом этапе формируется рабочая атмосфера и заключаются первичные договоренности. Процесс начинается со знакомства участников, формат которого выбирается по критериям соответствия группе, оптимальной продолжительности, легкости запоминания имен и интереса для участников. Далее ведущий информирует о регламенте, представляет общую цель тренинга, после чего участники формулируют свои личные ожидания и запросы. Задача тренера — интегрировать эти индивидуальные цели в общую программу, тем самым повышая личную мотивацию каждого. Для плавного перехода к основной части на вступительном этапе также могут быть использованы короткие задания, упражнения или разбор видеофрагментов. Они служат «мостиком» к дальнейшей работе, усиливают мотивацию и способствуют формированию рабочей атмосферы.

Этап завершается согласованием правил тренинга. Для наглядности тренер фиксирует их на флипчарте или на от-

¹ Шеринг — в современной психологии форма групповой работы, при которой все участники делятся личным опытом. (*Примеч. ред.*)

дельном листе, который остается на виду, и проговаривает принятые правила вслух.

- *Конфиденциальность*: личная информация и события группы не выносятся за ее пределы, отсутствующие не обсуждаются.
- *«Я-высказывания»*: мнения и чувства выражаются от первого лица («я чувствую», «мне кажется»).
- *Уважение и равенство*: каждое мнение ценно, критика высказывается в уважительной форме.
- *Право на паузу («стоп»)*: участник в любой момент может отказаться от дальнейшего обсуждения личной темы.
- *Активность и искренность*: поощряется добровольное и открытое участие в пределах личного комфорта.
- *Фокус «здесь и теперь»*: обсуждение строится вокруг актуальных для группы мыслей и чувств.

Правила не навязываются, а принимаются группой консенсусом, что сразу задает партнерский формат взаимодействия.

В зависимости от содержания и целей тренинга иногда включаются дополнительные правила. Например, правило общего равенства — общения на «ты». Это правило позволяет стереть социальные, демографические, статусные различия участников группы.

Основной этап (отработка навыков и проживание опыта). Это содержательное ядро процесса, где происходит освоение новых моделей поведения. Этап строится по схеме «актуализация опыта → мини-теория → практическое упражнение». Участники не просто получают информацию, а активно проживают новый опыт через ролевые игры, анализ кейсов, симуляции и групповые дискуссии.

Заключительный этап (рефлексия, интеграция и завершение). Этап предназначен для осмысления пройденного пути, кристаллизации нового опыта и перевода его в практическую плоскость. Как финал групповой работы проводится *заключительный (итоговый) шеринг*, который помогает участникам зафиксировать свои результаты,

увидеть личный прогресс и наметить шаги по применению навыков в реальной жизни.

Шеринг — это специально организованная групповая рефлексия, следующая за практическим упражнением или завершающая определенный смысловой блок. Это не просто «обсуждение», а технологический инструмент, который превращает действие в осознание.

Основными задачами шеринга являются — осмысление полученного опыта, развитие навыков рефлексии, вербализация чувств и мыслей, а также поиск личного смысла и практической пользы от проделанной работы. Для аудитории участников СВО, привыкшей к действию, шеринг становится критически важным «мостиком», переводящим конкретный результат упражнения в осознанный поведенческий навык.

Шеринг всегда проводится в рамках ранее принятых правил, что обеспечивает безопасность. Ведущий выступает в роли фасилитатора, задавая открытые, не оценочные вопросы: «Что было самым сложным/неожиданным в этом упражнении?», «Какую тактику вы выбрали и почему?», «Что вы узнали о себе или о других в этой ситуации?», «Как этот опыт можно применить в вашей реальной жизни?» Эти вопросы помогают участникам самостоятельно делать выводы, связывая тренировочную ситуацию с личным контекстом, заданным на предварительных встречах.

В практике выделяют два основных формата шеринга. *Краткий шеринг* проводится после выполнения упражнения или обсуждения кейса. Его задача — немедленная рефлексия пережитого опыта, «сверка часов» в группе и фиксация основных инсайтов.

Заключительный шеринг — в финале тренинга. Это обязательная и наиболее важная рефлексивная процедура, которая прямо направлена на оценку достижения целей. На этом этапе участники отвечают на вопросы: «Что из моих личных ожиданий, озвученных в начале, реализовалось?», «Какой самый ценный навык я уношу с собой?», «Что я планирую сделать завтра/на следующей неделе, чтобы применить это знание?» Этот шеринг структурирует весь полученный опыт, превращает набор упражнений в целостный результат

и создает ощущение завершенности, что критически важно для интеграции новых моделей поведения.

Эти форматы логически дополняют друг друга: краткие шеринги обеспечивают непрерывность процесса осмысления, а заключительный шеринг выполняет функцию интеграции и обобщения, придавая всему процессу завершенность и практическую направленность.

Обращаем внимание, что в описании тренингов отсутствуют стандартные процедуры знакомства участников, фиксации ожиданий, а также рефлексивная процедура заключительной части, направленная на оценку достижения целей. Эти этапы каждый тренер/модератор проводит самостоятельно, применяя собственные наработки и методики, исходя из особенностей группы.

Предлагаемая вашему вниманию книга представляет собой модульный сборник материалов по следующим направлениям.

- **Тренинги саморегуляции и быстрого восстановления состояния:** тренинг по приемам помощи при остром стрессе, тренинг по работе с острыми стрессовыми реакциями и формированию ресурсных состояний, тренинг формирования навыков саморегуляции, психологической устойчивости и адекватного поведения в условиях кризисных и экстремальных ситуаций.
- **Тренинги реадаптации:** тренинг эффективной коммуникации, тренинг понимания потребностей, тренинг управления конфликтами, тренинг доверия и гармонизации отношений.
- **Тренинги личностного роста (в том числе посттравматического роста):** тренинг целеполагания, тренинг управления временем, тренинг мотивации.
- **Тренинги ресурсные:** тренинг позитивного мышления, тренинг смыслов и др., в том числе группы творческого самовыражения.

Модульный принцип позволяет психологу гибко формировать программу, исходя из задач группы. Пособие предназначено для специалистов, имеющих подготовку

в области тренинговой работы и помощи лицам с травматическим опытом.

Для эффективной работы с участниками используются различные форматы, каждый из которых решает свои задачи. Понимание особенностей каждого формата поможет ведущему гибко выстраивать тренинговый процесс и достигать поставленных целей.

Используемые форматы: *теоретические блоки / мини-лекции* (краткое структурированное изложение материала, необходимого для понимания темы) содержат ключевые понятия, модели, концепции. Задача ведущего — донести информацию четко, с примерами, вовлекая участников в диалог. Задача участников — понять и усвоить новый материал. *Информационные блоки* содержат конкретную информацию, инструкции, алгоритмы, которые участники будут сразу применять в упражнениях. Часто представляют практической части. *Блоки* (обобщающее название для тематически завершенных частей тренинга) могут включать в себя мини-лекции, обсуждение, работу с таблицами или схемами. *Упражнения* — практические действия участников, направленные на отработку навыков, осознание своих состояний, исследование себя и других. Упражнения могут быть индивидуальными, парными или групповыми. Всегда предполагают активное участие, телесный или эмоциональный опыт, последующее обсуждение. *Кейсы* — описание реальных или смоделированных ситуаций, требующих анализа и принятия решения. Участники разбирают ситуацию, предлагают варианты решения, аргументируют свою позицию. Кейсы развивают аналитическое мышление и учат применять теорию на практике. *Деловые игры* — моделирование профессиональных или жизненных ситуаций, в которых участники действуют в заданных ролях. Позволяют отработать стратегии поведения, коммуникативные навыки, умение договариваться в условиях, приближенных к реальным. *Обсуждения* — групповые дискуссии, направленные на обмен опытом, чувствами, мыслями, возникшими в процессе выполнения упражнений. *Тесты* — диагностические

методики, позволяющие участникам лучше узнать себя, свои особенности, стратегии поведения. Результаты тестов используются для самоанализа и дальнейшей работы.

Каждый формат имеет свою структуру оформления в пособии, что позволяет ведущему легко ориентироваться и понимать, что именно предстоит делать на каждом этапе тренинга.

Работа с аудиторией, имеющей опыт боевых действий, неизбежно сопряжена со столкновением с так называемыми сложными или проблемными поведенческими реакциями. Важно понимать, что в контексте данной группы такое поведение редко является личной атакой на тренера. Чаще — это следствие боевого стресса, гипервигильности (сверхбдительности) и глубокой потребности в безопасности. Задача тренера — распознать истинную причину, сохранить управление групповой динамикой и помочь участнику включиться в работу, не теряя лица.

Условно можно выделить несколько повторяющихся поведенческих паттернов и стратегий работы с ними (табл. 1).

Общие принципы работы со сложным поведением в группе участников СВО:

- *Профилактика через структуру и ясность.* Четкий регламент, понятные цели каждого упражнения и прозрачные правила, принятые группой, снижают тревожность и пространство для саботажа.
- *Безусловное уважение, а не борьба.* Любая реакция — часть опыта участника. Ваша задача не «переубедить» или «победить», а показать, что его переживания видны и принимаются, но в рамках общих договоренностей.
- *Использование «мужского» кода.* Апелляция к рациональности («Давай проверим на практике»), прагматизму («Какой в этом смысл для тебя?»), уважению к правилам («Мы же договорились как команда») и чести («Твое мнение важно, дай и другим высказаться») часто работает лучше, чем уговоры на эмоциональном уровне.