

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ НАУКА И ПРАКТИКА

Научная статья
УДК 159.9.07

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ БЫВШИХ УЧАСТНИКОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ ВОЕННОЙ ОПЕРАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Татьяна Александровна Симакова¹, Евгения Михайловна Кузьмина²

¹ Академия ФСИН России, г. Рязань, Россия, simakovatanea@yandex.ru

² Рязанский многопрофильный социально-реабилитационный центр «Сосновый бор», г. Рязань, Россия, kyz19701@mail.ru

Аннотация. В статье представлен опыт организации и проведения психологического тренинга с бывшими участниками специальной военной операции по развитию у них профессиональной компетентности при их трудоустройстве. Целевая ориентированность тренинга заключается в развитии психологической устойчивости, вариативности мышления и нивелировании влияния психологических защит в ситуациях, вызывающих стрессовые состояния.

Ключевые слова: психологический тренинг, адаптивный потенциал личности, психологическая устойчивость, коммуникативная компетентность личности, контейнирование

Для цитирования

Симакова Т. А., Кузьмина Е. М. Психологический тренинг бывших участников СВО по развитию коммуникативной компетентности в сфере профессиональной деятельности // Векторы психолого-педагогических исследований. 2025. № 4(09). С. 67–75.



PSYCHOLOGICAL SCIENCE AND PRACTICE

Original article

PSYCHOLOGICAL TRAINING FOR FORMER PARTICIPANTS OF THE SPECIAL MILITARY OPERATION ON DEVELOPING COMMUNICATIVE COMPETENCE IN THE FIELD OF PROFESSIONAL ACTIVITY

Tatyana Aleksandrovna Simakova¹, Evgeniya Mikhailovna Kuzminova²

¹ Academy of the FPS of Russia, Ryazan, Russia, simakovatanea@yandex.ru

² Ryazan Multidisciplinary Social Rehabilitation Center "Sosnovy Bor", Ryazan, Russia, kyz19701@mail.ru

Abstract. The article presents the experience of organizing and conducting psychological training with former participants of the special military operation to develop their professional competence during their employment. The training is aimed at developing psychological resilience, variability of thinking and reducing the impact of psychological defenses in situations that cause stress.

Keywords: psychological training, adaptive potential of an individual, psychological resilience, communicative competence of an individual

For citation

Simakova, T. A. & Kuzminova, E. M. 2025, 'Psychological training for former participants of the special military operation on developing communicative competence in the field of professional activity', *Vectors of psychological and pedagogical research*, iss. 4(09), pp. 67–75.

В данной статье представлены организационно-методические и содержательные аспекты психологического тренинга с бывшими участниками специальной военной операции (СВО) по развитию у них коммуникативной компетентности при трудоустройстве. Тренинг состоялся в октябре 2025 г. в Рязанском многопрофильном социально-реабилитационном центре «Сосновый бор» в рамках проекта «Работа.62.ЗАбота». Методологическая основа психологического тренинга строилась на основе принципов, заложенных в прикладных трудах, посвященных организации тренинговой работы по данному направлению [1–4]. Программа психологического тренинга представляет собой психолого-педагогическое развитие личности бывших участников СВО, ориентированное на формирование навыков осознанной саморегуляции за счет распознавания психологических защит и их минимизации в качестве реактивного реагирования в сложных ситуациях при устройстве на работу. Основные направления тренинговой работы – повышение психологической устойчивости в новой ситуации, адаптационного потенциала личности и коммуникативной компетентности. Тренинговая работа по этим направлениям включает в себя развитие:

– понимания персонального статуса в системе профессиональных отношений (система профессиональной иерархии, корпоративная этика, принятие имиджа организации);

- навыка поиска внутренних и внешних ресурсов самоподдержки при возникновении затруднений адаптации в новых условиях;
- рефлексивных навыков по самооценке предшествующего опыта жизнедеятельности с выявлением положительных (что будет способствовать) и отрицательных (что будет препятствовать) особенностей личности в новой системе профессиональных отношений;
- навыков самопознания на основе анализа результатов психодиагностики профессионально значимых качеств личности;
- навыков понимания персональных субъективных переживаний, возникающих в сложных социальных ситуациях, принятия их и самосовладающего поведения в таких ситуациях;
- навыков социальной перцепции как способности понимать намерения других людей в общем контексте коммуникативной компетентности.

Коммуникативная компетентность в качестве интегративного предмета психологического тренинга понималась как система умений, навыков и знаний культурных правил, традиций и ограничений в контексте профессионального общения, владение этикетом корпоративной культуры, использование коммуникативных средств, характерных для данной профессии [5–8].

Подготовка и проведение тренинга имеет поэтапный характер и включает в себя следующие основные этапы: организационный, вводный, деятельностный этап с рефлексивной оценкой промежуточных результатов и этап оценки эффективности и ассимиляции полученных результатов.

Задача организационного этапа заключается в подготовке участников к психологическому тренингу, поскольку для некоторых участников СВО подобная практика является неизвестной и может вызывать отрицательное отношение к перспективе участия в психологическом тренинге. На этом этапе важно создать положительную мотивацию, которая формируется на основе ясного понимания того, чем принято заниматься в ходе такого мероприятия. Создание ориентировочной основы деятельности на предстоящем тренинге способствует снижению тревожности и формированию чувства безопасности. На этом этапе у потенциальных участников развивается мотивация добровольного взаимодействия с тренером и участниками тренинговой группы. По решению ведущего участникам для большей включенности могут быть предложены письменные задания по написанию сочинения-размышления: «Моя профессия: смысл, успешность и круг общения»; «Моя профессия: успешность и векторы профессионально-личностного роста»; «Моя профессия как способ взаимодействия с миром людей» и т. п.

Задачи вводного этапа ориентированы на формирование у участников чувства психологической безопасности, устранение факторов, вызывающих тревожность и эмоциональное напряжение. В ходе предварительного собеседования участники тренинга получают возможность высказать свои опасения и переживания по поводу предстоящего мероприятия. Ведущий определяет у потенциальных участников наличие или отсутствие опыта участия в подобного рода мероприятиях, согласовывается персональный состав тренинговой группы, выбирают временной режим работы, необходимость перерывов (состояние здоровья участников требует внимания со стороны тренера с учетом следующих нюансов: прием лекарств, потребность в движении и т. д.); обсуждаются правила участия в тренинге, а также конкретные цели, заключается психологический контракт с участниками.

Правила участия в тренинге важны для обеспечения полноценного выполнения упражнений. К основным правилам тренинга относятся следующие:

1. Конфиденциальность.
2. Общение по принципу «здесь и теперь», ориентированность на непосредственные состояния и переживания, которые возникают в процессе тренинга.
3. Доверительный стиль общения, искренность.
4. Персональный характер любого высказывания.
5. Недопустимость пассивного, созерцательного поведения.
6. Готовность к взаимодействию с любым участником тренинговой группы.
7. Недопустимость деструктивных оценок личности участников, при этом мотивируются персональные высказывания о личностных сложных переживаниях, которые возникают в качестве реакции на поведение других участников.
8. Уважение и признание автономности личного пространства участников.
9. Правило «Стоп», когда каждый участник может заявить о своем желании не участвовать в определенном упражнении тренинга. Для этой категории участников данное правило особенно важно, поскольку связано с повышенной утомляемостью, состоянием здоровья. При обсуждении правил с данной категорией участников важно предоставить им возможность введения дополнительных правил, если в этом есть потребность. Однако все правила принимаются на основе общего одобрения, которое проходит в форме голосования.

Задачи деятельностного этапа с рефлексивной оценкой промежуточных результатов заключаются в нарабатывании психологического материала (реальные чувства, переживания, воспоминания, мысли), которые являются объектом анализа и последующей трансформации для обеспечения оптимальной адаптивности участников психологического тренинга в новых условиях при трудоустройстве. Участники постепенно включаются в выполнение упражнений разминки и основных упражнений, осуществляя рефлексивный анализ переживаемого психоэмоционального опыта в ходе выполнения упражнений. Количество и характер упражнений на этом этапе могут меняться в зависимости от персонального состава группы, а также от скорости выполнения упражнений и реализации поэтапных задач. Содержание этого этапа включает в себя два блока упражнений: первый – разминочный блок является вариантной частью тренинга, второй – инвариантной, поскольку он ориентирован на базовые запросы участников.

Задачи этапа оценки эффективности заключаются в ассимиляции полученного опыта и стабилизации позитивных изменений. На этом этапе происходит подведение итогов, сравниваются предварительные прогнозы, происходит анализ ожиданий от участия в психологическом тренинге с полученными реальными результатами, выявляются причины достижения (недостижения) результатов.

Для закрепления позитивных изменений на этом этапе оптимально при наличии возможности выделить две фазы подведения итогов: первая фаза имеет место непосредственно после окончания тренинга, вторая фаза – спустя 7–10 дней. Итог психологического тренинга предполагает двойной результат: во-первых, овладение навыками коммуникативной компетентности в сфере профессиональной деятельности на этапе устройства на работу, во-вторых, полученные коммуникативные навыки могут быть применены с учетом их особенностей в иных коммуникациях участников психологического тренинга.

Основные принципы организации тренинга строятся с учетом методологии психологии развития, кризисной психологии, акмеологии и ориентированы на системный, концепту-

ально-целостный охват психологических процессов и явлений, возникающих у участника СВО в процессе адаптации к профессиональной среде при поступлении на работу.

В качестве единиц анализа выступают категории «личность», «личностно-профессиональное развитие», «саморазвитие», «посттравматическое состояние личности», «адаптационный потенциал личности». В качестве инструментария, конструирующего процесс психолого-педагогического тренинга, ориентированного на участников, выступила совокупность следующих методологических принципов:

- принцип единства сознания и деятельности;
- принцип жизнедеятельности;
- принцип потенциального и актуального;
- принцип детерминизма;
- принцип гуманизма;
- принцип моделирования;
- операционально-технологический принцип.

Наряду с общеметодологическими принципами важно использование специфических принципов педагогической психологии: принципа субъектной активности, целостности процесса развития личности, дифференциации и индивидуализации.

Оборудование и помещение для проведения тренинга должно соответствовать ряду требований, которые существенно могут влиять на продуктивность работы. Помещение для тренинга должно быть обязательно проветриваемым, с нормальным температурным режимом. Расстановка мебели должна позволять располагаться участникам во время выполнения упражнений по кругу, свободно перемещаться во время разминочных упражнений, работать в микрогруппах по 3–7 (иногда более) человек. Для выполнения упражнений требуются бейджи с именами участников, бумага для письма, письменные принадлежности, маркеры, наборы цветного пластилина. Использование диагностических методик и упражнений имеет вариативный характер и может меняться по усмотрению ведущего тренинга в зависимости от состава группы, динамических процессов ее развития, временных ресурсов.

Основная цель тренинга заключалась в развитии психологической устойчивости на основе актуализации коммуникативных навыков поведения в ситуации адаптации или при трудностях при устройстве на работу.

Реализация поставленной цели достигалась посредством решения следующих задач:

- развитие социальной перцепции как понимания состояния других членов трудового коллектива, проявления внимательности к настрою на взаимодействие окружающих по отношению ко мне;
- выбор оптимального стиля общения, расширение ролевого репертуара реагирования в общении, уход от тоннельного поведения в сложных ситуациях профессионального общения;
- выявление реальных затруднений в профессиональной среде для последующего поиска оптимальных решений и избегания трансляции психологических защит;
- развитие навыков понимания причин проявления сложных эмоциональных состояний у себя и у окружающих.

Приведем примерный перечень разминочных упражнений и основного упражнения, которые могут вариативно использоваться при проведении тренинга по данной тематике.

Упражнение «Ветром сдуло...». Цель упражнения – развитие внимательного отношения к окружающим. Инструкция: оказавшись в роли ведущего вы должны найти об-

щий признак, который объединяет несколько участников группы, сказав при этом фразу «Ветром сдуло тех, у кого на ногах спортивная обувь» или «Ветром сдуло тех, у кого наручные часы», при этом они должны быстро встать со своего места и сесть на другой стул. Оставшийся без стула становится ведущим.

Вопросы для анализа:

1. Как вы определяли общие признаки сходства, насколько вам это было легко (сложно)?
2. Как часто в жизни вы проявляете внимание к окружающим людям?
3. Какие эмоции вы испытывали, когда вы оказывались в числе названных (неназванных)?

Упражнение «Приветствие». Цель упражнения – развитие навыка установления оптимальной формы контактирования в начале коммуникации. Инструкция: существуют разные формы приветствия по степени близости контактирования, нарушение намерения партнера по общению при приветствии может разрушить еще не начавшееся общение независимо от его содержания и значимости. Сейчас вы встанете и свободно двигаясь по комнате будете выбирать форму приветствия, предварительно пальцами руки показав степень близости:

- большой палец – приветствие наклоном головы;
- большой и указательный пальцы – приветствие рукопожатием;
- большой, указательный и средний пальцы – приветствие рукопожатием и прикосновением к плечу;
- большой, указательный, средний и безымянный пальцы – приветствие объятием;
- все пальцы кисти руки – приветствие объятием и прикосновением головами.

Сигналы пальцами показываются участниками одновременно, если они совпадают, происходит обозначенное приветствие, если не совпадают, приветствие происходит по наименьшему варианту близости.

Вопросы для анализа:

1. Какой вид приветствия для вас оптимален?
2. Удавалось ли вам совпадать по характеру близости приветствия?

Ролевая игра «Анализ конфликтной ситуации в трудовом коллективе» в технике «Вертушка общения: докладчики, критики, сподвижники». Напишите на листах бумаги наиболее сложные психологические ситуации общения, возникающие у вас в процессе адаптации на новом месте работы. Ситуации пишутся анонимно и затем размещаются на флипчате. Каждый участник выбирает наиболее актуальную и злободневную для него ситуацию. Таким образом, в ходе голосования в работу принимаются три наиболее актуальных конфликтных ситуации. Все участники делятся на три группы, при этом тренер выбирает процедуру разбивки на подгруппы, чтобы они были равноценными по составу и исключали признаки противоборства по какому-либо внешнему признаку (гендерному, уровню образования и профессиональной подготовки, опыту руководства и т. д.). Затем группа получает одну из выявленных ситуаций для последующего анализа и установления:

- причин появления сложности профессионального взаимодействия (явные и скрытые);
- времени появления сложности;
- характера и особенностей проявления сложности профессионального взаимодействия (проявленные и скрытые);
- ресурсов (внешних и внутренних) для преодоления сложности профессионального взаимодействия;
- формы работы по преодолению сложности профессионального взаимодействия;

– желаемых и реально достижимых результатов профессионального взаимодействия и преодоления;

– возможных побочных продуктов алгоритма решения и рисков преодоления сложности профессионального взаимодействия.

В течение 15 минут микрогруппа анализирует ситуацию сложности профессионального взаимодействия по предложенному алгоритму. Затем один представитель от микрогруппы озвучивает результаты обсуждения. Во время его выступления вторая группа получает учебное задание осуществить критическую оценку представленного выступления в роли критиков, третья группа получает учебное задание выступить с оценкой проделанной работы в роли единомышленников, подчеркивая положительные находки в решении сложной ситуации профессионального общения.

Таким образом, каждая микрогруппа выполнит роли разработчиков стратегии преодоления сложной ситуации профессионального общения, критиков и единомышленников. При этом важно соблюдать порядок выступления микрогрупп: разработчики – критики – единомышленники. Безальтернативность заданной роли (критиков, единомышленников) ориентирована в данном тренинговом упражнении на преодоление стереотипности мыслительной деятельности в процессе поиска путей решения сложных ситуаций, возникающих в процессе адаптации к новым условиям жизнедеятельности.

Вопросы для анализа:

1. В какой из ролей вам было проще всего выполнить задание?
2. В какой роли вы столкнулись со сложностью выполнения заданий?
3. Как вы думаете почему? Как это связано с вашей реальной жизнью?

В процессе психологического тренинга у участников могут возникать сильные сложные чувства, поэтому мы рекомендуем ведущим тренингов с бывшими участниками СВО уверенно владеть навыками психологического контейнирования. Контейнирование – способность человека не подвергаться тяжелым психоэмоциональным переживаниям, возникающим вследствие когнитивного искажения реальности жизнедеятельности в сложных ситуациях. Психологическое контейнирование – это способность проявлять навыки объективного распознавания, выдерживания и переживания в своем темпе сложных чувств, эмоций и интенций; способность перерабатывать их, трансформируя в поиск совладающего поведения, не пугаясь их и не избегая сложности их переживания.

Психологический контейнер – это способность к всестороннему глубинному распознаванию и проживанию всей гаммы эмоций и чувств, не исключая такие, как гнев, злость, обида, горе, страх; принимая себя в любом эмоциональном состоянии. Важно принятие сложных переживаемых эмоциональных состояний без оценочности, без порицания себя за «неправильные», «некрасивые», «неуместные», «неудобные», «постыдные» переживания. Неуместно путать психологическое контейнирование с социальной вседозволенностью, поскольку у любого сложного эмоционального состояния существует способ социально принятого способа его проживания.

Развитие контейнирования предполагает полноценное осознание ситуации, избегание туннельного, шаблонного мышления; принятие происходящего, вербализацию эмоций; поиск внешних и внутренних ресурсов, обеспечивающих приемлемые пути совладающего поведения в сложившейся ситуации; самоактивацию деятельности в текущей ситуации, предотвращающую инвалидизацию, с одной стороны, и игнорирование реальных рисков – с другой; осуществление приемлемой самоподдержки. При этом важно замедление, поскольку состояние катастрофизации характеризуется высокой

скоростью смены сильных эмоций, приводящих к когнитивному искажению реальности и утрате субъектного статуса человека. Эффективными техниками замедления в общем процессе психологического контейнирования являются дыхательные упражнения, восстановление связи с реальностью посредством вариативных упражнений «Заземление», «Крюки Дениссона», восстановление питьевого баланса организма, самомассаж.

Список источников

1. Махмутова Е. Н., Андреева М. М., Дмитренко Т. А. Социально-психологический тренинг как средство формирования коммуникативной компетентности студентов-менеджеров // *Интеграция образования*. 2018. № 1(90), С. 91–99.
2. Симакова Т. А., Бабушкина Т. И., Комарова О. Н. Рабочая книга практического психолога высшего образования : учеб.-метод. пособие. Рязань, 2004. 280 с.
3. Ральникова И. А. Социально-психологический тренинг : учеб.-метод. пособие. Барнаул : Изд-во АлтГУ, 2016. 43 с.
4. Реньш М. А., Садовникова Н. О., Лопес Е. Г. Социально-психологический тренинг : практикум. Екатеринбург : Изд-во УРГППУ, 2007. 190 с.
5. Бодалев А. А. Личность и общение. М. : Международная педагогическая академия, 1995. 328 с. URL: [http://gpa.cfuv.ru/courses/os-dmast/Doc/Книги%20в%20формате%20\(pdf\)/Бодалев%20А.А.%20Личность%20и%20общение.PDF](http://gpa.cfuv.ru/courses/os-dmast/Doc/Книги%20в%20формате%20(pdf)/Бодалев%20А.А.%20Личность%20и%20общение.PDF) (дата обращения: 10.02.2019).
6. Захарова Т. В., Басалаева Н. В., Казакова Т. В. Коммуникативная компетентность: понятие, характеристики // *Современные проблемы науки и образования*. 2015. № 4. С. 31–38.
7. Коммуникации в современной трудовой деятельности // Официальная образовательная платформа Stepik. URL: <https://stepik.org/course/8272> (дата обращения: 03.02.2019).
8. Минаева С. В., Николаева В. В., Пузырева Е. Ю. Социально-профессиональная коммуникативная компетентность: современные факторы и проблемы, стадии, средства и среда формирования коммуникативной компетентности // *Социальные отношения*. 2018. № 2(25). С. 31–43.

References

1. Makhmutova, E. N., Andreeva, M. M. & Dmitrenko, T. A. 2018, 'Socio-psychological training as a means of forming the communicative competence of management students', *Integration of Education*, iss. 1(90), pp. 91–99.
2. Simakova, T. A., Babushkina, T. I. & Komarova, O. N. 2004, *Workbook of a practical psychologist of higher education: study guide*, Ryazan State Pedagogical University named after S. A. Yesenin, Ryazan.
3. Ralnikova, I. A. 2016, *Socio-psychological training: study guide*, Publishing house of Altai Statey University, Barnaul.
4. Rensh, M. A., Sadovnikova, N. O. & Lopez, E. G. 2007, *Socio-psychological training: practical course*, Publishing house of Ural State Pedagogical University, Yekaterinburg.
5. Bodalev, A. A. 1995, *Personality and communication*, International Pedagogical Academy, viewed 10 February 2019, [http://gpa.cfuv.ru/courses/os-dmast/Doc/Books%20in%20format%20\(pdf\)/Bodalev%20A.A.%20Personal%20and%20communication.PDF](http://gpa.cfuv.ru/courses/os-dmast/Doc/Books%20in%20format%20(pdf)/Bodalev%20A.A.%20Personal%20and%20communication.PDF).
6. Zakharova, T. V., Basalaeva, N. V. & Kazakova, T. V. 2015, 'Communicative competence: concept, characteristics', *Modern Problems of Science and Education*, iss. 4, pp. 31–38.
7. Communications in modern labor activity, *Official educational platform Stepik*, viewed 3 February 2019, <https://stepik.org/course/8272>.

8. Minaeva, S. V., Nikolaeva, V. V. & Puzyreva, E. Y. 2018, 'Socio-professional communicative competence: modern factors and problems, stages, means and environment of formation of communicative competence', *Social relations*, iss. 2(25), pp. 31–43.

Информация об авторах

Т. А. Симакова – кандидат психологических наук, доцент, ведущий научный сотрудник научно-исследовательского отдела научного центра;

Е. М. Кузьмина – старший психолог.

Information about the authors

T. A. Simakova – PhD (Psychology), associate professor, leading researcher at the Scientific Research Department of the Scientific Center;

E. M. Kuzminova – senior psychologist.

Примечание

Содержание статьи соответствует научной специальности 5.3.9. Юридическая психология и психология безопасности (психологические науки). (психологические науки).

Статья поступила в редакцию 05.11.2025; одобрена после рецензирования 19.11.2025; принята к публикации 22.11.2025.

The article was submitted 05.11.2025; approved after reviewing 19.11.2025; accepted for publication 22.11.2025.