

5. «Я-концепція» та бажання відповідати власним критеріям успішності, компетентності й реалізовувати власні цінності.

6. Пошук внутрішніх цілей та інтерналізація (перенесення) цілей із зовнішнього плану на внутрішній (віднайти та усвідомити необхідність професійного зростання, виходячи з внутрішніх цінностей та привнесення їх у свою повсякденну управлінську діяльність).

7. Формування навичок тайм-менеджменту для успішного професійного розвитку.

8. Прийняття рішень та стрес-менеджмент як самомотивація до подолання труднощів у процесі професійного розвитку.

9. Творче розв'язання проблем управлінської діяльності керівника ВНЗ [12].

## ВИСНОВКИ

Прийняття керівником закладу вищої освіти ефективних управлінських рішень залежить від особистісних якостей керівника (знань, умінь, навичок та мотивів), які забезпечують успішне розв'язання управлінських проблем.

Зміст психологічного контракту зумовлює взаємні очікування: керівник уявляє собі поведінку працівників, їх реакцію на розпорядження; працівники очікують від керівників не тільки оплати праці, а й справедливості, довіри і можливості проявити себе.

Діяльність, спрямована на досягнення успіху, пов'язана з мотивом досягнення успіху й мотивом уникнення невдачі. Керівник має знати, що мотивовані на успіх особи ставлять перед собою позитивну мету, досягнення якої розцінюють як успіх. Будучи впевненими у своїх можливостях, вони налаштовані на очікування успіху, мобілізацію всіх ресурсів, активну діяльність задля досягнення мети. Інакше поводять себе особи, мотивовані на уникнення невдачі: всі їхні думки і дії налаштовані на уникнення невдачі, вони не впевнені, не вірять у можливість досягти успіху, не відчують задоволення від діяльності, бояться відповідальності, помилок і покарання. Людина, яка прагне успіху, зазнавши невдачі, активізує свою діяльність і досягає нерідко вищих результатів, ніж очікувала, а орієнтована на невдачу – за таких обставин часто опускає руки. Тому управління має бути гнучким у виборі засобів, зорієнтованих на забезпечення успіху.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Бондарчук О.І. Особливості психологічної готовності керівників освітніх організацій до планування професійної кар'єри / О.І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2005. – Ч. 15. – С. 25–28.
2. Ананьев Б.Г. Психология педагогической оценки // Ананьев Б.Г. Избр. психолог. тр. : в 2 т. / Б.Г. Ананьев. – М. : Педагогика, 1980. – Т. 1. – С. 128–267.
3. Бандурка А.М. Психология управления / А.М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. – Х. : Фортуна-Пресс, 1998. – 464 с.
4. Коломінський Н.Л. Науково-психологічні засади менеджменту в освіті / Н.Л. Коломінський // Освіта і управління. – 1998. – №3. – С. 67–74.
5. Коломінський Я.Л. Психология менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : монографія / Я.Л. Коломінський. – К. : МАУП, 2000. – 286 с.
6. Кошинець О.Ю. Соціально-психологічні особливості впливу керівника на підлеглих / О.Ю. Кошинець // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія (за м-ми Міжнародної наукової конференції «Особистість в розбудові відкритого демократичного суспільства в Україні», 6–7 жовтня 2000 року, Івано-Франківськ). – Івано-Франківськ : Плай, 2000. – Вип. 5. – Ч. 1. – С. 25–28.
7. Лук'янченко Н.Д. Мотивація персоналу : навч. посіб. / Н.Д. Лук'янченко, Л.Л. Бунтовська. – Донецьк : ДонНУ, 2004. – 302 с.
8. Мельник Л.П. Психология управления : курс лекцій / Л.П. Мельник. – К. : МАУП, 1999. – 176 с.
9. Орбан-Лембрик Л.Е. Вплив соціально-психологічних чинників на ефективність управлінської діяльності керівника / Л.Е. Орбан-Лембрик // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ : Плай, 1999. – Вип. 3. – Ч. 1. – С. 87–96.
10. Орбан-Лембрик Л.Е. Психология управления / Л.Е. Орбан-Лембрик. – Івано-Франківськ : Плай, 2001. – 696 с.
11. Трофімов А.Ю. Соціально-психологічні чинники ефективності діяльності менеджера : автореф. дис. ... канд. психол. наук / А.Ю. Трофімов. – К., 1995. – 20 с.
12. Щербань П. Професійна компетентність керівника навчального закладу / П. Щербань // Освіта і управління. – 1998. – Т. 2. – №2. – С. 12–14.

УДК 159.9

## ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОТРЕНІНГОВОЇ РОБОТИ З ФОРМУВАННЯ ЖИТТЄТВОРЧИХ ЗДІБНОСТЕЙ У ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ ЕКСТРЕМАЛЬНОГО ПРОФІЛЮ

**О.М. Складенко**

*здобувач кафедри психології вищого навчального закладу «Університет економіки та права «КРОК»*

У статті представлено алгоритм складання тренінгової програми з формування життєтворчих здібностей у персоналу організацій екстремального типу. Визначено основні теоретичні положення щодо особливостей створення та специфіки використання психотренінгової програми життєтворчих здібностей у персоналу організацій органів внутрішніх справ (ОВС) та державної служби надзвичайних ситуацій (ДСНС). Описано деякі використані інтерактивні техніки та психологічні вправи.

*Ключові слова:* життєтворчість, тренінг, тренінгова сесія, інтерактивні техніки, персонал організацій екстремального профілю.

В статті представлено алгоритм створення тренінгової програми по формуванню життєтворчих способностей у персоналі організацій екстремального типу. Визначено основні теоретичні положення, відносно особливостей створення та специфіки використання психотренінгової програми життєтворчих способностей у персоналі органів внутрішніх справ (ОВД) та державної служби незвичайних ситуацій (ГСЧС). Описано деякі використовувані інтерактивні техніки та психологічні вправи.

*Ключові слова:* життєтворчість, тренінг, тренінгова сесія, інтерактивні техніки, персонал організацій екстремального профілю.

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Перед сучасною психологічною наукою постає багато завдань теоретичного та практичного характеру. Одним із головних таких завдань є забезпечення умов для повноцінного розвитку особистості та її функціонування в межах мінливого соціокультурного середовища. Сучасне життя щодня ставить перед людиною нові перспективи і завдання, транслює нові цінності, ідеї, задає новий ритм життя, насиченому різними подіями. Соціальні, економічні, політичні перебудови суспільства призводять до загальної нестабільності, порушень культурних, економічних, наукових, інтелектуальних, моральних та інших цінностей. Усі ці процеси, насамперед, позначаються на професійній діяльності співробітників організацій системи міністерства внутрішніх справ, а також державної служби незвичайних ситуацій, тому що охорона громадського правопорядку та гарантія безпеки українського суспільства є головним завданням, яке покладено саме на організацію екстремального профілю.

Специфіка професійної діяльності вимагає від працівників швидкої адаптації та реагування на ситуації, що виникають несподівано та загрожують власному життю та життю людей, за яких вони несуть відповідальність. Це удвічі посилює емоційну нестабільність та вразливість особистості рятувальника. Екстремальні ситуації потребують від співробітників ОВС та ДСНС бездоганного вміння чинити опір складним ситуаціям, переборювати перешкоди, використовувати адекватні стратегії виходу з кризових ситуацій, ставити перед собою нові цілі, досягати поставленої мети, не втративши при цьому унікальності та цілісності своєї особистості.

Вирішенням вищезазначеного кола питань займаються науковці різних галузей психологічних знань, але найбільш повно, на наш погляд, ця проблематика представлена дослідниками, що працюють у руслі розробки концепції життєтворчості особистості (К.О. Абульханова-Славська, Л.І. Анциферова, Т.М. Березина, В.М. Доній, І.Г. Єрмаков, О.І. Коржова, Д.О. Леонтьєв, Н.А. Логінова, Л.В. Сохань, В.О. Татенко, Т.М. Титаренко, В.М. Ямницький та ін.). Згідно з цією концепцією, особистість розглядається як суб'єкт життя, в основі існування якого лежить життєтворчість – духовно-практична діяльність особистості, спрямована на творче проектування і здійснення її життєвого проекту. Глибоке знання життя, розвинена самосвідомість, володіння системою засобів, методів і технологій життєтворчості допомагає розробляти, коригувати і здійснювати свій життєвий сценарій, опановуючи мистецтво жити [1; 2; 7; 19].

**Метою** цієї статті є розробка алгоритму психотренінгової програми з формування життєтворчих здібностей у персоналі організацій екстремального типу.

## РЕЗУЛЬТАТИ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

Сучасні вчені вважають проблему життєтворчості однією з провідних, вказуючи на актуальність розробки різних її аспектів. В деяких наукових роботах було зроблено спроби системного аналізу досліджень з проблем життєтворчості, визначення узагальнюючих концептуальних положень психології життєтворчості, було вказано, що:

- життєтворчість особистості є фундаментальною психологічною категорією і спрямована на творення себе, побудову власного життя, виходячи зі своїх особистісних властивостей, внутрішнього світу, світогляду, цілей, прагнень, розуміння смислу життя;
- людина є суб'єктом свого життя та життєтворчості, вона свідомо та активно будує своє життя на основі сформованих уявлень про своє минуле, теперішнє та майбутнє (суб'єктивної картини життя);
- життєве самоствердження особистості, її життєтворчість є результатом прийнятих нею рішень, здійснення вільних виборів з високим ступенем активності, нешаблонності та оригінальності, яку особистість проявляє при виконанні її соціальних ролей;
- вузловим моментом життєтворчості є розробка життєвої стратегії, провідну роль при створенні якої відіграють смисложиттєві орієнтації та життєві цінності;
- життєва програма втілюється завдяки розробці життєвих планів;
- життєтворчість характеризується моральним та духовним наповненням, пов'язана із самовдосконаленням особистості;
- у будь-якої психічно здорової людини є життєтворчий потенціал, можливість розвитку життєтворчих здібностей, вміння самовдосконалюватися, усвідомлено та творчо керувати своїм життєвим шляхом [1; 2; 3; 7; 19].

У роботах сучасних дослідників феномен життєтворчості конкретизується в поняттях «життєтворча активність», «життєтворчі здібності». Життєтворча активність, будучи проявом життєтворчості особистості, розглядається як специфічний вид активності, активності найвищого, суб'єктного рівня. Провідними

внутрішніми психологічними чинниками життєтворчої активності особистості виступають: адаптація, рефлексія, творчість і пізнання. Розвиток прикладних аспектів життєтворчої активності відбувається за допомогою технології життєтворчості – творчого холистичного психотренінгу – комплексного психотехнічного засобу, адекватного внутрішній структурі й динамічним особливостям процесу життєтворчості. Його особливості полягають у використанні інтегративних можливостей творчих процесів і спрямованої творчої активності особистості, що цілісно сприяє гармонізації особистісного розвитку через розвиток здатності до самовираження й самопізнання в продуктах власної життєтворчості [19; 20; 21].

Здатність до життєтворчості визначається як інтегративна, духовна здатність суб'єкта організувати умови свого життя, перетворювати і розширювати свій життєвий світ, змінювати систему ставлень до світу, до інших людей і до себе в процесі розвитку індивідуальності. Здатність до життєтворчості виражається в способі регуляції часу життя, у виборі визначеної життєвої стратегії, пов'язана з якістю життя, що сприяє більш глибокому усвідомленню буття, у вільному визначенні своїх позицій. Здатність до життєтворчості складається зі здатності до трансценденції (центральне утворення), здатності до рефлексії і здатності до смислоутворення, побудови цілісних смислових структур, що регулюють особливості взаємодії суб'єкта з навколишнім світом. Вона виявляється: в здатності до цілепокладання, у творчому ставленні до життя і до життєвих ситуацій, у здатності до естетичного сприймання і в наявності етичних цінностей [22].

Було виділено комплекс найважливіших емпіричних індикаторів життєтворчих здібностей, що забезпечують ефективність життєвого планування та здійснення:

- самопізнання та рефлексія як: усвідомлення стереотипів та переконань, що є бар'єрами для вільної реалізації особистісного потенціалу; розуміння власних інтересів, цінностей, моральних якостей; виявлення сильних боків власної особистості як ресурсів побудови життєвих стратегій; виявлення слабких боків особистості з метою розробки програми саморозвитку та самовдосконалення;

- позитивна орієнтація на майбутнє з урахуванням власних можливостей та обмежень; прогнозування напрямів та змісту особистісного розвитку; опанування технологій здійснення важливих життєвих виборів: від глобальних (сєнс життя, ціннісні орієнтації, система вірувань та ін.) до більш конкретних (професія, спеціалізація, захоплення, коло спілкування та ін.);

- цілеспрямованість у реалізації життєвих планів;

- подолання тимчасових перешкод та труднощів на шляху до обраної мети; гнучкість у виборі засобів реалізації життєвих планів;

- вміння відмовитися від бажаної мети, якщо її реалізація є неможливою або ж потребує не виправданих жертв (компроміс із власним сумлінням, руйнування відносин із близькими людьми та ін.).

До показників життєтворчих здібностей можна віднести: осмисленість (здатність людини знаходити смисл свого існування, відчувати безумовну цінність життя, формулювати власне життєве призначення), життєстійкість (здатність протистояти життєвим труднощам: долати складні проблеми та перешкоди, розв'язувати конфлікти, опиратися деструктивному тискові та маніпуляціям оточуючих), цілеспрямованість (умінні формулювати життєві цілі, бути активним, енергійним, рішучим, послідовним та наполегливим у реалізації задумів), пластичність (толерантність до невизначеності, гнучкість у життєвому плануванні, готовність до змін у житті, відкритість до нового досвіду), прагнення до особистісного зростання (прагнення до підвищення компетентності у різних сферах), креативність (вміння знайти щось захоплююче у будь-якій справі, прагнення до створення нового у всьому, чим займаєшся), рефлексивні здібності (зацікавленість людини у розумінні своїх особливостей, здатність знаходити психологічні причини вчинків, прагнення до самопізнання) [2; 3].

Таким чином, у результаті теоретичного аналізу наукової літератури, ми констатуємо, що поняття «життєтворчість» має складну багаторівневу структуру та свої психологічні особливості і закономірності. Адекватним методом для розвитку життєтворчих здібностей та підвищення життєтворчої активності особистості є використання психотренінгу.

В основу теоретичної моделі складеної нами тренінгової програми покладено підходи І.В. Вачкова [3], О.В. Євтіхова [6], Л.М. Карамушки [18], В.О. Лефтерова [9, 10, 11], Г.Б. Морозової [13], Б.Д. Паригіна [15], В.М. Анциферова, Д.О. Анциферова, Т.М. Березіна, В.М. Доній, І.Г. Єрмакова, О.І. Коржова, Д.О. Ямницького [19, 20, 21] та ін. Технологія укладання тренінгової програми базується на підході, розробленому лабораторією організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (Л.М. Карамушка) [18].

Тренінгова програма включає в себе два розділи та 5 тренінгових сесій. Змістова складова тренінгової сесії передбачає: вступ, змістовно-смисловий компонент; діагностичний компонент; корекційно-розвивальний компонент; підведення підсумків тренінгу. Тренінг може проводитися кожним розділом та кожною сесією окремо, в залежності від потреб, які виникли перед організацією. Запропонована програма психотренінгу може використовуватись як для курсантів вищих навчальних закладів, майбутня діяльність яких пов'язана з діяльністю в екстремальних умовах, так і для працівників відповідних організацій, які мають: невеликий стаж роботи в організації, обмежений досвід роботи в цієї галузі, невизначені життєві плани (сесії 1, 2); емоційне перевантаження, труднощі у протистоянні життєвим перешкодам, конфліктним ситуаціям (сесії 1, 3); ригідні життєві установки стосовно свого життя, неможливість перебудуватись зі старих однотипних способів вирішення життєвих завдань, страх та небажання використовувати новий

досвід у професійній діяльності та ін. (сесії 1, 4); складнощі в розумінні особливостей своєї особистості, аналізі своїх вчинків та дій, можливостей та ін. (сесії 1, 5). Загальна структура тренінгової програми представлена в табл. 1.

Таблиця 1

**Тренінгова програма «Формування здатності до життєтворчості у персоналу організацій екстремального профілю»**

Структура психотренінгової програми	Зміст сесій	Кількість годин
РОЗДІЛ 1. «Поняття про життєтворчість особистості»	<i>Тренінгова сесія 1.</i> Життєтворчість як умова повноцінної життєдіяльності особистості	6
РОЗДІЛ 2. «Формування здібностей до життєтворчості у персоналу організацій екстремального профілю»	<i>Тренінгова сесія 2.</i> Життєвий шлях особистості, плани та перспективи	4
	<i>Тренінгова сесія 3.</i> Життєстійкість особистості	4
	<i>Тренінгова сесія 4.</i> Творчий підхід до життя	4
	<i>Тренінгова сесія 5.</i> Рефлексивні здібності особистості	4

У рамках зазначеної статті ми представимо першу сесію психотренінгу зі знайомства з поняттям життєтворчості в персоналу екстремальних видів діяльності.

**РОЗДІЛ 1. Поняття про життєтворчість особистості**

*Тренінгова сесія 1. Життєтворчість як умова повноцінної життєдіяльності особистості*

*Мета тренінгової сесії:* формування в персоналу організацій екстремального типу уявлень про сутність поняття «життєтворчість» та «життєтворчі здібності».

*Структура тренінгової сесії:*

*Вступ до тренінгу.* Основні завдання етапу:

- 1) *знайомство* учасників групи за допомогою вправи «Криголам» [16];
- 2) *знайомство* та прийняття основних правил роботи в групі. Налаштування учасників на спільну роботу;
- 3) *вивчення очікувань* учасників тренінгу (заповнення та обговорення кожним учасником листів аркушів, розділених на дві частини, де записується те, що очікується від тренінгу, і свій можливий внесок у тренінг;
- 4) *мультимедійна презентація:* «Життєтворчість особистості» [1; 2; 3; 7; 19].

*Змістовно-смысловий компонент тренінгу:* «Сутність поняття життєтворчості та основні її компоненти»:

1) *метод незавершених речень:* «Я люблю...», «Мене радує...», «Мені сумно коли...», «Я серджуся, коли...», «Я горджуся собою, коли...» та ін.;

2) *вправа* «Повноцінна життєдіяльність особистості». Пропонується, орієнтуючись на внутрішні психологічні відчуття, намалювати круг із секторами, в яких відобразити співвідношення професійного та особистого життя на цьому етапі. В іншому крузі – їх ідеальне співвідношення. Порівняльний аналіз та виявлення причин невідповідності співвідношень;

3) *«мозковий штурм»:* «Складіть словесний портрет життєтворчої особистості» з наступним груповим обговоренням.

*Корекційно-розвивальний компонент тренінгу:* «Усвідомлення власних особливостей прояву життєтворчих процесів»:

1) *вправа* «Я вдома та я на роботі». Пропонується скласти 2 списки «Я вдома ніколи», «Я на роботі ніколи» з метою знаходження стереотипів в поведінці. Проаналізувати: схожі характеристики та якості, протилежні, однакові якості, що виявляються в різних модальностях, відсутність загальних якостей та з'ясувати, який список було складати легко, складно тощо;

2) *«мозковий штурм»:* «Фактори, що заважають відчувати задоволення від професійної діяльності, від особистого життя»;

3) *міжгрупова дискусія:* «Які фактори можуть впливати на задоволеність своїм життям?», «Як зробити професійну діяльність успішною?», «Гармонійне сімейне життя». Учасники діляться на групи та визначають по 7–10 факторів з наступним міжгруповим обговоренням;

4) *вправа:* «Асоціації» (модифікація). Горизонтальний аркуш формату А4 ділиться на 5 вертикальних колонок. У першій колонці записується 16 асоціацій на слова «моє життя». У другій колонці учасники пишуть асоціації на слова з першої колонки, об'єднуючи їх попарно: асоціація на перше і друге слово, асоціація на третє і четверте слово, потім на п'яте і шосте і так далі. Таким чином, у другій колонці виходить уже вісім асоціацій. У третій колонці процедура повторюється, з тією лише відмінністю, що асоціації знаходяться на пари з другої колонки, – в третій колонці отримуємо 4 слова. Продовжувати доти, доки в останній, п'ятій, колонці залишиться лише одна асоціація. Її необхідно намалювати у вигляді схематичного малюнка. В результаті отримано два зображення – малюнок перешкоди задоволенню від

життя і образне асоціативне уявлення про саме життя. Їх необхідно порівняти, виділити загальні і різні елементи, проаналізувати з точки зору наявності сильних і слабких рис, можливих напрямків зростання [22].

*Підведення підсумків тренінгової сесії:* «Зіставлення відповідності очікувань від тренінгу на початку роботи та отриманих результатів наприкінці».

*Рефлексивний аналіз:* учасникам групи пропонується дописати на великому плакаті фрази на вибір: «Чого я навчився?»: Я навчився..., Я дізнався, що..., Я знайшов підтвердження тому, що..., Я виявив, що..., Я був здивований тим, що..., Мені подобається, що..., Я був розчарований тим, що..., Найважливішим для мене було...».

*Рефлексивна вправа «Мені сьогодні...».* Кожен учасник групи повинен завершити фразу: «Мені сьогодні...».

*Підведення підсумків тренером групи.*

## ВИСНОВКИ

У процесі використання тренінгових форм роботи з питань життєтворчості особистості потрібно враховувати наступне:

1. Поняття «життєтворчість» має складну багаторівневу структуру та свої психологічні особливості і закономірності.

2. У роботах сучасних дослідників феномен життєтворчості конкретизується в поняттях «життєтворча активність», «життєтворчі здібності». До індикаторів життєтворчих здібностей відносять самопізнання та рефлексію, позитивну орієнтацію на майбутнє, опанування технологіями здійснення важливих життєвих виборів, цілеспрямованість та життєстійкість та ін.

3. Адекватним методом для розвитку життєтворчих здібностей та підвищення життєтворчої активності особистості є використання психотренінгу.

4. На основі теоретичного аналізу питання життєтворчості було визначено основні підходи, правила та алгоритм створення тренінгової програми з формування життєтворчих здібностей з урахуванням специфіки діяльності персоналу екстремального профілю. У зв'язку із складністю поняття «життєтворчість», тренінгова програма повинна складатися з ознайомчого та основного розділів і низки тренінгових сесій, пов'язаних між собою. В основу змісту тренінгових сесій було покладено показники життєтворчих здібностей.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Богданова Н.Г. Культура життєтворчості особистості. Філософсько-світоглядний аналіз: наукове видання / Н.Г. Богданова. – К. : НПУ імені М.П. Драгоманова, 2011. – 302 с.
2. Большакова А.М. Життєтворчі здібності як детермінанта мотивації досягнення і оптимістичності атрибутивного стилю / А.М. Большакова // Наука й освіта. – 2002. – №5. – С. 29–33.
3. Большакова А.М. Опитувальник життєтворчих здібностей / А.М. Большакова // Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка : зб. наук. праць. – К. : ІВЦ «Політехніка», 2010. – № 2 (29). – С. 70–75.
4. Вачков І.В. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И.В. Вачков. – М. : Эксмо, 2007. – 416 с.
5. Доценко В.В. Навчально-тренінгова програма «Життєконструювання особистості в кризові періоди життя» / В.В. Доценко // Практична психологія та соціальна робота. – 2012. – №1. – С. 19–26.
6. Евтихов О.В. Практика психологического тренинга / О.В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2007. – 256 с.
7. Жизнь как творчество: (Социально-психологический анализ) / [Шинкарук В.И., Сохань Л.В., Шульга Н.А. и др.]. – К. : Наук. думка, 1985. – 302 с.
8. Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия / Е.А. Леванова, А.Г. Волошина, В.А. Плешаков, А.Н. Соболева, И.О. Телегина. – [2-е изд.]. – СПб. : Питер, 2009. – 208 с.
9. Лефтеров В.О. Основные задачи и направления использования психотренингов в органах внутренних дел / В.О. Лефтеров // Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку : м-ли Міжнар. наук.-практ. конф. (Донецьк, 26–27 травня 2006 р.). – Донецьк : ДЮО ЛДУВС, 2006. – С. 27–34.
10. Лефтеров В.О. Психотренінгові технології у системі професійної підготовки працівників ризиконебезпечних професій / В.О. Лефтеров // Проблеми екстремальної та кризової психології : зб. наук. праць. – Вип. 3. – Ч. 1. – X. : УЦЗУ, 2007. – С. 361–368.
11. Лефтеров В.О. Структура та принципи побудови програми психологічного тренінгу / В.О. Лефтеров // Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. – X., 2008. – Вип. 39. – № 793. – С. 246–251.
12. Лефтеров В.О. Методологічні основи і принципи психологічного тренінгу / В.О. Лефтеров // Проблеми екстремальної та кризової психології. – X. : УЦЗУ, 2007. – Вип. 2 – С. 88–98.
13. Морозова Г.Б. Психологическое сопровождение организации и персонала / Г.Б. Морозова. – СПб. : Речь, 2006. – 400 с.
14. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / [под ред. Г.С. Никифоровой, М.А. Дмитриевой, В.М. Снетковой]. – СПб. : Речь, 2001. – 448 с.
15. Практикум по социально-психологическому тренингу / [под ред. Б.Д. Парыгина]. – СПб. : Изд-во Михайлова В.А., 2000. – 352 с.
16. Психогимнастика в тренинге / [под ред. Н.Ю. Хрящевой]. – СПб. : Ювента, 1999. – 256 с.
17. Пузиков В. Технология ведения тренинга / В. Пузиков. – СПб: Речь, 2007. – 224 с.
18. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти] / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
19. Ямницький В.М. Розвиток життєтворчої активності особистості: теорія та експеримент : монографія / В.М. Ямницький. – Одеса : ПНЦ АПН України, 2006. – 362 с.
20. Ямницький В.М. Психологічні особливості й механізми групового психотренінгу / В.М. Ямницький // Науковий вісник Південноукраїнського державного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського. – Вип. 11–12. – Одеса, 2002. – С. 189–197.
21. Ямницький В. М. Теоретико-методологічні аспекти психотренінгу / В.М. Ямницький // Наука й освіта. – 2002. – №5. – С. 70–74.
22. Яновська Л. В. Динаміка здатності до життєтворчості особистості у дорослому віці : автореф. дис....канд. психол. наук : 19.00.07 / Л.В. Яновська ; Південноукр. держ. ун-т ім. К. Д. Ушинського. – Одеса, 2006. – 19 с.
23. 18 программ тренингов: руководство для профессионалов / под науч. ред. В.А. Чикер. – СПб. : Речь, 2011 – 368 с.