

Мартін Ліпсі та Сюзанн Бейлі: «Освітня програма “Ментальні розлади та робота з психотравмою під час війни”»

Мартін Ліпсі:

- Усім доброго дня. Перш за все, я хотів би подякувати вам і всім українцям за те, що ви боретесь за справедливість в цьому світі, за свободу, демократію та верховенство права.

Я – полковник у відставці Мартін Ліпсі, і разом зі своєю колегою – підполковником у відставці Сюзанн Бейлі – ми маємо намір сьогодні ознайомити вас з нашою програмою підготовки з напрямку з напрямку «Психічне здоров'я та продуктивність», яка проводиться серед усіх військовослужбовців Канадських Збройних Сил, і розповісти, як вона може допомогти вам у триваючих військових діях.

Щоб познайомитись, розкажу про себе. Я маю понад 35-річний досвід роботи піхотним офіцером, 6 оперативних розгортань по всій Європі, Близькому Сходу і західній Азії. Я мав честь командувати на декількох організаційних рівнях, включаючи розгорнуту оперативну групу.

На даний час, я працюю національним менеджером цієї програми з лютого 2021 року. Але я також брав участь у розробці Програми «Шлях до психічної готовності» протягом останнього десятиліття, особливо коли йдеться про її лідерські аспекти. Сюзанн, вам слово, щоб представитися.

Сюзанн Бейлі:

- Доброго ранку і дякую за запрошення і честь поговорити з вами сьогодні. Я – підполковник у відставці Сюзанн Бейлі. Я служила в Канадських Збройних Силах протягом 34 років, спочатку як офіцер військової поліції протягом восьми років, а потім решту своєї кар'єри – як офіцер соціальної служби. І протягом останніх 15 років я працювала в сфері підготовки і навчання в галузі психічного здоров'я з Програмою «Шлях до психічної готовності», про яку ми трохи поговоримо сьогодні.

Мартін Ліпсі:

Шлях до психічної готовності

- Отже, Програма «Шлях до психічної готовності» або R2MR. Ми започаткували її у 2008 році, щоб стандартизувати підготовку та навчання в галузі психічного здоров'я для всіх військовослужбовців, щоб, незалежно від їхнього звання або місця служби, всі вони отримували однакові знання та навички.

Наша програма насправді має дві основні цілі:

- перша – підвищити продуктивність у моменті;
- а також зменшити довгострокові проблеми з психічним здоров'ям за рахунок підвищення обізнаності та більш раннього доступу до ресурсів і підтримки.

Навчання спрямоване на надання актуальних і легко застосовних навичок і знань, що допомагають справлятися з викликами військової служби, а також повсякденного життя. Так, впродовж становлення програми, було **кілька принципів, що направляли її розробку та впровадження:**

- Інституціалізована (всебічна та інтегрована впродовж усього кар'єрного циклу);
- Підтримується керівником (очолюється, впроваджується та просувається керівництвом операційного рівня);
- Відповідає військовій культурі (Інтегрована в організаційну структуру);
- Базується на сильних сторонах

(Опирається на здібності та навички, що існують, та створює позитивні очікування);

- Пояснювальна
(висвітлює хибно трактовані реакції та нормалізує типові проблеми);
- Спирається на досвід
(практичні навички, які можна застосовувати в реальному світі);
- Має доказову базу
(зміст програми ґрунтується на дослідженнях);
- Контроль якості
(стандартизований зміст і спосіб подачі).

Вони були надзвичайно корисними для прийняття рішень, оскільки попит на програму зростає і продовжує зростати до цього дня.

Першим компонентом є **інституціоналізація**. Зміст програми є всебічним і інтегрованим у весь цикл кар'єри членів Збройних Сил Канади.

Вона спирається на вже існуючі знання, але також **підтримується керівниками**. Це є суттєвим для підтримки підлеглих. Програма повинна очолюватися, впроваджуватися і підтримуватися керівництвом оперативного рівня.

Також важливо, щоб вона **відповідала військовій культурі**. Наш навчальний матеріал повинен бути інтегрований в організаційну культуру, гарантуючи доступність і прийнятність для користувачів.

Іншими словами, переконайтеся, що зміст **відображає їхній досвід і реальність**. І що навички можуть бути застосовані для всіх життєвих ситуацій, а не тільки для роботи чи операцій.

Також вони мають **спиратися на сильні сторони**. Ми створюємо надбудову для вже існуючих здібностей і навичок, одночасно створюючи позитивні очікування щодо поліпшення психічного балансу та продуктивності.

Сюзанн.

Сюзанн Бейлі

- Програма також має **бути пояснювальною**. Це означає, що учасники повинні знати, чому інформація є важливою, чому навички, яких навчають, працюють, як вони працюють і чому у всіх нас є реакції на стрес. По суті, програма висвітлює певні реакції, які невірно сприймаються, та нормалізує поширені труднощі.

Вона також має **бути орієнтованою на досвід і дії**, що означає, що вона має надавати реальні навички, які є гнучкими і які можна адаптувати, щоб допомогти людям справлятися в реальному світі. Отже, це те, що вони можуть зробити, а не просто знання та факти.

Програма також є **науково обґрунтованою**. Тобто вона спирається на те, що ми знаємо, що працює, а також на те, що наукова база говорить про прогалини в підготовці. Ми проводимо постійну оцінку програми, щоб переконатися, що те, що ми робимо, відповідає актуальним науковим знанням.

І, нарешті, оскільки це – національна програма, важливо, щоб її зміст проходив **контроль якості** і щоб уся інформація був стандартизована. Це стосується як процесу розробки, так і подачі матеріала, щоб, якщо ми збираємося проводити оцінку, ми могли бути впевнені, що вона щоразу є узгодженою.

Інституалізація R2MR

Впровадження тренінгу:

- Підготовка до впровадження;
- Перехід і реінтеграція;
- Військовослужбовці та сім'ї.

Залучення у тренінг:

- Військовослужбовці не на службі;
- Військовослужбовці на службі.

Керівництво тренінгу:

- Початкове;
- Проміжне;
- Просунуте.

Фах для тренінгу:

- Пожежники;
- Військова поліція;
- Пілоти;
- Аналітик знімків;
- Пошуково-рятувальні техніки;
- Підводники;
- Медичні служби;
- Аерокосмічні контролери;
- Судово-медичні стоматологи;
- Військові прокурори;
- Бортінженери;
- Офіцери систем повітряного бою;
- Оператори бортових електронних систем;
- Розвідка.

Програма також інституціоналізована в структурі Збройних Сил Канади. Таким чином, під час базової підготовки новобранців як сержанти, так і офіцери отримуватимуть базові знання з програми. А потім впродовж своєї кар'єри члени Збройних Сил Канади отримуватимуть індивідуалізовану та доопрацьовану інформацію, що відповідатиме потребам часу.

Тож незалежно від того, чи це перед- або післярозгортання, навчання проводиться як для військовослужбовців, так і для їхніх сімей. Це означає, що одна і та ж базова інформація буде адаптована в залежності від того, що їм потрібно знати перед розгортанням у військових операціях, або для покращення їхньої здатності адаптуватися та реінтегруватися вдома після операцій, а також – під час подальшого навчання лідерству. Адже оскільки військовослужбовці просуваються по кар'єрній службі, вони беруть на себе додаткову відповідальність, і їхні ролі стають дещо складнішими.

Навчання також допомагає їм визначити дії, які їм необхідно вжити щодо психічного здоров'я не лише себе, але й своїх підлеглих. І потім зрозуміти, що у військових організаціях існує багато професій, які мають дуже унікальні проблеми. Протягом останніх п'яти-шести років ми розробили спеціальні курси для тих професій, які мають особливий ризик впливу на психічне здоров'я через характер роботи, яку вони виконують.

Мартін Ліпсі:

Отже, чому це навчання важливе?

Програма R2MR пропонує як тренінг із психологічної стійкості, так і психічної загартованості. І важливо звернути увагу на значення цих понять при їх використанні.

Стійкість, як правило, означає здатність людини повертатися до базового рівня після переживання несприятливої події чи обставин.

Психічна загартованість, зі свого боку, означає здатність за необхідності виконувати роботу на найвищому рівні своїх можливостей та у відповідь на різні

ступені несприятливих обставин чи стресу, включаючи здатність позитивно реагувати після складних випробувань.

Важливо відзначити, що це навчання може сприяти індивідуальній та командній стійкості, а також – покращувати продуктивність при її застосуванні на практиці. Пункти на цьому слайді демонструють численні переваги тренінгу зі стійкості та психічної загартованості. Слід зазначити, що, як і для будь-якого іншого типу тренінгів, це ефективно лише за умови регулярного практикування та застосування за межами навчального середовища.

Дії керівництва:

- Підвищення оперативної необхідності;
- Підвищення сил та мотивації підрозділу;
- Підвищення/стабілізування морального духа та згуртованості;
- Потенційне зменшення кількості постраждалих від проблем із психічним здоров'ям;
- Підвищення здатності працювати під тиском;
- Підвищення впевненості та зосередженості;
- Покращення систематичності в підготовці та виконанні задач;
- Усунення перешкод, що заважають досягненню максимальної продуктивності.

Сюзанн Бейлі:

Підвищення ефективності

Зараз ми розглянемо деякі приклади нашої основної навчальної програми, щоб висвітлити інформацію, яка, як правило, є незмінною в усіх курсах.

Отже, першим ключовим поняттям є **цикл оптимізованої продуктивності**. І які є три ключові елементи для досягнення оптимальної продуктивності?

До них належать:

- **Підготовка**, де ми отримуємо знання та інформацію під час навчання;
- **Виконання**, де ми фактично виконуємо завдання або місію, яку нам було поставлено, і застосовуємо навички, яких нас навчили, щоб керувати своєю активацією;
- І нарешті, **відновлення**: це все про те, як ми відновлюємося після стресових подій.

Ми всі переживаємо стрес у своєму повсякденному житті, але дуже важливо переконатися, що ми виділяємо час на те, щоб фізично та психічно відновитися від нього, щоб ми могли знову бути готові повернутися на роботу на наступний день чи перейти до наступного завдання.

Отже, під час підготовки все дійсно зосереджено на знаннях і тренінгах, і саме тут ми хочемо, щоб учасники зрозуміли інформацію про реакцію на стрес і як вона призначена для підготовки до реагування на загрози.

Підготовка: знання та практичне навчання:

- Розуміння стресу та реакцій на стрес;
- Як контролювати реакції організму на стрес;
- Реалістичний тренінг;
- Велика четвірка +.

Отже, ми надаємо інформацію про фізіологічний, когнітивний і психологічний вплив реакції на стрес і пояснюємо, що існують стратегії, які можуть допомогти нам

справлятися з цією реакцією. Ці стратегії ґрунтуються на когнітивно-поведінковій теорії, а також широко використовуються в психології спорту високих досягнень.

Навчання дає інформацію про вплив реакції на стрес на нашу здатність чітко мислити в стресових ситуаціях, про те, як вона впливає на лобову кору головного мозку та нашу працездатність. А також – про те, чому важливо використовувати деякі з навичок, які вони отримують, щоб керувати рівнями активації, щоб мати здатність чітко мислити та реагувати на ситуацію.

Зона оптимальної продуктивності

Я підозрюю, що більшість із вас вже бачили цю криву раніше. Це – крива Йоркса-Додсона. Вона існує вже понад сто років і наочно пояснює зв'язок між активацією та продуктивністю. По суті, вона означає, що наша продуктивність зростає зі зростанням фізіологічної активації, але тільки до певного моменту і, як правило, тільки впродовж певного періоду часу.

Отже, коли рівні активації є занадто високими або занадто низькими, наша продуктивність може бути не оптимальною. При занадто низькій активації нам може не вистачати мотивації чи зосередженості, щоб виконувати роботу на найвищому рівні. Однак ми також можемо трохи зміститися праворуч, якщо наша активація занадто висока, і там можуть бути фізичні та когнітивні наслідки для нашої працездатності, якщо ми намагалися підтримувати оптимальну продуктивність протягом занадто тривалого часу або з різних причин не могли проконтролювати свою активацію.

Отже, ця модель показує, що продуктивність є оптимальною при помірному рівні стресу, який не обов'язково є точкою. І вона може змінюватися залежно від людини і залежно від завдання, яке вона виконує.

Тож незалежно від вашої роботи, джерел чи ступеня стресу, який ви переживаєте, застосування певних ментальних технік може бути корисним для керування рівнем вашої активації, щоб залишатися в оптимальній продуктивній формі для виконання роботи.

Реакція на стрес:

Фізіологічна реакція:

- Прискорене серцебиття, підвищення тиску, пришвидшення дихання, потовиділення;
- Збільшення сили, витривалості;
- Підвищення пильності;
- Зниження швидкості травлення.

Психологічні реакції:

- Зниження доступу до кори головного мозку;
- Зниження навичок розв'язання проблем;
- Підвищене відчуття пригніченості, дратівливості.

Я вже згадувала, що програма містить розділи з роз'ясненнями, і тому в більшості курсів ми надаємо інформацію про ефекти, які стоять за фізіологічними та психологічними реакціями на стрес.

Отже, ми говоримо про те, що коли наш мозок сприймає загрозу, відбувається реакція тривоги, підвищується артеріальний тиск, частішає дихання, можливо, ми починаємо потіти. Фізично наше тіло готується до реакції, тому в нас може збільшитися сила або витривалість. Наша пильність підвищується, щоб підтримувати усвідомлення навколишніх загроз. І оскільки це не є важливим у той час, у нас може

бути знижене травлення в системі, оскільки це те, що може почекати, поки загроза не мине.

Можуть бути й певні психологічні наслідки. Коли відбувається реакція на стрес, зазвичай, є невелика затримка в нашому доступі до кори головного мозку. Отже, до частини мозку, відповідальної за мислення, що означає, що ми, ймовірно, на цей момент не можемо використати наші найкращі навички вирішення проблем. При високому рівні стресу, коли наша активація вища за оптимальну, ми можемо відчувати себе приголомшеними або почати відчувати роздратування.

Полегшувальні обставини:

- Розуміння ролі, оточення, задач, із ким будеш працювати, тривалість поточної місії;
- Обговорення джерел стресу, потенційних побоювань і ризиків, завчасне планування того, як справлятися зі стресом;
- Впевненість у підготовці та попередній досвід (компетентність);
- Сильне розуміння цілі місії (значущість роботи);
- Соціальна підтримка (згуртованість команди) на місці;
- Використання стратегій підвищення продуктивності та стійкості;
- Участь у відновлювальних заходах.

У багатьох курсах, які ми проводимо, ми говоримо про певні пом'якшувальні фактори, які можуть допомогти нам впоратися зі стресовими ситуаціями. Так, на додаток до навичок із когнітивно-поведінкової терапії для керування рівнем активації, ми також розповідаємо учасникам, що є певні речі, які ми можемо зробити перед тим, як приступати до завдання або операції, які можуть допомогти нам передбачити та підготуватися до стресових вимог.

Отже, досить прості речі, такі як розуміння того, якою буде ваша роль, розуміння того, в якому середовищі ви будете перебувати, оперативний контекст, завдання, виконання яких від вас очікують, із ким ви будете працювати, і, якщо можливо, тривалість поточної місії. Важливою є можливість обговорити потенційні джерела стресу, проблеми та ризики, щоб бійці та керівники могли заздалегідь спланувати, як вони впораються з цими ситуаціями.

Впевненість у своїй підготовці та попередньому досвіді також сприяє тому, що люди відчувають себе компетентними, що допомагає їм підготуватися до стресових подій. Мати чітке розуміння мети місії та знаходити сенс у своїй роботі також може бути дуже корисним у підготовці до стресу.

Одним із ключових факторів, що допомагає як окремим бійцям, так і командам досягати успіху, є сильна соціальна підтримка та згуртованість команди. Неможливо переоцінити важливу роль того знання, що є інші люди, на яких можна покласти, які підтримують вас і з якими можна поговорити про те, що ви переживаєте. Це може суттєво вплинути на те, як люди справляються зі стресом і як вони відновлюються від стресових ситуацій.

Марті поговорить про це детальніше, але очевидним є те, що застосування деяких стратегій підвищення продуктивності та стійкості може допомогти зменшити вимоги. І трохи пізніше ми поговоримо про важливість участі у відновлювальних заходах.

Відновлювальні заходи:

- Фізичні: здоров'я та оздоровлення;
- Соціальні: сім'я, підрозділ, громада;
- Поведінкові та психологічні;
- Духовні: вище призначення.

Важливо зазначити, що відновлювальні заходи можна поділити на різні типи: По-перше, це – фізичні вправи. Це – заходи, спрямовані на зниження активації та поповнення внутрішніх ресурсів.

По-друге, це – соціальні заходи. Вони призначені для покращення соціальної підтримки та зв'язків з іншими людьми.

По-третє, це – розумові заходи. Вони призначені для того, щоб інтелектуально стимулювати нас і розвивати наші внутрішні ресурси, але не перевантажувати нас.

І, нарешті, духовні заходи. Це – заходи, які надають нашому життю сенс, значення та цінність. Зверніть увагу, що важливо, щоб наші заходи у кожній із цих областей здоров'я були збалансовані.

Також важливо усвідомлювати, що відновлення під час інтенсивних операцій, таких як бойові місії, що проводяться українськими військовими, може бути особливо складним. Ми рекомендуємо різні види ментального відновлення під час операцій, такі як мікровідновлення, і метою є застосування стратегій для зниження рівня активації під час виконання завдань для підтримки оптимальної продуктивності. Ми незабаром розглянемо їх.

Мартін Ліпсі:

Психічне відновлення під час місій

Мікровідновлення: використовуйте стратегії для зниження активації під час робочих ситуацій.

Після закінчення робочого дня/зміни: використовуйте стратегії для зниження активації після виконання завдання.

Після завершення місії: вимагає ширших заходів, щоб компенсувати дуже інтенсивну діяльність.

Існують також заходи після роботи, робочого дня або зміни, які можна використовувати як стратегії зниження рівня активації після зміни, щоб повернути вашу фізіологію до базового рівня. А потім – післямісійні заходи, які потребують більш масштабних заходів для компенсації дуже інтенсивної діяльності або тривалих періодів активації.

Отже, під час інтенсивних операцій, таких як бойові місії, мікровідновлення може бути єдиним, на що нам вистачає часу. Цей слайд насправді наводить кілька прикладів того, що ми можемо зробити, коли у нас є кілька секунд або кілька хвилин, щоб перевести подих, перш ніж нам потрібно зосередитися. Навіть невеликі короткі мікровідновлення можуть вплинути на нашу продуктивність і самопочуття.

Так само, як підключення телефону до портативного зарядного пристрою на кілька хвилин може підтримувати його роботу, поки у нас не з'явиться час підключити його до розетки.

Приклади мікровідновлення

Доступний час	Ідеї для відновлення
10 секунд	Глибокий вдих; Розслабити плечі, щелепи, лоб, руки; Позитивне/мотивувальне висловлювання (внутрішній діалог); Зосередитись на одному відчутті (відчуття землі під ногами).

2 хвилини	Серія глибоких вдихів-видихів; Коротке поступове розслаблення м'язів; Встати та потягнутися; Знайти 3 речі, які ви можете побачити, почути та відчутти на дотик.
10 хвилин	Випити склянку води; Недовга прогулянка навколо будівлі; Поговорити з колегою або другом; Сесія усвідомленості-медитації; Постояти на сонці.
30 хвилин	Розслабити розум (розгадати кросворд/пограти у гру/почитати книгу); Зайнятися чимось, що підіймає настрій (послухати музику/сесія усвідомленості-медитації); Прогулянка на свіжому повітрі.
1 година	Сходити у спортзал/зайнятися спортом; Пообідати з колегами (вийти з-за робочого столу).

Модель континууму психічного здоров'я/продуктивності

- Ще одне ключове поняття, яке включено до всіх наших навчальних курсів, – це **модель континууму психічного здоров'я** або **модель континууму психічного здоров'я та продуктивності**.

Це – те, що ми розробили спільно з Корпусом морської піхоти США в 2008 році, щоб дійсно відобразити та підвищити обізнаність про те, що психічне здоров'я, як і фізичне здоров'я, існує в континуумі. Це – не стан «все або нічого». Ми не є або повністю здорові, або повністю хворі, що всі ми маємо злети і падіння, як фізично, так і психічно. Так намагаємося допомогти людям підвищити свою обізнаність і прийняття цього.

Отже, він був розроблений з використанням чотирьох різних кольорів. Ви можете помітити, що ми не використовуємо жодних діагностичних ярликів або критеріїв. Ми говоримо про хороше психічне здоров'я і про те, що можна вважати звичайним, повсякденним функціонуванням людини.

Якщо ви трохи пересунетеся праворуч у фазу реагування, в якій, як я підозрюю, багато з нас проводять значну кількість часу, це буде характерним для **самообмежувального дистресу**, який, ймовірно, відповідатиме збільшеному часу на відновлення або використання людиною соціальної підтримки або інших стратегій подолання.

Якщо ми переживатимемо ще більший дистрес, ми перейдемо в помаранчевий колір, який називається **травмованою частиною континууму**, що відповідає більш серйозним порушенням функціональності.

А потім, справа, – **хворий**, що означає серйозне та постійне порушення функціональності, яке відповідатиме діагностованому стану психічного здоров'я.

Як ви можете бачити, на обох кінцях є стрілки, що відображає, що ми можемо рухатися вперед і назад. Ми можемо рухатися в обох напрямках по континууму. Отже, лише те, що ми опинилися у стані дистресу й можемо опинитися в жовтому, помаранчевому або червоному, це не означає, що ми не можемо скористатися

підтримкою та ресурсами, які нам доступні, і повернутися до зеленого та відновити нормальне функціонування.

Цей слайд є демонстрацією поведінкових показників, які ми розробили, щоб допомогти людям зрозуміти, як на них або на інших може вплинути дистрес. Тому, коли ми це розробляли, ми використовували поведінку, яку легко помітити, як у себе, так і в інших людей, у різних категоріях, які, як правило, страждають, коли ми переживаємо більший рівень дистресу.

Отже, наприклад, **показники гарного настрою чи емоційного добробуту** будуть такими: ми відчуваємося добре, у нас є нормальні коливання настрою, ми спокійні й сприймаємо речі спокійно.

Тоді як, коли ми переходимо **в жовту зону**, ми можемо бути трохи більш дратівливими або нетерплячими, можливо, відчувати нервозність або смуток, відчувати себе пригніченими.

Якщо ми продовжимо рухатися **праворуч континуумом**, показники настрою або емоційного добробуту можуть включати гнів, тривогу або постійну печаль чи безнадію.

А потім, **у червоній зоні**, ті ж самі показники можуть включати спалахи гніву, агресію, надмірну тривогу, паніку чи депресію, а також – суїцидальні думки.

І ви помітите, що, коли ви рухаєтесь континуумом зверху донизу, є просто ряд прикладів індикаторів у ставленні та продуктивності. Наприклад, наше почуття гумору, продуктивність і психологічне відчуття контролю, показники, пов'язані зі сном.

Сон часто є одним із перших показників, який опиняється під впливом, коли ми перебуваємо в дистресі. Тому, якщо люди помічають зміни в своїх звичках сну, або якщо ми помітили підвищену сонливість і втому у тих, хто нас оточує, це може бути показником того, що вони переживають якийсь дистрес.

Також це можуть бути зміни в нашому фізичному здоров'ї або в соціальному добробуті. А внизу континууму знаходяться показники вживання психоактивних речовин й азартні ігри. Тож ми надаємо цю інформацію людям, щоб допомогти їм підвищити самоусвідомлення і розуміння.

І не тільки того, як вони функціонують, щоб вони могли розпізнати щось, можливо, в жовтому кольорі, коли це потребує уваги, а не чекати, поки воно стане оранжевим або червоним, але також як спосіб спостерігати за іншими, у випадку якщо вони можуть опинитися під впливом дистресу. І ми можемо захотіти поговорити з ними та дізнатися, чи є щось, що ми можемо зробити, щоб підтримати їх.

Після несприятливої події...

Не турбуватись

Це нормально

Бути стурбованим

- Коли все скінчено, ви можете поставити під сумнів себе, і це – нормально;
- Якщо ви знайдете вирішення – це добре;
- Якщо ви продовжуєте замислюватись – отримайте допомогу завчасно.

На основі роботи доктора Крістіан Рутъє, який є психологом в одній із клінік психічного здоров'я Збройних Сил Канади, ми також надаємо інформацію про реакції на негативні події. Так, ми всі знаємо, що військовослужбовці під час бойових дій можуть зіткнутися з багатьма негативними подіями під час місій. Звісно, вони можуть відрізнитися залежно від посади, яку займає людина, або оперативного контексту.

Але ми надаємо інформацію, яка нормалізує, що ми всі по-різному реагуємо на значні події або потенційно травматичні події. І ми хочемо нормалізувати реакції, і що деякі люди можуть переживати дистрес, а деякі – ні.

Таким чином ми хочемо створити сприятливі умови для людей, які роздумують над ситуацією і тим, як вони справляються. Показати, що якщо вони можуть знайти рішення за допомогою своїх звичайних стратегій подолання та підтримки, – це чудово. Але якщо вони не можуть відпустити ситуацію, якщо вони продовжують крутити це в думках або ситуація продовжує впливати на них, ми хочемо заохотити їх звернутися за допомогою раніше, аніж чекати.

Отже, після травматичної події, ми рекомендуємо лідерам використовувати таку процедуру – **ситуативна оцінка інциденту**. Ситуативна оцінка інциденту – це дуже простий триетапний інструмент, який забезпечує структуру під час підтримки осіб, які могли бути частиною суттєвого інциденту або потенційно травматичної події.

Більшість лідерів роблять це природним чином, наприклад, як би вони відреагували на друга чи колегу, який потрапив в автомобільну аварію по дорозі на роботу, питаннями: *«Що сталося? Як ти? Чи є щось, чим я можу допомогти?»*. Щось у такому дусі.

Це також можна дуже ефективно використовувати на полі бою після інтенсивного зіткнення, втрати побратима по службі або для працівників охорони здоров'я після переживання надзвичайно стресових подій, наприклад, ситуацій із великою кількістю жертв.

Ситуаційне обговорення події (СОП)

Кроки:

1. Визнайте та вислуховуйте;
2. Ознайомте: нормалізуйте реакції та заохочуйте застосування індивідуальних стратегій боротьби зі стресом;
3. Реагуйте: стежте за особовим складом та виконуйте подальше обстеження.

Отже, кроки, які ми використовуємо, по-перше, полягають у визнанні того, що сталося щось, що може вплинути на людей, і **надати можливість людям поговорити**, якщо вони цього бажають. Але нікого не слід змушувати говорити.

Потім повідомте їм, **дайте їм знати**, що вони можуть бути не схожі на самих себе впродовж найближчих годин або перших кількох днів. Вони можуть направити їх ознайомитися або повернутися до моделі континууму психічного здоров'я, де жовтий означає, що вони у реакції, але якщо вони використовуватимуть свої звичайні стратегії подолання, то, ймовірно, прийдуть у норму протягом 48-72 годин.

Важливо **підтримувати рутину**, сон, здорову їжу, соціальні контакти, але слід застерегти від того, щоб мінімізувати нездорову поведінку або споживання психоактивних речовин для подолання.

Зверніть їх увагу на те, що якщо через кілька днів ситуація не покращується, – **корисно поговорити** про це з кимось. І це може бути як формальна розмова, так і допомога через неформальний або формальний ресурси.

І, нарешті, **реагуйте**. Простіше кажучи, перевіряйте, як вони почуваються впродовж наступних днів і тижнів та будьте в курсі будь-яких значних змін у поведінці.

Інтервенції на місці (під час виконання роботи):

Прості інтервенції – це короткі немедичні методи, які включають 5 пунктів:

- Переконавання в нормальності симптомів;
- Відпочинок;
- Забезпечення фізичних потреб (температурний комфорт, їжа, вода, гігієна, сон);

- Відновлення впевненості за допомогою цілеспрямованих заходів і контакту з підрозділом;
- Повернення до виконання службових обов'язків.

Протягом перших 24-72 годин після значної події більшість людей потребують основного догляду, який ми називаємо «*три гарячих і ліжка*», що означає три хороших прийоми їжі та хороший сон.

Прості інтервенції є короткими. Це – немедикаментозні методи, які ми можемо використовувати. І ми називаємо їх «*п'ять R*». Це – запевнення в нормальності симптомів, як відпочинок, задоволення фізичних потреб, таких як температурний комфорт, вода, їжа, гігієна та сон. Відновлення впевненості, яке можливе завдяки цілеспрямованій діяльності разом із підрозділом і його бійцями. І, нарешті, повернення до обов'язків.

Ідея в тому, щоб забезпечити тимчасове полегшення та відпочинок від стресорів та виснаження, щоб людина могла відновити контроль і повернутися до виконання обов'язків.

Дії лідера можна поділити на три категорії:

- захист;
- відчуття
- і підтримка.

Ось ролі лідера на кожному з етапів моделі континууму психічного здоров'я та того, що ми називаємо «*потрійною підтримкою S*».

Перше – **захист**. Це – захист підлеглих. Це – дії, які першопочатково спрямовані на захист підлеглого та допомогу в збереженні його психічного здоров'я.

Потім є **відчуття, відчуття зміни**. Це – дії, які дають змогу відчувати, коли підлеглий у стані реакції та потенційно ризикує просунути далі цим континуумом.

І, нарешті, – **підтримка**. По суті, це – дія, спрямована на наданням підтримки. Це – дії, які підтримують членів, які потребують лікування проблем психічного здоров'я.

І як ви можете бачити з коментарів до цього слайда, хороші лідери задають тон, темп і ставлення в організації, що дійсно допомагає і формує культуру, а також – створює середовище, яке дозволяє стійкості процвітати.

Дії керівництва:

- Поділитися своїми знаннями з командою;
- Зосередитися на почутті спільності, зв'язку у вашій команді;
- Визнати межі: стрес може знизити здатність людей обробляти складну інформацію, сприяє помилкам;
- Надавати пріоритет сну, фізичним вправам, харчуванню;
- Допомогти в переосмисленні негативного сприйняття, побачити позитивне;
- Нормалізувати стрес, індивідуальні відмінності в подоланні стресу;
- Дати дозвіл відкрито говорити про стрес;
- Нагадати команді про цінність їх ролі, внеску;
- Визнати вплив ситуації, почуття горя;
- Нагадати людям зосереджуватись на тому, що вони можуть контролювати;
- Не підганяти та не давити н себе, бути добрим до себе та інших.

Обмін інформацією закріплює комунікацію та довіру з вашою командою, а також – забезпечує дуже необхідну обізнаність про ситуацію, особливо на полі бою,

коли все дуже хаотично та заплутано. Отже, як лідери, ми повинні бути в курсі останніх подій. Поділіться з командою тим, що ви знаєте, і дайте їм знати, коли ви не знаєте відповіді.

Зв'язок з іншими може допомогти запобігти відчуттю ізолюваності та самотності людей. Ви можете проводити регулярні зустрічі, щоб забезпечити структуру та стабільність. Ви можете зміцнити почуття спільності та спільної мети вашої команди, а стрес може послабити здатність людей виконувати складні функції. Тому не забувайте повторювати щоразу, коли це важливо. І надмірна кількість комунікації – це теж нормально, будьте терплячим, якщо хтось робить помилку або не встигає, і вбудуйте у структуру надмірні перевірки критичних ланцюгів для зменшення помилок.

Коли люди **піклуються про себе фізично**, вони також можуть краще справлятися зі стресом. Тому ми заохочуємо лідерів та їх підлеглих віддавати пріоритет сну, заохочувати правильне харчування та регулярно займатися фізичними вправами.

Але подавати приклад означає **не лише піклуватися про своїх підлеглих**, щоб запобігти непотрібному стресу, але це несе в собі й відповідальність за **піклування про себе**. Щоб гарантувати, що солдати вживають відповідних заходів для піклування про себе, лідер повинен стати зразком.

І це не тільки покаже нашим бійцям, що це можливо, але й буде прикладом того, як це робиться. Я, звичайно, чудово розумію, що пункти на цьому слайді часом буває важко виконати, особливо коли ви залучені до високоінтенсивних операцій або підтримуєте їх виконання. За моїм досвідом, лідери завжди найсильніше напружуються. І моя відповідь на це завжди була такою: буде набагато складніше піклуватися та керувати підлеглими, коли ви самі, як лідер, станете потерпілим.

Приклад для наслідування:

- Перевірте свій «пульс» (власний психологічний стан);
- Визначте, чи є у вас труднощі вдома чи на службі;
- Слухайте тих, хто довкола вас;
- Зробіть перерву та подбайте про себе.

Рання оцінка Програми R2MR

І ми хочемо надати певну інформацію про вплив, який ця програма мала на Збройні Сили Канади протягом останніх 15 років. Отже, протягом перших шести років впровадження програми ми проводили оцінювання до та після кожного тренінгу.

За узгодженими даними приблизно 28000 військовослужбовців, ми змогли побачити значне зростання знань і впевненості, зокрема, в таких областях, як розуміння людьми психічного здоров'я та стратегій подолання.

Вони були більш впевнені у своїй здатності виявити інших бійців, які мають ризик виникнення проблем психічного здоров'я. Вони були більш впевнені в тому, що можуть допомогти комусь отримати допомогу з проблемами психічного здоров'я. І вони зрозуміли, що можна втрутитися раніше на шкалі континууму, коли хтось вперше проявляє ознаки того, що може переживати дистрес, і допомогти йому повернутися «на зелене».

І, отже, не чекаючи, поки хтось потрапить у «червону зону» або не отримає діагнозу психічного захворювання, перш ніж взагалі втрутитися.

Ми також спостерігали помірні зміни щодо питань, пов'язаних зі стигмою, таких як ставлення до звернення за допомогою; відчуття того, що їх можуть вважати слабкими, якщо вони звернуться за допомогою у зв'язку з проблемами психічного здоров'я; страх говорити з керівником про проблеми психічного здоров'я або відчуття сорому, якщо вони помічатимуть у себе симптоми проблем із психічним здоров'ям.

І за останні 20 років служби бійців Канадських Збройних Сил ми спостерігали значне зростання комфорту при зверненні за допомогою та пошуку допомоги, а також людей, які частіше розмовляють зі своїми колегами та керівниками про своє психічне здоров'я, ніж у 2002 році, коли ми проводили перше опитування. Отже, є ознаки того, що це стає все більш прийнятним, що дуже важко виконувати таку роботу, яку виконують люди у військовій формі, не відчуючи впливу деяких речей, які можуть статися.

Підсумок оцінки Програми R2MR

І додаю ще просто підсумок деяких інших результатів програми:

- Добре **розуміння стратегій подолання**, які люди можуть використовувати для підвищення своєї продуктивності та управління активацією під час розгортання, - **розуміння різниці між позитивними та негативними стратегіями подолання**,
- а також **розуміння того, яка мета лікування психічного здоров'я** та як це працює,
- а також **розуміння того, що є конкретні речі**, які люди можуть робити після інтенсивних операцій, щоб полегшити їхній перехід і реінтеграцію.

Ми виявили, що інформація, що міститься в тренінгу для розгортання, допомогла людям впоратися з деякими більш серйозними джерелами стресу, з якими вони стикалися.

Ми побачили, що більше канадських військовослужбовців визнали, що їм може бути корисно звернутися за допомогою з питань психічного здоров'я.

Ми спостерігали зростання кількості тих, хто дійсно звернувся за допомогою, і хто вважав, що допомога їм корисна. Значна кількість опитаних під час розгортання змогли розпізнати власні ознаки стресу.

І від 65% до 80% бійців, залежно від оцінюваного вміння, вказали, що використання деяких навичок психологічної продуктивності, знову ж таки, заснованих на когнітивно-поведінковій теорії, допомогло покращити ситуацію та допомогло їм краще виконувати військові операції.

Ті, хто пройшов навчання, частіше використовували позитивні стратегії подолання, а також відчували більш високий рівень емоційного, соціального та психологічного добробуту. Були покращення як у продуктивності, так і в добробуті, і це було засновано на зростанні обізнаності з психічним здоров'ям, навичками управління стресом і поліпшенні ставлення до лікування психічного здоров'я.

У спеціальному тренінгу, розробленому для тих, хто проходить пілотну підготовку, 97% підтвердили, що вивчення психологічних навичок та їх інтеграція в пілотну підготовку були корисними для навчання польоту. А потім 83% вказали, що навички допомагають їм справлятися з невдачами.

А потім, при деяких нещодавніх змінах до нашої базової підготовки для новобранців, бійці відзначили покращення розуміння того, як практикувати навички – навички управління активацією та навички, пов'язані з продуктивністю, яким навчають під час тренінгу.

Новобранці змогли використовувати стратегії для коригування негативного внутрішнього монологу та зменшення його потенційного впливу на продуктивність. І вони також змогли назвати емоційні стратегії подолання.

Що ж, це – кінець нашої формальної частини презентації. Сьогодні ми хотіли надати вам загальний огляд програми «Шлях до психічної готовності» та того, як ці навички можуть допомогти вам у вашій тривалій місії із захисту вашої країни.

Сюзанн та я бажаємо вам успіхів у ваших майбутніх починаннях.
Слава Україні!