

Міністерство внутрішніх справ України
Національна академія Національної гвардії України
Кафедра психології та педагогіки гуманітарного факультету



СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СИЛ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ УКРАЇНИ

Тези доповідей
Всеукраїнської науково-практичної конференції
(Харків, 17 квітня 2020 р.)

Харків
2020

УДК 159.9:378:355/359-351.74

Соціально-психологічне забезпечення діяльності сил безпеки та оборони України : тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф., 17 квітня 2020 р. Харків: НА НГУ. 2020. 171 с.

У збірнику представлено наукові доповіді та повідомлення, в яких узагальнено досвід здійснення соціально-психологічного забезпечення професійної діяльності сил безпеки та оборони України.

Публікується за матеріалами всеукраїнської науково-практичної конференції «Соціально-психологічне забезпечення діяльності сил безпеки та оборони України», заочне проведення якої організовано Національною академією Національної гвардії України (17 квітня 2020 року).

Матеріали конференції будуть корисними науковцям, викладачам вищих навчальних закладів, психологам-практикам, керівникам і працівникам силових структур.

Доповіді відтворені безпосередньо з авторських оригіналів з незначними коректорськими правками. За достовірність представлених матеріалів відповідальність несуть автори.

ЗМІСТ

Морозов О. О. Вступне слово	6
Секція 1. Професійно-психологічний відбір та профорієнтація майбутніх фахівців сектору безпеки і оборони	8
Барко В. І., Остапович В. П. Психограма поліцейського наряду реагування поліції охорони.....	8
Макарова О. П. Історичний аналіз виникнення та розвитку професійно-психологічного відбору	14
Маравська К. І. Професійно-важливі якості курсантів закладів вищої освіти МВС України та поліцейських	19
Ханенко І. І. Assessment, як метод професійно-психологічного відбору кандидатів на службу до Національної поліції України	23
Цільмак О. М. Саморегулятивні професійно важливі вольові якості – один з критеріїв професійно-психологічного відбору майбутніх фахівців сектору безпеки і оборони	27
Секція 2. Психологічні та педагогічні проблеми освіти і професійної підготовки фахівців сектору безпеки і оборони.....	31
Бродовський Р. В., Гура І. Ю. Рівні та показники культури професійного спілкування майбутніх офіцерів Збройних Сил України	31
Джагупов Г. В. Психологічні та педагогічні аспекти професійної підготовки фахівців підрозділів превентивної діяльності	37
Доценко В. В. Підготовка психолога до роботи з поліцейськими, які виконують завдання в екстремальних умовах	39
Євдокімова О. О. Підходи до проблеми професійної освіти поліцейських у зарубіжних дослідженнях	42
Корнута Л. М. Психологічний аспект мотивації щодо підвищення рівня професійної освіти державних службовців сфери безпеки та оборони	50
Кравченко О. В., Тробюк Н. Ю. Осмислене відношення до професійної діяльності як передумова розвитку професійно-важливих якостей психологів	54
Лиман А. А., Мацегора Я. В. Спосіб прогнозування готовності військовослужбовців Національної гвардії України до ризику у службово-бойовій діяльності	58
Морозова Л. В. Проблемні питання подальшого розвитку системи військової освіти	62
Ніконова О. Ю. Перспективи профайлінгу у системі професійно-психологічної підготовки військовослужбовців Національної гвардії України	65
Саппа М. М. Микола Країнський як військовий психолог	71

Супрун Д. М. Передумови модернізації професійної підготовки фахівців сектору безпеки і оборони України в контексті новітніх тенденцій в освіті	76
Федоренко О. І. Складові професійної компетентності фахівців правоохоронної галузі	80
Шевченко В. В. Компетентісний підхід – основа якісної професійної підготовки	85
Шломін О. Ю. Тренінг як вид розвитку професійної ідентичності працівників поліції	87
Шляхова К. А., Яндола К. О. Педагогічні умови формування лідерських якостей курсантів	90
Секція 3. Психологічне супроводження професійної діяльності фахівців сектору безпеки і оборони	94
Безрук М. В., Радько О. В. Психологічні особливості прояву стресостійкості представників стресогенних професій	94
Воробйова І. В. Особливості іміджу військовослужбовців Національної гвардії України з різними типами ефективності службово-бойової діяльності	97
Клименко В. П. Характеристика особливостей психологічних проблем військовослужбовців та шляхи їх вирішення	100
Кротюк В. А. Морально-психологічна готовність особового складу військового підрозділу до виконання завдань за призначенням	103
Мілорадова Н. Е. Використання метафоричних асоціативних карт в коуч-технологіях для корекції негативних сценарних тенденцій професійного розвитку поліцейських	106
Міршук О. Є., Ларіонов С. О. Призначення та можливості мобільного центру психологічної підтримки	110
Потикун А. О., Большакова А. М. Психологічний дебрифінг як метод групової психологічної корекції посттравматичних стресових розладів в учасників бойових дій	114
Слурденко Д. О. Саморегуляція як компонента самоуправління особистості	117
Твердохлебова Н. Є. Психологічний супровід розвитку ціннісно-смыслових орієнтацій правоохоронців	118
Філоненко В. М., Шелкошвєєв І. В. Військовий колектив як суб'єкт військової діяльності: психологічна сутність	121
Секція 4. Психопрофілактична робота в підрозділах безпеки і оборони	125
Александров Ю. В. Розуміння криз особистості в психології	125
Колесніченко О. С., Мацєгора Я. В., Байда М. С. Протокол надання психологічної допомоги військовослужбовцям	

Національної гвардії України включених до групи посиленої психологічної уваги	128
Маннапова К. Р., Велічко А. В. Особливості переживання дітьми кризових травматичних обставин	137
Остапенко М. О. Алгоритм психологічного дистанційного консультування військовослужбовців Національної гвардії України з ознаками залежності (алкоголізм і наркоманія)	140
Пащенко А. О. Чинники делінквентної поведінки військовослужбовців Національної Гвардії України	144
Секція 5. Соціальні та психологічні аспекти професійної діяльності фахівців в складних і екстремальних умовах	147
Афанасьєва Н. Є. Психотерапевтичний ефект участі у бойових діях	147
Басалкевич М. Л., Акчуріна А. Є., Большакова А. М. Психологічна характеристика військово-професійної діяльності ..	149
Вишневський С. В. Психологічні аспекти надання першої допомоги в екстремальних умовах	152
Віденєв І. О. Емоційне вигорання як детермінанта посттравматичних стресових розладів у працівників правоохоронних органів	156
Пампура І. І., Бойко-Бузиль Ю. Ю. Психологічні наслідки участі в бойових діях	160
Гарасенко В. А., Радько О. В. Бойовий стрес і його психологічні наслідки	163
Шиліна А. А., Греса Н. В. Особистісні ресурси працівників ДСНС	166

ВСТУПНЕ СЛОВО

МОРОЗОВ Олександр Олександрович,

*доктор технічних наук, професор, заслужений працівник освіти України,
перший заступник начальника Національної академії Національної гвардії
України з навчально-методичної та наукової роботи,
Національна академія Національної гвардії України*

Шановні учасники конференції!

Щиро радий привітати Вас від колективу Національної академії Національної гвардії України і від себе особисто з початком роботи Всеукраїнської науково-практичної конференції, яка за ініціативи нашого закладу вищої освіти проводиться вперше для обговорення питань психологічного, соціального і педагогічного забезпечення діяльності сил безпеки і оборони України серед поважного товариства дослідників і практиків в галузі соціальних і поведінкових наук.

На сьомому році після початку подій в Криму і на Сході України особливої актуальності набули проблеми, пов'язані з «людським фактором» у військових формуваннях і правоохоронних органах. Наш науковий захід є логічним продовженням цієї дискусії, яка відбувається не тільки в силових структурах, а і в широкому загалі суспільства. Хотів би окреслити коло прикладних проблем, які тематично охоплюють напрями роботи конференції.

По-перше, щороку необхідно прикладати значні зусилля, щоб збільшувалася кількість тих, хто бажає вступити на службу і на навчання за покликом, адже досить велика частка молоді обирає професію військового чи правоохоронця за остаточним принципом, бо не змогли реалізувати себе у цивільному житті, а отже не мають стійких професійних намірів, або орієнтуються на викривлені, недостовірні уявлення про специфіку майбутньої професійної діяльності. Загострюється проблема утримання на службі різних категорій фахівців, особливо молодих, які прагнучи кращого майбутнього для себе часто імпульсивно залишають професію. Це зумовлює потребу розвивати технології професійної орієнтації і психологічного відбору населення на службу в силах безпеки і оборони України.

По-друге, професійна діяльність фахівця сектору безпеки і оборони залишається складною, стресонасиченою, небезпечною, незалежно від того, чи він виконує бойові завдання в зоні Операції Об'єднаних Сил, чи затримує озброєного злочинця під час

патрулювання вулицями мирного міста. Така робота безсумнівно накладає істотний відбиток на стан фізичного і психічного здоров'я, особистість, спосіб життя і взаємовідносини фахівця з оточуючими. Болючими залишаються теми сімейних конфліктів, суїцидальної поведінки, алкоголізму і наркоманії, ігрової залежності, інших відхилень в поведінці наших співробітників. Тому важливим є розвиток і наукове осмислення заходів психологічного супроводу професійної діяльності фахівців, зокрема в системі психопрофілактичної роботи.

По-третє, не вичерпаною є проблематика механізмів і закономірностей самої професійної діяльності сил сектору безпеки і оборони, особливо в контексті її засвоєння фахівцями. Ми продовжуємо спостерігати за випадками непрофесійної поведінки, різноманітними порушеннями, помилками фахівців, в основі яких – невідповідність до діяльності, а також психологічна неготовність її здійснювати. В той же час на всю країну лунають приклади справжнього професіоналізму, патріотизму і героїзму наших співробітників, з яких можна і необхідно висновувати шляхи удосконалення професійної освіти і підготовки військових та правоохоронних кадрів. Ця проблема не ізольована, вона має безпосередні соціально-психологічні наслідки, серед яких імідж силових структур, ставлення до них з боку населення і держави.

По-четверте, силові структури продовжують своє реформування. Це тривалий і складний процес, де професіонали-керівники на різних рівнях намагаються знайти якісь кращі практики, власні чи закордонні, та вдало імплементувати їх у діяльності підпорядкованих органів і підрозділів. Накопичений досвід дозволяє критично проаналізувати інновації, які вже втілені у діяльності військових і правоохоронних органів, оцінити їх результативність у різних сферах, зокрема у психологічному забезпеченні та у вищій освіті. Впевнений, що у кожного з Вас є позитивний досвід, наукові чи практичні здобутки, які вартують обговорення і урахування для подальшої розбудови сил безпеки і оборони України.

Дозвольте ще раз Вас привітати, висловити впевненість в тому, що заочно-дистанційний формат проведення науково-практичної конференції не стане на заваді обміну досвідом між справжніми фахівцями своєї справи, адже склад учасників переконує саме в цьому.

Бажаю плідної роботи!



Секція 1

ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВІДБІР ТА ПРОФОРІЄНТАЦІЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ



БАРКО Вадим Іванович,

доктор психологічних наук, професор,

головний науковий співробітник

науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення,

Державний науково-дослідний інститут МВС України

ОСТАПОВИЧ Володимир Петрович,

кандидат юридичних наук,

завідувач науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення,

Державний науково-дослідний інститут МВС України

ПСИХОГРАМА ПОЛІЦЕЙСЬКОГО НАРЯДУ РЕАГУВАННЯ ПОЛІЦІЇ ОХОРОНИ

Поліція охорони (ПО) являє собою складову частину Національної поліції України (НПУ), на яку покладено завдання щодо надання послуг з охорони власності та громадян. Сучасна поліція охорони ефективно виконує свою роботу і динамічно розвивається, виконуючи свої професійні обов'язки щодо захисту майна та життя громадян від злочинних посягань [1]. Професійна діяльність поліцейських нарядів реагування ПО пов'язана з виконанням низки важливих правоохоронних завдань і висуває підвищені вимоги до індивідуально-психологічних особливостей, а також знань, умінь і компетентностей, працівників поліції [2].

Вітчизняні науковці присвятили чимало уваги вивченню психологічних аспектів поліцейської діяльності. Дані проблематики присвятили наукові статті, монографії й посібники О.М. Бандурка, В.І. Барко, О.В. Землянська, П.В. Макаренко, О.О. Євдокімова, О.І. Кудерміна, Л.І. Казміренко, Я.Ю. Кондратьєв, В.С. Медведєв, І.М. Охріменко, О.В. Тімченко, В.В. Третьяченко, Г.О. Юхновець, С.І. Яковенко та інші. У наукових працях авторів розкривається психологічний зміст правоохоронної діяльності, представлені

професіограми і психограми масових професій системи органів внутрішніх справ Серед зарубіжних науковців з даної проблематики слід виділити таких дослідників, як Г. Леонард, Л.М. Лінч, Р.Б. Мак Брайд, М. Мур, Р. Роберт, Е.А. Тібаулт та інші [3-9].

Мета наукової статті полягає у визначенні й узагальненні психологічних аспектів професійної діяльності поліцейських поліції охорони на прикладі однієї з масових професій – поліцейського наряду реагування.

Дослідження проводилось з використанням низки психодіагностичних методів (Табл. 1). Дослідження охоплено 315 поліцейських нарядів реагування ПО (усі – чоловіки, вік – від 22 до 40 років, спеціальні звання – від сержанта до майора).

Отримані результати свідчать про те, що успішне оволодіння професією поліцейського наряду реагування та ефективність подальшої діяльності значною мірою залежать від ступеня сформованості головних професійно важливих якостей, що визначається такими ознаками (перераховані за рангом важливості): 1) сильний або середньо-сильний тип нервової системи, високий або середній рівень її лабільності; 2) високий або середній рівень загальних здібностей (вербального і невербального інтелекту, креативності); 3) високий рівень розвитку спеціальних професійних здібностей; 4) високий або середній рівень комунікативних здібностей; 5) високий рівень психомоторних властивостей (простої реакції та реакції на рухомий об'єкт); 6) високий рівень самоактуалізації та мотивації досягнення; 7) сформованість характерологічних рис (спонтанність, сміливість, екстравертованість, упевненість, оптимізм, наполегливість, самоконтроль, сумлінність, адекватна самооцінка тощо); 8) сформованість емоційно-вольових якостей (здатність долати труднощі, брати на себе відповідальність, емоційна стійкість у стресових ситуаціях); 9) достатня чутливість аналізаторів (зорового, слухового, дотикового, нюхового); 10) достатній рівень розвитку пізнавальних процесів (сприйняття, уваги, пам'яті, мислення).

Узагальнена психограма поліцейського представлена в таблиці 1.

Таблиця 1

УЗАГАЛЬНЕНА ПСИХОГРАМА ПОЛІЦЕЙСЬКОГО НАРЯДУ РЕАГУВАННЯ

№	Індивідуально-психологічні хар-ки	Параметри, що вимірюються	Психодіагностичні методики	Показники професійної придатності
1	Мозкова активність	Рівень функціональн	Методика визначення	Величина омега-потенціалу

		ої активності мозку	омега-потенціалу мозку	знаходиться в інтервалі 20–40 мВ
2	Психомоторні процеси	Швидкість простої зорово-моторної реакції (ПЗМР)	Методика визначення швидкості ПЗМР	Швидкість ПЗМР не більше 230 мс
		Швидкість реакції на рухомий об'єкт (РРО)	Методика визначення швидкості РРО	Середнє значення величини відхилень не перевищує 50 мс
3	Властивості нервової системи	Сила і лабільність нервових процесів	Тепінг-тест	Сильна чи середньо-сильна нервова система (опуклий або помірно низхідний тип кривої працездатності); висока чи середня лабільність нервових процесів (кількість дотиків за 30 с – більше 160)
4	Атенційні процеси	Особливості розподілу і переключення уваги	Тест Грюнбаума	Час виконання тесту не перевищує 20 с, кількість помилок не більше 2
		Особливості пам'яті	Тест «Запам'ятовування 10 слів»	Висхідний тип кривої запам'ятовування, кількість зафіксованих слів в першій спробі – не менше 6, наприкінці – не менше 8
5	Загальні здібності	Рівень вербального і невербального інтелекту	Тест Амтхауера	середній або вищий за середній рівень вербального інтелекту (не менше 88 одиниць IQ); середній і вищий рівень невербального

				інтелекту (не менше 92 одиниць IQ)
6	Особливості творчого потенціалу	Рівень креативності	Тест Меде–Пюрковського	Високий чи середній рівень креативності (показник кількості речень – не менше 4; а оригінальності – не менше 6)
7	Комунікативні здібності	Тип міжособистісної взаємодії, лідерський потенціал	Тест Лірі	Показники не перевищують 9 балів. Бажано переважання у профілі октантів: 1 (лідерство), 7 (співпраця), 8 (відповідальність)
8	Особливості характеру й темпераменту	Акцентуації	Опитувальник Леонгарда–Шмішека	Відсутність ознак акцентуації (показники не перевищують 16 балів); переважання стеничних рис, контроль поведінки та реагування
		Провідні тенденції	Індивідуально-типологічний опитувальник (ІТО)	Стеничний тип реагування. Показники шкал 1–4 – не менше 4 балів, а шкал 5–8 – не більше 7 балів
		Екстраверсія, нейротизм, поступливість, сумлінність, відкритість	Опитувальник великої п'ятірки (ОВП)	Значення нейротизму не вище 20 балів; поступливості – не вище 40; сумлінності – не менше 35, відкритості – не менше 35

9	Спрямованість особистості	Особливості мотивації	Тест Річі–Мартіна	Поряд зі значущістю заробітної плати переважання мотивів цікавої і суспільно корисної праці; чіткого структурування роботи, самовдосконалення, визнання
10	Професійно важливі якості	Властивості та ставлення особистості	Опитувальник Ліпмана (оцінка експертів)	Значущість якостей (за рангом): 1 – професійна компетентність; 2 – порядність; 3 - підприємливість; 4 - особиста організованість; 5 – лідерство; 6 - самостійність; 7 - вольова стійкість; 8 – людяність; 9 – енергійність, 10 – аналітичність.

Дослідження показало, що найважливішими загальнопрофесійними компетентностями поліцейського підрозділу ПО є: знання основ конституційного права; дотримання вимог забезпечення прав і свобод людини та громадянина; знання основ антикорупційного законодавства; дотримання норм професійної етики; дотримання толерантності та принципу недискримінації в роботі; здатність ефективно спілкуватися; стресостійкість; здатність ефективно взаємодіяти з населенням на засадах партнерства; дотримання вимог законодавства щодо охорони рухомого і нерухомого майна (об'єктів) суб'єктів господарювання різних форм власності, вантажів; уміння правильно оформляти службові документи тощо.

Висновок. Отже, рекомендовані для професійної діяльності якісні та кількісні психологічні й психофізіологічні показники: оптимальний рівень функціональної активності мозку, достатня швидкість простої зорово-моторної реакції (ПЗМР); достатня швидкість реакції на рухомий об'єкт (РРО); сильна або середньо-сильна нервова система;

висока і середня лабільність нервової системи; достатній рівень розподілу і швидкості переключення уваги; достатній обсяг пам'яті; середній і вищий рівень вербального інтелекту за вербальними субтестами тесту Амтхауера; середній і вищий рівень невербального інтелекту за тестом Амтхауера; середній рівень креативності; сформованість комунікативних здібностей; сформованість мотивації; характерологічний профіль стеничного типу.

Психологічні та психофізіологічні протипоказання до оволодіння професійною діяльністю (критерії професійної непридатності): недостатній рівень функціональної активності мозку (величина омега-потенціалу або нижча за 20 мВ, або перевищує 40 мВ); недостатня швидкість ПЗМР – перевищує 230 мс, недостатня швидкість РРО – середнє значення величини відхилень перевищує 50 мс; слабкий або середньо-слабкий тип нервової системи; низький рівень лабільності нервової системи; недостатній рівень розподілу і швидкості переключення уваги (при виконанні тесту Грюнбаума час перевищує 20 с, кількість помилок більше 2); недостатній обсяг пам'яті (за тестом 10 слів фіксується менше 6 у першій спробі і менше 8 - наприкінці); низький рівень складових інтелектуального потенціалу, вербального інтелекту – менше 88 одиниць IQ, невербального інтелекту – менше 92 одиниць IQ); акцентуації характеру і темпераменту (за опитувальником Леонгарда–Шмішека, більше 16 балів за будь-якою шкалою); негативні характерологічні риси: наявність в особистісному профілі ІТО підвищених індексів шкал гіпостеничного типу реагування; низький рівень сформованості комунікативних здібностей; негативні емоційно-вольові якості (конфліктність, побоювання труднощів, нездатність брати на себе відповідальність, емоційна нестійкість у стресових ситуаціях тощо); низький рівень самоактуалізації, домінування на перших позиціях мотивів, не пов'язаних зі змістом службової діяльності; низький рівень розвитку спеціальних професійних здібностей; порушення або низький рівень сформованості пізнавальних процесів (сприйняття, уваги, мислення).

Список бібліографічних посилань

1. Про організацію службової діяльності поліції охорони з питань забезпечення фізичної охорони об'єктів: наказ від 07.07.2017 № 577. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0989-17> (дата звернення 20.01.2020).

2. Про Національну поліцію: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2015. № 40–41 (від

09.10.2015). СТ.379. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>
(дата звертання 21.01.2019)

3. Барко В. І., Ірхін Ю. Б., Нещерет Т. В. та ін. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України / В. І. Барко, Ю. Б. Ірхін, Т. В. Нещерет та ін. Київ : РВЦ КНУВС ; ДП «Друкарня МВС», 2007. 100 с.

4. Професіограми за основними видами поліцейської діяльності: наук.-практ. посіб. / В.П. Остапович, І.О. Дубова, В.І. Барко та інші; за заг. ред. проф. В.О. Криволапчука. Київ: ДНДІ МВС України; ФОП Кандиба Т.П. 2018. 244 с.

5. Собчик Л. М. Психология индивидуальности. СПб.: Изд-во «Речь», 2003. 624 с.

6. Bouchard C., Blair S. N., Haskell W. L. Physical activity and health. Champaign : Human Kinetics, 2007. 410 p.

7. Cochaine R. E., Tett R., Vandecreek L. Psychological Testing and the Selection of Police Officers A National Survey. *Criminal Justice and Behavior*, 30 (5) : 511-537. October 2003.

8. Dunnette M. D., Borman W. C. Personnel Selection and Classification Systems. *Annual Review of Psychology*. 1979. Vol. 30, No. 1. Pp. 477-525. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.30.020179.002401>

9. Gerald V. Barrett, Rosanna F. Miguel, Jennifer M. Hurd, Sarah B., Lueke and James A. Tan. Practical Issues in the Use of Personality Tests in Police Selection. *Public Personnel Management*. Volume 32. No. 4 Winter 2003. DOI: <https://doi.org/10.1177/009102600303200403>.



МАКАРОВА Олена Павлівна,

кандидат психологічних наук,

старший викладач кафедри педагогіки та психології

факультету № 3 (підрозділів поліції превентивної діяльності),

Харківський національний університет внутрішніх справ

ІСТОРИЧНИЙ АНАЛІЗ ВИНИКНЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО - ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ

В середині 19 ст. виникла потреба у кваліфікації та загальному рівні освіти працюючих людей, тому в розвинених, на той час країнах, почали вводити загальне початкове навчання, що в свою чергу висунуло проблему неуспішності, залишення на другий рік та низької здібності до

навчання в цілому. За вирішення цих питань взялась «Експериментальна психологія» [6].

Загальноприйнятим засновником цього напрямку вважають німецького лікаря В. Вундта, який у 1879 році в Лейпцигу організував першу експериментально – психологічну лабораторію. В. Вундт вважав, що вищі психологічні функції, які складають сутність особистості, недоступні експериментальному дослідженню, тому головний напрямок його роботи був пов'язаний з вивченням сенсомоторних реакцій [6]. При цьому в лабораторії науковця в перше була встановлена висока варіативність цієї функції у різних людей.

В кінці 19 ст. основна увага німецьких психологів та лікарів зосередилась на вивченні проблеми розумово відсталих людей. Оскільки діти навіть з помірними формами розумових відхилень не справлялись з програмою народних шкіл, опиняючись під впливом вуличних законів, нерідко поповнювали ряди асоціальних та злочинних елементів. У зв'язку з цим виявлення недоумкуватих та надання їм психологічної допомоги, в розвинених державах, починає розглядатися не тільки як прояв гуманності але і як соціальна необхідність, як засіб запобігання від загроз які походять від них [6].

Слід відмітити, що хоч суспільна небезпека пов'язана зі слабоумством, не є міфом, в середині та на прикінці 19 ст. вона значно перебільшувалась, а в окремих державах переходила в паніку. З однієї сторони цьому сприяли праці багатьох відомих вчених, а з іншого – увага громадськості до гуманітарних, психологічних та соціально – психологічних проблем соціуму [5]. На певний період значну популярність мала ідея «виродження» нації, в якій йшлося про те що «нижчі класи» в більшості випадків залишають велику кількість нащадків, і усі нації приречені на деградацію. В подальшому ця ідея оцінювалась як «малообгрунтоване перебільшення».

Ф. Гальтон, шляхом експерименту підтвердив, що психічні властивості людини успадковуються в тій ж мірі в якій успадковуються фізичні властивості. При цьому спадковим є не тільки здібності і талант, але і інші психічні та соматичні характеристики: схильність до пияцтва, жебракування, хворобам серця, довголіття, а також схильність до моральної поведінки. В своїх дослідженнях Ф. Гальтон спирався на роботи одного з засновників сучасної статистики – соціолога і математика А. Кетле, виходячи з теорії вірогідності, обгрунтував підпорядкування поведінки людей та розподіл ряду соціальних феноменів в цілому деяким загальним закономірностям [2].

А. Кетле висловив гіпотезу, що при дослідженні психічних та

поведінкових феноменів залишається постійною, то за наступним повинна бути об'єктивна реальність порівняно з фізичною, отже є можливість вірогідного прогнозування явищ психічного і соціального життя на основі статистичних законів [2].

Для розуміння основ психодіагностики А. Кетле дослідив, що об'єктом вивчення в психології та соціології повинна бути не окрема людина а великі маси людей (репрезентативні вибірки), а основним методом вивчення – варіаційна статистика. Також було досліджено, що чим більш відхилень від тих чи інших величин (фізіологічні, психічні та фізичні), розподілу тих чи інших відхилень можна дати відносно суворе математичне вираження. На цьому дослідженні засновані усі сучасні шкали вимірювань в психології. В військово – прикладній психологічній практиці широке розповсюдження отримала 10 – бальна шкала нормального розподілу або шкала стенів [2].

Розглядаючи історію виникнення регулярної армії можемо визначити, що тоді ж почала складатися і система військово – професійного відбору, навчання та виховання солдат, в основі яких були не стихійне застосування традицій, а воєнні устави та настанови, накази воєнних керівників.

Великим досягненням в історії військової професіоналізації було відкриття військово-навчальних закладів.

Військовий професійно психологічний відбір, на пострадянському просторі, почав розвиватися з початку 20 ст. Були розгорнуті психофізіологічні дослідження в інтересах оцінки та прогнозування професійної придатності військовослужбовців, в військово – навчальних закладах створені відповідні лабораторії. У 1928 році на флоті були створені психофізіологічні лабораторії, одним з завдань яких було розроблення методичних прийомів спеціального відбору для служби на кораблях. В практиці відбору застосовувались різноманітні психотехнічні тести, їх використання сприяло значному скороченню звільнень через хвороби та практичної неспроможності до роботи за спеціальністю. Для професійного відбору використовувались результати виконаних завдань – апаратні та бланкові тести. Для перевірки та оцінки психофізіологічних якостей застосовували так звані батареї тестів, тобто комплексність методичного підходу до оцінки профпридатності та її прогнозуванню.

У другій половині 20 століття розгорнулось широке дослідження проблеми професійного відбору, що дозволило наповнити спроектовану систему конкретним змістом. Безпосередньо в військах було проведено масове психофізіологічне обстеження особового складу усіма

основними фахівцями. При цьому було апробовано декілька десятків методик, був отриманий значний фактичний матеріал, отримані зовнішні критерії професійної придатності до спеціальності, надана оцінка валідності, надійності, прогностичності методик [2].

В цей же період відбувається активний розвиток професійно – психологічного відбору. Значний вклад в становлення системи внесли вітчизняні військові вчені та організатори: В. Бодров, І. Захаров, І. Кудрин, В. Медведєв, Б. Кулагін, В. Петров, В. Пухов, В. Шостак.

Характерна особливість наукових досліджень В. Бодрова, полягала в тому що кожна з поставлених проблем розглядалась в контексті комплексного підходу до вивчення людини, з залученням теоретичних та методологічних положень, не тільки з різних областей психології (загальної, соціальної, когнітивної та диференціальної психології, психофізіології) але і інших наук про людину. Вклад В. Бодрова в психологічну науку складається з розробки методологічних, теоретичних та емпіричних основ психології професійної діяльності, яка є розділом психологічної науки, спирається на результати досліджень, як в області психології так і у суміжних з нею галузями наукового знання – ергономіки, фізіології, гігієни та медицини труда, кібернетики [5].

У вдосконаленні різних аспектів професійного відбору військових спеціалістів приймали участь: О.Д. Глоточкін – один з творців пенітенціарної психології; А.Н. Глушко – займався впровадженням психодіагностичних методик в практику відбору військових спеціалістів і роботи військових психологів; Л.Ф. Железняк – вивчав військово – професійну направленість особистості офіцера; Б.В. Кулагін – вивчав теоретичні та методичні основи професійної психодіагностики, яка складається з дослідження та оцінки властивостей людини в цілях професійного відбору, профорієнтації, вирішенні системи практичних питань з оптимізації професійної діяльності; В.І. Лазуткін – займався вивченням професійно - психологічного відбору персоналу; В.Л. Марішук – займався вивченням здібностей, професійної придатності, професійно психологічним відбором, розглядав професійно психологічний відбір як систему, систематизуючим фактором якої виступає професійна придатність особистості – вбираючої конкретну професію, у зміст «здібності» включає мотивацію та досвід (знання, вміння, навички) особистості; В.Л. Петров – вивчав методики психологічного прогнозування успішності навчання курсантів в закладах військової освіти, в якості базового діагностичного матеріалу апробував Професійно – психологічний опитувальник, статистично значущий взаємозв'язок з оцінками успішності з різних навчальних

дисциплін, встановлена за такими шкалами опитувальника як «наполегливість - конформність» та «динамічність - підпорядкованість» результати дослідження застосовувались при професійно – психологічному відборі кандидатів на військову службу або навчання; В.А. Пухов – вивчав психологічні та психофізіологічні критерії оцінки професійної придатності фахівців; А.М. Столяренко – є розробником розвитку та практичного застосування психологічних та педагогічних знань в правоохоронних органах, створення професійно – психологічного відбору, професійно – психологічної підготовки, психологічної служби, психологічного забезпечення оперативно – службової діяльності, дій в екстремальних умовах, підготовка практичних психологів та ін.; С.І. С’єдін – займався розробкою психологічної реабілітації військових психологів; Е.П. Утлік – психологічна підготовка військ до бойових дій, психологія бойового управління, раптовості та ризику, психологічна реабілітація учасників бойових дій; Б.Я. Шведін – займався військово – психологічними дослідженнями присвячених проблемі розвитку військових професіоналів.

Удосконалювалось організаційні та науково – методичне забезпечення системи військового професійно психологічного відбору. Науковими колективами Військово – медичної академії, лабораторіями професійного відбору, науково – дослідницьких організацій видів Збройних сил сумісно зі спеціалістами з професійного відбору центральний орган військового управління було розроблено ряд організаційних та науково – методичних документів.

Таким чином, професійно – психологічний відбір є дієвим засобом оцінки придатності кандидатів на навчання у військово - навчальні заклади. Його результати розглядалися і продовжують розглядатись на рівні результатів з іспитами з загально – освітніх дисциплін при прийнятті рішень про зарахування кандидатів на навчання у військово – навчальний заклад та на службу до Збройних сил.

Список бібліографічних посилань

1. Алгоритм роботи військового психолога щодо психологічного забезпечення професійної діяльності особового складу Збройних Сил України (методичні рекомендації) / Міністерство оборони України, Наук. - дослід. центр гуманітар. проблем Збройних Сил України: Н.А. Агаєв, О.Г. Скрипкін, А.Б. Дейко, В.В. Поливанюк, О.В. Еверт. К. : НДЦ ГП ЗС України. 2016. 147 с.

2. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности : учебное пособие для вузов. М. : ПЕР СЭ. 2001. 512 с.

3. Ждан А. Н. История психологии от античности до современности. 5-е изд. М. : Академический проект. 2004. 576 с. URL: https://superinf.ru/view_article.php?id=235

4. Макаренко М. В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми. К.: Ін-т фізіології ім. О.О. Богомольця НАН України, Науково-дослідний центр гуманітарних проблем Збройних Сил України. 2006. 395 с.

5. Платонов К. К. Психология труда. М. : Профиздат, 1979. 216 с.

6. Трофімов Ю. Л. Инженерная психология. К. : Либідь. 2002. 254 с.



МАРАВСЬКА Катерина Ігорівна,

аспірант Харківського національного університету внутрішніх справ

ПРОФЕСІЙНО-ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ КУРСАНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ МВС УКРАЇНИ ТА ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Удосконалення процесу професійного становлення поліцейських, успішне вирішення ними службових завдань безпосередньо пов'язані з формуванням у курсантів – майбутніх поліцейських високих моральних якостей, а також психологічної готовності особистості до дотримання службової дисципліни та здійснення професійних функцій в особливих умовах службової діяльності. Підвищення складності вирішуваних завдань, визнання пріоритетної значущості правових, моральних, соціально-психологічних компонентів у службовій діяльності вимагають пошуку нових підходів до забезпечення високої ефективності професійного відбору та підготовки поліцейських.

Основні професійно-важливі якості поліцейського пов'язані із:

- особливостями інтелектуального розвитку: практичним інтелектом (здатність мислити критично і логічно, здатність швидко, гнучко і ефективно використовувати свої знання і досвід у вирішенні практичних завдань) і соціальним інтелектом (здатність розуміти і правильно інтерпретувати почуття інших людей, ставити себе на місце іншого, знати, що можна вимагати від інших, а що ні);

- психічними формами відображення і самоконтролю, адекватною самооцінкою (здатність до самоспостереження, самоконтролю, критичності і корекції своєї поведінки);

- особливостями емоційної сфери (переважання почуття

відповідальності, обов'язку, задоволеність результатами своєї роботи, емоційна стійкість, врівноваженість);

- спрямованістю особистості співробітника (потреби і мотиви: самореалізація, відчуття потрібності суспільству, служіння прикладом для інших; цілі і мрії: самовдосконалення, реалізація своїх здібностей, отримання визнання, поваги; цінності і переконання: сім'я, любов і захист Батьківщини, морально-етичний розвиток; інтереси та захоплення: спорт, відпочинок з сім'єю, з колективом, спілкування, читання літератури);

- рисами характеру, що проявляються: в процесі виконання роботи (відповідальність, цілеспрямованість, сумлінність, чесність, справедливість, працездатність та ін.); в ставленні до інших людей (поважливе, справедливе, об'єктивне, розуміюче, стримане); в ставленні до себе (адекватність, вимогливість, терпіння); у ставленні до світу і суспільства (активна життєва позиція, доброта, почуття патріотизму, морально-етичні якості).

Професійно-важливі якості курсантів закладів вищої освіти МВС проявляються в різних видах діяльності:

- в області соціальної діяльності від майбутнього правоохоронця вимагається прагнення до істини, справедливість, гуманізм, чесність, принциповість;

- в пошуковій діяльності необхідно звертати увагу на спостережливість, концентрацію уваги, на стійкість спостереження;

- в комунікативній діяльності слід визначити рівень товариськості, розглянути емоційну стійкість, витримку, вміння відстоювати свою точку зору, здатність ясно висловлювати думки;

- в організаторській діяльності потрібно звертати увагу на наполегливість, цілеспрямованість, прояв організаторських здібностей;

- в області конструктивної діяльності розвивати здатність аналізувати отриману інформацію, творчий підхід до вирішення завдань, проникливість [1, с.111-114, с. 134-135; 2, с.105-108].

Відповідно до професіограми поліцейського [3], основними структурними елементами його професійної діяльності є:

- пізнавально-прогностична (когнітивна);

- комунікативна (спілкування);

- організаційно-управлінська;

- виховна (профілактична).

Пізнавально-прогностична діяльність полягає в збиранні вихідної інформації про обстановку, особу, підозрювану в скоєнні злочину та ін.

У вирішенні перелічених завдань значущою є роль професійного і

життєвого досвіду працівника поліції, а також професійно-психологічних якостей:

- психологічна спостережливість (вміння помічати зовнішні прояви станів громадян, вгадувати їх психологічні мотиви дій і вчинків);

- вміння спостерігати за собою, забезпечуючи самоконтроль, управління власною поведінкою і своєчасне виправлення допущених помилок;

- професійно розвинені мислення, пам'ять, уява, інтуїція (виокремити істотні ознаки правопорушення, визначити обставини, що підлягають доведенню у справі; оцінити взаємини з громадянами, запам'ятати професійно значущу інформацію та ін.);

- прогностичні здатності (спрогнозувати наслідки події, що дозволить прийняти правильне рішення);

- володіння письмовою мовою, яка відрізняється дотриманням правил граматики, логіки, стилістики при оформленні спеціально передбачених законом форм: постанов, протоколів, рапортів та ін.

Комунікативна діяльність стосується головних інструментів в роботі поліцейського – мови і мовлення.

Успішність взаємодії поліцейського з громадянами і колегами залежить від психологічного контакту і довірливих відносин між ними, а це, в свою чергу, пов'язано з рівнем знань і професійним досвідом спілкування.

Професійно-важливі якості поліцейського, що впливають на успішність комунікативної діяльності:

- позитивна спрямованість на людей;

- інтелектуальні здібності (уважність, спостережливість, кмітливість допитливість та ін.);

- емоційні якості (врівноваженість, доброзичливість, емпатія та ін.);

- вольові якості (рішучість, цілеспрямованість та ін.);

- комунікативні здібності (враховувати індивідуальні здібності громадян, встановлювати психологічний контакт і довірливі відносини з різними категоріями громадян і співробітників, долати конфлікти та ін.);

- культура мовлення, спілкування, поведінки (тактовність, ввічливість та ін.).

Організаційно-управлінська діяльність. Співробітник поліції є також організатором власної професійної діяльності, приймає відповідальні рішення і домагається їх реалізації.

Для здійснення організаційно-управлінської діяльності співробітнику поліції необхідні наступні професійно-важливі якості, вміння та здібності:

- здатність точно орієнтуватися в діяльності, розбиратися в якостях людей та їхніх можливостях;

- вміння організувати свою діяльність, а також діяльність і поведінку інших (особливо в екстремальних ситуаціях);

- організованість, енергійність, наполегливість, що забезпечують контроль за дотриманням правил дорожнього руху, регулювання дорожнього руху та ін.;

- відповідальність, вимогливість, винахідливість при керівництві діяльністю учасників дорожнього руху, колегами при виконанні своїх обов'язків;

- витримка, самокритичність, дисциплінованість, почуття власної гідності в стосунках з колегами, посадовими особами, керівництвом;

- вміння впливати на учасників дорожнього руху, розумно використовуючи при цьому владу.

Виховна діяльність охоплює профілактичні заходи, правову пропаганду серед громадян, надання виховного впливу на громадян, напарника (особливо менш досвідченого в професійному і життєвому плані).

Ефективність її здійснення залежить від наступних якостей, умінь і здібностей:

- високий рівень правосвідомості і моральних якостей;

- стійка професійна спрямованість (інтерес до професії; мотиви, які спонукають до ефективності професійної діяльності);

- позитивне емоційне ставлення до професії і професійної діяльності;

- комунікативні здібності;

- вміння здійснювати профілактично-виховний вплив на різні соціальні та вікові категорії порушників правил дорожнього руху та ін. [4].

Список бібліографічних посилань

1. Психологічний моніторинг професійно важливих якостей курсантів ВВНЗ МВС України: монографія / Я.В. Мацегора та ін. Харків: Акад. ВВ МВС України, 2014. 421 с.

2. Маравська К. І. Особливості професійних моральних якостей курсантів закладів вищої освіти МВС України. *Право і безпека*. Харків, 2018. № 4 (71). С. 104-110.

3. Професіограма сотруди́ника поліци́и. URL:

https://studexpo.ru/128345/psihologiya/professiogramma_sotrudnika_politsii (дата звернення: 20.03.2020).

4. Барко В. І., Барко В. В. Професіограма дільничного офіцера Національної поліції України. *Право і безпека*. Харків, 2019. № 1 (72). С. 91-96.



ХАНЕНКО Ірина Іванівна,

кандидат психологічних наук,

головний спеціаліст ВПЗ УКЗ ГУНП в Сумській області

ASSESSMENT, ЯК МЕТОД ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ НА СЛУЖБУ ДО НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

В сучасних умовах, які постійно ускладнюються соціально-економічними змінами суспільства, одним з найбільш конкурентоздатним фактором кожної правоохоронної структури є особовий склад. Саме тому існує потреба, як у шліфуванні навиків поліцейського, так і у якісному відборі кандидатів на службу до лав Національної Поліції України.

Відбір кандидатів на службу відбувається згідно нормативної бази, яка регламентує порядок професійно-психологічного відбору. Відповідно до роз'яснення щодо порядку професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в органи та підрозділи НПУ. Відбір відбувається у 3 етапи: тестування (тест на загальні здібності та навички, тестування особистісних характеристик); оцінка психологічних складових особистості та її соціальної компетентності з використанням вербальних та інтерактивних методів; аналіз та співвідношення отриманих результатів тестування, співбесіди та інтерактивних методів оцінки [6, 8].

Одним із нових методів, який з 2018 року використовується психологами відділу психологічного забезпечення ГУНП в Сумській області є реалізація комплексного методу оцінки персоналу – «assessment».

Вперше поняття «assessment» з'явилося в 40 роках ХХ століття для відбору військових, контррозвідників, та розвідників Британської армії. Проте, згодом вказаний метод набув загального впровадження, оскільки мав вагомий результати. Питання «assessment» досліджували як

вітчизняні, так і зарубіжні вчені. Загальний формат проведення «assessment» сформулював Г. Мюррей, який застосовував метод для відбору розвідників-нелегалів. Технології оцінки особистих і професійних навиків контррозвідників за вказаним методом в США розробили: Д. Гамільтон, Д. Гардмен, Д. Дженджерелі; впровадженням відбору працівників на комерційних підприємствах займалися У. Байхем та Д.Брей [1, 3, 4].

Загалом, наукові здобутки у процедуру проведення «assessment» внесли Т. Базаров, І. Балантайн, О. Барішнікова, Ч. Вудраф, В. Даринська, М. Кляйман, М. Красностанова, Д.Маккіннон, Н. Осетрова, Н. Пова, В. Рижова, С. Чаплигін та ін [2, 3, 5, 7].

Аналіз наукової літератури свідчить, що «assessment» це один із методів оцінки професійних та особистих компетенцій кандидата на посаду, заснований на використанні взаємодоповнюючих діагностичних методик, спостереження в реально модельованих ситуаціях та ділових іграх.

Так, з початку 2017 року за допомогою комплексного методу оцінки персоналу «assessment» здійснено вивчення 591 кандидата на службу до ГУНП в Сумській області. Вивчення відбувалося у три етапи. Перші два етапи тривали 8 годин, а інтерв'ю проводилося у окремо відведені дні.

На першому етапі з кандидатами проводилося психологічне діагностування за такими методиками, як Теппінг-тест (Е.Льїн), «Вивчення мотиваційного профілю особистості» (Ш. Річі, П. Мартін), «Індивідуально-типологічний опитувальник» (Л. Собчик), модифікований «16-ти факторний опитувальник» (Р.Кеттелл), «Психодіагностичний тест» (В. Мельников), «Підставочний тест».

На другому етапі відбувається групова робота, в якій використовується в середньому 6 кейсів вправ, які спрямовані на визначення професійно-важливих якостей. В кейсах наявні вправи на самопрезентацію, дискусія, ділова гра та рольові ігри (під час яких учасники моделюють різноманітні професійні ситуації за спрямованістю посади на яку вони претендують). Під час взаємодії учасників за кожним здійснюється спостереження. В середньому, один спостерігач вивчає та оцінює 3 кандидатів, які піддаються цілеспрямованому психологічному тиску та провокаціям. Вказане необхідно для того, щоб прослідкувати механізми групової згуртованості та конкуренції, визначити особистісні прояви, які можуть негативно позначитися на службі. При цьому, кандидати не підлягають порівнянню один з одним. Спостерігачі оцінюють кожного

кандидата згідно вимог до посади, на яку вони претендують. Кейси вправ постійно змінюються, щоб учасники не мали змогу обмінюватися інформацією.

На третьому етапі проводиться інтерв'ю, яке здійснюється за участю психолога, спеціаліста від служби, працівника внутрішньої безпеки та кадрового працівника. Під час інтерв'ю кандидату задаються автобіографічні та проєктивні питання. За результатами комісія виставляє рейтингову оцінку комунікативної компетентності, відповідальності, чесності, міжособистісної взаємодії, мотивації та професійні знання.

З урахуванням всіх досліджень психологами визначається рівень придатності кандидатів до несення служби, а результати вивчень надаються до поліцейських комісій для врахування під час співбесіди.

Так, як видно з таблиці 1 за результатами дослідження з I рівнем придатності найменша кількість охоплених тестуванням кандидатів (4%). Респонденти мають високий рівень стресостійкості, готові до розвитку та змін, чітко та структуровано висловлюють власну точку зору, адаптують стиль спілкування з врахуванням особистих якостей співрозмовника та специфіки ситуації, свідомо та зважено приймають рішення про проходження служби в лавах Національної поліції України.

Приблизно однакова кількість з II рівнем (47%) та III рівнем (49%). За результати дослідження встановлено, що кандидати, які отримали II рівень придатності проявляють принциповість, не уникають труднощів, зацікавлені у службі, але не можуть чітко сформулювати власні мотиви щодо вибору професії, зрозуміло висловити власні думки, відповідальність за промахи по службі намагається розподілити з іншими.

Таблиця 1

Загальні результати проведення assessment поліцейських у 2017-2019 роках (результати подано у %)

Рік	I рівень придатності	II рівень придатності	III рівень придатності
2017	5%	43%	52%
2018	1%	50%	49%
2019	1%	58%	41%
Всього	4%	47%	49%

З III рівнем придатності кандидати не здатні якісно сформулювати власну думку, не виокремлюють сильні та слабкі

сторони, говорять загальними фразами, надають суперечливі відповіді, не здатні брати на себе відповідальність.

За результатами аналізу службової діяльності поліцейських, які пройшли конкурсний добір та зараховані на посади молодшого та середнього складу поліції встановлено, що більше 50% працівників продовжують службу в поліції з II рівнем придатності. Вказане пов'язано з тим, що вони мають більш гнучкі психологічні процеси та швидше адаптуються в специфічних умовах службової діяльності. Вказана категорія поліцейських здатна примирюватися з несправедливими обставинами, які виникають на службі (скарги до ЗМІ, прокуратури тощо, навіть, якщо працівник діє в межах закону), стійко переносять маніпулювання ціннісними категоріями активних громадян. Вони тривалий час виконують обов'язки не переміщуючись з однієї посади на іншу. Вказані поліцейські не утворюють коаліції для відстоювання власної токи зору на відміну від поліцейських, які мають I рівень придатності та мають вищий рівень інтелектуальних здібностей та професійних навиків. Працівники з I рівнем придатності здійснюють більшу кількість внутрішніх переміщень з посади на посаду, оскільки не можуть знайти ту, яка відповідає їх переконанням та професійним навикам.

За 3 роки найбільша кількість працівників з III рівнем придатності звільнилася за власним бажанням та за негативними мотивами (34%). З II рівнем придатності 17%, з першим рівнем - 1% (1 поліцейський).

Проведеним аналізом службової діяльності та експертної оцінки керівників встановлено, що найменше нарікань мають працівники з I та II рівнями придатності. Також, у вказаних працівників швидше проходить адаптаційний період, вони краще адаптуються в колективі. Натомість, працівники з III рівнем придатності частіше отримують нарікання з боку керівництва та дисциплінарні стягнення.

Отже, за результатами дослідження можна зробити висновок, що використання комплексного методу оцінки персоналу «assessment» є ефективним та дозволяє скласти повноцінний профіль особистості кандидата на посаду (визначити професійні якості, ціннісні орієнтації, рівень лідерських якостей, здатність працювати в команді, комунікативні навички, контактність, особливості соціального сприйняття, самооцінку, гнучкість поведінки, норми поведінки, кар'єризм, терпимість до нестандартних умов роботи, стресостійкість, інтереси, енергійність, організованість, готовність приймати рішення тощо).

За результатами психолог отримує першочергові дані для

розробки програми розвитку та навчання поліцейських, корекційні програми. У результаті дослідження психолог має змогу надати керівнику інформацію щодо системи стимулювання підлеглого.

Список бібліографічних посилань

1. Базаров Т. Ю. Як побачити в людині талант? *Свій бізнес*. 2005. № 9. с. 74-75.
2. Баллантайн, И., Пова, Н. Ассесмент-центр. Полное руководство / пер. с англ. Е. Г. Гореловой. Второе издание. М. : ГИППО, 2008. 201 с.
3. Гуревич А. М. Ассесмент: принципы подготовки и проведения. СПб. : Речь. 2005. 235 с.
4. Красностанова М. В., Осетрова Н. В., Самара Н. В. Assessment Center для руководителей. Опыт реализации в российской компании, упражнения, кейсы. М., СПб: Вершина, 2007. 208 с.
5. Магура М. І., Курбатова М. Б. Оцінка роботи персоналу: підготовка і проведення атестації. 2-е изд., перераб. і доп. М. : ЗАТ «Бізнес-школа» Інтел-Синтез», 2002. С. 100.
6. Роз'яснення щодо порядку професійно-психологічного відбору від 22.12.2016 №5612/12/2/1/01 – 2016.
7. Рыжова Н. Е., Михеев Ю. А. Центр оценки шаг за шагом. Навигатор по разработке и проведению. / под ред. Н. Е. Рыжовой. ГК «Институт Тренинга – АРБ Про». 1-е изд. СПб., 2015. 218 с.
8. Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських: Наказ МВС України від 25.12.2015. № 1631.



ЦЛЬМАК Олена Миколаївна,

*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри соціології та психології,
Національний університет «Одеська юридична академія»*

САМОРЕГУЛЯТИВНІ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВІ ВОЛЬОВІ ЯКОСТІ – ОДИН З КРИТЕРІЇВ ПРОФЕСІЙНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ

Вагоме значення для сектору безпеки і оборони має надійний та компетентний персонал. Слід зазначити, що серед провідних критеріїв відбору кандидатів на навчання у Національній академії Національної

гвардії України, а також на службу в органах та підрозділах Національної гвардії України є вольові якості особи. Так як саме воля забезпечує здатність людини керувати своїми діями, вчинками; своєю поведінкою, мобілізувати свої внутрішні резерви для подолання бар'єрів, перешкод та труднощів, які виникають на шляху до поставленої мети. Воля – це інтегральна характеристика людини, так як вона обумовлюється вольовими процесами, вольовими станами та вольовими якостями.

Слід підкреслити, що кожна вольова якість має протилежну за значенням якість, тобто – авольову. Отже, ми вольові якості об'єднали у групи з зазначенням протилежної їм. Так, серед груп вольових та авольових якостей ми виокремили:

а) *цілепокладальні (нецілепокладальні)* [1]: цілеспрямованість (легковажність); наполегливість (піддатливість); завзятість (інертність); ініціативність (безініціативність);

б) *спонукальні (гальмівні)* [2]: рішучість (нерішучість); сміливість (несміливість); відважність (невідважність); хоробрість (боязкість);

в) *саморегулятивні (дерегулятивні)* [2]: терплячість (горячкуватість), витриманість (невитриманість); самоконтроль (безконтрольність); самовладання (нестямність); самоврядування (десамоврядування);

г) *самоорганізаційні (дезорганізаційні)* [1]: акуратність (неакуратність); копіткість (недбалість); організованість (неорганізованість); планомірність (непланомірність); послідовність (непослідовність); посидючість (непосидючість); ретельність (поверховість); скрупульозність (не скрупульозність); старанність (не старанність), дисциплінованість (недисциплінованість);

д) *морально-спрямовані* [1]: мужність (відчайдушність); героїзм (малодушність).

Зазначені групи вольових якостей є досить важливими для професій екстремального характеру. Тому встановлення ступеня розвитку вольових та авольових якостей сприятиме якісному відбору кандидатів на навчання у Національній академії Національної гвардії України, а також на службу в органах та підрозділах Національної гвардії України.

Хотілося би зупинитися на групі саморегулятивних вольових якостей та дерегулятивних авольових якостях. На нашу думку, *саморегулятивні вольові якості* – це сукупність таких якостей, що дозволяють особі управляти собою. До них ми віднесли:

1. Витриманість – це вольова якість, яка дозволяє особі

утримуватися від певних дій або вчинків; загальмовувати (сповільнити, послабити) непотрібну активність.

2. Терплячість – це вольова якість, яка дозволяє особі стійко переносити фізичні та психічні навантаження та випробування.

3. Самоконтроль – це вольова якість, яка дозволяє «...контролювати власну поведінку та свої емоції...» [1].

4. Самовладання – це вольова якість, яка дозволяє особі стримувати негативні емоції та почуття або активувати необхідні позитивні. Отже, самовладання може виявлятися як у самостримуванні (тобто гальмуванні особою небажаних настроїв та емоційних станів), так й у самоактивізації (тобто викликання особою певних настроїв, станів, почуттів, які є стимулом для її подальших вчинків і дій).

5. Самоврядування – це вольова якість, яка дозволяє особі самостійно розв'язувати ті чи інші проблемні питання, що можуть виникнути у процесі її життєдіяльності.

У той же час, *дерегулятивні авольові якості* – це сукупність таких якостей, які заважають особі управляти своїми діями та вчинками. До них ми віднесли:

1. Невитриманість – це якість, яка визначає нездатність особи загальмовувати (сповільнювати, послаблювати) активність, стримувати та придушувати власні почуття та емоції.

2. Горячкватість – це якість, яка визначає схильність особи до швидкого роздратування та гніву.

3. Безконтрольність – це якість, яка визначає нездатність особи контролювати власні дії та вчинки.

4. Нестямність – це якість, яка визначає нездатність особи стримувати себе у необхідних ситуаціях.

5. Десамоврядування – це якість, яка визначає неспроможність особи розв'язувати ті чи інші проблемні питання.

Отже, можна зробити висновки про те, що саморегулятивні вольові якості дозволяють: а) стримувати та придушувати імпульсивні, недостатньо продумані емоційні реакції; б) долати фізичні та психічні навантаження; в) долати негативні відчуття, почуття та емоції; г) самостійно розв'язувати ті чи інші проблемні питання. Тому, здійснюючи професійно-психологічний відбір майбутніх фахівців сектору безпеки і оборони слід обов'язково урахувувати ступінь розвитку групи саморегулятивних професійно важливих вольових якостей – витриманості, терплячості, самоконтролю, самовладання та самоврядування; та дерегулятивних авольових якостей – невитриманості, горячкватості, безконтрольності, нестямності,

десамоврядування. Слід підкреслити, що дерегулятивні авольові якості заважають особам управляти своїми емоціями, почуттями, діями та вчинками.

Список бібліографічних посилань

1. Цільмак О. М. Професійно-психологічний відбір суддів за критерієм – вольові якості. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2015. № 3. С. 213-215.

2. Цільмак О. М. Еталонний психологічний профіль вольових якостей слідчого. *Соціально-правові студії*. Випуск 2 (4). 2019. С.22-26. DOI: 10.32518/2617-4162-2019-2-22-26.



Секція 2

ПСИХОЛОГІЧНІ ТА ПЕДАГОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ОСВІТИ І ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ

БРОДОВСЬКИЙ Руслан Віталійович,

військова частина А 2533,

слухач Національного університету оборони України

імені Івана Черняховського

ГУРА Ігор Юрійович,

викладач кафедри фізичного виховання,

спеціальної фізичної підготовки та спорту,

Харківський національний університет Повітряних Сил ім. Івана Кожедуба

РІВНІ ТА ПОКАЗНИКИ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

У психолого-педагогічній літературі зустрічаються різні підходи до виділення рівнів культури професійного спілкування. Так, наприклад, Н. Горбунова в основу визначення рівнів культури професійного спілкування студентів поклала теорію поетапного формування розумових дій П. Гальперіна [1]. Посилаючись на те, що будь-яка дія, за Гальперіним, складається з трьох частин: орієнтовної (керуючої), виконавчої (робочої) і контрольно-коректувальної, вона виокремила відповідні рівні сформованості культури професійного спілкування студентів:

– рівень стихійного спілкування – студент не ставить перед собою за мету самовдосконалення спілкування, не задумується про можливість саморегуляції спілкування, не усвідомлює і цілеспрямовано не використовує процеси самовизначення, самореалізації, самоаналізу. При цьому не відбувається і чітко усвідомлюваної самокорекції спілкування;

– рівень цілеспрямованого самовизначення – відбувається процес визначення для себе певної позиції в професійному спілкуванні, усвідомлення перспектив спілкування, здатність

вибирати, виробляти критерії спілкування і керуватися ними. Таке самоорієнтування виявляється в тому, що, потрапляючи в ситуацію професійного спілкування, студент вирішує, чи може він діяти, коли його дії торкнуться інтересів інших людей, чи варто починати спілкування взагалі, які можливі його наслідки;

– рівень комунікативної самореалізації – для цього рівня характерне повне задоволення комунікативних потреб, пов'язаних із роботою: вміння грамотно, переконливо і логічно висловлювати думку з професійних питань, брати участь у неофіційних і офіційних бесідах, обговорювати абстрактні та конкретні професійні питання;

– рівень заключного самоаналізу з наступною самокорекцією – самоаналіз спрямований на вивчення свого внутрішнього світу. Він дозволяє людині судити про хід саморозвитку в процесі спілкування, сприяє виробленню розуміння себе самого, дозволяє збільшити внутрішні сили і впевненість у собі, здатність переборювати труднощі та не втрачати самовладання без стороннього керівництва. Зіставляючи отримані результати із заданими зразками, студент забезпечує самокорекцію своїх комунікативних дій.

Розглядаючи такий підхід до визначення рівнів культури професійного спілкування, ми можемо зробити ряд зауважень: по-перше, автор неправомірно ототожнює етапи розгортання процесу спілкування з компонентами культури спілкування як відносно стабільної інтегральної якості особистості, по-друге, визначені рівні характеризують більшою мірою розвиток рефлексивних процесів, аніж власне культури професійного спілкування спеціаліста.

В. Лівенцова вказує, що критерії та рівні розвитку культури професійного спілкування повинні комплексно відображати сформованість її основних структурних компонентів: мотиваційно-ціннісного, перцептивного, комунікативного та інтерактивного [2].

Оцінка сформованості культури професійного спілкування вимагає перш за все врахування *мотиваційно-ціннісного компоненту* – системи ціннісних орієнтацій та смислових установок, які визначають спрямованість спілкування, типовий для офіцера спосіб включення у міжособистісну взаємодію з суб'єктами спілкування. На наш погляд, спрямованість професійного спілкування офіцера може визначатися ієрархічною структурою чотирьох основних орієнтацій:

– орієнтація на інтереси професійної діяльності, прагнення досягти високих кінцевих результатів;

– орієнтація на людей, формування сприятливих міжособистісних стосунків і позитивного психологічного мікроклімату в колективі;

– орієнтація на себе, власне благополуччя, прагнення до першості та престижу;

– орієнтація на офіційну субординацію, дисципліну і порядок в очолюваному колективі.

Перцептивний компонент культури професійного спілкування офіцера ЗСУ характеризується соціально-перцептивними умінями, що виявляються у його здатності адекватно, неупереджено і точно сприймати особистісні властивості та поведінку суб'єктів спілкування, розуміти їхні мотиви, емоційні стани та індивідуальні особливості, швидко орієнтуватися в професійних ситуаціях:

– уміння «читати» невербальні виразні рухи співрозмовника, за особливостями міміки і пантоміміки розпізнавати його емоційний стан, мотиви поведінки та наміри;

– уміння адекватно застосовувати прийоми рефлексивного і не рефлексивного слухання співрозмовника;

– уміння ставити себе на місце співрозмовника, дивитися на ситуацію його очима;

– уміння за зовнішністю визначати тип особистості співбесідника, особливості його темпераменту і характеру, інтелектуальний і культурний рівень;

– уміння об'єктивно оцінювати співбесідника на основі спостереження за його зовнішністю, манерою одягатися і особливостями мовлення;

– уміння передбачати реакцію співбесідника на ті, чи інші слова і вчинки.

Комунікативний компонент культури професійного спілкування офіцера виявляється в його здатності чітко, зрозуміло і переконливо висловлювати свої думки та почуття за допомогою вербальних і невербальних засобів спілкування. Орієнтуючись на встановлені лінгвістикою норми мовлення, ми визначили критерії сформованості комунікативного компоненту культури професійного спілкування:

– правильність мовлення – знання і уміння дотримуватися прийнятих у сучасній суспільно-мовленнєвій практиці мовних норм (орфоепічних, лексичних, граматичних, стилістичних тощо);

– точність мовлення – зрозумілість висловлювань для партнерів по комунікації, адекватність слів або синтаксичних конструкцій об'єктивній дійсності;

– логічність мовлення – володіння технікою смислової зв'язності, тобто логікою викладу, за якої не виникає суперечностей, а також знанням мовних засобів, якими можна оформити думку;

– доречність мовлення – вміння добирати найбільш точні, доречні в даній ситуації мовні засоби з урахуванням мети, умов, сфери спілкування та психічного стану партнера по комунікації;

– виразність мовлення – вміння естетично, оригінально і яскраво висловлювати свої думки, використовуючи засоби художньої образності (порівняння, епітети, метафори), афоризми, синтаксичні фігури (звертання, риторичне запитання, інверсія, градація, повтор тощо), фонетичні (інтонація,

– тембр голосу, темп мовлення, вимова) і невербальні засоби (міміка, жести, поза, дистанція);

– знання та дотримання етичних норм і правил ділового мовлення.

Інтерактивний компонент культури професійного спілкування офіцера ЗС виявляється у способах і прийомах впливу на підлеглих та інших суб'єктів спілкування, тактиках і стратегіях організації професійної взаємодії. Теоретичний аналіз представлених у літературі підходів до характеристики операційної структури професійного спілкування дозволив нам виділити три біполярні параметри, які комплексно характеризують інтерактивний аспект культури професійного спілкування офіцера: “симпатія – антипатія”, “домінантність – залежність”, “формальність – особистісність”.

Сформованість інтерактивного компонента культури професійного спілкування офіцера ЗС України можна оцінити за такими критеріями:

– гнучкість, уміння обирати найбільш доцільний стиль спілкування з співрозмовником у тій, чи іншій конкретній ситуації;

– уміння попереджати і розв'язувати міжособистісні конфлікти, обирати оптимальну стратегію поведінки у конфліктній ситуації;

– уміння знаходити емоційний контакт із співрозмовниками, налагоджувати відносини взаємної симпатії та довіри, виявляти доброзичливість, тактовність і толерантність у спілкуванні.

Оцінюючи рівень розвитку культури професійного спілкування у майбутніх офіцерів ЗС, ми орієнтувалися на чотири показники, що відображають основні аспекти культури професійного спілкування правоохоронця:

- *спрямованість спілкування* – це система професійно ціннісних орієнтацій та смислових установок у сфері професійного спілкування, яка визначає “ідеальний стиль” спілкування і типовий для офіцера спосіб включення у міжособистісну взаємодію з підлеглими;

- *розвиток соціально-перцептивних умінь*, що характеризують

здатність офіцера адекватно, неупереджено і точно сприймати особистісні властивості та вчинки підлеглих, розуміти їхні мотиви та емоційні стани, індивідуальні та вікові особливості, швидко орієнтуватися в професійних ситуаціях;

- *розвиток інтерактивних умінь*, що виявляються у способах і прийомах виховного впливу на підлеглих, тактиках і стратегіях самопрезентації та організації професійної взаємодії: доброзичливість, тактовність у стосунках із підлеглими, здатність поєднувати вимогливість із наданням підлеглим можливостей для виявлення своєї ініціативи і самостійності, вміння встановлювати між собою та іншими членами колективу оптимальну соціально-психологічну дистанцію, забезпечувати необхідний рівень особистісної відкритості та статусної субординації;

- *розвиток комунікативних умінь*, які характеризують інформаційно-смыслову сторону професійної взаємодії і виявляються у здатності офіцера чітко, зрозуміло і переконливо висловлювати свої думки та почуття за допомогою вербальних і невербальних засобів інформаційного обміну з іншими членами колективу.

На основі вищезазначених показників ми виділяємо три рівні розвитку культури професійного спілкування офіцера ЗС України: нормативно-орієнтований, службово-орієнтований та особистісно-орієнтований.

У офіцерів з *нормативно-орієнтованим* рівнем культури професійного спілкування домінуючою є орієнтація на порядок і дисципліну. Першочергового значення вони надають контролю за поведінкою та дисциплінованістю підлеглих, утвердженню власної домінантної позиції, формуванню здатності “володіти” підлеглими. Прагнуть справити на підлеглих враження впевнених, принципівих і вимогливих офіцерів. Яскраво виражена дисциплінарна орієнтація офіцерів із нормативно-орієнтованим рівнем культури професійного спілкування поєднується слабкою орієнтацією на дружні, близькі, довірливі стосунки з іншими членами колективу. На відміну від інших офіцерів вони не приділяють належної уваги створенню у процесі взаємодії з підлеглими сприятливого емоційного мікроклімату, розвитку їхнього творчого потенціалу, формуванню позитивної самооцінки. Основне завдання своєї діяльності вони вбачають у досягненні високих показників у виконанні поставлених завдань старшими начальниками, реалізації програмних вимог. На їхню думку, реалізація поставлених цілей неможлива без встановлення суворої дисципліни, використання імперативних вимог, примусу.

У офіцерів із *службово-орієнтованим* рівнем культури професійного спілкування найбільш вираженою є орієнтація на виконання поставленого завдання, а саме: основним показником успішності професійної діяльності вони вважають точне і вчасне виконання поставленого завдання. Їхні основні інтереси здебільшого концентруються навколо організації виконання завдання. Важливого значення вони надають вдосконаленню професійної майстерності, пошукам нових, більш ефективних технологій, методів і прийомів виконання поставленого завдання. Водночас для них характерна особистісна закритість, формалізованість, дистантність спілкування з підлеглими, яке у більшості випадків не виходить за рамки професійної взаємодії та службових інтересів. Їхнє ставлення до підлеглих значною мірою залежить від виконання професійних обов'язків останніми. Підлеглі, які сумлінно виконують поставлені завдання і проявляють інтерес до службової діяльності, сприймаються позитивно, з ними, як правило, встановлюються партнерські ділові стосунки. Якщо ж підлеглий не проявляє очікуваних успіхів і старанності виконанні поставлених завдань, це викликає критичне ставлення та емоційне неприйняття.

Офіцерів із *особистісно-орієнтованим* рівнем культури професійного спілкування характеризує орієнтація на створення сприятливих умов для особистісного розвитку підлеглих. Орієнтація на відкрите, доброзичливе, особистісне спілкування з підлеглими, встановлення довірливих стосунків поєднується у них із досить високим рівнем вимогливості та послідовності. Вони схильні ставити перед підлеглими чіткі, посилені вимоги і послідовно вимагати їх виконання. Офіцери вважають, що вимогливість, послідовність і справедливість у поєднанні з чуйністю та особистісним, індивідуалізованим характером спілкування викликають у колективі авторитет, повагу і визнання. Приділяючи велику увагу проблемам особистісного становлення кожного члена колективу, вони не применшують значення виконання поставлених завдань. Виконання поставлених завдань, на їхню думку, не повинно досягатися лише за допомогою авторитарних, директивних способів керівництва, які негативно позначаються на розвитку мотиваційно-ціннісної сфери підлеглих, їхнього характеру та самосвідомості.

Список бібліографічних посилань

1. Горбунова Н. В. Технология развития и саморазвития культуры профессионально-делового общения студентов в процессе обучения в вузе (общепедагогический аспект): дис. ... канд. пед. наук. Саратов,

1999. 234 с.

2. Лівенцова В. А. Формування культури професійного спілкування у майбутніх менеджерів невиробничої сфери: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук: 13.00.04. Тернопіль, 2002. 20 с.

3. Омельчук А. Комунікативна культура державного службовця: понятійно-категорійна сутність. *Електронне наукове фахове видання: Державне управління: удосконалення та розвиток*. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=312>



ДЖАГУПОВ Григорій Володимирович,

кандидат юридичних наук, професор,

заступник декана з навчально-методичної роботи факультету №3,

Харківський національний університет внутрішніх справ

ПСИХОЛОГІЧНІ ТА ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ПІДРОЗДІЛІВ ПРЕВЕНТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

3 серпня 2019 року курсанти факультету №3 Харківського національного університету внутрішніх справ відряджені до практичних підрозділів Національної поліції України для проходження служби та переведені за цією ж спеціальністю до складу слухачів факультету №5 заочного навчання. Зараз за схемою «2 роки курсант – 1 рік слухач» навчається 183 особи.

Взагалі, на виконання Наказу Міністерства внутрішніх справ України від 30 травня 2019 року № 427 «Про вдосконалення підготовки курсантів у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, за спеціальністю «Правоохоронна діяльність» до Національної поліції направлено 630 курсантів другого року навчання всіх ЗВО МВС. Так, 414 осіб призначено на посади молодшого складу поліції до територіальних підрозділів патрульної поліції та 216 осіб на посади молодшого складу поліції секторів реагування патрульної поліції головних управлінь Національної поліції.

3 метою вивчення питань, що супроводжують проходження слухачами факультету №5 зазначеної програми, в листопаді 2019 року, було проведене декілька анонімних опитувань в яких взяли участь 177

осіб – 95 % від загальної чисельності, з яких працівниками управлінн патрульної поліції в областях є 54 %, інші (46 %) – працівники ГУНП в областях.

Саме психологічних та педагогічних питань професійної підготовки фахівців підрозділів превентивної діяльності стосувався перший блок питань. Необхідно зазначити, що психологія превентивної поліцейської діяльності полягає у готовності і здатності поліції виконувати дії або комплекс дій, що обмежують певні права і свободи людини, використання яких не завжди пов'язане з протиправною поведінкою конкретних осіб, які застосовуються відповідно до закону для забезпечення виконання покладених на поліцію повноважень із дотриманням установлених законом вимог [1, с. 289].

Тому істотно, спочатку стояло питання про механізм вибору професії, а як відомо – це завжди важливий крок для кожної людини, що включає в себе відповідальність перед собою, перед своїм дорослим життям, а також відповідальність перед батьками та суспільством. Підкреслимо, що процес професійного самовизначення є досить складним, на який впливають різні фактори, серед яких науковці визначають: позицію батьків, друзів, шкільних педагогів; особисті професійні плани, здібності та схильності; рівень домагань на суспільне визнання; інформованість про професії [2].

Так, серед наших респондентів, обрали свою професію «виключно самі» – 79 %, «за порадою батьків або друзів» – 14 %, «завдяки іншим джерелам» – 7 %. В порівнянні з результатами анкетування, що проводилося МВС України, цікаво побачити, що на питання «На рішення навчатись у ЗВО МВС вплинуло: ...?» найбільшу кількість отримали такі відповіді (було декілька варіантів відповіді): «свідомий самостійний вибір професії правоохоронця» – майже 73 %, «бажання боротися зі злочинністю, захищати людей від ...» – 49 % та «можливість кар'єрного зростання» – 30%. Таким чином, за результатами обох опитувань, ми бачимо, що в середньому три четверті курсантів обрали професію самостійно та свідомо.

Авжеж, через два роки після вступу до Університету та навчання на питання «Як Ви відноситися до запропонованої МВС підготовки курсантів за схемою «2 роки курсант – 1 рік слухач»?» у березні 2019 року позитивно відповіли 82 %, «нейтрально» – 12 %, «негативно» – 6 %. Але у листопаді, результати були відповідно – 88 %, 9 % та 3 %.

Наступне питання торкалося готовності курсантів до служби після двох років навчання. На питання «Чи задоволені Ви змістом

свого навчання ?» – «так» або «частково» відповіли 85 % слухачів, проте, достатність знань для практичної роботи на посаді зазначають вже тільки приблизно 55 %, на що вказує опитування МВС України. На наш погляд, в цій ситуації, мова повинна йти перш за все, про дві суб'єктивні складові: задоволення від процесу навчання та сприйняття реалій несення служби.

Але в цілому, і це не дивно, перспективи подальшої реалізації програми підготовки курсантів за схемою «2роки курсант – 1 рік слухач» майже 90 % опитуваних оцінили як такої, що потребує продовження.

Таким чином, розглянувши тільки первинні питання підготовки фахівців підрозділів превентивної діяльності, треба зауважити, що значну роль у підготовці справжнього правоохоронця відіграє, як психологічна складова (здійснення професійного вибору, схильності та здібності), так і рівень підготовки у навчальному закладі та досвід реальної служби у практичних підрозділах.

Список бібліографічних посилань

1. Юридична психологія: підручник / за заг. ред. О. М. Бандурки. Харків: Майдан, 2018. 684 с.
2. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. Москва: Академия, 2004. 304 с.



ДОЦЕНКО Вікторія В'ячеславівна,

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри педагогіки та психології,

Харківський національний університет внутрішніх справ

ПІДГОТОВКА ПСИХОЛОГА ДО РОБОТИ З ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ, ЯКІ ВИКОНУЮТЬ ЗАВДАННЯ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ

Виконання професійних завдань в складних та екстремальних умовах (забезпечення публічної безпеки і порядку, застосування вогнепальної зброї, перебування в ситуаціях пов'язаних із загибеллю, пораненням, травмуванням людей, перебування в заручниках або ведення переговорів із злочинцями тощо) вимагає від працівника поліції певної психологічної готовності. Забезпечення психологічної

складової готовності до дій в екстремальних умовах покладається не лише на поліцейського, а й на психолога, який забезпечує безпеку, захист, підтримку та надає психологічну допомогу працівнику поліції у несенні служби. Тому, на етапі фахової підготовки майбутній психолог повинен засвоїти комплекс спеціальних знань і способів практичної діяльності, які дозволять йому бути висококваліфікованими та конкурентоспроможними фахівцем. Актуальною задачею сьогодення є підсилення практичної орієнтації фахової підготовки майбутніх психологів щодо психологічного супроводження професійної діяльності поліцейських і застосування технологій оптимізації психічних станів поліцейських до та після виконання службових завдань в складних і екстремальних умовах.

Згідно Наказу МВС України № 88 від 06.02.2019 р. одним із завдань системи психологічного забезпечення поліцейських є психологічне супроводження екстремальних службових ситуацій і надання невідкладної психологічної допомоги поліцейським [3]. Ми вважаємо, що для виконання даного завдання психолог повинен знати:

1) особливості професійно-психологічного відбору поліцейських та прогнозування їх вірогідних поведінкових реакцій в екстремальних умовах службової діяльності;

2) систему заходів спрямованих на завчасне формування у поліцейських психологічної стійкості і готовності до діяльності в екстремальних умовах;

3) комплекс специфічних заходів, форм і методів роботи які використовують для психологічного супроводження діяльності поліцейських в екстремальних умовах;

4) форми екстреної психологічної допомоги поліцейським в екстремальних умовах виконання професійної діяльності;

5) форми і методи психологічної корекції (реабілітації) працівників поліції які постраждали внаслідок злочинів, терористичних актів, застосування, використання вогнепальної зброї та забезпечення (за потреби) психологічної підтримки членів їх сімей, за наступними напрямками: гештальт-терапія (терапія тривожних, фобічних і депресивних станів); групова психотерапія (відновлення довіри та встановлення доброзичливих стосунків з іншими); клієнтцентрована терапія (розгляд екстремальної ситуацію з іншої сторони); когнітивна психотерапія (переосмислення способів реакції на ситуації); логотерапія (пошук втраченого сенсу життя); поведінкова психотерапія (формує та закріплює здібності адекватно діяти,

покращує самоконтроль); психодинамічна психотерапія (корегує несвідомі та усвідомлені внутрішньоособистісні конфлікти); сімейна посттравматична терапія (гармонізація сімейних стосунків, покращення взаєморозуміння між членами родини) [1].

Для психологічного супроводження поліцейських в екстремальних службових ситуаціях психолог повинен *уміти*:

1) здійснювати експрес-діагностику працівників поліції під час комплектування груп для виконання спеціальних операцій;

2) проводити групові (індивідуальні) форми і методи психопрофілактичної роботи щодо формування негативних психічних станів у працівників поліції (втоми, тривоги, психічної напруги, очікування загрози, підвищеної ранимості, недовіри, розчарованості, високої конфліктності, схильності до агресивної і саморуйнівної поведінки тощо);

3) володіти різноманітними методами та прийомами підтримки активності і подолання втоми, раціонального використання часу, аутотренінгу, вольової самооблізації, опанування негативними стрес-факторами екстремальних ситуацій; методами саморегуляції залежно від часових параметрів взаємодії зі стрес-факторами: до впливу стрес-фактора (дихальні методики, релаксація, зниження хвилювання, самонавіювання, медитація, візуалізація, вияв іраціональних настановлень, складання формули успіху, фіто-фармакотерапія);

під час дії стресора (контроль дихання, дисоціація – погляд на себе і ситуацію з іншої сторони, техніки самонаказів, повторення формули успіху, контроль поведінки і зовнішнього прояву емоцій); постстресова саморегуляція (дихальні методики, візуалізація, медитація, техніки НЛП, аналіз причин виникнення стресу, виявлення іраціональних установок, фіто-фармакотерапія) [2];

4) в ході співбесіди та за результатами психодіагностики виявляти у поліцейських, які перебували в екстремальних ситуаціях, несприятливі психоемоційні стани, зокрема: зміни в поведінці (підвищену емоційну збудливість, агресивність, неадекватно гостре реагування на звичайні подразники буденного життя або навпаки прояви апатичності, відособленості; неспроможність будувати конструктивні службові міжособистісні стосунки; прояви залежної, руйнівної для життя та здоров'я поведінки тощо);

5) реалізовувати групові (індивідуальні) методи короткочасної терапії і психокорекційних методик направлених на корекцію (реабілітацію) працівників поліції (групи зустрічей, групи

особистісного зростання, психологічне консультування).

Виокремлені нами знання і уміння майбутніх психологів допоможуть ЗВО зі специфічним умовами навчання обрати найбільш ефективні, інноваційні методи навчання в яких акцент зроблено на активній пізнавальній діяльності курсантів, а не на навчальній діяльності викладача. Використання інноваційних методів навчання (рольові ігри, моделювання ситуацій, тренінги, квести, дискусія із запрошенням фахівців, проблемно-пошуковий метод, «навчальний полігон») дозволяють відтворювати, моделювати умови майбутньої професійної діяльності, поєднувати теоретичні знання з їх практичним застосуванням, сприяючи набуттю досвіду, стимулюючи мотивацію, інтерес, формуючи у майбутніх психологів позитивне ставлення до професійної діяльності.

Список бібліографічних посилань

1. Доценко В. В. Методи розвитку стресостійкості у правоохоронців на етапі фахової підготовки. *Право і безпека*. 2018. Вип. №2 (69). С. 29-36.

2. Мони́на Г. Б., Раннала Н. В. Тренінг «Ресурси стрессоустойчивости». СПб. : Речь, 2009. 250 с.

3. Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських: наказ МВС України № 88 від 06.02.2019 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-19> (дата звернення: 05.03.2020).



ЄВДОКІМОВА Олена Олександрівна,

доктор психологічних наук, професор

завідувач кафедри соціології та психології,

Харківський національний університет внутрішніх справ,

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4211-7277>

ПІДХОДИ ДО ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ У ЗАРУБІЖНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

В українському суспільстві широко дискутуються різні точки зору на хід поліцейської реформи, на можливість або неможливість

сформувати надійного фахівця – правоохоронця у скорочені терміни. У цьому ракурсі особливої значущості набуває аналіз результатів вже проведених реформ систем підготовки поліцейських кадрів у зарубіжних країнах – США, Європи та Азії в контексті подальшого використання вже набутого досвіду та запобігання помилок. Зв'язок між освітою та поліцейською роботою вже давно вивчається за кордоном фахівцями у сфері правоохоронної діяльності. К.А. Патерсон в огляді Програми академічної освіти поліцейських (2015 р.) зазначає: «Освіта поліцейських є головним питанням в процесі культурних змін і реформ» [15, р. 121]. Ще у 1967 році, як зауважують Р.С. Троянович та Т.Г. Ніколсон, у колі правоохоронців та представників кримінального правосуддя вивчалася потреба в підвищенні *академічних вимог* до тих, хто бажав вступити працювати до поліції. Одним з їх головних аргументів було те, що по мірі того, як населення в цілому становиться все розумнішим, рівень інтелекту поліцейського повинен бути на тому ж рівні, що і у пересічного громадянина, або ж перевищувати його. Іншим аргументом було те, що прагнення до «професіоналізації» поліції передбачає як обов'язкову вимогу наявність освітнього ступеню, що відповідає чотирьохрічному навчанню в коледжі [21].

С.М. Сміт та М.Г. Аамодт виправдовують підвищення освітніх вимог, демонструючи, що освічені поліцейські мають певні бажані характеристики, яких позбавлені їх менш освічені колеги. Так, у порівнянні з їх менш освіченими товаришами по службі поліцейські з вищою освітою: є менш авторитарними та догматичними; є більш обачливими; мають кращі комунікативні навички та характеризуються більш позитивним ставленням до проблем співпраці з громадою [19]. С.М. Сміт та М.Г. Аамодт зазначають, що поліцейські, які мають принаймні диплом молодшого спеціаліста, отримують більш високі оцінки результатів своєї роботи з боку керівництва, ніж їх менш освічені колеги. Переваги вищої освіти не проявляються в оцінці роботи протягом перших двох років на посаді. Однак після двох років поліцейські з дипломом бакалавра випереджають тих, хто має диплом молодшого спеціаліста або свідоцтво про середню освіту. Співвідношення між освітою, навчанням в академії та роботою в патрулі не є просто функцією інтелекту, тому що освіта поступово додавала обґрунтованості когнітивним здібностям. Разом з цим, ті, хто спеціалізувався в кримінальному правосудді, працювали на такому ж рівні, що і ті, в кого були інші спеціалізації [19].

Дослідження стосовно переваг вищої освіти поліцейських на прикладі Сполучених Штатів Америки можна поділити на дві чіткі групи. До першої групи належать дослідження 1970-х років про вплив вищої освіти на стосунки поліцейських. Поліцейські, які отримали освіту в університеті були менш авторитарними, ніж поліцейські, які не закінчили університет (Л. Паркер, М. Донеллі, Д. Гервітз) [14], менш цинічними (Р. М. Реголі) [16], та чим вищим є рівень освіти – тим більш чутливою до змін стає система цінностей у поліцейських (І. Гуллер) [7], що забезпечує їм більш етичну професійну поведінку (Р. Роберт) [17]. Дослідження також показали, що не курси з кримінології або кримінального судочинства призвели до більш етичного і культурного ставлення, а досвід навчання в університеті в цілому (Р. Роберт) [17].

Дослідження авторів, котрі належать до іншої групи, які з'явилися в 1990-х, свідчать про певні сумніви стосовно необхідності отримання освіти в університеті поліцейськими-новобранцями. С. Оуен та К. Вагнер визначили, що поліцейські, які вивчали кримінальне судочинство демонстрували вищий рівень авторитаризму, ніж ті, хто вивчав інші дисципліни [12]. До таких висновків прийшли Б.Б'єррегаард та В.Б. Лорд, які брали під сумнів значення освіти на вплив ставлення до етики в кримінальному судочинстві [2]. Разом з цим, дослідження С. Оуен та К. Вагнер показали, що на перших етапах навчання поліцейські продемонстрували вищий рівень авторитаризму, ніж ті, які закінчували навчання [12], і цю точку зору підтримали К. Хейс, Р. Реголі, Дж. Хьютт, які ідентифікували кореляцію між рівнями освіченості поліціантів та значущими змінами у системі їх цінностей [8]. Дж. Бафкін висловив думку про те, що визначенню потенційної цінності вищої поліцейської освіти в США заважає відсутність відповідних критеріїв [3], а С. Оуен в цьому ракурсі вказує також на відсутність ясності в питанні про мету освіти, орієнтовану на практику [12].

С. Вільямс зазначає, що порушення громадського порядку по всій країні зростають. Звичайна підготовка, включаючи тактичну, яка традиційно пропонується в академіях, більше не виявляється достатньою. Поліцейські потребують більшого, ніж механічні навички чи можливості механічного ж запам'ятовування. Наразі, на думку американських дослідників, потрібною виявляється підготовка більш високого рівня, яка б включала проблемне навчання, формування критичного мислення та навичок міжособистісного спілкування. Підвищення рівня навчання, робить висновок С. Вільямс, може

сприяти зменшенню порушень громадського порядку та кращій підготовці поліцейських до взаємодії з представниками різних шарів населення [22].

П. Макдермотт та Д. Халс звертають увагу на те, що традиційне навчання в академії не сприяє розвитку навичок вирішення проблем. Замість цього, пишуть автори, пропонується такий підхід до навчання та освіти, при якому інструктор надає навчальний матеріал, після чого здійснюється оцінювання. Але ж на поліцейських покладається обов'язок підтримувати соціальний порядок і будувати суспільні стосунки. А нові поліцейські, які починають виконувати свої професійні обов'язки в американському суспільстві, позбавлені навичок вирішення проблем [10].

С. Серені-Массинжер та Н. Вуд у публікації 2016 року на ґрунті вивчення досвіду підготовки поліцейських резюмували, що традиційне навчання в академії в теперішній час спирається на механічне запам'ятовування та тактичні навички. Навчання, яке сфокусовано на вирішенні проблем, критичному мисленні та міжособистісному спілкуванні, забезпечить сучасних правоохоронців таким набором професійних навичок, який допоможе їм більш ефективно справлятися з тими подіями, які повсякденно виникають у професійній діяльності поліцейських [18, р. 141]. Навички міжособистісної комунікації зазвичай не включають до програми навчання, хоча ці навички мають бути спрямовані на деескалацію конфліктних ситуацій. Емоційний інтелект є ще одною ключовою компетентністю, важливість якої підкреслюється в Програмі навчання поліцейських, виходячи з того, що емоційний інтелект вважається важливим аспектом здібності контролювати власні емоції [18, р. 142]. Разом з цим, наголошують дослідниці, програми емоційного інтелекту працюють, якщо за ними навчають та ними управляють компетентні інструктори. Однак багато інструкторів не є такими спеціалістами, тому що вони не є фахівцями з емпіричного навчання емоційного інтелекту. Велика частина поліцейського навчання складається, головним чином, з використання вогнепальної зброї, тактичної підготовки, і методів арешту. Навчання, яке б фокусувалося на проблемному навчанні і забезпечувало основу для розгляду людської поведінки щодо критичного мислення, емоційного інтелекту, міжособистісної комунікації і розв'язання конфліктів, є незначним або взагалі відсутнім. Для того, щоб бути належно підготовленим для служби, потрібен професійний розвиток переносних навичок і відповідний освітній компонент для сучасної поліції [18, р. 143].

Слід звернути увагу, що дослідники розводять поняття «навчання» та «освіта» стосовно професійної підготовки поліцейських. Наприклад, Д. Кокс вважає, що навчання поліцейських передбачає забезпечення громадського порядку, тоді як поліцейська освіта прагне спонукати офіцерів, які активно взаємодіють з різними верствами суспільства, до більш гнучкого мислення. Відсутність спеціальної програми освіти поліцейських для підтримки цього культурного переходу пояснює затримку між нововведеннями в охороні громадського порядку та їх застосуванням на практиці [6].

Поліція в демократичних суспільствах існує в політичному вимірі, в якому визнається важливість соціальної справедливості, соціальної згуртованості, чесності, рівності і прав людини. Д. Бейлі і Е. Бітнер стверджують, що цим цінностям можна навчити поліцейських [1]. Р. Роберг зазначає, що освіта (а не підготовка) є необхідною для розвитку цих цінностей і ефективним є використання розмежування цих понять, яке підтримує та підвищує продуктивність працівників поліції, відповідальність і професіоналізм.

Необхідність створення моделі поліцейської освіти та визначення її центральних принципів зазначається не тільки науковцями Австралії, США та Європи. Наприклад, дослідники з Таїланду С. Чаттонг, М. Ковітая та М. Конгджарон вказують, що з минулого і по теперішній час тайську поліцію піддають критиці, що обумовило створення плану реформ у Королівській поліції Таїланду у 2011–2015 роках, важливою складовою яких є формування професійного поліцейського мислення [5, р. 880]. Є певна відповідність у тому, пишуть автори, що характеризує ефективне професійне поліцейське мислення, і які дії слід застосувати в моделі навчання. Чотири ключові характеристики визнані важливими для службової свідомості: етична поведінка, довіра, комунікація та здібність до критичного, творчого та стратегічного мислення. Чотирма видами діяльності, які вважаються важливими для службової свідомості, є наступні: створення сумісних планів на майбутнє, породження відданості організації, піклування про підлеглих та вирішення проблем [5, р. 886].

Іншим прикладом азійських досліджень проблеми поліцейської освіти є робота Л. Као із співавторами, котрі вказують, що діюча на Тайвані система навчання та виховання поліцейських зазнала значних змін у час переходу до демократії в період між 1986 та 2000 роками. Ця система є двоєдиною, в якій поліцейський коледж забезпечує навчання персоналу поліції низького рейтингу, у той час як Центральний університет Поліції відповідає за навчання старшого

поліцейського складу. Відбиттям реформ поліції на Тайвані є відмова від поліцейської освіти як замкнутої системи, а також включення більшої кількості соціальних наук у навчальну програму поліцейської освіти [4].

С.В. Телеп апелює до думки Х. Голдстейна, котрий зазначив, що вимога наявності вищої освіти допоможе подолати неправильне уявлення, що, поліцейській роботі властиві нескладні завдання, з якими може впоратись кожен [20]. У цьому контексті автор звертається до тези Е. Біттнера, який стверджував стосовно вимог освітнього рівня, що «головна мета ... полягає у скасуванні назавжди ідеї, яка є занадто поширеною в нашому суспільстві, що, якщо людина не хоче взяти на себе турботу стати кимось вартісним, вона завжди може стати копом». Телеп С.В. поділяє думку Дж. Файфа, який стверджує, що поліція має велику свободу дій, має велику відповідальність та працює самостійно, так само, як вчителі, і вона також приймає рішення, які впливають на життя громадян, так само, як прокурори і судді. Проте, в той час як ці професії вимагають вищої освіти (і вченого ступеня для юристів), поліцейська діяльність відстає у цьому сенсі [20].

Е. Паолайн III із співавторами ще у 2015 році зазначили, що як прибічники, так і противники вищої поліцейської освіти так ніколи чітко і не визначили точні властивості, які поліцейський з вищою освітою внесе в цю сферу діяльності, окрім того, що це обіцяє більш професійний поліцейський підхід. Перші дослідження впливу вищої освіти були зосереджені на потенційних розбіжностях пріоритетів в роботі серед тих, хто вчився в коледжі і тих, хто не мав такого досвіду. Була проведена низка важливих досліджень, в яких було вивчено багато характеристик. Результати таких досліджень, вказують ці автори, призвели до неоднозначних висновків. Так, в одних роботах були отримані результати, які можна вважати позитивними. Як з'ясувалось, поліцейські з вищою освітою були більш відкритими в системі своїх переконань та менш догматичними, менше зорієнтовані на застосування покарань, менш авторитарними, більш схильними до прийняття та розуміння етнічних проблем, більш доброзичливими до правових обмежень в роботі. В той же час в ранніх дослідженнях були відмічені і негативні наслідки вищої освіти. Наприклад, поліцейські з вищою освітою були менш задоволені своєю роботою, більш цинічними і давали нижчі оцінки своїй організації. І нарешті, в інших дослідженнях прийшли до висновку, що ставлення до роботи у поліцейських з вищою освітою не відрізнялось від їх менш освічених

колег в термінах професіоналізму, напруги в роботі і переконання в прийнятності військової моделі поліцейських організацій. Таким чином, в той час, як перші дослідження висвітлили деякі позитивні наслідки вищої освіти, в інших роботах були наведені також обґрунтовані негативні свідчення. Нажаль, важко повністю оцінити користь виконаної роботи, тому що перші дослідження щодо зв'язку між освітою та відношеннями в роботі страждали від низки методологічних недоліків [13, р. 53]. Серед найбільш примітних огріхів дослідники вказували на свою занепокоєність малим розміром вибірок, неможливістю узагальнити результати, нестачею адекватного статистичного контролю, виміром поодиноких результатів, недостатньою якістю вимірювання освіти, неспроможністю пояснити досвід навчання в коледжі до та після найму на роботу тощо [13, р. 54].

Таким чином, виходячи із вищезазначеного можна стверджувати, що у сучасній психолого-правовій практиці існують щонайменше три підходи до оцінки необхідності підвищення рівня освіченості правоохоронців. Перша група вчених достатньо негативно ставляться до поліціантів з вищою освітою, говорячи про те, що, наприклад, поліцейські з вищою освітою зазвичай є більш вибагливими до умов праці, менше задоволені своєю роботою, є більш цинічними щодо поліцейської роботи і дають нижчі оцінки своїй організації. Другий підхід базується на положенні про те, що немає істотної різниці у ставленні до роботи поліцейських з вищою освітою та їх менш освічених колег, немає істотної різниці у рівнях професіоналізму, напруги в роботі, у прийнятті або неприйнятті військової моделі поліцейських організацій тощо. І, нарешті, переважна більшість американських та європейських дослідників стоять на позиції, що «рівень інтелекту поліцейського має бути на тому ж рівні, що й у пересічного громадянина, або ж перевищувати його». Представники цього підходу переконливо ставлять питання про необхідність щонайменше чотирьохрічної підготовки правоохоронців, аргументуючи це тим, що у порівнянні з їх менш освіченими товаришами по службі поліцейські з вищою освітою є менш авторитарними та догматичними; є більш обачливими; мають кращі комунікативні навички та характеризуються більш позитивним ставленням до проблем співпраці з громадою тощо.

Список бібліографічних посилань

1. Bayley D., Bittner E. Learning the skills of policing. *Law and Contemporary Problems*. 1984. Vol.47. №4. P. 35-59.

2. Bjerregaard B., Lord V.B. An examination of the ethical and value orientation of criminal justice students. *Police Quarterly*. 2004. №7. P. 262-284.

3. Bufkin J. Criminology/criminal justice master's programs in the United States: searching for commonalities. *Journal of Criminal Justice Education*. 2004. №15. P. 239-620

4. Cao L., Huang L., Sun I. Development and reform of police training and education in Taiwan. *Police Practice and Research*. 2016. Vol. 17. №6. P. 531-542.

5. Chatthong S., Kovitaya M., Kongjaroen M. The Elements of a Learning Model to Enhance Service Mind of Thai Police Officer. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2014. Vol. 152. P. 880-888.

6. Cox D. Educating police for uncertain times: the Australian experience and the case for a normative approach. *Journal of Policing, Intelligence and Counter-Terrorism*. 2011. Vol. 6. №1. P. 3-22.

7. Guller I. Higher education and policemen: attitudinal differences between freshman and senior police college students. *The Journal of Criminal Law, Criminology and Police Science*. 1972. Vol. 63. №3. P. 396-401

8. Hays K., Regoli R., Hewitt J. Police chiefs, anomia and leadership. *Police Quarterly*. 2007. Vol.10. №1. P. 3-22.

9. Marenin O. Building a global police studies community. *Police Quarterly*. 2005. Vol. 8. №1. P. 99-136.

10. McDermott P. Focus on training: Interpersonal skills training in policy academy curriculum. *FBI Law Enforcement Bulletin*. Vol. 81. №2. P. 16-20.

11. O'Neill W. G. Police Reform in Post-Conflict Societies: what we know and what we still need to know. NY, International Peace Academy. URL: <https://www.ipinst.org/wp-content/uploads/publications/polreferpt.pdf>

12. Owen S., Wagner K. The specter of authoritarianism among criminal justice majors. *Journal of Criminal Justice Education*. 2008. Vol.19. 1. P. 30-53.

13. Paoline III E. A., Terrill W., Rossler M. T. Higher education, college degree major, and police occupational attitudes. *Journal of criminal justice education*. 2015. Vol. 26. №1. P. 49-73.

14. Parker L., Donnelly M., Gerwitz D., Marcus, J., Kowalewski V. Higher education: its impact on police attitudes. *The Police Chief*. 1976. Vol.43. №7. P. 33-35.

15. Paterson C. A. Review of Police–Academic Educational Collaborations. *Collaborative Policing: Police, Academics, Professionals*,

and Communities Working Together for Education, Training, and Program Implementation. CRC Press, 2015. P. 119-137.

16. Regoli R. M. The effects of college education on the maintenance of police cynicism. *Journal of Police Science and Administration*, 1976. №4. P. 340-500.

17. Roberg R., Bonn S. Higher education and policing: where are we now? *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*. 2004. Vol. 27. №4. P. 469-486.

18. Sereni-Massinger C. Linking Educational Institutions with Police Officer Training Programs. *Journal of Education and Learning*. 2016. Vol. 10 (2). P. 139-146.

19. Smith S. M., Aamodt M. G. The relationship between education, experience, and police performance. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 1997. Vol. 12. № 2. P. 49-73.

20. Telep C. W. The impact of higher education on police officer attitudes toward abuse of authority. *Journal of Criminal Justice Education*. 2011. Vol. 22. № 3. P. 392-419.

21. Trojanowicz R. C., Nicholson T. G. A comparison of behavioral styles of college graduate police officers. *The Police Chief*. 1976. №43 (8). P. 56-59.

22. Williams S. How will social intelligence influence a police officer's interaction with the public by 2020? *California Commission on Peace Officer Standards and Training*. 2012. 13 p.



КОРНУТА Людмила Михайлівна,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри адміністративного і фінансового права,

Національний університет «Одеська юридична академія»

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ МОТИВАЦІЇ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ СФЕРИ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ

В умовах становлення демократичної та правової держави невід'ємним її чинником має стати вискоєфективне публічне управління в усіх без винятку сферах державної служби. Однак, звертаючи увагу на досить важкий та відповідальний період

становлення української держави, проведення антитерористичної операції, порушення територіальної цілісності України, все ж, пріоритетною є саме сфера безпеки та оборони. У той же час, публічне управління принципово нового, європейського рівня можуть забезпечити лише добре підготовлені, освічені службовці. Професійна освіта службовців сфери національної безпеки та оборони має свою специфіку реалізації. Особливості виражаються в спеціальній професійній освіті, що є необхідною для зайняття посади у відповідній сфері, особливостях правового статусу державних службовців сфери безпеки та оборони, а також особливому режиму роботи [2]. Постійне підвищення професійної освіти диктується стрімким розвитком та реформуванням системи управління, удосконаленням та розвитком правового статусу службовців сфери безпеки та оборони, зміною їх напрямків діяльності та важливістю прийняття рішень у межах їх компетентності.

Беззаперечним є той факт, що задля того, щоб державний службовець успішно реалізував свої завдання, навички та повноваження у сфері професійної діяльності має бути безперервне підвищення рівня професійної компетентності та професійних знань. Окрім того, постійне підвищення професійної освіти для державних службовців є обов'язковим згідно Закону України «Про державну службу» 2015 р. [1]. Однак, окрім нормативного закріплення порядку та особливостей підвищення рівня професійної освіти вкрай важливим є особисте бажання державного службовця сфери безпеки та оборони, система заохочень до такого навчання та психологічний момент мотивації постійного підвищення професійної освіти та компетентності. Мотивація дає можливість не лише коригувати управлінську діяльність у сфері безпеки та оборони, що є на теперішній час однією з пріоритетних, але і допомагає передбачити перспективи подальшого розвитку та досягнення поставлених цілей [5, с. 196].

У літературі є багато визначень мотивації, однак всі вони визначають процес, що відбувається всередині людини і спонукає до дії, змушуючи її поводитися в якійсь конкретній ситуації певним чином. Поведінка ж особистості, як правило, спрямовується її найбільш сильною в даний момент потребою, яку вона прагне задовольнити, активізуючи при цьому всю свою енергію і можливості. Під мотивацією розуміють сили, що існують усередині і поза людиною, що збуджують у ній ентузіазм і завзятість при виконанні визначених дій [4, с. 39]. Мотивація державних службовців впливає на

їхню продуктивність і спрямованість для досягнення організаційних цілей.

Варто зазначити, що мотивація як механізм підвищення ефективності публічного управління має комплексний характер та тісні зв'язки з іншими механізмами управління, політичними, правовими, організаційними, а також пов'язана із психологічним ставленням службовця до ситуації та умов, що складаються в процесі такого навчання. Тому, важливим є комплексний підхід у процесі становлення та нормативного закріплення механізму професійної освіти для службовців сфери безпеки та оборони. Надзвичайно важливим є психологічний фактор сприйняття державними службовцями своєї професії як діяльності, що має публічний характер та вимагає постійного вдосконалення професійних навиків та умінь, що є необхідними для виконання покладених на них завдань та повноважень. Мотивація має виражатися у прямому взаємозв'язку між професійною діяльністю та перспективами кадрового зростання та пенсійного забезпечення.

У комплексі психологічних особливостей мотивації щодо необхідності підвищення рівня професійної підготовки державних службовців сфери безпеки та оборони можна виділити кілька груп, що вимагають особливого розгляду [3]. До першої групи психологічних особливостей належать акмеологічні – особливості мотивації, що пов'язані з віковим діапазоном службовців і опис їх психологічних характеристик, здібних до навчання та отримання відповідної інформації, що дає можливість професійного підвищення компетенції, відношення до дистанційного навчання тощо. Адже вік впливає на вибір видів та форм підвищення рівня професійної освіти та результати отриманих знань та навичок. Зокрема для службовців сфери безпеки та оборони, які мають уже певний стаж державної служби, відповідні звання та займають керівні посади мотивацією є освоєння нової форми навчання (наприклад дистанційного чи коуч-навчання) та можливість ознайомитися з особливими характеристиками керівників-лідерів тощо. До другої групи мотиваційних особливостей можна віднести протікання когнітивних процесів в період підвищення рівня професійної освіти. Оскільки такі процеси, які можливо уявити як логічну й осмислену послідовність дій по переробці інформації, то в такому разі мотивацією може бути чітке усвідомлення, що результатом підвищення рівня професійної освіти обов'язково має стати підвищення у службовій кар'єрі, зайняття більш високої посади чи можливо отримання певної винагороди в результаті

прояву високої професійної компетентності. До третьої групи належать афективні процеси, що є найважливішою та найбільш розгорнутою групою, що розкриває сутність мотивації щодо підвищення рівня професійної освіти. Це зазвичай почуття і передчуття, бажання і імпульси, враження і переживання, що пов'язані з професійною діяльністю, прийняттям важливих рішень та відповідальністю за займану посаду. Афективні процеси найбільш чутливі до мотивації професійної освіти та безперервного підвищення рівня професійної компетентності шляхом навчання, стажування тощо. При цьому, добре уявляючи, які знання навички чи вміння можуть знадобитися в професійній діяльності із урахуванням її особливостей, державний службовець відповідної сфери обирає власну мотиваційну траєкторію.

Таким чином, варто зазначити, що сфера безпеки та оборони як одна із пріоритетних сфер публічного управління, потребує таких державних службовців, які є професіоналами справи, мають теоретичні знання та практичні навички їх реалізації, стійкі та витривалі фізично та психологічно. Службовці, які готові підвищувати свої професійні знання та навички, мають чітку мотивацію професійного росту та розвитку.

Список бібліографічних посилань

1. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 20.03.2020 р.).
2. Про оборону України : Закон України від 06 грудня 1991 р. № 1932-XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1932-12> (дата звернення: 20.03.2020 р.).
3. Алюшина Н. О. Психолого-педагогічні та акмеологічні особливості дистанційного навчання державних службовців. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej2/txts/ds/05anonds.pdf> (дата звернення: 20.03.2020 р.).
4. Артеменко Н. Ф. Особливості мотивації персоналу у сфері державної служби. *Кадрова політика та публічна служба*. 2016. № 4-5. С. 37-47.
5. Лахижа М. І. Проблеми мотивації державних службовців до підвищення рівня їх професійної компетентності. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2015. Вип. 1 (24). С. 196-207.



КРАВЧЕНКО Олена Василівна,

*кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології та педагогіки,
Національна академія Національної гвардії України*

ТРОБІЮК Наталія Юрївна,

*викладач кафедри психології та педагогіки,
Національна академія Національної гвардії України*

ОСМИСЛЕНЕ ВІДНОШЕННЯ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ПЕРЕДУМОВА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО- ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ПСИХОЛОГІВ

Професійна діяльність займає важливе місце в діяльності людини: вона акумулює в собі головні характеристики основного виду діяльності особистості – соціально обумовленої, усвідомленої, цілеспрямованої праці. У процесі професійної діяльності людина неминуче вступає в соціальні відносини, які опосередковують динаміку смисложиттєвих орієнтацій через нові зв'язки й стимулюють розвиток особистості.

Кожній певній професійній групі властивий свій зміст діяльності та своя система цінностей, що обумовлені, насамперед, спрямованістю діяльності на її об'єкт. У цьому зв'язку великий інтерес представляють групи професій, чия діяльність як форма самореалізації особистості, обумовлена морально-етичними принципами стосовно свого об'єкта. Класичним прикладом такого виду професій є практична діяльність психолога, зокрема психолога системи правоохоронних органів.

Практичний психолог НГУ у процесі своєї діяльності зіштовхується з різними віковими, соціальними, культурними категоріями людей, однак об'єктом його діяльності завжди залишається особистість людини, що звернулася за допомогою до фахівця як до компетентної в її важких життєвих обставинах і проблемах особи, при цьому варто враховувати, що в ході такої взаємодії сам психолог стає елементом близького оточення цієї людини. Все це вимагає від психолога особливих індивідуальних якостей, світогляду, системи цінностей і, насамперед, осмисленого, інтерналізованого відношення до себе як до суб'єкта професійної діяльності.

Більшість дослідників проблеми ефективної професійної діяльності психологів вказують, насамперед, на значимість виразності певних спеціальних здібностей до даного виду діяльності. Н.В. Бачманова й Н.А. Стафуріна провідною спеціальною здібністю

психолога називають талант спілкування [2]. Н.А. Амінов і М.В. Молоканов, пов'язують успішність діяльності психолога із рівнем сформованості таких характеристик, як інтерперсональні і проєктні уміння й антропоцентрична спрямованість. Вони вивели деякі компоненти спеціальних здібностей психолога: індивідуально-психологічні особливості мислення (соціального інтелекту як здатності до розуміння поведінки інших людей) і проєктивних дій (фасилітативності як підтримуючого стилю соціальних відносин) [1].

Л. М. Бэчтолдом, Е. Е. Вернером, Дж. Е. Древалом і Р. Б. Кеттеллом був запропонований психологічний портрет ефективного психолога: це особистість із творчим мисленням, схильна до самоаналізу, яка любить працювати на самоті, являється незалежною і самовпевненою, але завжди готова скористатися новими можливостями для придбання нового досвіду, емоційно стійка, наділена розвиненим почуттям самоконтролю, не схильна до стандартів, має гнучке мислення і легко адаптується [4].

Дана проблематика досить широко висвітлена в сучасній психологічній літературі, однак, на нашу думку, говорити про ті або інші характеристики, що визначають ефективність діяльності психолога, можливо тільки у випадку осмисленого відношення фахівця до себе в контексті професійної діяльності і його відношення до самої діяльності в цілісному контексті життя.

Особистісні характеристики професіонала, дійсно, знайдуть статус професійно-значущих якостей, якщо він буде внутрішньо вільний у ситуації вибору й здатний прийняти відповідальність за процес і результат своєї діяльності. О.Л. Подліняєв, аналізуючи розвиток професійної компетентності педагога, відзначив нерівномірність динаміки цього процесу. Якщо на «етапі компетентності» фахівець, у тому або іншому ступені свободи, сприймає себе як компетентну людину, то дисонансне зіткнення з новими ситуаціями й обставинами професійної діяльності може призвести до кризи компетентності [5]. Відповідно зростання професійної компетентності прямо залежить від здатності людини приймати на себе відповідальність у ситуації деонтологічного вибору, а для цього необхідно осмислене відношення суб'єкта діяльності до себе у всіх часових аспектах суб'єктивної реальності.

На нашу думку, неможливо розглядати вказані характеристики як індивідуальні особливості особистості, оскільки вони проявляють себе тільки в контексті певної життєвої ситуації. У цьому зв'язку доцільно говорити про особливі форми прояву осмисленого відношення до

ситуації, генералізованого в таких характеристиках, як емпатія, інтенціональність і автентичність. Це відношення надано в актуальному значеннєвому стані, що відбиває процес синхронізації часових локусів змісту щодо елементів об'єктивної реальності на особистісному й смисложиттєвому рівнях системи особистісних смислів [6].

Як показали дослідження А. І. Донцова і Г. М. Білокрилової, у свідомості майбутніх фахівців-психологів їх майбутня практична діяльність представлена досить вузько: з образу психолога як суб'єкта діяльності випадають характеристики, пов'язані із виконанням дослідницьких функцій, а психологія розглядається як «прикладна наука, що робить безпосередньо корисні для суспільства й людини послуги» [3].

Критерій ефективності професійної діяльності психолога практично завжди виражений у певному якісному показнику, відбитому в суб'єктивній реальності об'єкта праці. Відповідно об'єктивний показник результатів своєї діяльності психолог одержує безпосередньо зі зворотного зв'язка від людей, яким надавалася послуга, і взаємовідносин з колегами. Саме ці відносини обумовлюють процес формування соціальної ідентичності як значимого фактора цілісної «Я-Концепції» у період становлення фахівця. Таким чином, характер відносин із соціальним оточенням виступає і як фактор, що обумовлює прийняття фахівцем відповідальності за цілі, процес і результати різних аспектів свого життя та як фактор, що допомагає знайти відчуття впевненості й внутрішньої свободи.

На початку професійної діяльності зростає значення об'єктивних обставин, що впливають на свідомість індивіда. Це відбувається через взаємодію наявних ціннісних уявлень і особистісних смислів фахівця та існуючої в даній професії системи професійних норм і цінностей. Оскільки будь-який акт людської діяльності має для конкретного індивіда або групи психологічне забарвлення, то через міжособистісні стосунки, поряд із особистісними смислами, проявляються й різні особистісні характеристики взаємодіючих осіб. Отже, через процес осмислення себе як суб'єкту діяльності при безпосередній взаємодії з більш досвідченими професіоналами відбувається розвиток необхідних професійно-значущих якостей особистості, що, у свою чергу, сприяє розвитку особистісної концепції фахівця – «Я-професіонал».

Таким чином, виходячи із вищезазначеного можна стверджувати, що особистісні смисли, які виражають відношення до професійної

діяльності, проявляються, закріплюються й коректуються в ході самої діяльності. Процес функціонування системи особистісних смислів і професійна діяльність є взаємодетермінованими й у комплексі обумовлюють цілісний процес особистісного розвитку фахівця. З одного боку, відношення до професійно-трудої діяльності й середовища формується на основі системи особистісних смислів людини, обумовлених минулим досвідом, усвідомлювана частина якої існує у вигляді ціннісних уявлень і орієнтацій, що виражають життєві перспективи, з іншого боку – сам процес особистої участі в професійній діяльності й взаємодії із професійним середовищем впливає на систему особистісних смислів, обумовлюючи адекватний діяльності рівень її функціонування. У той же час адекватність рівня функціонування системи особистісних смислів характеру й спрямованості професійної діяльності, виражена в осмисленому відношенні до цих елементів дійсності й себе як до суб'єкта цього відношення, обумовлює прояв особистісних характеристик, необхідних для ефективної діяльності.

Список бібліографічних посилань

1. Аминов Н. А., Молоканов М. В. О компонентах специальных способностей будущих школьных психологов. *Психологический журнал*. 1992. Т. 13. № 5. С. 104-109.
2. Бачманова Н. В., Стафурина Н. А. К вопросу о профессиональных способностях психолога. *Современные психолого-педагогические проблемы высшей школы*. 1985. Вып. 5.
3. Донцов А. И., Белокрылова Г. М. Профессиональные представления студентов-психологов. *Вопросы психологии*. 1999. № 2. С. 42-49.
4. Личность ученого (социально-психологический портрет): реферативный сборник. М. : ИНИОН АН СССР, 1983.
5. Подлиняев О. Л. Теория и практика гуманистического мировоззрения учителя на основе личностно-центрированного подхода (в системе вузовского и послевузовского образования) : автореф. дис. ... докт. пед. наук. Хабаровск, 1999. 40 с.
6. Серый А. В. Психологические механизмы функционирования системы личностных смыслов. Кемерово : Кузбассвузиздат, 2002. 183 с.



ЛИМАН Анастасія Андріївна,

*науковий співробітник науково-дослідної лабораторії
морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності НГУ
науково-дослідного центру службово-бойової діяльності НГУ,
Національна академія Національної гвардії України*

МАЦЕГОРА Яніна Володимирівна,

*кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник,
провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії
морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності НГУ
науково-дослідного центру службово-бойової діяльності НГУ,
Національна академія Національної гвардії України*

СПОСІБ ПРОГНОЗУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ДО РИЗИКУ У СЛУЖБОВО-БОЙОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Відомо, що до найбільш екстремальних видів професійних діяльностей відноситься професія військового. Однією з важливих умов ефективності діяльності військовослужбовців Національної гвардії України (далі – НГУ) є їх рівень психологічної готовності до ризику у службово-бойовій діяльності (далі - СБД). Вкрай актуально це для військовослужбовців під час виконання СБД в умовах загрози життю, наприклад в зоні проведення операції об'єднаних сил. Велика вірогідність травматизації та втрати здоров'я чи життя, вплив стрессогенних факторів визначають високі вимоги до рівня професійної (військової) підготовки та психологічних якостей військовослужбовця, що обумовлюють психологічну готовність до ризику в СБД.

У зв'язку з цим співробітниками науково-дослідної лабораторії морально-психологічного супроводження СБД НГУ було проведено дослідження, що спрямоване на визначення психологічних особливостей військовослужбовців НГУ з різним рівнем психологічної готовності до ризику у СБД та розробці на основі інформативних показників психодіагностичних методик способу прогнозування психологічної готовності військовослужбовців НГУ до ризику у СБД.

Для цього була здійснена експертна оцінка щодо готовності до ризику у СБД більш ніж 750 військовослужбовців НГУ їх безпосередніми командирами. Ця оцінка виступила у якості залежної змінної в рівняннях регресії, використаних для узагальнення отриманих інформаційних показників за наведеними нижче психодіагностичними методиками, які виступили у якості незалежних

змінних. Методики рівномірно розподілені між чотирьома структурними компонентами психологічної готовності військовослужбовців НГУ до ризику у СБД (більш детально з визначенням структури психологічної готовності військовослужбовців до ризику можна ознайомитись у статті [1]):

- вольова мобілізація («Здатність до самоврядування» (Н.М. Пейсахов); «Стиль саморегуляції поведінки» (В. Моросанова); «Локус контролю» (Є.Г. Ксенофонтова));

- військова товариськість («Методика інтерперсональної діагностики міжособистісної поведінки» (Л.М. Собчак));

- професійна ідентичність («Шкала фашизму» (Т. Адорно, Є. Френкель-Брунsvік, Д. Левінсон, Р. Сенфорд), «Тест-опитувальник особистісної зрілості» (Ю.З. Гільбух));

- витримка («Особистісні чинники прийняття рішень», «Вольові якості особистості» (М.В. Чумаков), «Ситуативне до слідження страху» (О.Ф. Чернавський));

- загальні методики (16-факторний опитувальник Р. Кеттелла, «Психологічна готовність до ризику військовослужбовців»[2])

Отже, здійснений аналіз дав можливість укласти наступне рівняння регресії для прогнозування готовності військовослужбовців НГУ до ризику у СБД (без поділу їх на категорії):

Готовність до ризику = $372,919 - 0,972\text{VAR}2 - 2,443\text{VAR}19 - 3,847\text{VAR}26 - 0,537\text{VAR}31 + 1,610\text{VAR}38 - 1,254\text{VAR}39 - 1,814\text{VAR}40 + 0,647\text{VAR}46 - 1,772\text{VAR}49 - 1,662\text{VAR}50 + 2,969\text{VAR}51 - 3,020\text{VAR}52 - 2,353\text{VAR}54 + 2,438\text{VAR}55 - 1,928\text{VAR}70 - 2,405\text{VAR}74 + 1,297\text{VAR}76 - 2,915\text{VAR}79 - 5,682\text{VAR}82 + 5,186\text{VAR}90 - 3,690\text{VAR}91 + 5,248\text{VAR}101 + 0,31$, де
372,919 – константа;

VAR2 – «Інтернальність у судженнях про життя взагалі» («Локус контролю»);

VAR19 – «Ініціативність» («Вольові якості особистості»);

VAR26 – «Цілеспрямованість» («Вольові якості особистості»);

VAR31 – «Е» («суверенність і стереотипія») («Шкала фашизму»);

VAR38 – «Прямолінійно агресивний тип міжособистісної поведінки» («Методика інтерперсональної діагностики міжособистісної поведінки»);

VAR39 – «Недовірливо скептичний тип міжособистісної поведінки» («Методика інтерперсональної діагностики міжособистісної поведінки»);

VAR40 – «Покірно-сором'язливий тип міжособистісної поведінки» («Методика інтерперсональної діагностики міжособистісної поведінки»);

VAR46 – «Почуття громадського обов'язку» («Тест-опитувальник особистісної зрілості»);

VAR49 – «Раціональність» («Особистісні чинники прийняття рішень»);

VAR50 – «Готовність до ризику» («Особистісні чинники прийняття рішень»);

VAR51 – «Аналіз протиріч» («Здатність до самоврядування»);

VAR52 – «Прогнозування» («Здатність до самоврядування»);

VAR54 – «Планування» («Здатність до самоврядування»);

VAR55 – «Критерії оцінки» («Здатність до самоврядування»);

VAR70 – «F» («стриманість-експресивність») (16PF Кеттелла);

VAR74 – «L» («довірливість-підозрілість») (16PF Кеттелла);

VAR76 – «N» («прямолінійність-дипломатичність») (16PF Кеттелла);

VAR79 – «Q2» («конформізм-нонконформізм») (16PF Кеттелла);

VAR82 – «Фантазія» («Ситуативне дослідження страху»);

VAR90 – «Екстремальний страх» («Ситуативне дослідження страху»);

VAR91 – «Моральний страх» («Ситуативне дослідження страху»);

VAR101 – «Прояв страху» («Ситуативне дослідження страху»);

0,31 – похибка прогнозування.

Як бачимо, вірогідність точного прогнозу психологічної готовності військовослужбовців НГУ до ризику у СБД складає 0,69.

Виходячи з наведеного рівняння регресії можна зробити висновок про те, що готовність військовослужбовців НГУ до ризику у СБД пов'язана зі здатністю швидко переходити від етапу планування до етапу безпосередньої реалізації дій, орієнтуючись насамперед на досягнення результату (необхідність виконати поставлене завдання) у наявних умовах (прямі зв'язки з наступними змінними: «Аналіз протиріч» та «Критерії оцінки» («Здатність до самоврядування») і зворотні зв'язки: «Раціональність» («Особистісні чинники прийняття рішень»), «Прогнозування», «Планування» («Здатність до самоврядування»)). Для висококваліфікованих військовослужбовців готовність до ризику у СБДце передусім впевненість у своїй здатності досягнути поставленого завдання в ризикованих для життя умовах, здатність проявляти тактичну гнучкість (зберігаючи товаришів та

матеріальні ресурси), а не бажання ризикнути та «показати себе як героя» (негативні зв'язки зі змінними «Ініціативність», «Цілеспрямованість» («Вольові якості особистості»), «Готовність до ризику» («Особистісні чинники прийняття рішень»), «Е» («суверенність і стереотипія») («Шкала фашизму»)).

Крім того, на готовність до ризику військовослужбовців впливає здатність контролювати, переборювати свій страх, діяти, незважаючи на нього, керуючись моральними установками, почуттям обов'язку (прямі зв'язки зі змінними «Почуття громадського обов'язку» («Тест-опитувальник особистісної зрілості»), «Екстремальний страх», «Прояв страху» («Ситуативне дослідження страху») та зворотні зв'язки з такими змінними, як «Моральний страх», «Фантазія» («Ситуативне дослідження страху»)).

До того ж, рівень психологічної готовності військовослужбовців НГУ до ризику у СБД залежить від їх здатності діяти за принципом «колектив, як одне ціле», тобто від здатності покладатися на своїх товаришів, довіряти їм своє життя, йти на компроміси у спілкуванні, швидко знаходити порозуміння, але без критицизму чи навпаки без зайвих «ніжностей» (на що вказують позитивні зв'язки зі змінними «N» («прямолінійність-дипломатичність») (16PF Кеттелла), «Прямолінійно агресивний тип міжособистісної поведінки» («Методика інтерперсональної діагностики міжособистісної поведінки») та негативні зв'язки з такими змінними, як «Q2» («конформізм-нонконформізм»), «F» («стриманість-експерсивність»), «L» («довірливість-підозрлість») (16PF Кеттелла), «Покірносором'язливий тип міжособистісної поведінки» («Методика інтерперсональної діагностики міжособистісної поведінки»), «Недовірливо скептичний тип міжособистісної поведінки» («Методика інтерперсональної діагностики міжособистісної поведінки»), «Інтернальність у судженнях про життя взагалі» («Локус контролю»)).

Отже, передбачаючи рівень психологічної готовності військовослужбовців НГУ до ризику у СБД необхідно враховувати, по-перше, їх здатність планувати виконання поставленого завдання і відразу ж реалізовувати його, при цьому проявляти гнучкість; по-друге, здатність до узгодженої та чіткої взаємодії з товаришами по службі та вищим керівництвом під час виконання поставленого завдання, здатності покладатися на товариша, бути впевненому у ньому, довірити своє життя іншому; по-третє, здатність переборювати свій страх, виконувати поставлене завдання, не зважаючи ні на що, керуючись моральними установками та почуттям обов'язку.

Оскільки, предиктори, що впливають на психологічну готовність військовослужбовців НГУ до ризику у СБД мають специфіку проявлення в залежності від особливостей їх військово-професійного статусу та набуття професіоналізму, було також визначено спосіб прогнозування рівня такої готовності за допомогою рівняння регресії окремо для кожної категорії (офіцерів, військовослужбовців військової служби за контрактом та військовослужбовців строкової служби НГУ), більш детально можна ознайомитись у монографії [3].

Визначення рівняння регресії як способу прогнозування психологічної готовності військовослужбовців до ризику у СБД дозволило розробити програму формування такої готовності в рамках професійної психологічної підготовки особового складу НГУ для військовослужбовців всіх категорій [3].

Список бібліографічних посилань

1. Лиман А. А., Приходько І. І., Морозова Л. В. Визначення структури психологічної готовності до ризику військовослужбовців Національної гвардії України. *Честь і закон*, 2019. Том 4, № 71. С. 117-125. DOI: <https://doi.org/10.33405/2078-7480/2019/4/71/196998>

2. Колесніченко О. С., Мацегора Я. В., Приходько І. І., Юр'єва Н. В. Методика визначення психологічної готовності до ризику військовослужбовців. *Честь і закон*, 2016. Том 4. С. 77-89.

3. Психологічна готовність до ризику військовослужбовців Національної гвардії України : монографія / Колесніченко О. С. та ін. Харків : Національна академія НГУ, 2019. 308 с.



МОРОЗОВА Лариса Вячеславівна,

*старший викладач кафедри психології та педагогіки,
Національна академія Національної гвардії України*

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ

Сьогодні назрів процес глибинної трансформації системи освіти України від режиму її закритого пострадянського функціонування до розвитку в глобальному конкурентному просторі. Мета освіти – всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних здібностей, й необхідних для успішної самореалізації

компетентностей. Важливим компонентом освіти є виховання відповідальних громадян, здатних до свідомого суспільного вибору та спрямування своєї діяльності на користь співвітчизників і соціуму загалом, забезпечення сталого розвитку України в майбутньому та реалізації її європейського вибору.

Система освіти України, як і кожна суспільно-економічна система, базується на трьох основних складниках: інституційна складова (перш за все, нормативно-правове забезпечення); мережа закладів освіти, органи управління у сфері освіти, інші учасники освітньої діяльності, які забезпечують функціонування системи; механізми та інструментарій регулювання відносин між всіма зацікавленими сторонами.

В умовах світової глобалізації, інформатизації, посилення ролі військового фактору у вирішенні різного роду міжнародних кризових явищ, стрімкого зростання обсягу військово-наукових знань, розробки, випробування нових систем озброєння та військової техніки, принципів їх системного застосування в конфліктних регіонах підвищення якості військової освіти стає актуальною, ключовою проблемою не тільки навчальних закладів усіх рівнів акредитації, а й держави і набуває важливого політичного, соціального, економічного, науково-технічного й оборонного значення.

Основи державної політики в галузі вищої військової освіти визначені у законах України, указах Президента України, постановах Кабінету Міністрів України, наказах та директивах Міністра оборони України і начальника Генерального штабу Збройних Сил (ЗС) України. За роки незалежності в Україні створена єдина система військової освіти (ЄСВО), яка являє собою соціальний інститут, що є складовою частиною державної системи освіти, покликаний забезпечити процес військової освіти та складається певною мірою з організованої сукупності освітніх закладів, які реалізують військову освіту згідно з чинними нормативно-правовими основами, освітніми та освітньо-кваліфікаційними рівнями, встановленими державою, та органів управління освітою, що здійснюють керівництво діяльністю цих закладів. До складу цього соціального інституту, крім освітніх, можуть також входити інші заклади та установи (наукові, методичні, практичної підготовки), що забезпечують підготовку військових фахівців та сприяють їй.

Складовою ЄСВО є система вищої військової освіти. Характерною відмінною ознакою функціонування СВВО на сучасному етапі є те, що вона виступає водночас й інструментом, й об'єктом

реформування Збройних Сил України, оскільки від професійної підготовки офіцерських кадрів, їх відданості Вітчизні і спроможності виконати військовий обов'язок у найвищому ступені залежить боєготовність та боєздатність військ.

Аналіз світової практики розвитку військової освіти дозволяє визначити такі основні вимоги, які висуваються до вітчизняної військової освіти: – підготовка висококваліфікованих військових фахівців, здатних керувати військами (силами) під час виконання відповідних бойових операцій і проведення навчань у мирний час; – створення, експлуатація та застосування найскладніших систем ОБТ; – здійснення та супроводження фундаментальних і прикладних досліджень; – організація, проведення та контроль дослідно-конструкторських робіт із створення нових поколінь озброєння і військової техніки (ОВТ); – забезпечення ефективності виконання завдань, що виникають під час здійснення міжнародних антитерористичних та миротворчих операцій тощо.

Характерними засадами функціонування систем військової освіти в Україні мають бути такі:

- стратегічні напрями;
- нормативно-правове забезпечення;
- зміст військової освіти;
- організація навчального процесу та повсякденної діяльності;
- особистісна орієнтованість військової освіти.

Військова освіта України має враховувати основні світові тенденції інноваційного розвитку освіти й освітніх систем.

Реформа військової освіти України базуватиметься на впровадженні та дотриманні наступних тенденцій, які повинні гармонійно поєднати вітчизняні напрацювання і передовий світовий досвід:

- системний підхід до організації й здійснення підготовки офіцерських кадрів;
- розвинена інфраструктура системи підготовки офіцерських кадрів;
- підпорядкованість ВВНЗ командувачам видів військ;
- багатоступеневість військової підготовки;
- використання спеціалізованих навчальних центрів;
- підготовка військових фахівців відповідно до реальних потреб військ як у мирний, так і військовий час;
- підвищення кваліфікації протягом усієї військової служби, створення потужних університетів, навчально-наукових комплексів

шляхом об'єднання окремих ВВНЗ;

- забезпечення престижності навчання, поваги до історії, традицій, фундаменталізація, гуманізація, демократизація, інформатизація й технологізація навчального процесу;

- впровадження системи управління якістю освіти.

Все це має забезпечити військовій освіті інноваційний, динамічний рух, престижність у майбутньому вітчизняному інформаційному суспільстві та вагомий внесок у надійне зміцнення обороноздатності України.

Список бібліографічних посилань

1. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

2. Про національну безпеку України: Закон України від 21.06.2018 № 2469-VIII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2469-19>.

3. Моніторинг якості підготовки військових фахівців у вищих військових навчальних закладах та військових навчальних підрозділах вищих навчальних закладів Збройних Сил України: наук.-метод. посібник / А. М. Алімпієв та ін.; під заг. ред. І. В. Толока. Харків: ХНУПС, 2017. 244 с.

4. Зельницький А. М. Водолазький В. О., Труш Т. В. Моніторинг в системі управління якістю військової освіти у ВВНЗ, ВНП ВНЗ. *Вісник Національної академії оборони України*: зб. наук. праць. Київ: НАОУ, 2009. Вип. 3 (11). С. 26-38.

5. Зельницький А. М. Вища військова освіта – проблема гарантування якості. *Вісник НАОУ*. 2012. № 1 (26). С. 23-25.



НІКОНОВА Олена Юрївна,

кандидат психологічних наук,

психолог батальйону спеціального призначення «Донбас»,

*15-й Слов'янський полк Східного оперативно-територіального об'єднання
Національної гвардії України*

ПЕРСПЕКТИВИ ПРОФАЙЛІНГУ У СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНО- ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

В умовах збройного конфлікту та одночасного реформування сектору безпеки та оборони країни набуває актуальності необхідність

упровадження здобутків науки в діяльність Національної гвардії України. Завдання забезпечення високого рівня державної безпеки та громадського порядку на шляху подальшої демократизації, глобалізації та входження до європейських та світових систем безпеки та оборони обумовлює не тільки відповідний рівень професійної підготовки особового складу, але й психологічну готовність до виконання службово-бойових завдань. Її формування та розвиток здійснюється в процесі цілеспрямованої професійно-психологічної підготовки з усіма категоріями військовослужбовців НГУ, яка передбачає психосудукацію (інформаційну просвіту) та тренування з низки тем та навичок військовій психології. Згідно Положення про психологічне забезпечення в Національній гвардії України, затверджене наказом МВС 3 1285 від 08.12.2016 року, планування, облік та проведення занять здійснюється в загальній системі бойової і спеціальної підготовки особового складу НГУ. Основними формами професійно-психологічної підготовки визначено практичні тренінгові заняття, психологічні лекторії, психологічне моделювання, психологічне інформатування (інструктаж), психологічні тренінги [1, с. 13]. Одна з технологій, яку застосовуємо під час професійно-психологічної підготовки й навчаємо військовослужбовців є неінструментальна оцінка та прогнозування поведінки на основі аналізу найбільш інформативних приватних ознак, характеристик зовнішності, невербальної і вербальної поведінки – профайлінг (англ. «profile» - профіль, обрис, контур).

За сферою застосування доцільно виділити профайлінг соціальний (банківський, готельний, транспортний, страховий та ін.), спрямований на забезпечення взаємодії людей у професійному та особистому житті, та кримінологічний, спрямований на запобігання правопорушенням. Поліцейська практика реалізується здебільшого в межах використання двох видів профайлінгу: кримінального та поведінкового. Поліцейський профайлінг належить до арсеналу засобів структур багатьох країн, на які покладено завдання, пов'язані з захистом та охороною життя, прав, свобод і законних інтересів громадян, суспільства і держави від злочинних та інших протиправних посягань, охорони громадського порядку, забезпечення державної безпеки і захисту державного кордону, припинення терористичної діяльності незаконних воєнізованих або збройних формувань (груп), терористичних організацій, організованих груп та злочинних організацій.

Проблеми застосування поліцейського профайлінгу в контексті

виконання структурами безпеки і оборони завдань щодо забезпечення державної безпеки та громадського порядку неодноразово порушувалися у кримінальній процесуальній науці та із залученням даних іншої спеціальної спрямованості: психології, соціології, кримінології, судової медицини та психіатрії тощо. У різні часи неабияка актуальність питання зумовила те, що воно ставало предметом досліджень Ю. Л. Белоусова, О. В. Катуніної, В. О. Бакальчук, О. М. Бандурки, О. А. Мартиненко, О. М. Подільчак, В. О. Корольова, О. В. Дручека, М. І. Єнікєєва, В. Д. Берназ, Ф. В. Глазиріна, Б. Я. Петеліна та ін. Сучасні методологічні засади профайлінгу становлять праці П. Екмана, Б. де Пауло, Дж. Перліна, В. Фрізена, О. Фрайя, М. Цукермана. В світі активно розробляються все нові методики портретування осіб в практичній діяльності правоохоронних органів. Наприклад, такі самостійні моделі (профілі): географічна модель Д. Россмо (Канада), модель Д. Кантера (Великобританія), модель ФБР (США) [2, с.61]. Узагальнення наявних у літературі поглядів на поняття поліцейського профайлінгу дозволяє зробити висновок, що під ним частіше розуміють «практику поліції, згідно з якою визначений набір характеристик (профілів) використовується для пошуку та затримання особи, яка вчинила злочин (кримінальний профайлінг), або для виявлення осіб, які вірогідно мають відношення до злочинної діяльності (поведінковий профайлінг)» [3, с. 133].

Спроби систематизації кримінологічного профайлінгу зустрічаємо у С. Г. Дзиконської [4, с.93]:

1) Профілактичний – сутністю якого є аналіз інформації щодо осіб з метою ранньої профілактики їх злочинної поведінки, зокрема: страховий, на транспорті (виокремлюється авіаційний), готельний.

2) Прогностичний (профільне моделювання) - це оцінка мотиваційно-диспозиційної сторони особистості та прогнозування поведінки особи на підставі аналізу найбільш інформативних особистісних ознак.

3) Типологічний – віднесення особи за рядом невербальних ознак до безпечного або небезпечного типу залежно від соціального оточення і контексту розслідування.

4) Оперативно-розшуковий – складання пошукового психологічного портрета (профілю) невідомої особи за слідами на місці вчинення злочину.

5) Судово-слідчий профайлінг: неінструментальна детекція брехні (оцінка достовірності інформації, що повідомляється людиною

за її невербальною поведінкою) та тактичний (побудова слідчої стратегії на підставі побудованого профілю особистості).

б) Віктимологічний – складання портрету жертви, або потенційної жертви.

Зазначається, що поліцейський профайлінг передбачає використання комплексних кримінологічних знань щодо характеристик конкретного суб'єкта: інформації про найбільш розповсюджені злочини у сфері (на об'єкті охорони); знання «типових» рис особи, що може вчинити протиправне діяння; мотивів злочину; соціально-демографічних характеристик злочинця, тобто його можливого віку, професійних навичок, місця роботи, статі, соціальних зв'язків. Беруться до уваги також уподобання, цінності та моральні характеристики особи, біометричні дані, зовнішні ознаки наявності прихованої зброї [5, с. 150]. Особи, які відповідають зазначеним характеристикам (профілям), зупиняються, затримуються, їх опитують та оглядають. Більшість дослідників поділяють точку зору, згідно з якою кримінальний та поведінковий профайлінг є допустими і законними інструментами, що дозволяють найбільш ефективно розподіляти ресурси правоохоронних органів за умов: а) якщо він здійснюється за наявності розумних підстав; б) ґрунтується на конкретних фактах; в) обумовлюється формалізованою підозрою; г) виключає дискримінацію будь-якого виду [3, с.135].

Одним з основних методів кримінологічного профайлінгу є візуальне спостереження та співбесіда, які спрямовані на виявлення неконгруентності (неузгодженості) вербальної та кінестетичної, соматичної інформації. Хвилювання, дискомфорт, пов'язаний із намаганням приховати наміри, обдурити оточуючих, маніпулювати ними, видають ті самі елементи поведінки людини, її пози та міміки, які виходять за межі свідомого контролю [6, с. 183].

Технології профайлінгу в НГУ майже не застосовуються через відсутність розвинутої інструментально-методичної бази та правової неврегульованості, окрім як для оцінки достовірності інформації під час проведення службових розслідувань, кадрових перевірок. Високий потенціал для НГУ має профайлінг у місцях масових скупчень людей з метою виявлення терористів. Особливої уваги він набуває в контексті виконання службово-бойових завдань на Сході України та у зв'язку з необхідністю вироблення алгоритму протидії можливим терористичним загрозам як у повсякденному житті, так і під час проведення масових заходів. Тому застосування різних типів профайлінгу не тільки прикордонниками, але й військовослужбовцями

з метою профілактики злочинності саме в зоні ООС цілком себе виправдовує: географічний профайлінг (проживання і місце перебування) може застосовуватись до осіб, які проживають у прикордонних районах (протидія злочинам, пов'язаним із контрабандою та нелегальним перетином кордонів); транспортний профайлінг (залізничні, автобусні та ін. перевезення) дає змогу виявити серед пасажирів або людей, які прямують власним транспортом, осіб зі злочинними намірами [7, с. 328].

Профайлінгова підготовка військовослужбовців НГУ в межах професійно-психологічної підготовки, на нашу думку, повинна включати в себе оволодіння знаннями, вміннями та навичками цілісного сприйняття та аналізу невербальних і вербальних маркерів, які вказують на психоемоційний стан та наміри суб'єктів.

Під час застосування візуальної психодіагностики необхідно знати й урахувати те, що психологічні характеристики, якості суб'єкта відображаються в зовнішності та манері поведінки системно, тобто як сукупність взаємопов'язаних ознак [8, с.129]. Рекомендуємо під час навчання особового складу застосовувати для опису ознак протоколи оцінювання психічного статусу суб'єктів, які містять в собі наступні елементи: 1) загальний зовнішній вигляд: зовнішній вигляд залежно від віку, сприйнятливість, статура, одяг, косметика, гігієна та догляд за зовнішністю, запах, вираз обличчя (міміка, тобто брови, очі, погляд, губи, м'язи обличчя), зоровий контакт; 2) психомоторна поведінка: хода, рукописання, аномальні рухи, постава, швидкість та координація рухів, жестикуляція (положення рук), намагання зайняти певну дистанцію та просторове положення стосовно військовослужбовця; 3) дихання та вазомоторні реакції: колір шкіри, слиновиділення, потовиділення, сльози тощо) настрої і афект: адекватність афекту ситуації, діапазон афекту, стабільність афекту, ставлення до ініціатора взаємодії, певний настрої або почуття, які спостерігаються або висловлюються; рівень тривоги; 4) мова: швидкість, потік, інтенсивність голосу, ясність, жвавість, кількість; 5) когнітивні функції: увага та концентрація, пам'ять (короткочасна та довготривала), абстракція, орієнтування, судження; 6) моделі мислення: ясність, релевантність /логічність, потік, зміст діалогу, рівень свідомості тощо.

Методи тренінгових технологій, які більшою мірою відповідають меті поведінкового профайлінгу, які застосовуємо в процесі професійно-психологічної підготовки: метод конкретних ситуацій (кейс-метод), проблемний (проблемно-пошуковий) метод,

моделювання, метод роботи в малих групах, ділова (рольова гра), метод аналізу й оцінки ситуації, аудіовізуальний метод навчання, публічний виступ, дискусія тощо. У результаті вивчення, окрім знань психологічних основ спілкування, психологічних особливостей різних категорій населення, військовослужбовці формують вміння визначати зв'язок психологічних особливостей особистості з зовнішніми даними; застосовувати емоційно-вольову регуляцію з метою мобілізації зусиль для виконання службових завдань; розвивають навички установа психологічного контакту, візуальної психодіагностики, психологічного впливу та нейтралізації негативного психологічного впливу з боку різної категорії осіб.

Окрім того, враховуємо, що до верифікаторів, фахівців з безконтактною детекції брехні, висувається ряд вимог до особистісних рис, як от: гарна пам'ять, аналітичне мислення, спостережливість, уважність до дрібниць, чесність, вміння зберігати неупередженість, інтерес до психології людини, стабільність власної психіки, невисока емоційність, здатність не піддаватися впливам, мати віру в себе і свій професіоналізм, нонконформність тощо. Це сприяє самовдосконаленню військовослужбовців, а по перше, рефлексії, яка є обов'язковим елементом професійно-психологічної підготовки, й можлива за умовою навченості військовослужбовців методам самопостереження, самопорівняння із взірцем, самоаналізу та самооцінці психоемоційного стану. Застосовуючи ці методи військовослужбовець усвідомлює та об'єктивно оцінює свою підготовку до службово-бойової діяльності, можливості успішного її здійснення в складних умовах.

На основі зазначеного вище вважаємо за необхідне включити вивчення за напрямком поведінкового профайлінгу в програму професійно-психологічної підготовки військовослужбовців НГУ.

Список бібліографічних посилань

1. Про затвердження Положення про психологічне забезпечення в Національній гвардії України: Наказ МВС України від 08.12.2016 № 1285.

2. Canter D., Heritage R. A., Multivariate Vodel of Sexual Offence Behavior. *The Journal of Foresic Psyciatry*. 1989. Vol 1. p. 61.

3. Дручек О. В. Профайлінг як метод забезпечення державної безпеки і громадського порядку: проблеми застосування. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Вип. 1. Том 2. С. 132-136.

4. Дзиконская С. Г. Криминологический профайлинг: понятие и виды. *Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук*.

2015. № 4. С.93-95.

5. Подільчак О. М. Кримінологічний профайлінг – реалізація вчинення про особу злочинця. *Право і суспільство*. 2017. № 4, Ч. 2. С. 148-154.

6. Нестерова І. А., Мацола М. І. Кримінологічне профілювання як один із сучасних напрямів запобігання злочинності. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 3. С. 182-185.

7. Корольов В. О. Застосування профайлінгу на державному кордоні України. *Криміналістика*. 2019. №3. С. 327-330.

8. Галусян О. А. Використання профайлінгу працівниками правоохоронних органів під час охорони громадського порядку. *Використання поліграфа в правоохоронній діяльності: проблеми та перспективи*: матеріали III Міжнар.наук.-практ. конф., 7-8 листоп. 2015 р. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2015. С. 129.



САША Микола Миколович,

*доктор соціологічних і кандидат фіз.-мат. наук, професор,
професор кафедри соціології та психології,
Харківський національний університет внутрішніх справ*

МИКОЛА КРАЇНСЬКИЙ ЯК ВІЙСЬКОВИЙ ПСИХОЛОГ

Видатний психіатр і психолог Микола Володимирович Країнський (1869-1952) закінчив у 1893 р. медичний факультет Харківського університету зі званням лікаря з відзнакою та із золотою медаллю. Ще в студентські роки він виявив хист до науково-дослідницької діяльності, якою займався й під час практичної роботи у Харківській губернській земській психіатричній лікарні (більш відомої як «Сабурова дача»). Після захисту Країнським дисертації на ступень доктора медицини у 1896 р. губернська управа призначила його старшим лікарем лікарні, перебудові і реорганізації якої він присвятив багато сил і уваги. В той час Н. В. Країнський грав провідну роль в розвитку психіатрії в Харкові, і його наукові доповіді на засіданнях Харківського медичного товариства викликали значну зацікавленість колег.

У 1898 р. Микола Васильович покидає Харків і виїжджає у відрядження за кордон для наукового вдосконалення, а потім деякий час працює у клініці В.М. Бехтерева. В наступні роки він очолював Новгородську окружну психіатричну лікарню, через два роки -

Вінницьку окружну психіатричну лікарню, а ще через рік - у 1902 році, Віленську окружну психіатричну лікарню. Згодом Країнський виходить у відставку і відкриває успішну приватну психіатричну практику у Вільно, влаштовує для своїх наукових дослідів лабораторію, бере активну участь в роботі з'їздів лікарів, в засіданнях Віленського Імператорського медичного товариства, випускає низку учених робіт і отримує кілька міжнародних наукових премій за свої дослідження.

Під час Громадянської війни Н.В. Країнський працював в госпіталі і захворів на висипний тиф, був евакуйований до Новоросійська, а звідти в лютому 1920 р. разом з іншими видужуючими воїнами Добровольчої армії - на острів Лемнос (Греція). Потім Микола Васильович із залишками армії Врангеля емігрує до Королівства сербів, хорватів і словенців. Там він працює начальником госпіталю для росіян біля м. Златар (Хорватія), потім - на кафедрі та клініці нервових і душевних хвороб при медичному факультеті Загребського університету, а згодом - у Белградському університеті, де займається науковою роботою: проводить дослідження, пише статті, створює підручники.

У 1945 р. після закінчення II Світової війни М.В. Країнський перебував з родиною у таборі репатрійованих осіб у Франкфурті-на-Одері. Він не міг одержати дозвіл повернутися на Батьківщину і у вересні 1946 р. він звернувся листом до І. В. Сталіна з проханням цього дозволу. У 1947 р. нарешті ним був отриманий дозвіл на виїзд до СРСР.

Так Н.В. Країнський з сім'єю дістався до рідного Харкова, де оселився на Сабуровій дачі і був прийнятий на роботу до лікарні. У 1951 р. йому, через втрачені документи, був знов затверджений науковий ступень доктора медичних наук і повернуто вчене звання професора. На превеликий жаль, через короткий час після цього - 19 липня 1951, на 83-му році життя професор Н. В. Країнський помер [1, с.227-229].

Вчений залишив після себе значну наукову спадщину – більш 200 наукових статей і монографій, що були видані російською, німецькою, французькою, польською, сербською та хорватською мовами. На жаль, в СРСР його роботи не перевидавалися, і тоді було не прийнято («на всяк випадок») посилатися на роботи авторів із «сумнівною біографією». Тому науковий спадок психіатра і психолога Н.В. Країнського залишається поза увагою наступних поколінь молодих вчених.

В світі цього є важливим зосередити увагу дослідників на діяльності Н.В. Країнського як військового психіатра і психолога. Так дуже мало є відомостей про його роботу бригадним лікарем-добровольцем на російсько-японській війні. Туди він поїхав у 4-х місячну відпустку з посади директора урядової психіатричної лікарні,

мотивуючи це міністру В.К. Вітте бажанням вивчати на полі дій військову психологію. Слід зазначити, що саме в роки російсько-японської війни вперше було звернуто увагу на спеціальну організацію психіатричної допомоги на фронті і у 1904 р при 1-м Харбінському зведеному госпіталі був відкритий і спеціальний психіатричний госпіталь. У Маньчжурії Країнський знаходився на бойових позиціях – допомагав командуванню бригадою і вивчав психологічний стан російських військ. Там він звернув увагу на те, що «критика і критика панувала всюди, і так підривався дух діючої армії, в той час як всередині кадети, які формуються, порушують ідею про непопулярність війни, а з зарубіжжя йде заклик до зради і поразенства». Пізніше він записав у спогадах: «...у глибокому тилу біси революції і вся російська інтелігенція, на той час охоплена ліберально-конституційним маренням, бурчала про непопулярність війни, про авантюри і про непотрібність для Росії Маньчжурії і Порт-Артуру». ! Країнський звертає увагу на вплив створеної таким чином громадської думки на психіку армії: «...це були ті отруйні психічні гази, які в майбутньому отруїли суспільство і частиною маньчжурську армію». І вказує на причину поразки Росії у війні: «у атмосфері передреволюційного стану психіки російського інтелігентного суспільства, війна на Далекому Сході була приречена на невдачу, і звинувачувати в ній Російську армію не доводиться» [2, с.45-47].

Під час I Світової війни Країнський брав участь в бойових діях, був у оточенні, але вирвався у складі невеликого загону. У 1915 р. він створив у батьківському маєтку поблизу Києва (зараз це с. Чубинське за 4 км від Борисполя) приватну лікарню - госпіталь на 350 ліжок для душевнохворих солдат з Південно-Західного фронту [3]. Микола Васильович безоплатно надав державі весь санаторій, інвентар, свої знання, чималі особисті кошти і свою працю на весь час війни і керував лікарнею під прапором Червоного Хреста в якості головного лікаря. Оплачувалося тільки утримування хворих, яких він лікував, використовуючи кращі досягнення сучасної психіатрії [4,с.16]. Там у Миколи Васильовича були «добра власна лабораторія, бібліотека, де він продовжував свої наукові дослідження бойових психічних хвороб комбатантів» [5].

Як практичний лікар-психіатр і психолог М.В. Країнський, коли у 1945 р. після Перемоги знаходився у таборі у Франкфурті-на-Одері, був залучений до роботи у радянських шпиталях консультантом по нервових и душевних хворобах. Потім, вже у 1947 р. по дорозі на Батьківщину, Н.В. Країнського запросили в Гродно на роботу в якості

консультанта санітарної частини, де він і пропрацював кілька місяців.

Відомі дві статті Країнського з військової психології, що були написані ним у теоретичному плані на початку II Світової війни [6; 7]. В цих роботах вчений визначає, що основною проблемою військової психології є вивчення духу армії, дослідження його створення, способів підтримки і механізму його розкладання.

Розглядаючи психіку і техніку як фактори війни і порівнюючи їх значущість для армії, Країнський нагадує: «Машиною управляє психіка людини, а ця психіка в бою зовсім інша, ніж в нормальному стані». «Психіка індивідуального бійця завжди пов'язана з психікою організованого колективу бойової частини і всієї армії, а отже, бойова машина може функціонувати з максимальним коефіцієнтом корисної дії лише в ідеальних умовах порядку, організації і здорового духу армії, які на практиці ніколи повністю не здійснюються». «Якою би не була досконалою бойова машина, коефіцієнт її корисної дії на полі бою нікчемний, а психічні впливи можуть повністю перекинути всі теоретичні розрахунки».

Є в роботах і про патріотичне виховання комбатантів: «Патріотизм, Любов до батьківщини, народна гордість є основними властивостями здорової держави. Патріотичне виховання для військового є обов'язковим, і всяке військо має Вітчизну своїм гаслом. Дух армії є властивість колективу, що забезпечує його боездатність. Втративши свій дух, армія втрачає свою боездатність, організацію і стає натовпом солдатів, які легко перетворюються в бандитів. Ось чому в даний час, коли усвідомлено значення психіки армії, з нею борються не тільки зброєю і технікою, а й психічними методами, намагаючись розкласти супротивника, і не тільки його армію і тил, а й саме суспільство. <...> Дух армії таким чином тісно пов'язаний і визначається ідеологією і настроєм суспільства. Він залишається нерозривно пов'язаний з настроями на батьківщині, бо сучасна армія не ізольована від суспільства і пов'язана з ним пресою, кореспонденцією та безперервним обміном евакуйованих і поранених і відпускних, які знову повертаються в армію.

Він також вказує на зовнішні обставини, які можуть сприяти втраті духу армії та її розкладу. Серед них найбільшу увагу він приділяє тилу: «Військова психологія повинна звернути увагу на закони колективної психології і особливо на закони розкладання армії, чому особливо легко піддається тил. Коли вже розклалася військова частина або тил, виправити становище вже пізно і не можна, але попередити його майже завжди можливо. Розклад не настає відразу і

довго підготовляється. Джерело його - агітація і пропаганда, які необхідно припиняти на початку. Російський досвід показав, що ніякі вмовляння, роз'яснення, заклики і переконання ні до чого не ведуть» [6, с. 591-608].

Микола Васильович стверджував, що війни надихаються ідеями, а не настроями, військовим фанатизмом та екстазом. Ідеї повільно зріють, вони мають велику психічну інерцію. Але, укорінившись, ідеї тримаються незвичайно завзято і володіють як душею народу, так і армії. Ідеї прищеплюються вихованням і навчанням, і їх не може замінити пропаганда. Пропаганда, на думку Країнського, підтримує тільки екстаз, вона діє на психіку мас при посередництві фраз, гасел і демагогічних прийомів. Екстаз же стан тимчасовий, він визначається не ідеями, а емоціями, і іноді досягає крайньої напруги. Він сильно загострюється душевними переживаннями образи, ненависті до ворога і почуттям помсти. Характерною властивістю екстазу є гальмування ним страху. Але екстаз легко надломлюється і спадає. Від екстазу легко відбувається перехід до повної душевної прострації, яка у військовій справі є фактором, що обумовлює поразку. Ось чому наступальна війна вигідніше оборонної. У пертій обороні немає екстазу, але часом настає пригнічення і викликаний ним крах [7; с. 610-612].

Однак, вказував М.В. Країнський, військовий екстаз є властивістю людської психіки, що може мати велику бойову цінність в умілих руках полководця і військового начальника. Це сильний двигун перемоги, але він короточасний, і його треба вміти використовувати. Він, як порив, не терпить перерви і паузи у військових діях. Він може видихнутися. Однак наснага і екстаз можуть бути створені штучно і підтримуватися певний час пропагандою. Рушійними силами, що породжують екстаз, є: патріотизм, історичні перекази і слава минулого, а у ряді випадків і релігія [7, с.610-612].

Список бібліографічних посилань

1. Сапна М. М. Микола Країнський і його роботи 1897-1914 років з енергетичної психології. *Бочаровські читання*: зб. тез допов. учасн. Міжн. наук.-практ. конф. Харків : вид. ХНУВС, 2018. С. 227-233.

2. Краинский Н. В. Психофильм русской революции. М. : Институт русской цивилизации, 2016. 624 с.

3. Отчет о деятельности Госпиталя Красного креста для душевнобольных воинов при пл. Чубинской Киево-Полт. ж.д. за время с 1-го августа 1915 по 1-е авг. 1916 г. старшего врача госпиталя д-ра мед. Н.В. Краинского. Борисполь : Скоропечатня «Труд», 1917. 33 с.

4. Григорьев О. В., Корсакова И. К., Муценко С. В., Шевченко С. Г. Предисловие. *Николай Краинский. Психофильм русской революции*. М. : Институт русской цивилизации, 2016. С.5-23.

5. Краинский Н. В. Программа и схема психического исследования душевнобольных. Борисполь: Скоропечатня «Труд», 1916. 48 с.

6. Краинский Н. В. Психика и техника как факторы войны. *Николай Краинский. Психофильм русской революции*. М. : Институт русской цивилизации, 2016. С. 590-609.

7. Краинский Н. В. Военный экстаз и протрация как факторы боевых операций. *Николай Краинский. Психофильм русской революции*. М. : Институт русской цивилизации, 2016. С. 609-613.



СУПРУН Дар'я Миколаївна,

доктор педагогічних наук, доцент,

професор кафедри спеціальної психології та медицини,

Національний педагогічний університет ім. М.П.Драгоманова

ПЕРЕДУМОВИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ НОВІТНІХ ТЕНДЕНЦІЙ В ОСВІТІ

Європейський простір вищої освіти ґрунтується на міжнародному співробітництві, що уможливить усунення перепон та забезпечить доступ до якісної вищої освіти, яка базується на принципах демократизації й незалежності університетів, наукової та дослідницької самостійності, активізації мобільності студентів і науково-педагогічних кадрів; підготовці молоді до активного життя в демократичному суспільстві, формуванні основи для професійної кар'єри й особистого розвитку. Перед українською державою постають нові виклики, пов'язані з глобалізаційними процесами, для подолання яких необхідні підготовлені професіонали у різних галузях, зокрема, фахівці сектору безпеки і оборони. Водночас, загострилася суперечність між завданнями щодо інтеграції української вищої школи до міжнародної царини вищої освіти і чинною системою підготовки фахівців, потребами суспільства в компетентних фахівцях та якістю їх підготовки.

Саме з позицій сьогодення закладам вищої освіти значну увагу

слід приділяти підготовці фахівця відповідного рівня і профілю, конкурентоздатного на ринку праці, компетентного, відповідального, який вільно володіє своєю професією й орієнтується в суміжних галузях діяльності, здатного до ефективної роботи за обраною спеціальністю на рівні світових стандартів, готового до соціальної і професійної мобільності, до постійного професійного зростання та самоздійснення.

Процеси глобалізації, змінності, конкуренції, що з кожним роком владніше заявляють про себе у світі, зобов'язують нарощувати дослідницькі зусилля з осмислення ролі освіти у формуванні особистості, адекватної інноваційному типу суспільного прогресу – інноваційної особистості фахівця сектору безпеки і оборони. Досягнення конкурентоспроможної якості національної освіти в контексті цивілізаційних змін нині стає пріоритетом модернізації освіти України [3, с.7]. Рівень підготовленості фахівців сектору безпеки і оборони повинен відповідати міжнародним стандартам, що дозволить ефективно співпрацювати в глобальному життєвому просторі. Зазначені стандарти не запроваджуються без належної професійної підготовки, яка в провідних вузах країни має надаватися майбутнім фахівцям.

Європейський освітній простір просуває ідею «трикутника знань», яка полягає в максимально тісному зв'язку освіти, дослідної діяльності та технологічних інновацій. Характерними рисами глобалізації в галузі освіти є уніфікація знань, загальне прагнення країн світу до досягнення високої якості освіти. Освіта стає ключовою детермінантою економічних результатів та світового потенціалу [3, с.161]. Глобалізація, не дивлячись на відмінності в її оцінці, є об'єктивною реальністю, вимагає від національних систем вищої освіти нової цільової орієнтації, що враховує потреби в міжнародній солідарності. Водночас, важливою умовою інтеграції вищої школи України у світовий освітній простір має бути збереження національного досвіду, традицій, зміцнення і розвиток її безперечних переваг, до яких, передусім, відноситься науковість освіти, її фундаментальність та практична зорієнтованість.

Реакція освіти на глобалізацію полягає в зміцненні інтегральності особистості, збереженні й розвитку її особливостей та конкурентоспроможності, а також в орієнтації на сучасну економіку, нові кваліфікації й технології за збереження традиційних і створення сучасних національних особливостей [4, с.67]. Запровадження інноваційного навчання у вищій освіті потребує розробки та

впровадження національної інноваційної, принципово іншої моделі організації навчального процесу фахівців сектору безпеки і оборони, ключовою відмінністю та сучасним стратегічним пріоритетом якої має бути цільова зорієнтованість на формування особистості майбутнього фахівця до життя в умовах сучасного, динамічного суспільства, що забезпечує його становлення як активного суб'єкта змін та інновацій, здатного до самостійної ініціації та реалізації інноваційної діяльності. Проблема вдосконалення процесу оволодіння знаннями стає особливо актуальною, оскільки індивідуалізація навчання, насамперед, передбачає інтенсифікацію пізнавальної діяльності, яка ґрунтується на сучасних методах і технологіях навчання (проблемному, комп'ютерному цикловому та інших) [5, с.111]. Закцентуємо увагу на важливості та необхідності вивчення та втілення передового досвіду зарубіжних країн у контексті розвитку освіти фахівців сектору безпеки і оборони. Виокремлюємо такі ключові параметри для забезпечення конкурентоспроможності будь-якої країни: високий рівень розвитку національних систем освіти; засвоєння нового і передового досвіду, забезпечення якості послуг на внутрішньому і зовнішньому ринках освітніх послуг; наявність якісної освітньої і дослідницької інфраструктури; розвиток стратегічного партнерства тощо.

Отже, виявлені тенденції дозволяють визначити та уточнити стратегію підвищення рівня складових професійної підготовки фахівців сектору безпеки і оборони України. Запорукою загального й професійного зростання молодого спеціаліста є виважене залучення до різних сфер його самовиховання засобом формування належного рівня компонентів професійної підготовки, а саме: професійно-мотиваційного, когнітивно-компетентнісного, операційно-діяльнісного, результативно-рефлексивного [2, с.142].

Новітні тенденції розвитку світового суспільства зумовлюють істотне посилення уваги до проблеми інноваційного (перетворювального) потенціалу особистості. Перспективність впровадження транс- та міждисциплінарних спецкурсів зумовлена постійним прискоренням науково-технічного прогресу та характерними для сучасного етапу розвитку світового суспільства швидкими економічними, соціальними та духовними перетвореннями, що має допомогти створити для особистості фахівця стійкі смисложиттєві орієнтири у мінливому світі, особистісний сенс професійної самореалізації в галузі сил безпеки та оборони України саме у формі професійного самоздійснення, що розуміється як одна із найважливіших форм життєвого самоздійснення і характеризується

високим рівнем розкриття особистісного потенціалу фахівця в обраній професії, розвитком його здібностей, взаємопоєднанням із професією, повсякчасною затребуваністю професійної кваліфікації, широким використанням професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями, колегами з даної та з суміжних і дотичних галузей.

До основних напрямів професійної підготовки віднесемо наступні: реалізація взаємозв'язку між усіма дисциплінами навчального плану спеціальності, що дозволяє сформувати ґрунтовні знання, вміння їх застосувати для вирішення професійних завдань (знаннева парадигма); вибір доцільних засобів діяльності суб'єктів у ситуації, що відповідає культурі діяльності та спілкування (культурологічна парадигма); здійснення спільної продуктивної діяльності на засадах гуманізації відношень (гуманістична парадигма) тощо. Погоджуємося з загальним акцентом наукової спільноти сучасності, що професійна підготовка фахівців сектору безпеки і оборони повинна бути спрямованою на формування особистості, яка володіє не тільки системою спеціальних знань та професійних дій, а й вирізняється сформованістю професійно важливих компетентностей, відповідним рівнем кваліфікації з урахуванням світових і європейських стандартів якості при збереженні національних здобутків і пріоритетів, а також здатної до плідної трудової діяльності в сучасних умовах.

Отже, нами висвітлено варіативність поглядів на зазначену проблему та розкрито сучасні тенденції професійної підготовки фахівців сектору безпеки і оборони України, а саме:

- ✓ трансформацію професійної підготовки в контексті інтернаціоналізації вищої освіти;
- ✓ компетентнісний підхід як організаційний механізм модернізації професійної підготовки;
- ✓ креативно-інтелектуальний підхід як передумову професійного та особистісного становлення фахівця сектору безпеки і оборони України;
- ✓ раціональне поєднання зарубіжного передового професійного досвіду на царині освіти із новаторським педагогічним доробком українських вчених та педагогів-організаторів вищої освіти зазначеного профілю [2, с.124].

Входження України у світову спільноту модернізації міжнародного порядку в контексті визначених пріоритетів майбутнього світоустрою вимагає від вищої освіти поетапно реалізовувати складові наявної мегасистеми цілісного освітнього

простору, де прикметною ознакою її змісту є розбудова на компетентнісно-орієнтованій основі. Отже, соціально-економічні та політичні реалії сучасного світу, трансформаційні процеси у вітчизняній системі освіти, вимоги до сучасного фахівця та соціальне замовлення ринку праці спонукають до перегляду окремих усталених поглядів на цілі та завдання вищої професійної освіти загалом та професійної підготовки фахівців сектору безпеки і оборони, зокрема. Рівень підготовленості випускника повинен відповідати міжнародним стандартам, що дозволить ефективно співпрацювати в глобальному життєвому просторі.

Список бібліографічних посилань

1. Супрун Д. М. Професійна підготовка психологів в галузі спеціальної освіти: монографія. Київ: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2017. 392 с.

2. Супрун Д. М. Теорія та практика професійної підготовки психологів в галузі спеціальної освіти: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.03/ Київ, 2018. 657 с.

3. Супрун Д. М. Management - a component of psychologists' professional training (Менеджмент – складова професійної підготовки психологів). Навчально-методичний посібник для студентів, слухачів магістратури та практикуючих психологів. Київ, 2016. 250 с.

4. Супрун М. О. Корекційне навчання учнів допоміжних закладів освіти: витоки, становлення та розвиток (друга половина ХІХ-перша половина ХХ ст.): монографія. Київ : Вид. КЮІ МВСУ Паливода АВ, 2005. 350 с.



ФЕДОРЕНКО Олена Іванівна,

*доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри педагогіки та психології,
Харківський національний університет внутрішніх справ*

СКЛАДОВІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ ПРАВООХОРОННОЇ ГАЛУЗІ

Реалізація конституційних положень з побудови в Україні демократичної, соціальної, правової держави передбачає модернізацію юридичної освіти, підготовку фахівців, здатних здійснювати ефективне правове забезпечення реформ, заходи з правового

виховання населення, втілювати у суспільне життя принципи законності і верховенства права. У зв'язку з цим особливого значення набуває проблема формування професійної компетентності майбутніх фахівців правоохоронної галузі.

Проаналізувавши наукову літературу, узагальнимо основні характеристики правоохоронної діяльності: *по-перше*, правоохоронна діяльність відрізняється надзвичайним різноманіттям завдань, які розв'язуються, а найбільш узагальнено можна окреслити їх як розпізнавання відхилень у соціальній поведінці людей і прийняття фахівцем правоохоронної галузі відповідних рішень, які є суттєвими для долі індивіда; *по-друге*, правоохоронна діяльність, яка є складною за змістом та різноманітною за способами здійснення, цілковито піддається правовому регулюванню. Плануючи власну діяльність фахівець правоохоронної галузі подумки зіставляє власні майбутні дії з нормами законодавства, які регламентують ці дії; *по-третє*, діяльність фахівців-правоохоронців передбачає наявність у них особливих владних повноважень, прав та обов'язків застосовувати владу від імені закону.

У наукових дослідженнях В. Васильєва [1], І. Івашкевич [2], К. Радченка [3], О. Столяренка [4], Ю. Чуфаровського [5] визначено наступні особливості професійної діяльності правоохоронної галузі.

1. Високий рівень відповідальності (у зовнішньому аспекті – перед кимось і у внутрішньому – перед самим собою). Від порад і рішень юристів залежать долі людей, їх майнові і немайнові відносини, стабільність економіки, інтереси суб'єктів, і, нарешті, – порядок у суспільстві й безпека громадян. Професійні помилки (незаконний арешт, бездіяльність у ситуації, що вимагає втручання, нерозумна поведінка) можуть негативно позначитися на стані законності і правопорядку, на благополуччі членів суспільства. Ця особливість значно впливає на технологію професійної діяльності, їхні взаємовідносини, психологічний стан фахівців та ін.

2. Потенційна конфліктність правоохоронної діяльності, що нерідко призводить до стану когнітивного дисонансу фахівця. Відомо, що правоохоронці постійно знаходяться під тиском різних суспільних сил та інтересів. В ідеалі суспільство прагне до правової держави та законності, але постійно в ньому виявляються і сили, які протидіють цьому. Громадяни прагнуть ефективної роботи правоохоронців: повного розкриття злочинів, швидкого правосуддя, доступності юридичної допомоги, і, в той же час, прагнуть захистити свої реальні або уявні права, чим намагаються обмежувати повноваження юристів.

Усе це породжує неабиякі протиріччя між соціальними, особистісними інтересами і особливостями професійної діяльності юристів, що вимагає компромісу. Правоохоронні органи (прокуратура, МВС), діючи на основі і в межах Конституції, як суб'єкти публічного права мають на меті захистити інтереси суспільства. Адвокатура, правові служби, відображуючи публічні інтереси, спрямовані на захист, передусім, приватних інтересів. Традиційна побудова кримінального та цивільного процесів також експлікують їхню суперечливість і, отже, – неабиякі протиріччя у правоохоронній діяльності.

3. Комунікативний характер професійної діяльності. Професійна діяльність передбачає спілкування фахівця з різними категоріями населення, вміння встановити контакт, вирішувати професійні завдання, навіть у дуже складних професійних умовах та ситуаціях.

4. Колективність професійної діяльності правоохоронців. На перший погляд їх діяльність індивідуальною. Значну частину процесуальних документів, позовних заяв, клопотань, консультацій, висновків він готує самостійно, навіть якщо він і не підписує документи особисто. Насправді ж правоохоронці, яку б посаду вони не займали, залежать від інших фахівців. По-перше, вони працюють у правовій галузі, і результати їхньої діяльності забезпечуються діяльністю різних відомств. По-друге, рішення, зокрема, суду визначаються діяльністю адвокатів, юрисконсультів; вирок суду – слідчими, прокурорами. Тому непрофесійність чи неефективність однієї ланки системи або певної ділянки професійної діяльності юриста досить негативно впливатиме і на індивідуальну професійну діяльність фахівця, і на професійну сферу діяльності в цілому [1].

Таким чином, юридична професійна діяльність є складним багатоаспектним системним явищем з певною сукупністю взаємопов'язаних елементів. Враховуючи особливості професійної діяльності фахівців правоохоронної галузі можна виокремити професійні компетентності, які мають бути у них сформовані задля ефективного виконання посадових обов'язків.

Таблиця 1

Професійні компетентності правоохоронців

№ з/п	Компетентності	Індикатори (показники)
1	2	3
1.	Загально-професійна	Володіння системою загальноправових знань: -знання та використання професійної термінології;

		<ul style="list-style-type: none">-знання правил, методів, прийомів і засобів юридичної техніки;-знання і дотримання вимог юридичної професії;-володіння системою правових знань відповідної спеціальності (цивільне, кримінальне, трудове, сімейне та ін. галузі права);-інтегрованість і системність предметних знань.
2.	Особистісна	<p>1. Сформованість професійно важливих якостей:</p> <ul style="list-style-type: none">-дисциплінованості і відповідальності (усвідомлене виконання вимог, високо розвинене почуття обов'язку за доручену справу, відповідальне ставлення до виконання професійної діяльності);-самостійності (виконання професійних завдань без потреби постійного контролю ззовні);-наполегливості (завершення розпочатої справи, досягнення поставленої мети);-самовладання (самоконтроль, стриманість);-організованості (планування своїх дій та встановлення порядку їх виконання);-рішучості (швидке і зважене прийняття рішень та його реалізація);-ініціативності (прагнення розібратися в ситуації та вирішити її). <p>2. Сформована мотивація професійної діяльності:</p> <ul style="list-style-type: none">-наявність цілей, прагнень, установок, інтересу, мотивів відповідально і сумлінно виконувати професійну діяльність;-прагнення дотримання законності та ін.

3.	Комунікативна	Сформованість умінь і навичок професійного спілкування: -уміння встановлювати контакт і здійснювати комунікацію; -володіти вербальними і невербальними засобами комунікації; -уміння будувати бесіду (ставити запитання різного типу: відкриті, закриті, альтернативні; вести малу бесіду; обирати стиль розмови); -уміння сприймати невербальну комунікацію співрозмовника та враховувати її при здійсненні спілкування; -сформована культура спілкування, дотримання правил етики у спілкуванні; -здатність адаптуватися до зміни ситуації спілкування.
4.	Фахова	Сформованість професійних умінь і навичок: -організаційні уміння (уміння організувати свою діяльність); -інформаційні уміння (уміння працювати з нормативно-правовими актами та іншими інформаційними джерелами; уміння застосовувати їх в професійній діяльності); -інструментальні уміння (здатність до узагальнення професійної інформації, її аналізу, відтворення системи понять відповідної області науки для рішення конкретних професійних завдань; здатність накопичувати і виділяти знання, необхідні для рішення конкретних професійних завдань); -операційні уміння (уміння застосовувати на практиці норми різних галузей права; оперувати юридичними поняттями і категоріями); -оціночно-рефлексивні уміння (здатність до критичного самоаналізу і самооцінки).

Отже, формування професійної компетентності майбутніх фахівців доцільно здійснювати на підставі врахування змісту і

особливостей їхньої професійної діяльності, що має бути відображено у змістовому наповненні навчальних планів, навчальних програм з дисциплін циклу професійної та практичної підготовки.

Список бібліографічних посилань

1. Васильев В. Л. Юридическая психология. Москва : Юрид. лит., 1991. 464 с.
2. Івашкевич І. В. Становлення професійної компетентності майбутніх юристів : метод. посіб. Рівне : РДГУ, 2016. 94 с.
3. Радченко К. А. Зміст і особливості формування професійної компетентності майбутніх військових юристів. *Педагогічні науки*. Херсон : Видавн. дім «Гельветика», 2017. Вип. LXXVII. Т. 1. С. 164–169.
4. Столяренко А. М. Юридическая педагогика : курс лекцій / Ассоциация авт. и изд. «ГАНДЕМ». Москва : Изд-во «ЭКМОС», 2000. 496 с.
5. Чуфаровский Ю. В. Юридическая психология. Москва : Юриспруденция, 2000. 333 с.



ШЕВЧЕНКО Вікторія Василівна,
*старший викладач кафедри психології та педагогіки,
Національна академія Національної гвардії України*

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД – ОСНОВА ЯКІСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Останнім часом велика увага приділяється поліпшенню якості освіти. Саме через це ми починаємо замислюватися над тим, що ж є результатом освіти. На сьогоднішній день світовою спільнотою визнано, що кінцевим результатом освіти є перелік певних компетентностей, які були сформовані та розвинені під час її отримання, та за допомогою яких фахівець буде реалізовуватися у своїй професійній діяльності.

Методологічною основою, яка впливає на професійну підготовку під час здобуття вищої освіти, є компетентнісний підхід. Тому, на сьогодні, актуальним є висвітлення його основних положень в контексті удосконалення професійної компетентності особистості.

Дослідженням цих питань займалися наступні науковці: Н. Бібік, І. Бех, О. Дубасенюк, В. Краєвський, Л. Лук'янова, О. Міршук,

О. Пометун, О. Овчарук, О. Локшина, О. Савченко, Л. Тарашенко, О. Цільмак.

Етимологія слова «компетенція» походить від латинського слова «competentia» (належність за правом), що означає: 1) коло повноважень будь-якого органу або посадової особи; 2) коло питань, у яких дані особи володіють пізнанням і досвідом. У цьому розумінні компетенція включає сукупність взаємопов'язаних якостей особистості (знань, умінь, навичок і способів діяльності), котрі задаються стосовного певного кола предметів, процесів, і необхідних для якісної продуктивної діяльності. Тоді як компетентність від латинського «competens» (здібний): 1) володіння компетенцією; 2) володіння знаннями, котрі дозволяють судити про будь-що [1, с. 85].

Згідно з великим тлумачним словником української мови, то в ньому зазначено таку дефініцію терміну «компетентний». По-перше, це той який має достатні знання в якій-небудь галузі; який з чим-небудь добре обізнаний, тямущий. По-друге, це той який має певні повноваження; повноправний, повновладний. Компетенція – добра обізнаність із чим-небудь. Або коло повноважень якої-небудь організації, установи або особи [2].

У сучасній юридичній енциклопедії компетенція розглядається (лат. competentia – відповідність, узгодженість, від competere – взаємно прагнути, відповідати, підходити) – як сукупність установлених в офіційній – юридичній чи неюридичній – формі прав і обов'язків, тобто повноважень будь-якого органу або посадової особи, які визначають можливості цього органу або посадової особи приймати обов'язкові для виконання рішення, організувати та контролювати їх виконання, вживати у необхідних випадках заходи відповідальності тощо [3].

Таким чином, якщо розглянути професійну підготовку з позицій компетентнісного підходу, то можна зробити висновок, що її результатом є формування компетентності щодо майбутньої професійної діяльності, які набула та здатна продемонструвати особистість після завершення навчання в межах певної спеціальності. Формування компетентності відбувається шляхом придбання під час навчання суми компетенцій, які є комбінацією характеристик (що відносяться до знань і їх застосування, умінь, навичок, здібностей, цінностей і особистих якостей) і дозволяють забезпечити виконання професійних обов'язків на високому рівні.

Виходячи з викладеного вище, можна зазначити, що:

- якісна професійна підготовка повинна враховувати основні

положення компетентнісного підходу;

- формування певних професійних компетентностей на різних рівнях і ступенях освіти є необхідною умовою її розвитку у XXI столітті;

- потребує подальших досліджень розгляд питання щодо процесу формування професійних компетентностей особистості.

Список бібліографічних посилань

1. Маркова А. К. Психологический анализ профессиональной компетентности. *Советская педагогика*. 1990. №8. С. 82-88.

2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. К.; Ірпінь: Перун, 2001. 1440 с.

3. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол. : Ю. С. Шемшученко (гол. редкол.) та ін. Київ: Укр. енцикл. 2001. Т. 3. 792 с.



ШЛОМІН Олександр Юрійович,

аспірант Харківського національного університету внутрішніх справ

ТРЕНІНГ ЯК ВИД РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

В умовах модернізації всієї правоохоронної системи в Україні реформування органів внутрішніх справ, їх інтеграції у систему правоохоронних органів зарубіжних країн закономірно зростає потреба в удосконаленні діяльності Національної поліції України, оптимізації професійної підготовки персоналу, організації дієвого психологічного супроводження професійної діяльності, здійсненні системних перетворень у правовому регулюванні служби та соціальному забезпеченні працівників ОВС. Зміни, що відбуваються в правоохоронній сфері країни, вимагають удосконалення системи психологічного супроводу поліцейських на всіх етапах його професіогенезу, починаючи з курсантських лав.

Однією з сучасних технологій навчання та розвитку особистості є різноманітні тренінги, зокрема, професійного спрямування. Науково обґрунтовані методи психологічного впливу на людину почали застосовуватися на практиці ще на початку двадцятого сторіччя. Тренінгова технологія виникла як наслідок спроби інтенсифікувати процес навчання людей різним видам діяльності, як спосіб формування й удосконалювання професійних знань, умінь, навичок через різні

психотерапевтичні процедури (гри, моделі, вправи тощо). Психологічний тренінг як метод активного соціально-психологічного навчання є широко вживаним видом психологічної роботи, що динамічно розвивається та застосовується в різних сферах діяльності людини. На думку Л. Мороз (2011), професійно-психологічний тренінг (ППТ) увібравши в себе елементи соціально-психологічного, професійного й психологічного тренінгу відрізняється від них метою (становлення особистості професіонала) та методами (моделювання структурних компонентів професійної діяльності). ППТ повинен забезпечувати ступеневе підвищення майстерності поліцейських – від початкового рівня розвитку базових якостей і формування елементарних умінь, простих алгоритмів професійної діяльності, до формування індивідуального стилю професійної діяльності [1, с. 84]. Традиційні форми навчання необхідні, як і заклики до підвищення кваліфікації, але прогресивні моделі навчання, такі як тренінгові технології, мають бути вбудовані в поліцейську освіту, що дозволить усунути розрив професійною практикою та вимогами професійного розвитку [2].

Підготовка сучасного поліцейського має бути орієнтована на професійний саморозвиток особистості, формування та розвиток в нього професійної ідентичності, відповідальності, необхідних для правоохоронця особистісно-професійних якостей та рис характеру. За результатами досліджень В. Барка, Т. Березіної, А. Лукіяничук, В. Шнейдера та ін. у студентів на певному етапі (2-3 курс) професійної підготовки спостерігається зниження усіх показників професійної ідентичності, унаслідок переоцінки поглядів на свою професійну діяльність та цінностей, відбувається криза професійної ідентичності. Цей факт свідчить про, по-перше, бажаність психологічного супроводу становлення професійної ідентичності студентів під час всього періоду навчання у вищому навчальному закладі; по-друге, про необхідність формування професійної ідентичності, яка посідає чільне місце в професійному становленні майбутніх поліцейських.

Нами була розроблена програма комплексного тренінгу з оптимізації професіогенезу працівників підрозділів превентивної діяльності Національної поліції, яка має впливати на професійну ідентичність працівників поліції. Метою тренінгу розвитку професійної ідентичності стало створення умов для усвідомлення курсантами власних професійних можливостей та визначення шляхів професійного зростання; прийняття себе в професії; підвищення рівня професійної ідентичності курсантів. Учасниками тренінгу стали

курсанти факультету превентивної діяльності Харківського національного університету внутрішніх справ, склад групи був постійним. Тренінг складався з трьох модулів, за кожним модулем проводилися заняття трьох типів: міні-лекції (заняття теоретичного характеру); тренінгові вправи та практичні заняття; творчі завдання. Як вбачається з результатів дослідження, є позитивна динаміка як рівня професійної ідентичності в цілому, так і її окремих компонентів. (Дані за опитувальником професійної ідентичності наведені у табл. 1).

Таблиця 1

Показники рейтингу компонентів професійної ідентичності

№	Компоненти професійної ідентичності	Первинні дані	Дані після тренінгу
1	Когнітивно-рефлексивний	10,87± 0.66	11,02± 0.14
2	Мотиваційно-ціннісний	8,69 ± 1.01	9,42± 0.47
3	Проектно-поведінковий	9.87 ± 0.37	12,24± 0.36
4	Емоційно-вольовий	9,68 ± 0.56	10,64±0.44
5	Діяльнісно-практичний	12,28± 0.72	12,86± 0.35
6	Особистісна професійна активності	10,65± 0.86	11,16± 0.62
7	Альтернативна професійна ідентичність	2,34 ± 1,05	3± 0,37

Незмінним залишився після тренінгу у курсантів лише діяльнісно-практичний компонент професійної ідентичності, який свідчить, що ставлення до майбутньої діяльності за обраним фахом не змінилося, вони впевнені в виборі майбутньої професії, сподіваються використовувати отримані в процесі навчання професійні знання, уміння та навички. Найбільш покращився проектно-поведінковий компонент професійної ідентичності, що свідчить про яснішу оцінку курсантами своїх професійних планів, а також чіткість, самостійність в процесі їх побудови, бажання в майбутньому залишатися в професії та досягати в ній успіху.

Аналіз результатів дає підстави стверджувати, що розроблений та проведений тренінг, по-перше, розширив знання курсантів учасників тренінгу з питань професійної ідентичності поліцейських; по-друге, сприяв поглибленню їх знань щодо передумов професійного становлення та розвитку; по-третє, окреслив їх пріоритети у професійної діяльності.

Професійна ідентичність працівника поліції – динамічна система, яка починає формуватися у процесі спеціальної професійної підготовки в закладах освіти зі специфічними умовами навчання та

має подальший розвиток у процесі професіогенезу особистості. Після тренінгу у курсантів спостерігається певна динаміка ставлення до себе як до поліцейського. Тож, професійну ідентичність курсантів слід розглядати як результат усвідомлення курсантом своєї тотожності з професійною діяльністю, зі професійною спільнотою, знання меж своєї професійної компетенції та впевненості у своїй ефективності, відчуття себе як працівника поліції.

Список бібліографічних посилань

1. Мороз Л. І. Професійно-психологічний тренінг: підручник. Київ. 2011. 252 с.

2. Shipton B. Expanding police educators' understanding of teaching, are they as learner-centered as they think? *Journal of Learning Design*. 2011. № 4 (2). P. 1-19.



ШЛЯХОВА Катерина Андріївна,

*курсант Харківського національного університету
Повітряних Сил ім. І. Кожедуба*

ЯНДОЛА Кристина Олександрівна,

*старший викладач кафедри
морально-психологічного забезпечення
Харківський національний університет Повітряних Сил ім. І. Кожедуба*

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ КУРСАНТІВ

Проблема формування лідерських якостей у військовому колективі має високу актуальність.

В літературі лідерство визначається як процес організації та управління колективом [5], як процес, за допомогою якого одна особа впливає на членів групи [5]. З іншого боку про лідерство говорять як про здатність впливати як на окрему особистість, так і на групу, спрямовуючи зусилля на досягнення цілей організації [4]. Характеризуючи природний соціально-психологічний процес у групі, лідерство побудовано на впливі особистого авторитету лідера на поведінку послідовників. Впливати означає чинити дії, які вносять зміни в поведінку, стосунки, відчуття інших. Інструментарій впливу включає ідеї, слово, навіювання, переконання, заохочення, емоційне зараження, примус, особистий авторитет, приклад. Можливість

впливати обумовлена різними факторами та умовами. Вважаємо, що однією з головних умов є наявність лідерських якостей.

Лідерські якості являють собою особистісні якості, які забезпечують ефективне лідерство – індивідуально-особистісні і соціально-психологічні особливості особистості, що впливають на групу і призводять до досягнення мети. Серед основних лідерських якостей особистості хочемо підкреслити такі як: активність, рішучість, впевненість у собі, потреба в успіху, цілеспрямованість, креативність, здатність активно впливати на інших, організаторські здібності, комунікативність, готовність до ризику, емоційна стійкість, наявність сили волі, здатність до емпатії, уміння розв'язувати конфлікти, стресостійкість.

Чисельні дослідження демонструють, що універсального набору лідерських якостей не існує. Саме тому більшість авторів схиляються до того, щоб виокремлювати не окремі якості, а характеризувати блоки лідерських якостей. Так, наприклад, З. Гапонюк виділяє такий комплекс лідерських якостей: загально-професійні якості; якості творчої діяльності; соціально-психологічні якості; соціально-комунікативні якості [1].

О. Кокур розробив психологічну структуру лідерських якостей майбутнього офіцера, яка складається із 5 компонентів: 1) комунікативно-організаційний (комунікабельність, переконливість, тактовність, дипломатичність, емпатійність, гнучкість, розвинуті мовленеві та організаційні здібності); 2) емоційно-вольовий (цілеспрямованість, наполегливість, рішучість, впевненість у собі, вимогливість, самовладання, стресостійкість); 3) мотиваційний (мотивація до лідерства та успіху); 4) мисленевий (швидкість мислення, логічність, креативність, проникливість, здатність до прогнозування та узагальнення, критичність, розсудливість); 5) особистісний (активність, ініціативність, обов'язковість, надійність, відповідальність, почуття гумору, оптимістичність, чесність, патріотизм, прагнення до самовдосконалення) [2].

Формування лідерських якостей курсантів під час навчання у закладах вищої військової освіти передбачає наявність певних психолого-педагогічних та організаційно-педагогічних умов.

Організаційно-педагогічні умови пов'язані із: виділенням завдань формування лідерських якостей у пріоритетний напрямок професійної підготовки майбутніх фахівців; створенням стимулюючого та розвиваючого особистісно-орієнтованого освітнього середовища; організацією суб'єкт-суб'єктної взаємодії здобувачів освіти із

викладачами, створенням умов для самореалізації, самосвідомості, самоактуалізації тощо; підвищенням психолого-педагогічної компетентності науково-педагогічних працівників, які б особистим прикладом сприяли формуванню лідерських якостей; оптимізацією змісту навчальних дисциплін з метою створення умов для самовдосконалення майбутніх фахівців-лідерів.

Щодо психолого-педагогічних умов зазначимо наступне. Основними критеріями прояву лідерства є: психологічна готовність особистості до лідерства (внутрішній критерій) і реальний прояв лідерських якостей особистості в діяльності та взаємодії з колективом (зовнішній критерій). Ці критерії дозволяють об'єктивно побачити результативність процесу становлення лідерських якостей у здобувачів вищої освіти, сам феномен лідерства, як він реально проявляється в поведінці майбутнього фахівця як лідера.

Виходячи з цього, вважаємо, що психолого-педагогічними умовами на наш погляд є наступні: включення характеристики фахівців як професійно важливої якості вимог щодо підготовки лідерів; розгляд готовності здобувачів вищої освіти до лідерства як мети освітнього процесу; визначення змісту навчання (тобто сукупності навчальних дисциплін на весь термін навчання, на кожен курс навчання); використання наукових принципів; вибір відповідної системи педагогічних засобів (мети, змісту, методів, організаційних форм тощо); готовність науково-педагогічного складу до роботи з формування готовності майбутніх фахівців до лідерства.

Крім того, можна виділити кілька етапів з властивими їм психолого-педагогічними завданнями супроводу процесу формування лідерських якостей курсантів.

Перший етап (молодші курси навчання) – послідовно-поетапне орієнтування особистості на ціннісне осмислення лідерських компетентностей. Акцентуація уваги організаторів освітньої діяльності на формуванні згуртованості колективів здобувачів вищої освіти (груп), їх вмінні працювати в команді.

Реалізація другого етапу (на старших курсах) – залучення здобувачів вищої освіти до лідерських дій у спеціально організованих пізнавально-професійних ситуаціях, у процесі навчально-службової діяльності, в ході практик та стажувань, у ділових іграх та тренінгах, що сприяють розгортанню лідерського потенціалу особистості. На цьому етапі найбільші зміни відбуваються в організаторських і соціально-комунікативних якостях особистості об'єкта навчання, створюється основа його поведінки в майбутньому, розглядаються

можливі варіанти, виробляється зразок поведінки.

Третій етап – збагачення лідерського досвіду здобувачів вищої освіти у позанавчальній діяльності, самостійно, розглядається як стратегія, що дозволяє активізувати лідерські можливості в процесі становлення особистості як лідера-професіонала і реалізується в елективних міні-курсах, які допомагають здобувачам правильно побудувати свій виступ перед аудиторією, вибрати оптимальне рішення з альтернативно можливих, спрогнозувати результат діяльності в умовах ситуаційної невизначеності, опанувати навички самоорганізації пізнавально-професійної діяльності тощо.

Список бібліографічних посилань

1. Головешко Б. Р. Соціальні функції лідерства і його роль у професійній діяльності сучасного спеціаліста з інформаційних технологій. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2013. № 4. С. 42-45.

2. Кокун О. М. Психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера. *Вісник Національного університету оборони України*. 2012. Вип. 4 (29). С. 170-174.

3. Мараховська Н. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Харків, 2009. 22 с.

4. Основи психології: підручник: веб-сайт. URL: https://pidruchniki.com/1685030337343/psihologiya/lider_liderstvo.

5. Семченко Н. О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Харків, 2005. 20 с.

Секція 3

ПСИХОЛОГІЧНЕ СУПРОВОДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ



БЕЗРУК Марія Володимирівна,
*студентка 2 курсу,
Харківська державна академія культури*

РАДЬКО Ольга Василівна,
*кандидат психологічних наук,
старший викладач кафедри психології і педагогіки,
Харківська державна академія культури*

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ПРЕДСТАВНИКІВ СТРЕСОГЕННИХ ПРОФЕСІЙ

Актуальність теми зумовлена тим, що люди, робота яких майже кожного дня пов'язана з небезпекою, теж мають почуття, страхи тощо. Вони теж, як і інші, можуть відчувати стрес, хоч професія вимагає «холоднокровності». І дуже важливо в час, коли ми маємо доступ до усіх наукових джерел та досліджень, не зупинятись вивчати питання прояву стресостійкості працівників ризиконебезпечних професій. А саме: які фактори впливають на цей феномен, його особливості, проводити нові дослідження. Це допоможе ще краще структурувати психологічну роботу з працівниками стресогенних професій, що знизить ризик їх професійного вигорання та зміцнить стійкість до стресу.

Стресостійкість – це загальна якість особистості, яка характеризується здатністю протистояти стресовим факторам за період часу, який необхідний для організації нових умов, в яких даний стресор не буде загрозливим [1].

Окремі аспекти проблеми вдосконалення професійної діяльності розроблялися ще на початку ХХ століття в руслі загальної психології, психології праці, вікової та педагогічної психології (Г. Мюнстерберг, О. Ліпман, В. Штерн, С. Г. Геллерштейн, М. Д. Левітов, О. М. Іванова,

Є. О. Клімов та інші). Після Другої світової війни виникла необхідність розвитку інших напрямків психологічної науки, зокрема військової та юридичної психології, психології діяльності в особливих умовах (М. І. Д'яченко, Б. Ф. Ломов, К. К. Платонов, О. М. Столяренко, О. В. Тімченко, О. Г. Базанов, І. І. Малоপুরін, Ю. М. Забродін, Л. П. Степанова, П. І. Клімук тощо) [3].

А.Я. Боднар та Н.Г. Макаренко у своїй науковій статті, присвяченій вивченню стресостійкості, вказують, що багато дослідників, розглядаючи проблему індивідуальних особливостей стресостійкості пов'язують рівень розвитку даного психологічного феномену з широким колом психологічних характеристик особистості.

Тому, на основі даного підходу до феномену стресостійкості, можна виділити цілий перелік психологічних характеристик особистості, пов'язаних із нею. Він включає когнітивно-інтелектуальний та емоційно-особистісний блоки.

До когнітивно-інтелектуальних особливостей особистості, що безпосередньо впливають на формування високого рівня стресостійкості відносяться такі:

1. Гнучкість мислення, під якою розуміється швидкість перебудови звичного сприйняття, уявлень і думок у змінній ситуації, а також своєчасне і адекватне для цієї ситуації прийняття рішень.

2. Абстрактність мислення як одна з характерних ознак здатності продукувати нові ідеї на основі минулого досвіду. На думку О. Харві, Д. Ханта, Р. Шродера, в основі абстрактності / конкретності лежать такі психологічні процеси, як диференціація й інтеграція понять.

3. Поленезалежність як показник індивідуально-своєрідного способу переробки інформації, що характеризує специфіку інтелектуальної діяльності особистості. Розвинені перцептивні здібності: перцептивна увага, спостережливість [2].

До емоційно-особистісних властивостей, що роблять суттєвий вплив на формування стресостійкості, відносяться такі:

1. Емоційна стійкість.

2. Афективні переживання, супроводжуючи стрес, можуть призвести до негативних змін в організмі людини.

3. Оптимізм як властивість особистості (переважання позитивного емоційного фону). Оптимістичне сприйняття навколишнього світу сприяє емоційній організації у стресогенних ситуаціях, оскільки прогноз майбутніх змін будуватиметься, зазвичай, у позитивному напрямі.

4. Середній рівень особистісної тривожності. Під тривожністю ми

розуміємо особистісну властивість, обумовлюючи готовність до тривожних реакцій.

5. Середній рівень агресивності. Агресивність розглядається як стійка особистісна особливість світосприймання і світобачення, яка виражається в готовності до агресивних дій відносно іншого і залежить від готовності особистості сприймати й інтерпретувати поведінку іншої людини відповідним чином.

6. Внутрішній локус контролю, який засновано на сприйнятті життєвих подій як наслідків особистих дій, підконтрольних самій людині [3].

Також велику роль грає психологічна готовність людини, вірність вибору професії на майбутнє.

Д. Голланд у власній теорії робить важливий, висновок, що успіх у фаховій діяльності та задоволення її результатами залежить, в першу чергу, від відповідності типу особистості професійному середовищу. У цьому випадку професіонал має змогу розкрити власні здібності та виявити ціннісні орієнтації. Опираючись на дану теорію, для успішного виконання функціональних обов'язків істотними особистісними особливостями є якості, пов'язані із спрямованістю індивіда (інтереси, настанови, ціннісні орієнтації, тощо) [3].

Отже, нами були розглянуті основні психологічні особливості прояву стресостійкості людини в стресових ситуаціях і звідси можна зробити висновок, що відмінності у прояві різних рівнів стресостійкості обумовлюються поєднанням якісних й кількісних характеристик особистості, які складають комплекс когнітивних, інтелектуальних, емоційних, особистісних та інших властивостей людини, пов'язаних зі стресостійкістю, і відповідають вимогам спеціальності.

Тому при психологічній роботі з працівниками стресогенних професій треба брати до уваги всі перераховані фактори і не забувати про задоволеність людини обраною професією.

Список бібліографічних посилань

1. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості: монографія. К.: Ніка-Центр, 2007. 432 с.

2. Коваль І. С. Умови формування психологічної готовності майбутніх рятувальників. *Науковий журнал «Молодий вчений»*. 2016. № 3 (30). С. 592-595.

3. Боднар А. Я., Макаренко Н. Г. Психологічні особливості стресостійкості представників стресогенних професій URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/2812/Bodnar_psyk

holohichni_osoblyvosti_stresostiikosti.pdf?sequence=1&isAllowed=y.



ВОРОБІЙОВА Інна Вікторівна,

*кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник,
доцент кафедри психології та педагогіки,
Національна академія Національної гвардії України*

ОСОБЛИВОСТІ ІМІДЖУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ З РІЗНИМИ ТИПАМИ ЕФЕКТИВНОСТІ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Визначення ефективності службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України (НГУ) проводилось за допомогою експертних оцінок. У якості експертів виступали безпосередні командири військовослужбовців. Їм пропонувалось оцінити за 10-бальною шкалою своїх підлеглих відповідно до здатності справлятися з різними професійними функціями, особливостями професійного функціонування. Отримані таким чином оцінки військовослужбовців було піддано процедурі кластерного аналізу для визначення типів ефективності службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ.

Так, доцільним було виділення трьох типів ефективності військовослужбовців НГУ, які, по суті, відповідають трьом рівням ефективності: перший тип – «здатні до ефективної саморегуляції власної професійної активності і ефективного керування діяльністю підлеглих»; другий тип – «ефективні виконавці, ефективні організатори роботи на, так би мовити, «тактичному» рівні»; третій тип – «обмежено-ефективні, такі, що мають обмежені здатності в організації і реалізації своєї службово-бойової діяльності».

На загальному фоні психологічних характеристик військовослужбовці з першим типом ефективності відрізняються здатністю брати на себе відповідальність за успішність виконання поставлених перед ними службово-бойових завдань, за виконання свого професійного обов'язку, вони не дозволяють негативним переживанням з приводу попередніх невдач позначатися на їх подальшій діяльності.

Військовослужбовці з другим типом ефективності у службово-бойовій діяльності відрізняються порівняно більшою інтуїтивною

чутливістю до зовнішніх обставин, деталей обстановки та наявністю у власному досвіді напрацьованих схем реагування щодо них.

Обмежено-ефективні військовослужбовці менш здатні керувати процесом своєї соціальної взаємодії, менш здатні проявляти соціальну толерантність. Для них характерним є прояв в процесі соціальної взаємодії (в тому числі і з приводу виконання професійних обов'язків) певної непосредності та імпульсивності.

На думку командирів позитивність іміджу військовослужбовця НГУ тим вища, чим більше він, поважаючи права і цінуючи життя людей (в тому числі і таких, що належать до різноманітних соціальних меншостей), коректно і відповідально ставлячись до процесу соціальної взаємодії (в тому числі здатен придушувати свої негативні переживання з приводу будь-яких аспектів соціальної взаємодії), усвідомлює необхідність (і, відповідно, не відчуває за собою провини) та здатен використовувати непопулярні, проте виправдані обставинами і дозволені законом засоби підтримки суспільного правопорядку, не вдаючись при цьому в крайності, проявляючи розумну обережність та тримаючись у рамках закону, що регламентує службово-бойову діяльність військовослужбовців НГУ.

У таблиці 1 наведено показники щодо співвіднесення виділених типів ефективності і особливостей іміджу військовослужбовців НГУ (за авторською методикою визначення характеристик і поєднань іміджеутворюючих рис у військовослужбовців НГУ).

Таблиця 1

Особливості іміджеутворюючих рис у військовослужбовців НГУ з різними типами ефективності службово-бойової діяльності (в ум. од.)

Іміджеутворюючі риси	Групи			Значущість розбіжностей		
	1 тип ефективності	2 тип ефективності	3 тип ефективності	t ₁₋₂	t ₁₋₃	t ₂₋₃
Воля-мобілізація	7,33±2,40	5,67±3,54	5,62±3,20	1,27	1,63	0,03
Воля-витримка	8,67±2,40	10,33±3,54	10,38±3,20	1,27	1,63	0,03
Емоційна стійкість	7,67±1,97	8,22±2,82	7,23±2,77	0,53	0,49	0,82
Емоційна чутливість	8,33±1,97	7,78±2,82	8,77±2,77	0,53	0,49	0,82
Соціальна компетентність	7,39±1,46	9,11±2,98	9,00±2,35	1,64	2,19*	0,09
Професійна	8,61±1,46	6,89±2,98	7,00±2,35	1,64	2,19*	0,09

компетентність						
Соціальні цінності	7,06±1,89	7,33±2,12	7,08±2,78	0,33	0,02	0,24
Професійні цінності	8,94±1,89	8,67±2,12	8,92±2,78	0,33	0,02	0,24
Внутрішній локус	8,11±2,74	8,33±2,29	7,54±2,03	0,22	0,67	0,84
Зовнішній локус	7,89±2,74	7,67±2,29	8,46±2,03	0,22	0,67	0,84

Примітка: * $p \leq 0,05$

За даними таблиці 1 видно, що для групи з найвищою ефективністю характерним є гармонійне поєднання полюсів за усіма осями, які описують площину іміджеутворюючих характеристик (показники за усіма шкалами тяжіють до середніх 8 балів). Для двох інших груп характерним є певний зсув за «Вольовою» віссю у бік зменшення показників «Волі-мобілізації» та за віссю «Компетентності» у бік зменшення показників «Професійної компетентності». Зсув у бік зменшення «Професійної компетентності» в групі обмежено-ефективних є більш однотайним і розбіжності з показниками першої групи ефективності сягають рівня статистичної значущості ($t_{1-3} = 2,19, p \leq 0,05$). Інші описані зсуви не є однотайними для представників третьої і, особливо, другої групи (про це свідчать дещо збільшені показники стандартного відхилення). Такі данні дозволяють припустити, що зменшення ефективності пов'язане або зі зменшенням здатності проявляти професійну компетентність, або зі зменшенням здатності проявляти ініціативу у професійній діяльності, самостійність у постановці цілей життєдіяльності, або ж зі зменшення обох цих здатностей одночасно.

Порушення гармонійності поєднання іміджеутворюючих рис, нездатність демонструвати гнучкість і всебічність у взаємодії з оточуючим світом (професійним і соціальним) призводить до зменшення ефективності функціонування військовослужбовців НГУ і до зниження позитивності їх іміджу. Таким чином, проведене дослідження підтверджує тезу, що позитивність іміджу військовослужбовця НГУ тісно пов'язана зі здатністю адекватно виконувати свої функціональні обов'язки.



КЛИМЕНКО Вадим Петрович,

викладач кафедри психології та педагогіки,

Національна академія Національної гвардії України

ХАРАКТЕРИСТИКА ОСОБЛИВОСТЕЙ ПСИХОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Історичний досвід свідчить про те, що роль морального духу армії як найважливішого засобу на шляху до досягнення перемоги велика. У сучасному світі кожен розуміє, що держава є сильною, коли сильна її армія. А сильною армія може бути тоді, коли вона психологічно готова і стійка як до заходів повсякденної діяльності, так і до бойових дій.

Сучасний етап діяльності силових структур Національної гвардії України, зокрема, характеризується послідовним зміщенням акцентів у бік вдосконалення професійної компетентності військових кадрів.

Значимими факторами професійного розвитку військовослужбовця є усвідомлені і адекватні, з точки зору узгодження вимог військово-професійної діяльності, а також можливостей та інтересів самого військовослужбовця, професійні рішення, пов'язані з вибором військової професії, варіанти професійного розвитку і кар'єри. Дану функцію професіоналізації виконує психологічний супровід.

Професійна діяльність військовослужбовців відноситься до категорії особливо вразливої перед стресовими впливами. Від них вимагається і швидке осмислення, переробка великого об'єму інформації, наявність гнучкості, мобільності, оскільки змушені працювати в умовах з постійно мінливими вимогами до якості професійної діяльності.

Велика частина часу проходить в напруженій обстановці: емоційно насичена діяльність, постійна концентрація уваги. Саме тому військовослужбовці потребують якісного психологічного супроводу, тобто він є необхідним на всіх етапах проходження військової служби.

Психологічний супровід в військовому підрозділі є системою регулювання психологічних і соціально-психологічних процесів. В обов'язки штатного військового психолога входить велике коло завдань.

В результаті первинного вивчення особового складу формуються списки тих осіб, які підлягають глибшому психологічному вивченню, а також тих осіб, які потребують медичної консультації.

Більш серйозне вивчення військовослужбовців проводиться штатним психологом військової частини. Поглиблене психологічне

вивчення має на меті індивідуальне вивчення військовослужбовця і виявлення особистісно-психологічних особливостей, які можуть бути причиною кризових станів на індивідуальному і колективному рівнях, а також вироблення пропозицій щодо корекції перерахованих вище проблем в ході індивідуальної роботи і навчання.

Робота психолога з надання психологічної допомоги військовослужбовцям включає в себе діагностику об'єктивного стану, психологічний вплив та подальший психологічний супровід, в ході якого виконуються всі рекомендації психолога.

В особистісному плані до військового психолога пред'являються високі вимоги. Це психологічна проникливість, що має на меті бачити проблеми військовослужбовців, вміння вислухати людину, з огляду на його вікові, індивідуальні, національні й соціальні особливості.

Головна характеристика військового психолога - це гуманний підхід до проявів розуму, почуттів і характеру військовослужбовця, вміння спостерігати за проявами діяльності військового, здатність до співпереживання, терпіння, доброзичливість і поблажливість до всіляких моделей поведінки, вміння стримувати себе і контролювати свої емоції.

Велике значення в особистості військового психолога мають його комунікативні якості: вміння спілкуватися, слухати, правильно формулювати і зрозуміло викладати свої думки, чіткість і лаконічність усного мовлення, вміння відчутти очікувану реакцію на свої висловлювання.

Велике значення має дотримання етичних норм при роботі з військовослужбовцями. Це ціннісні орієнтації військового психолога, розуміння їм ступеня свого професіоналізму і відповідальності.

Таким чином, діяльність військового психолога, психологічний супровід, проведений ним у формі спостережень, консультацій і психокорекції необхідні на всіх стадіях проходження військової служби військовослужбовцями. Психолог працює з особовим складом за загальними правилами психологічного дослідження і впливу і несе велике суспільно-соціальне навантаження.

Психологічний супровід військовослужбовців є процесом складним і багатогранним. Є великий перелік методів, що дають можливість командирам і начальникам оптимально вибрати, а в подальшому і коригувати виховний процес. Ефективність використання цих методів залежить від правильного і своєчасного їх застосування.

Таким чином, слід приділяти особливу увагу у змісті виховної

роботи та психологічного супроводу з військовослужбовцями. Важливе значення при цьому має якісне знання командирами особистісних якостей підлеглих, особливостей взаємин їх у військовому колективі.

Однією з головних складових виховання військовослужбовців є обдумана і скоординована психолого-педагогічна діяльність командирів, заступників командирів по роботі з особовим складом, військових психологів, органів військового управління, державних і адміністративних органів. Кожен командир повинен знати власні можливості по навчанню і вихованню військовослужбовців. Психологічний супровід рядового та сержантського складу є цілеспрямованою діяльністю командирів, що сприяє професійному становленню та розвитку особистості військовослужбовця. Професійне виховання військовослужбовців є одним із пріоритетних завдань роботи командирів. Неухильне виконання принципів виховання якісно допомагає усуненню і вирішенню конфліктів в процесі виховання, забезпечує правильну адаптацію кожного військовослужбовця в систему військових колективних відносин і засвоєння кожним соціального досвіду.

Знання цих принципів і якісне їх використання дає можливість командирів підібрати потрібний підхід до підлеглого особового складу, успішно вирішувати психолого-педагогічні завдання з урахуванням всіх факторів і умов, якісно вести процес виховання і керувати ним, проводити діагностику та прогнозування результатів психологічного впливу.

Військовослужбовець виховується в ході спілкування у військовому колективі, обумовленого своєю професійною діяльністю. При психологічному супроводі військовослужбовців, слід об'єднати процеси навчання і виховання, особистісного розвитку і морально-психологічної підготовки.

Ефективність вирішення психологічних проблем військовослужбовців досягається якісною психолого-педагогічною підготовкою командирів, вмінню їх організувати виховний процес і керувати підлеглими.

До завдань командирів і психологів входить ретельне вивчення особового складу військовослужбовців з урахуванням їх специфіки, виявлення в ході психологічного супроводу проблем і подальша корекційна робота, спрямована на підтримку дисципліни і психологічної стійкості особового складу.

Список бібліографічних посилань

1. Військова педагогіка у професійній діяльності офіцера і

сержанта : навчальний посібник / О.В. Бойко та ін. Львів : АСВ, 2012. 454 с.

2. Коқун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності. Київ : Міленіум, 2004. 265 с.

3. Ягупов В. Військова психологія. Київ : Тандем, 2004. 656 с.



КРОТЮК Василь Андрійович,

кандидат філософських наук, доцент,

начальник кафедри морально-психологічного забезпечення,

Харківський національний університет Повітряних Сил ім. Івана Кожедуба

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ВІЙСЬКОВОГО ПІДРОЗДІЛУ ДО ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ ЗА ПРИЗНАЧЕННЯМ

Морально-психологічна готовність (МПП) військовослужбовців до виконання бойових завдань може розглядатися як ситуаційна (та, що залежить від зовнішніх умов і змісту конкретного бойового завдання), динамічна (під впливом екстремальних чинників бойової діяльності здатна до змін), обмежена у часі (будь-який психічний стан характеризується відносною стійкістю у часі, після чого він переходить у інший психічний стан і змінює свої характеристики), як соціально-психологічний феномен, що складається з двох структурних елементів: мотиваційної готовності та військово-професійної компетентності [4].

Під мотиваційною готовністю розуміється система стійких мотиваційних утворень: диспозицій (мотивів), потреб, цілей, інтересів, цінностей, рівня домагань, які актуалізуються в тих чи інших умовах бойової обстановки, сприяють формуванню відповідних станів психіки військовослужбовців і психології військових колективів і виконують спонукальну і регулятивну функцію їх бойової активності. Тобто, мотиваційна готовність є відбиттям стійкої системи мотивації військовослужбовців і військових колективів, яка актуалізується в умовах виконання підрозділом конкретного бойового завдання.

У мотиваційній сфері можна умовно виділити три групи мотивів бойової діяльності військовослужбовців:

– широкі соціальні мотиви, а саме любов до Батьківщини,

ненависть до ворога, почуття військового обов'язку, вірність Військовій присязі тощо;

– колективно-групові, а саме почуття бойового товариства, групові традиції, страх втратити повагу товаришів по службі тощо;

– індивідуально-особистісні, а саме бажання відзначитися, отримати нагороду; почуття помсти; прагнення отримати матеріальну винагороду, пільги; бажання уникнення покарання за невиконання норм та вимог Конституції України та інших законів України тощо.

Другим елементом МПГ особового складу виступає військово-професійна компетентність, яка розуміється як певний рівень, ступінь, якісний і результативний показник сформованості військово-професійних знань, навичок та умінь їх реалізувати у бойовій діяльності, досягаючи певних результатів цієї діяльності [4]. Військово-професійна компетентність особового складу виступає результатом військово-професійної і психологічної підготовки (рівень військово-технічних знань, ступінь оволодіння військовим фахом, володіння способами виконання професійних дій тощо), дотримання норм військової дисципліни (точність і якість виконання бойових наказів, дотримання вимог Військових статутів та інших законів України тощо) та побудови конструктивних взаємовідносин (з командирами, підлеглими, товаришами, місцевим населенням тощо).

Без реальної оцінки морально-психологічного стану (МПС) військових підрозділів командири (начальники) неспроможні успішно управляти духовними і соціальними процесами у військових колективах, переходити до нових якісних параметрів в їх діяльності, досягати моральної переваги над супротивником, прогнозувати ймовірні наслідки бойових дій, правильно організувати та здійснювати аварійно-рятувальні та інші невідкладні роботи тощо. Отже, командирам в їх службовій (бойовій) діяльності необхідно мати показники (критерії), за якими вони зможуть вести постійне й всебічне вивчення, оцінку і прогнозування динаміки МПС військових підрозділів і вживати заходів щодо його зміцнення [2].

Виходячи із уявлення про структуру МПС особового складу військових підрозділів, а також переліку зовнішніх факторів обстановки, в яких проходить виконання службових та бойових завдань, Н. Мась було виділено декілька показників, що характеризують різні аспекти МПС особового складу в повсякденній та бойовій діяльності. Процедура оцінки МПС військових підрозділів за такою кількістю показників виходить надзвичайно трудомісткою і складною. Тому, з метою спрощення і скорочення кількості показників

оцінки МПС особового складу військових підрозділів запропонована процедура експертного опитування командирів військових підрозділів. За результатами експертної оцінки було визначено перелік основних показників МПП особового складу під час виконання службових та бойових завдань [3]:

1.) Елемент мотиваційної готовності в структурі МПП особового складу підрозділу представлений наступними показниками:

– ставлення до соціально-політичної обстановки в країні, відношення до армії, рівень довіри військовослужбовців керівництву країни й армії;

– взаємодопомога, сумісність, традиції і згуртованість військових колективів;

– задоволеність особового складу повнотою інформації про реальну обстановку в країні, а в умовах воєнного часу – повнотою даних відносно противника, його сильних та слабких сторін;

– задоволеність військовослужбовців усіма видами матеріального забезпечення та соціального захисту.

2.) Елемент військово-професійної компетентності в структурі МПП особового складу підрозділу представлений такими показниками:

– морально-психологічна підготовленість особового складу до виконання службових обов'язків в мирний час та в умовах бойової обстановки;

– суб'єктивна задоволеність військовослужбовців рівнем досягнутої військово-професійної підготовки;

– професійно-організаційні якості командного складу, стиль керівництва, рівень довіри військовослужбовців до командного складу всіх рівнів;

– суб'єктивна задоволеність військовослужбовців станом військової дисципліни;

– особливості психофізіологічний стану військовослужбовців підрозділів під час оцінки МПС, або під час бойового застосування;

– відсоток особового складу з досвідом виконання завдань в екстремальних (бойових) умовах.

3.) Елемент зовнішніх факторів службової (бойової) діяльності представлений показниками:

– рівень укомплектованості підрозділу особовим складом і бойовою технікою;

– тривалість бойових дій або виконання завдань в екстремальних умовах;

– наявність і давність бойових втрат, випадків загибелі, аварій,

катастроф;

- матеріально-технічне забезпечення професійної діяльності;
- погодно-кліматичні умови.

Визначені показники утворюють сукупність об'єктивних і суб'єктивних факторів, що чинять вплив на формування та динаміку МПГ особового складу військових підрозділів в мирний та воєнний час. Вони можуть бути використані командирами підрозділів для оцінки МПС особового складу військових підрозділів в ході виконання завдань за призначенням, а також військовими психологами для розробки стандартизованих анкет та опитувальників МПС військових підрозділів.

Список бібліографічних посилань

1. Психологічна робота з військовослужбовцями – учасниками АТО на етапі відновлення: методичний посібник / Коkun О. М. та ін. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2017. 282 с.

2. Про затвердження Інструкції з оцінювання морально-психологічного стану особового складу ЗС України: Наказ Генерального штабу Збройних Сил України від 29.04.2017 р. №153.

3. Мась Н. М. Показники морально-психологічного стану особового складу військових підрозділів. *Інформаційні технології в освіті*. 2017. Вип. 3 (149). С. 143-145.

4. Психологічна підготовка та адаптація військовослужбовців Повітряних Сил до ведення бойових дій (на основі досвіду антитерористичної операції): навчально-методичний посібник / А.М. Алімпієв та ін. Харків : ХНУПС, 2018. 296 с.



МІЛОРАДОВА Наталя Едуардівна,

доктор психологічних наук, доцент,

професор кафедри педагогіки та психології,

Харківський національний університет внутрішніх справ

ВИКОРИСТАННЯМ МЕТАФОРИЧНИХ АСОЦІАТИВНИХ КАРТ В КОУЧ-ТЕХНОЛОГІЯХ ДЛЯ КОРЕКЦІЇ НЕГАТИВНИХ СЦЕНАРНИХ ТЕНДЕНЦІЙ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Використання метафоричних асоціативних карт (МАК) в коучінгу для корекції професійного розвитку можливе як на стадії здобуття

вищої освіти, так і в процесі подальшого професійного становлення на стадії професіоналізації. МАК-коуч-технології сприяють проясненню та дослідженню внутрішньої особистої реальності працівника поліції та використовуються задля:

1. Усвідомлення особистісних негативних сценарних тенденцій професіогенезу.

2. Розуміння особистісних професійних цілей, ідеалів, цінностей, можливостей та ресурсів.

3. Усвідомлення причин зниження показників базових психологічних характеристик професіогенезу.

4. Дослідження зони найближчого особистого та професійного розвитку (своєчасність, безпечність, реалістичність та ін.)

5. Вибір та опрацювання «першочергових» та «найближчих» цілей, планування дій по досягненню цілей; побудова ієрархії професійних цілей та зниження негативного сценарного навантаження.

6. Розуміння особистісних якостей та рівню їх прояву для досягнення зазначених цілей.

7. Пошуку ресурсів для конкретного досягнення «першочергових» та «найближчих» цілей.

8. Формування нових ефективних тактик для проходження складних ситуацій професійного розвитку. Вихід із негативних сценаріїв професіогенезу та побудова нових, перспективних шляхів професійного саморозгортання [1].

Розглянемо більш детально план коуч-сесій.

Так перша коуч-сесія присвячена входженню в процес роботи та картуванню існуючої проблеми.

1. Стандартні процедури: знайомство, встановлення контакту, адміністративно-організаційні питання (розклад сесій, час, місце); визначення першочергових цілей та формування очікувань.

2. Картування проблеми через її визначення, оцінку, прийняття, тобто констатування актуального стану проблеми.

Матеріальне забезпечення: портретні колоди, наприклад, («PERSONA», «PERSONITA»), «HABITAT» та «ОН».

Ця сесія присвячена проясненню актуального стану учасника.

Так за допомогою МАК здійснюється актуалізація проблеми професійного розвитку швидко, ефективно та безпечно. Психолог для зниження дій захисних механізмів психіки використовує: закритий та відкритий спосіб вибору МАК; плавний перехід від дисоційованого рівню, через метафоричний до реального; техніки постановки запитань та роботу з матрицею «Колесо життєвого балансу», для визначення

картини балансу (дисбалансу) життя учасника [2, с.154].

Саме за допомогою цих технік психолог прояснює: причини, структуру, особливості ситуації, що склалася, наявність або відсутність «вторинної вигоди» від ситуації; рівень збалансованості життя учасника; розгорнуту характеристику актуального стану учасника та рівень усвідомлення цього стану.

Завданням другої коуч-сесії є усвідомлення учасником відповіді на запитання «Чого Ти бажаєш?», тобто робота з цілями.

Матеріальне забезпечення: колоди МАК («ОН», «RESILIO», «НАВІТАТ», «MYTHOS», «MORENA», «SAGA» та ін.), схеми аналізу.

Аналіз різноманітних аспектів цілетворчості (усвідомлення балансу цінностей та прагнень; розуміння та прийняття нових потреб; вивчення зони найближчого особистого та професійного розвитку; вибір та опрацювання конкретних цілей; планування дій щодо досягнення цілей та ін.) здійснюється за допомогою використання відомих дійових алгоритмів SMART, GROW, SCORE [1, 2]. Для стимулювання розуміння учасником особистісних аспектів цілепокладання психолог застосовує портретні, розповідні, ресурсні та універсальні колоди.

Так як постановка задачі, повинна здійснюватися учасником, а не коучем, то ми орієнтуємося на наратив клієнта і включаємо в фокус коучінгу особистісне бачення учасником бажаного результату. Цей процес може зайняти достатньою часу протягом декількох сесій і відкрити доступ до дослідження кола його особистісних проблем. Результати аналізу обраних схем стають трампліном для наступної коуч-сесії.

Учасник отримує домашнє завдання, пов'язане із усвідомленням різних аспектів особистісного цілепокладання і есе на тему: «Моя мотивація».

Третій етап коуч-сесій орієнтований на формування стабільного мотиваційного ядра, орієнтування учасника на позитивний результат і розуміння бачення ним можливих варіантів особистого професійного розвитку.

Матеріальне забезпечення: колоди МАК: портретні («PERSONA», «PERSONITA»), розповідні («MYTHOS», «MORENA», «SAGA» та ін.), «НАВІТАТ» та карти-слова колод «ВІКНА-ДВЕРІ», «ШЛЯХИ-ДОРОГИ», «ШВИДШЕ. ВИЩЕ. СИЛЬНІШЕ» та ін.

Цей етап може включати декілька зустрічей, в залежності від рівня включеності працівника, якості опрацювання особистісних особливостей мети і рівня бажання її досягти. Головне запитання цієї

сесії полягає в тому, що б зрозуміти «ЯК?» досягти бажаної мети, наприклад, отримати якісні знання, скласти іспити, адаптуватися в новому колективі, просунути по кар'єрних сходинках вгору, оптимізувати сценарні тенденції професійного розвитку і т. ін.

Для роботи в рамках цієї сесії стійкий результат дають різні техніки, наприклад: лінійна розкладка «МИНУЛЕ - СПРАВЖНЄ - МАЙБУТНЄ» [2, с.119], техніка «МИСТ НАД БУРХЛИВОЮ РИЧКОЮ», матриця шляху професіоналізації «Я ЯК ПРОФЕСІОНАЛ» [2, с.155] та ін.

Техніка роботи базується на розумінні та прийнятті реальної ситуації, усвідомленні необхідності якісних змін і послідовного опрацювання знайдених шляхів досягнення поставленої мети.

Початок сесії – це аналіз есе на тему «Моя мотивація», через призму роботи з колодою «НАВИТАТ».

Основою наступного етапу роботу є: одна із запропонованих вище технік, карти колод, що стимулюють розповідь клієнта і використання технік постановки запитань. Результатом цього блоку є усвідомлення учасником можливих шляхів досягнення поставленої професійної мети.

Четвертий блок коуч-сесій. Завданням цього блоку є екологічна перевірка прийнятого рішення на життєстійкість, реалістичність і безпеку.

Матеріальне забезпечення: колоди МАК: портретні («PERSONA», «PERSONITA»), розповідні («НАВИТАТ», «MYTHOS»).

Добре зарекомендувала себе на цьому етапі роботи техніка аналізу ситуації на основі квадрата рішень Декарта (тетралема) [2, с. 152].

Другим етапом сесії є здійснення екологічної перевірки зробленого вибору за допомогою прийому «Рольовий діалог» Учаснику сесії пропонується з портретних колод «PERSONA», «PERSONITA», обрати «внутрішні голоси» (наприклад, «Мрійник», «Критик», «Реаліст»), з позицій яких, буде «обговорюватися» і «оцінюватися» зроблений вибір. Такий аналіз сприяє виділенню найбільш важливих, позитивних, прихованих і проблемних сторін прийнятого рішення.

Заключним етапом цього блоку буде робота над запитаннями типу: Давайте проаналізуємо, як зміниться Ваш професійний шлях через 1 рік, 5 років, 10 років після прийнятого і реалізованого рішення, що станеться? (Робота з лінією часу). Після аналізу зробленого вибору через призму різноманітних запитань, учасник отримує останнє домашнє завдання. Це завдання полягає в написанні і обмірковуванні конкретних кроків щодо поліпшення ефективності та результативності свого

професійного сценарію. Використовується Техніка «5 кроків». Поліцейському пропонується чітко описати п'ять послідовних дій у напрямку реалізації прийнятого рішення.

Заклучна коуч-сесія. Завдання сесії – мобілізація ресурсів на здійснення вчинку і обговорення конкретних дій.

Матеріальне забезпечення: ресурсні колоди МАК «MYTHOS», «MORENA», «SAGA», «ЖИТТЯ ЯК ДИВО» і «CLARO».

На цій сесії робота ведеться зі списком конкретних кроків учасника; визначається першочерговість і послідовність дій; розглядається варіант конкретного вчинку протягом 24 годин.

Заклучний етап сесії спрямований на особистісну мобілізацію ресурсного поля і створення позитивного мобілізаційного якоря. Хороший результат дає використання ресурсних колод МАК типу: «MYTHOS», «MORENA», «SAGA», «ЖИТТЯ ЯК ДИВО» і «CLARO».

Завершальним етапом роботи є створення учасником карти-символу «Якір-мотиватор» за допомогою крейди, олівців і фарб.

Список бібліографічних посилань

1. Милорадова Н. Э. Метафорические карты в коуч-технологиях для коррекции профессиогенеза следователей. *Psychology. Educology. Medicine*. 2018. № 4. URL : pem.esrae.ru/21-236.

2. Попова Г. В, Милорадова Н. Э. Метафорические ассоциативные карты в работе практического психолога: методика и практика. Изд. 3-е, перераб. и доп. Харьков : ФЛП Бровин А. В., 2018. 286 с.



МІРШУК Олексій Євгенович,

кандидат педагогічних наук,
заступник начальника кафедри психології та педагогіки,
Національна академія Національної гвардії України

ЛАРІОНОВ Станіслав Олександрович,

кандидат психологічних наук, доцент,
начальник кафедри психології та педагогіки,
Національна академія Національної гвардії України

ПРИЗНАЧЕННЯ ТА МОЖЛИВОСТІ МОБІЛЬНОГО ЦЕНТРУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ

Проблема здійснення заходів психологічного забезпечення під час виконання завдань за призначенням є досить актуальною.

Особовий склад Національної гвардії України виконує широкий спектр різноманітних завдань, як в пунктах постійної дислокації так і за їх межами. Специфіка несення служби, особливо в віддалених районах, значно ускладнює виконання завдань психологічного забезпечення.

Відповідно до керівних документів фахівці служби психологічного забезпечення повинні здійснювати заходи психологічного супроводу виконання службово-бойових завдань [1]. На етапі виконання службово-бойового завдання, який охоплює період від початку безпосереднього виконання СБЗ згідно з наказом відповідного командира (начальника) до завершення виконання СБЗ з прибуттям особового складу до пункту постійної (тимчасової) дислокації, залучаються мобільні групи психологічної підтримки на яких покладено цілу низку завдань та заходів, зокрема: надавати психологічну підтримку та допомогу військовослужбовцям, які зазнали впливу стрес-факторів під час виконання СБЗ; брати участь у заходах щодо захисту військовослужбовців від негативного інформаційно-психологічного впливу; проводити дебрифінг з військовослужбовцями, які зазнали впливу психотравмуючих факторів, психологічне консультування тощо [2].

Слід зазначити, що важливим напрямом психологічного забезпечення є професійно-психологічна підготовка, як комплекс заходів з формування психофізичних здатностей, індивідуально-психологічних особливостей та соціально-психологічних якостей військовослужбовців які обумовлюють їхню професійно-психологічну готовність до успішного виконання завдань за призначенням, виконання якого також значно ускладнюється в умовах віддалення від місць дислокації [3].

Зазначені вище заходи є лише малою частиною від загальної їх кількості, але вони є специфічними і їх виконання потребує певних умов та засобів.

Для проведення заходів психологічного супроводу виконання особовим складом СБЗ у визначених районах поза межами пунктів постійної дислокації, з урахуванням специфіки та умов СБД наказами або розпорядженнями командування призначаються **мобільні групи психологічної підтримки**.

Для забезпечення виконання покладених на мобільні групи психологічної підтримки завдань використовуються мобільні центри психологічної підтримки [2].

Що ж таке - мобільний центр психологічної підтримки? Це спеціально обладнаний транспортний засіб, який забезпечує

багатофункціональні умови для проведення заходів психологічного забезпечення практично за всіма напрямками, а саме: психодіагностика, професійно-психологічна підготовка, психологічний супровід, психологічна допомога та відновлення (первинна реабілітація).

Даний мобільний центр обладнаний на базі автобуса Богдан А-092.12 і є вже другим таким спеціальним транспортним засобом, який надійшов на озброєння психологічної служби НГУ, першим був мобільний центр психологічного супроводу професійної діяльності фахівців екстремального профілю [4]. В порівнянні з першим екземпляром, другий мобільний центр має удосконалене внутрішнє обладнання, у ньому створені більш комфортні умови для особового складу та психологів, він більш ергономічний.

Розглянемо, як можна використовувати можливості мобільного центру для проведення заходів з особовим складом за напрямками психологічного забезпечення.

Перше. Психологічне вивчення особового складу з використанням автоматизованого робочого місця психолога з психодіагностичним комплексом.

Для реалізації цього завдання в МЦПП наявні 15 планшетів – для проведення тестування особового складу за допомогою автоматизованого психодіагностичного комплексу «Психологічна готовність до екстремальних видів діяльності». При значній чисельності особового складу, відсутності можливості використовувати планшети – в комплектацію входить лазерний багатофункціональний друкуючий пристрій, за допомогою якого психологи можуть роздрукувати у польових умовах достатню кількість стимульного матеріалу за будь-яким тестом, методикою. Психологи опрацьовують результати психодіагностики особового складу та надають рекомендації командирам підрозділів щодо подальшого залучення військовослужбовців на службу.

Друге. Мобільний центр психологічної підтримки можна використовувати як базу для проведення дебрифінгу з військовослужбовцями, які пережили психотравмуючу подію або стали її свідками, у тому числі розвідувальних дебрифінгів із особами звільнених з умов ізоляції (полону, заручників).

Для фіксації важливої та об'ємної інформації психолог має змогу застосувати цифровий диктофон та цифрову фотокамеру зі штативом. Яку надалі, за допомогою відео, графічних та аудіо редакторів можна опрацьовувати, передати зацікавленим підрозділам для службового

використання.

Мобільний центр психологічної підтримки забезпечений доступом до мережі інтернет для термінової передачі інформації та її подальшого використання в службових інтересах.

Третє. Кращим шляхом попередження негативних випадків в НГУ є своєчасна і якісна професійно-психологічна підготовка особового складу до виконання СБЗ в екстремальних (бойових) умовах.

Мобільний центр психологічної підтримки дозволяє проводити заходи професійно-психологічної підготовки всередині салону, для чого в наявності є: комплект фліпчарта (магнітна дошка на штативі, набір ватманів, засоби для письма та магніти), проектор, екран для проектора, стереосистема, широкоформатний телевізор – для проведення заходів психоедукації та більш зручного та наочного зображення інформації яка подається психологом під час заходів психологічного забезпечення. Також в салоні автобусу є необхідне обладнання для роботи психолога з особовим складом в польових умовах, для цього в наявності всі необхідні засоби: складані столи та стільці, переносний екран, проектор тощо.

Мобільний центр має необхідні засоби для організації проведення тренінгових прав з командного згуртування. У шафі, яка знаходиться позаду салону, зберігаються: ручна ричажна лебідка, комплект мотузок, комплект альпійської страхувальної системи, пила по дереву, сокира, лопата саперна розкладна. За допомогою цих інструментів і обладнання можна підготувати тренажери для проведення вправ.

Четверте. На базі мобільного центру також доцільно проводити заходи психологічного відновлення після виконання службово-бойових завдань. Психолог може використати польову базу мобільного центру для здійснення процедур індивідуальної і групової нервово-м'язової релаксації у тому числі за використанням карематів та мотузок TRX, навчання особового складу прийомам і методам саморегуляції психічного стану, інших психотехнік відновлення психологічного благополуччя військовослужбовців.

Роблячи висновок, можна констатувати, що дана одиниця техніки є необхідною умовою для виконання завдань покладених на психологічну службу Національної гвардії України у відриві від пунктів постійної дислокації та потребує розвитку і вдосконалення своєї функціональності.

Список бібліографічних посилань

1. Про затвердження Положення про психологічне забезпечення в Національній гвардії України: Наказ Міністра внутрішніх справ України від 08.12.2016 р. № 1285. К., 2016. 26 с.

2. Про затвердження Інструкції з організації психологічного супроводу виконання службово-бойових завдань особовим складом Національної гвардії України: Наказ Командувача Національної гвардії України від 01.09.2017 р. № 555. К., 2017. 34 с.

3. Міршук О. Є. Система професійно-психологічної підготовки в Національній гвардії України. *Вісник Національного університету оборони України*. 2019. № 3 (53). С. 109-118.

4. Приходько І. І., Колесніченко О. С., Мацегора Я. В., Чижевський С. О. Мобільний центр психологічного супроводу професійної діяльності фахівців екстремального профілю. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. Серія : Психологія. 2018. Вип. 2.



ПОТИКУН Анастасія Олексіївна,
*студентка 2 курсу факультету соціальних комунікацій,
Харківська державна академія культури*

БОЛЬШАКОВА Анастасія Миколаївна,
*доктор психологічних наук, професор,
завідувач кафедри психології та педагогіки,
Харківська державна академія культури*

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ДЕБРИФІНГ ЯК МЕТОД ГРУПОВОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОРЕКЦІЇ ПОСТТРАВМАТИЧНИХ СТРЕСОВИХ РОЗЛАДІВ В УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ

Проблема супроводу людей у стресових ситуаціях завжди мала велику актуальність, тому що ціною таких подій іноді може бути життя самої людини. Незважаючи на те, що екстремальна та кризова психологія є доволі молодого наукою, на сьогоднішній день є вже багато досліджень с цієї проблематики, а саме роботи Елісеєвої І. Н., Белашевої І. В., Молостової А. Н.

А ось дослідники проблеми наслідків стресових подій в учасників бойових дій, зокрема, Т. П. Паронянц, В. О. Лесков, В. С. Сідак, Н. В. Павлик стверджують, що у більшості мобілізованих військових

виникають проблеми з адаптацією до цивільного життя, які супроводжується важкими відчуттями краху перспектив, ізоляції та відчуження від суспільного життя, оскільки в реальному житті їх досвід та знання виявляються незатребуваними [2; 3; 4].

Ще одна з проблем, з якою стикаються колишні учасники бойових дій, є проблема прояву посттравматичних стресових розладів. Багато людей, що пережили страшні події, страждають цим недугом. Він починає проявлятися через три місяці після травмуючої події, а в деяких випадках лише через роки. Такі розлади часто супроводжуються депресією, психосоматичними розладами, адиктивною поведінкою, тощо.

Відносно новим засобом зменшення психологічних наслідків пережитого стресу для учасників бойових дій, та зменшення подальшого прояву посттравматичних розладів, є застосування психологічного методу, що має назву «дебрифінг критичного інциденту». Він був розроблений американським психологом Дж. Мітчелом у 1983 році для рятівників, пожежників, військовослужбовців під час бойових дій та інших.

Дебрифінг – це метод групового обговорення травмуючої ситуації, задля зменшення негативних психологічних наслідків після пережитого стресу і попередити розвиток синдрому посттравматичних стресових розладів. Дебрифінг не може запобігати їх виникненню, але сприяє розумінню причини й усвідомленню дій, які необхідно запобігати.

Він являє собою спосіб екстреного групового обговорення, спрямований на подолання учасником психологічних наслідків травмуючої ситуації та засвоєння навичок, задля подолання можливої ситуації у майбутньому. Екстрена психологічна допомога характерна тим, що проводиться з людьми в гострому стресовому стані (ГСР - гострий стресовий розлад). Цей стан представляє собою переживання емоційної і розумової дезорганізації.

Метод дебрифінгу має чітку структуру та вимагає низку правил проведення. По-перше, важливим є час проведення. Оптимальним часом для проведення дебрифінгу є перші 48 годин після події, тобто по закінченню двох діб. У цьому випадку ті, хто буд задіяний у подіях, уже пройдуть через період гострих реакцій, і вже будуть здатні до рефлексії та самоаналізу. Варто враховувати, що чим більше пройде часу після події, тим більше розмитими будуть спогади людини. Дебрифінг може мати продовження через два тижні або протягом двох місяців. Це дуже зручно, оскільки фахівці мають змогу підготуватися

до наступної психологічної допомоги.

По-друге, організоване має бути і місце проведення: окреме зручне приміщення, ізольоване від сторонніх людей та звуків. Роботу проводять два підготовані спеціалісти. Оптимальна кількість учасників варіюється від 7 до 10 осіб. Час проведення встановлюють спочатку, і він становить 2-2,5 години, через те, що відбувається інтенсивна робота с досвідом пережитої ситуації, пропрацьовуються глибокі емоції і переживання. Структура процесу має сім етапів: вступна фаза; фаза опису фактів; фаза опису думок; фаза опису переживань; фаза опису симптомів; фаза навчання; заключна фаза [1].

Авторами Паронянц Т. П. та Лесковим В. О. було з'ясовано переваги методу дебрифінгу. У людини яка пережила екстремальну ситуацію відбувається складна емоційна і когнітивна переробка ситуацій, оцінка власних переживань і відчуттів, при цьому актуальності набувають також травмуючі психіку фактори, соціальні зміни життєвого стереотипу стають хронічними і фактори сприяють формуванню відносно стійких психогенних розладів, їх особливістю є наявність вираженої тривожної напруги, страху, різних вегетативних дисфункцій, породжують психосоматичні порушення. У тих хто пережили екстремальну ситуацію значно знижується працездатність, а також критичне ставлення до своїх можливостей [1].

Саме тому, метод дебрифінгу є екстремальною психологічною допомогою, задля швидкого ліквідування тяжких наслідків стресової ситуації та зниження посттравматичних наслідків стресових подій. Його позитивними задачами є: врегулювання почуттів та емоцій, зменшення внутрішньої напруги, зменшення відчуття унікальності ситуації, групова підтримка, розуміння, що в тяжких ситуаціях людині буде надана допомога. Відреагування в умовах безпеки та конфіденційності дає можливість поділитися враженнями, реакціями і почуттями, пов'язаними з екстремальним подією. Зустрічаючи схожі переживання у інших людей, учасники отримують полегшення, - у них знижується відчуття унікальності і ненормальності власних реакцій, зменшується внутрішнє напруження. У групі з'являється можливість отримати підтримку від інших учасників.

Достовірної критики методу дебрифінгу не було знайдено. Метод є відносно новим у психологічній науці, тому всі переваги та недоліки ще будуть розроблятися.

Таким чином, метод психологічного дебрифінгу є дуже дієвим і актуальним у наш час. Він має чітку структуру проведення, ряд етапів які вирішуються в процесі бесіди групи, він має багато переваг у

використанні. Метод можна використовувати не лише в умовах бойових дій, а й у всіляких стресових ситуаціях, задля запобігання тяжких наслідків. Саме тому, що дебрифінг метод екстреної допомоги, він дозволяє значно знизити прояв посттравматичних стресових розладів та засвоїти навички для подолання стресу у майбутньому.


Список бібліографічних посилань

1. Малкина-Пых И. Г. Психологическая помощь в кризисных ситуациях. М. : Изд-во Эксмо, 2005. 960 с.

2. Лесков В. О. Психологічна реабілітація військовослужбовців запасу в системі мінімізації виявів негативних психологічних наслідків локальних воєнних конфліктів: збірник наукових праць інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. Київ, 2006. Т. VIII. Вип. 3. С. 191-197.

3. Паронянц Т. П. Виникнення і прояв післятравматичних стресових розладів у працівників органів внутрішніх справ в умовах виконання миротворчої місії ООН (на прикладі колишньої Югославії) : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06. Харків, 2004. 18 с.

4. Психологические основы реабилитации инвалидов военной службы / О. И. Петрова, Н. Б. Шабалина, Н. Ю. Сысоева, Д. Л. Кикозашвили. URL: <http://www.invalidnost.com/forum/11-1078-1>



СЛУРДЕНКО Дмитро Олександрович,
*старший викладач кафедри психології та педагогіки,
Національна академія Національної гвардії України*

САМОРЕГУЛЯЦІЯ ЯК КОМПОНЕНТА САМОУПРАВЛІННЯ ОСОБИСТОСТІ

Практичне значення психології саморегуляції не викликає сумніву. Розвиток усвідомленої психічної саморегуляції є основою суб'єктного та особистісного становлення людини. Сучасний світ, накладає особливі вимоги до самостійності і активності людей, які борються за виживання в кризових соціальних і екологічних умовах, знання про процеси саморегуляції знаходять застосування як в практичній професійній діяльності для оптимізації управління та самоврядування, так і для вирішення широкого кола педагогічних і виховних завдань.

Людина з точки зору науки – складна система, що самоорганізується. Принцип активності є одним з основоположних в психології. Це означає, що людина вибірково і в різному ступені

реагує на навколишній світ, а також здатна самостійно створювати, зберігати або змінювати місце свого існування.

У процесі життєдіяльності людина безперервно стикається з ситуацією вибору цілей поведінки і діяльності, а також способів їх досягнення. Але якщо є ситуація вибору, то зняття невизначеності можливо лише засобами регуляції, а в разі психічної регуляції - засобами саморегуляції в тому сенсі, що людина сама висуває цілі, досліджує умови і вибирає способи їх досягнення, контролює і коригує результати. Саме в цьому сенсі людина є відкритою системою, що самоорганізується, існування і розвиток якої забезпечуються цілісною системою процесів самоуправління, що має свої проєкції на самих різних рівнях її індивідуальності.

Саморегуляція (від лат. *Regulare* – впорядковувати хаос) характеризує доцільне функціонування людини, як живої істоти, що дозволяє встановлювати рівновагу між організмом і світом, в якому вона існує.

У випадку психічної саморегуляції мова йде не тільки про підтримку гомеостазису і адаптації до світу, а й про активне створення середовища, необхідної для існування і розвитку живого організму. Таким чином, стрижневими характеристиками психічної саморегуляції виступає активність, що незмінно підкреслюють дослідники цього явища. Під психічної саморегуляцією ми розуміємо доцільну активність по організації та управління своєю діяльністю. Значення терміну «саморегуляція» на відміну від регуляції має на увазі в першу чергу, що людина сама регулює свою активність (зовнішню чи внутрішню діяльність, поведінку, функціональні стани, особистісний розвиток, життєвий шлях і ін.) Найважливішою характеристикою регулятивних процесів є інтегративний характер, що є для людини засобом, що забезпечує цілісність його індивідуальності і особистості.



ТВЕРДОХЛІСБОВА Наталя Євгенівна,

аспірант Харківського національного університету внутрішніх справ,

ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД РОЗВИТКУ ЦІННІСНО- СМИСЛОВИХ ОРІЄНТАЦІЙ ПРАВООХОРОНЦІВ

Сучасне розуміння призначення служби в правоохоронних органах виражається в ціннісній категорії сенсу професійної

діяльності. Специфіка ціннісних орієнтацій правоохоронців повинна бути виражена в високоморальному призначенні професійної діяльності та пов'язана з обов'язком і відповідальністю, честю і покликанням відстоювати інтереси особистості й суспільства з охорони правопорядку.

Соціально-економічні та політичні зміни, що відбуваються у країні значно вплинули на ціннісні орієнтації працівників поліції. До об'єктивних і суб'єктивних факторів, що впливають на формування ціннісних орієнтацій правоохоронців у професійній діяльності, можна віднести [1]:

- трансформацію соціальної структури суспільства;
- вплив специфічних умов праці (сувора правова та моральна регламентація; жорстка субординація в стосунках, часті структурні зміни, невідповідність напруженості та відповідальності праці рівню оплати);
- особливості соціально-психологічного клімату підрозділів та корпоративної культури;
- вплив засобів масової інформації та комунікації.

Крім того, в професійній і позаслужбовій сфері життєдіяльності співробітників правоохоронних органів специфіка їх ціннісних орієнтацій визначається наступними факторами: професійною ідентифікацією, обумовленою приналежністю до професійної групи; системою особистісних якостей, що демонструються в професійному та особистому житті; необхідністю дотримання моральних і правових норм поведінки, в тому числі в несподіваних екстремальних ситуаціях і ситуаціях професійного ризику; специфікою спілкування з представниками різних соціальних верств, включаючи членів кримінальних угруповань.

Важливий вплив на ціннісні орієнтації також мають показники психологічної компетентності, зокрема, рівень розвитку комунікативної та конфліктологічної компетентності, а також показники установки на саморозвиток особистості правоохоронця.

Трансформації ціннісно-сислової сфери особистості охоплюють змістовно-сміслові та динамічно-мотиваційні зміни, а також зміни внутрішніх зв'язків і відносини між різнорівневими компонентами та параметрами, що визначають рівень особистісної стійкості та професійної надійності правоохоронців [2].

Розгляд цінностей і смислів як взаємодетермінуючих утворень дозволяє більш глибоко відобразити складну природу співвідношення ціннісних орієнтацій та особистісних смислів як нероздільних

складових багатofункціональної системи ціннісно-сислової сфери [3].

Вивчення ціннісно-сислових орієнтацій співробітників правоохоронних органів на різних етапах професійної самореалізації дозволяють з певною ймовірністю прогнозувати спрямованість активності особистості в майбутньому, деталізувати існуючі уявлення про структуру цінностей і процесі їх формування в рамках професійної діяльності правоохоронців, намітити основні шляхи їх психологічного супроводу. Програми психологічного супроводу повинні бути спрямовані на розвиток, коригування та вдосконалення діяльнісних та особистісних ресурсів, що визначають ціннісні орієнтації працівників поліції. В межах програми психологічного супроводу особистісних трансформацій правоохоронців доцільно використовувати тренінгові програми, спрямовані на розвиток та формування системи цінностей. Результатом усвідомлення цілей і сенсу власного життя можуть стати смисложиттєві орієнтації людини.

Основними напрямками оптимізації ціннісних орієнтацій співробітників правоохоронних органів є в рамках програми психологічного супроводу є:

- моніторингові дослідження соціально-психологічного клімату колективів, що відображають реальний стан системи ціннісних орієнтацій співробітників правоохоронних органів;

- на основі результатів моніторингу формування ціннісно-орієнтаційної єдності професійних колективів як показника стану згуртованості й умови, що дозволяє коригувати процес зміни ціннісних орієнтацій в позитивному напрямку;

- підвищення якості професійної освіти, професійної перепідготовки, а також підвищення кваліфікації, які впливають на процеси саморозвитку та самовдосконалення співробітників правоохоронних органів;

- підвищення рівня професіоналізму керівників і співробітників правоохоронних органів всіх рівнів і рангів.

З огляду на вищесказане можна зробити висновок, що ціннісні орієнтації працівників поліції повинні розглядатися як змістоутворююча основа їх професійної діяльності, що визначає професійне цілепокладання, професійні цінності, мотивацію.

Список бібліографічних посилань

1. Богатырев И. Д. Психолого-акмеологические особенности ценностных ориентаций сотрудников правоохранительных органов : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13. Москва, 2013. 143 с.

2. Твердохлебова Н. Є. Трансформації ціннісно-смыслової сфери правоохоронців на етапі навчання у ЗВО зі специфічними умовами навчання. *Вісник Національного університету оборони України*. 2018. № 2 (50). С. 112-118

3. Вечканова Е. М. Методологические предпосылки исследования ценностно-смысловых детерминант временной перспективы личности. *Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал)*. 2015. № 3. С. 61-75.



ФІЛОНЕНКО Володимир Миколайович,

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри соціології та психології факультету №6,

Харківський національний університет внутрішніх справ

ШЕЛКОШВЕЄВ Ігор Володимирович,

старший викладач кафедри соціології та психології факультету №6,

Харківський національний університет внутрішніх справ

ВІЙСЬКОВИЙ КОЛЕКТИВ ЯК СУБ'ЄКТ ВІЙСЬКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ПСИХОЛОГІЧНА СУТНІСТЬ

Військовий колектив утворюється в процесі спілкування та взаємодії в ході спільної діяльності і є одним з багатьох різновидів соціальної спільноти. Насамперед люди вступають в певні взаємовідносини, а потім, в процесі взаємодії, здійснюють виконання службових завдань. Людина прагне спілкування з іншими, в ході якого відбувається передача досвіду, обмін знаннями та поєднання власних сил з силами інших для вирішення завдань. Але такі види діяльності не створюють умов для саморозвитку особистості та здійснення продуктивної діяльності. Високий рівень продуктивності певного виду діяльності неодмінно вимагає стабільного кола учасників цього процесу. Для кожного завдання, що потребує вирішення, може створюватися окрема соціальна спільнота, яка буде відрізнятися за тривалістю існування, кількістю та кваліфікацією учасників. Це є важливим для військових підрозділів при виконанні ними специфічних завдань. В військовому середовищі в процесі виконання службової діяльності відбувається духовне зближення воїнів, їх вдосконалення взаємовідносин в процесі розподілу обов'язків, виникнення та зміцнення стосунків, зближення точок зору і характерів.

На певному етапі розвитку та організованості група воїнів набуває ознак військового колективу – такої соціальної спільноти військовослужбовців, об'єднаних загальною діяльністю, єдністю ідеології, моралі й військового обов'язку, а також відносинами військового товариства. Такі спільноти утворюються в рамках організаційної структури підрозділів з їхньою системою керування, озброєння, розподілу обов'язків, способу життя, побуту й відпочинку.

Поняття військового колективу, як правило, вживається для характеристики такої спільноти військовослужбовців і підрозділів, які у своєму соціальному розвитку досягли високого рівня. У цьому зв'язку колектив має ряд ознак, ступінь виразності яких, дає підставу робити висновки про рівень його зрілості.

1. Колектив – це така сукупність військово-службовців, яка характеризується єдністю ідеології, основних інтересів і моральних принципів, високорозвиненою свідомістю колективізму й взаємної прихильності та довіри.

2. Однією з основних ознак колективу є єдність вирішуваних завдань, цілей і процесу діяльності; колектив припускає колективну (сукупну) діяльність, що реалізується колективною майстерністю, навичками ділової взаємодії.

3. Важливою ознакою колективу є система соціально-психологічних явищ, які формуються на основі різних форм спілкування воїнів і служать тим ланцюгом, що зв'язує їх у єдиний соціальний організм. Колектив характеризується також здоровим соціально-психологічним кліматом, дисципліною й політико-моральним станом [4, с.142-147].

Важливо враховувати той факт, що військовий колектив відрізняється від інших колективів суспільства.

Відмінними ознаками військового колективу є специфіка цілей і завдань, які виконуються в особливих умовах, самою специфічністю військового колективу (сувора регламентація на основі інструкцій та статутів, чітка організаційна структура діяльності, субординація відносин), переважна однорідність за полом (більшість чоловіків та певна частина військовослужбовців-жінок).

В. І. Алещенко зауважує, що специфічні соціально-психологічні особливості військового колективу полягають у тому, що, по-перше, його діяльність має високу суспільну значущість, яка забезпечує успішне функціонування інших колективів (трудових, навчальних, сімейних) і суспільства в цілому; по-друге, ця діяльність детально регламентована і вимагає від воїнів чіткості, точності, узгодженості

під час виконання наказів, розпоряджень; по-третє, стосунки між військовослужбовцями діляться на чітко обумовлені - службові, або офіційні (регламентуються статутами Збройних Сил України), та неслужбові, або неофіційні, емоційні (виникають між військовослужбовцями самі по собі, на основі симпатій, спільних інтересів, нахилів, а не з волі командирів, начальників) [1, с. 8].

Важливою умовою досягнення позитивних результатів в діяльності є позитивний соціально-психологічний клімат в військовому колективі. Як наголошує О. Анашкін, основними чинниками, які впливають на стан соціально-психологічного клімату, є зміст праці та ступінь задоволення людей роботою; умовами праці та побуту, задоволеність ними; ступінь задоволення й характером міжособистісних стосунків зі співробітниками; стиль керівництва, особистість керівника, а також те, чи задоволений він співробітниками [2].

Слід виділяти наступні найважливіші компоненти в структурі психології військового колективу:

- суспільна (колективна) думка, колективні погляди;
- колективні інтереси, потреби, запити, прагнення;
- колективні традиції, звички, звичаї;
- колективні настрої, соціальне почуття, панічні прояви;
- міжособистісні взаємини, спілкування, взаємні оцінки, домагання, вимоги й ін. [1, с. 8].

Такі особливості вимагають від командирів та керівного складу вмінь керівництва військовим колективом, врахування згуртованості всіх його членів, морально-психологічної атмосфери серед військовослужбовців.

С. В. Василенко, говорячи про управління військовим колективом, вказує, що найважливішими задачами з керування соціально-психологічним кліматом є всебічне вивчення взаємовідносин, колективної думки, настрою, а також традицій військового колективу. Командир повинен будувати свої взаємини з підлеглими відповідно до вимог статутів, проводити у житті принцип єдиноначальності й суворой субординації як найважливішої умови забезпечення згуртованості й організованості військових колективів. Ставлення до підлеглих має характеризуватися довірою до них, принциповістю, щирістю, чуйністю й уважністю, доброзичливістю, повагою й іншими рисами [3, с. 51].

Військовий керівник, також виступає в ролі суб'єкта збереження психічного здоров'я підлеглих. Перш за все слід зазначити, що

наділення командира (начальника) усією повнотою розпорядчої влади стосовно підлеглих і покладення на нього персональної відповідальності перед державою за всі сторони життя та діяльності військової частини, підрозділу і кожного військовослужбовця зобов'язує його докладати максимум зусиль для збереження життя і здоров'я особового складу. В цьому контексті дуже важливо, щоб кожен військовий керівник знав, що від його дій, поведінки та діяльності значною мірою залежить рівень душевного благополуччя підлеглого особового складу, а отже і їх психічне здоров'я. Звідси виникає потреба вести мову про те, що кожен командир (начальник) зобов'язаний відповідати певним нормам, чи правилам, що висуваються до нього, як до посадової особи, яка несе персональну відповідальність за збереження психічного здоров'я підлеглих її людей. Крім цього важливо, щоб військовий керівник вмів організовувати психогігієну службової діяльності і колективного життя військовослужбовців, а також їх побут і відпочинок [5, с. 162].

Військовий колектив водночас є єдиним складним організмом, який виконує службову діяльність або бойове завдання. Тому в інтересах служби командири повинні вміло враховувати особливості кожного з військовослужбовців як індивідуальності і вбачати кожного з них структурним елементом складної системи. Саме від професіоналізму керівників залежить злагоджена діяльність військового колективу, в якому враховано особистісні та ділові особливості кожного з воїнів.

Список бібліографічних посилань

1. Алещенко В. І. Психологія військового колективу: соціально-психологічні процеси і явища. *Вісник НУО України*. 2015. № 3 (46). С. 7-13.
2. Анашкин О., Лебедев О. Конфлікти у військових колективах. *Орієнтир*. 2004. №5. С. 48-51.
3. Василенко С. В. Психологічні основи управлінської взаємодії командира (начальника) з військовим колективом. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2013. №. 14 (1). С. 48-56.
4. Петренко В. М. Методика виховної роботи у військових підрозділах: підручник. Суми: СумДУ. 2016. 475 с.
5. Потапчук Є. М. Збереження психічного здоров'я військовослужбовців. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2007. Вип. Т. 2. С. 161-170.



Секція 4

ПСИХОПРОФІЛАКТИЧНА РОБОТА В ПІДРОЗДІЛАХ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ



АЛЕКСАНДРОВ Юрій Васильович,

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри соціології та психології,

Харківський національний університет внутрішніх справ

РОЗУМІННЯ КРИЗ ОСОБИСТОСТІ В ПСИХОЛОГІІ

Перехідний період суспільного розвитку, в якому нині перебуває Україна, став базовою основою життєвої кризи більшості громадян. Л. С. Виготський вказував, що суттю кризи є перебудова внутрішнього переживання, що визначає ставлення дитини до середовища, зміна потреб і спонук, керуючих її поведінкою. О. М. Леонт'єв вважав, що криза може і не бути, якщо психічний розвиток дитини складається не стихійно, а є розумно керованим процесом - процесом виховання. Поняттям «криза», «кризовий стан» приділяли увагу ряд науковців. Крім вже вище згаданих, цією проблематикою займалися Б. Г. Анан'єв, Д. Б. Ельконін, Е. Еріксон, З. Фройд, С. Грофф та інші. Психологи висувують ряд наукових теорій, в яких стверджують, що повноцінна особистість формується в результаті проходження деяких стадій в своєму розвитку. Кожна стадія супроводжується кризою - поворотним моментом в житті людини, яка виникає при переході на наступну стадію психосоціального розвитку. Ряд дослідників рахують кризи необхідною і обов'язковою умовою для подальшого розвитку особи. В основному добре вивчені вікові кризи, більшою мірою дитячі і підліткові. Криза в психології – стан душевного розладу, визваний незадоволеністю собою та взаємовідношеннями з зовнішнім світом [1, с. 308]. В словарі практичного психолога розкривається поняття кризи вікової. Вона визначена, як особливі, відносно недовгочасні періоди онтогенезу, які характеризуються різкими психологічними змінами [2, с. 208].

Криза психічного розвитку – явище загострення психічних суперечностей, що супроводжується різкою і кардинальною

перебудовою самосвідомості індивіда та його взаємин з навколишніми людьми. Криза в перекладі з грецької – це рішення, поворотний пункт, вихід [3, с. 534]. У зарубіжній психології джерелом виникнення кризи розглядаються як внутрішні конфлікти між структурними елементами особистості, так і неузгодженість між внутрішнім і зовнішнім світом особистості. Відправною точкою у виникненні кризи переважно вважається будь-яка неординарна, найчастіше негативна подія або ситуація, що порушує звичний уклад життя людини і ставить під загрозу її цінності і смисли або навіть життя [4, с. 11].

Сама криза є поворотним моментом у житті людини і може мати як деструктивне, так і конструктивне значення для процесу розвитку і становлення особистості. Кризу в найзагальнішому сенсі можна визначити як особливе явище в структурі життєвого шляху особистості, в якому одночасно присутньою дві протилежні тенденції, - руйнування старого і такого, що заважає і одночасно створення нове, цілісне і гармонійне. Криза характеризується наявністю могутнього опору того, що йде і тривоги з приводу нового і невідомого. Кризи, що переживаються особистістю, забезпечують можливість отримання нею нової цілісності і життєвих сенсів, які є необхідною умовою для самореалізації особистості. Знання психологічних механізмів, закономірностей і особливостей кризових явищ, що виникають в процесі життєвої кризи, що розгортається, дозволяє їх враховувати і конструктивно долати. У дослідженнях життєвого шляху виявлені особливі фази, пов'язані з виникненням криз. Е. А. Донченко розглядає кризи як крайній ступінь прояву внутрішньо особового конфлікту, викликаного загостренням внутрішньо особової соціально-психологічної суперечності. Л. С. Виготський, увівши поняття кризи до вікової періодизації, визначив її як цілісну зміну особистості дитини, що регулярно виникає при зміні стабільних періодів. Ф. Е. Василюк поняття кризи досліджує в рамках аналізу критичних ситуацій. Він виділяє два роди криз. Перший може серйозно утруднити і ускладнити реалізацію життєвого задуму, проте при ньому все ще зберігається можливість відновлення перерваного кризою ходу життя [5, с. 165]. Проте, як відзначає І. С. Кон, характеристика нормативності кризи утвердилась і в психології зрілої особи в тому сенсі, що «якою б хворобливою не здавалася ця перебудова, для даної фази вона закономірна, статистично нормальна» [6, с.142]. Значний внесок до розробки проблем криз внесли Б. Г. Ананьєв, Д.Б. Бромлей Ш. Бюллер, Д. Вейлант, Р. Гаулд, Д. Льовінсон, Е. Еріксон які, здійснюючи періодизацію людини, описують зрілість по фазах –

тимчасових інтервалах в 7-10 років; кожен етап закінчує нормативна криза розвитку, успішність розв'язання і терміни якого можуть варіювати залежно від характеру протікання попереднього періоду, індивідуальних особливостей і обставин життя в цілому; в процесі зміни стабільних фаз розвитку і криз змінюються особливості особистості людини. На думку Т. М. Титаренко, розрізняють нормальну або нормативну, тобто вікову кризу, яка пов'язана з завершенням певного етапу психічного розвитку і переходом до нового вікового періоду і аномальну, або ненормативну, кризу, що виникає в складних умовах життя і вимагає від людини дій, які перевершують її можливості, а в деяких випадках такі кризи змінюють долю людини [5, с. 257]. Відомо, що криза розвитку (нормальна або прогресивна криза) ніколи не виникає без напруженості, тривоги, депресивних симптомів. Тимчасово ці неприємні емоційні кореляти кризового стану посилюються, готуючи фунт для нового - стабільнішого, гармонійнішого етапу. Таку кризу, посилаючись на дослідження Е. Еріксона, називають також нормативною, тобто такою, що існує в межах норми. Підкреслюючи нетривалий, непатологічний характер вікових розладів, які супроводжують цю кризу, Д. Оффер і Oldham D. позначають її як «заміщення». Р. А. Ахмеров виділяє також біографічні кризи, які характеризуються переживаннями та протиріччями у внутрішньому світі людини і виражають її суб'єктивне ставлення до подій у її житті або ж до життя в цілому [5, с. 258].

Отже, криза – це завжди момент вибору з декількох можливих альтернатив, момент вибору регресивного або прогресивного рішення в подальшому розвитку.

Криза – це завжди вибір між регресивним і прогресивним подальшим розвитком особи. Від того, який саме вибір буде зроблений, залежить все подальше життя індивіда.

Криза завжди супроводжується стресом. Вона, певним чином, містить в собі фрустрацію і конфлікт. Це відбувається тому, що завжди пов'язана з блокуванням частини потреб, оскільки суттєвий розрив між реальним та бажаним завжди потребує активізації ціннісно-сміслової діяльності.

Список бібліографічних посилань

1. Головин С. Ю. Словарь психолога-практика. 2-е изд., перераб. и доп. Минск : Харвест, 2005. 976 с.
2. Шапарь В. Б. Словарь практического психолога. Харьков : Торсинг, 2005. 734 с.

3. Варій М. Й. Психологія особистості : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 592 с.

4. Максименко С. Д. Особистість як суб'єкт подолання кризових станів. *Особистість в умовах кризових викликів сучасності* : матеріали методологічного семінару НАПН України (24 березня 2016 року) / за ред. академіка НАПН України С. Д. Максименка. Київ, 2016. 629 с.

5. Василюк Ф. Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций) : монография. Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1984. 200 с.

6. Леонтьев Д. А. Тест смысло-жизненных ориентации (СЖО). 2-е изд. Москва : Смысл, 2000. 18 с.



КОЛЕСНИЧЕНКО Олександр Сергійович,

*доктор психологічних наук, старший науковий співробітник,
начальник науково-дослідної лабораторії
морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності
Національної гвардії України,
Національна академія Національної гвардії України*

МАЦЕГОРА Яніна Володимирівна,

*кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник,
провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії
морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності
Національної гвардії України,
Національна академія Національної гвардії України*

БАЙДА Максим Степанович,

*старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії
морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності
Національної гвардії України,
Національна академія Національної гвардії України*

**ПРОТОКОЛ НАДАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ
УКРАЇНИ ВКЛЮЧЕНИХ ДО ГРУПИ ПОСИЛЕНОЇ
ПСИХОЛОГІЧНОЇ УВАГИ**

Суб'єктами психопрофілактичної роботи з військовослужбовцями, зарахованими до групи посиленої психологічної уваги (ГППУ), є психолог, командир та військовий колектив. Провідна фахова роль належить психологу, проте,

враховуючи те, що особливості професійної діяльності військовослужбовця приводять до утворення міцного зв'язку між військовослужбовцем і військовим колективом, товариші по службі і командир є важливим суб'єктом психологічної допомоги, підтримки, корекції, реадaptaції тощо. Крім того, сучасні підходи до здійснення психологічних заходів у ГППУ передбачають формування *активної позиції* щодо участі у психологічних заходах у *військовослужбовця, якого віднесено до ГППУ*.

Усі без винятку військовослужбовці, в тому числі і командири, мають володіти навичками надання першої екстреної психологічної і медичної допомоги та не залишати товариша у небезпеці, в тому числі і при вчиненні ним спроби самогубства.

За потреби командир за пропозицією психолога закріплює наставника за особою, яка потребує допомоги, в освоєнні професійних навичок, цінностей колективу чи емоційної підтримки, інструктуючи наставника щодо особливостей поведіння з військовослужбовцем, яким він має опікуватися.

Вибір заходів ГППУ залежить від специфіки проблем, які згідно нормативних актів можуть бути 5 типів: службові (виникли внаслідок виконання військовослужбовцями завдань служби в екстремальних умовах з підвищеним ризиком для життя та здоров'я під постійним впливом стресогенних факторів); службово-дисциплінарні (пов'язані з систематичним порушенням військовослужбовцем військової дисципліни, низькими показниками у службово-бойовій діяльності та навчанні, бойовій та спеціальній підготовці); сімейно-побутові (пов'язані з конфліктами в родинах військовослужбовців, розірванням шлюбних відносин, перенесенням смерті близької людини, опікуванням важкохворими і такими членами родин, які вмирають); соціально-психологічні (пов'язані з труднощами адаптації до умов військової діяльності, конфліктними стосунками з командирами і співслужбовцями, відхиленням у поведінці, наявністю нехімічних залежностей, суїцидальним досідом); психологічні (пов'язані з негативними психічними станами, вираженими чи множинними акцентуаціями характеру, схильністю до невротичних, депресивних реакцій, хронічними хворобами та загрозою інвалідизації, хімічними залежностями, суїцидально активною поведінкою) (див. табл. 1).

Заходи, які організують і проводять командир та психолог, доцільно поділяти три рівні: заходи, які спрямовані на первинну профілактику психічних реакцій та станів, за якими військовослужбовців відносять до ГППУ; заходи, які проводяться

безпосередньо під час перебування військовослужбовця у ГППУ і спрямовані на покращення психічного стану чи розвитку особистості військовослужбовця; заходи, які спрямовані на закріплення досягнутого під час перебування військовослужбовця у ГППУ ефекту; перевірки його стійкості; профілактика повторного включення військовослужбовця до ГППУ.

Рішення про включення та виключення військовослужбовця до ГППУ має прийматися на основі даних валідних і надійних психодіагностичних методик, які підкріплюються висновками зовнішнього експертного спостереження щодо особливостей поведінки, ефективності діяльності та взаємодії між командиром та психологом. За показаннями таких осіб необхідно направляти на позачерговий огляд лікаря-психіатра для прийняття обґрунтованого рішення про включення та виключення військовослужбовця до ГППУ.

У ході безпосередньої роботи в ГППУ для конкретизації проблеми і контролю змін, вчинених впливів психолог може і має користуватися експертними методами (візуальна діагностика, бесіда, проєктивні методики), добираючи їх, виходячи із вирішуваного завдання та власного досвіду.

Обираючи заходи психологічної допомоги, психолог має виходити із ідентифікованої ним проблематики, сформованої мети, етапів її досягнення, строків і критеріїв їх досягнення. Він має орієнтуватися на результат, тому заходи мають бути доцільними і ефективними, давати максимально стійкий ефект. Безпосередньо обираючи заходи, психолог має керуватися їх доведеною ефективністю для рішення відповідних проблем та власним досвідом.

При ідентифікації проблеми і формування цілей роботи психолог має також виходити із зони компетентності психолога – за потреби, спрямовуючи військовослужбовця на консультацію до клінічного психолога, сексопатолога, лікаря загальної практики, лікаря-психіатра тощо.

Психолог має спиратися не лише внутрішні, а й зовнішні ресурси військовослужбовця, віднесеного до ГППУ. Ставиться до військовослужбовця як до частини військового колективу, родини.

Командир на зазначених етапах використовує специфічні для його посади методи діагностики та впливу. Командир має важелі керування умовами життєдіяльності військовослужбовця, формування психологічного клімату в колективі. Виконує функцію адміністрування психологічних заходів ГППУ.

Таблиця 1

Протокол надання психологічної допомоги військовослужбовцям
Національної гвардії України включених до групи посиленої
психологічної уваги

ПСИХОЛОГІЧНИЙ (ПСИХОСОМАТИЧНИЙ) – робота з особами, які за підсумками психологічної діагностики отримали негативні результати та в яких виявлено несприятливий психоемоційний стан, акцентуації характеру або схильність до невротичних і депресивних реакцій, які висловлюють скарги на самопочуття, тривалий час перебувають на лікарняному, підвищено хворобливі, або особи, які зловживають алкоголем, або вживають наркотичні, токсичні речовини чи психотропні препарати, а також за рекомендаціями лікаря-психіатра		
Рівні здійснення психологічного супроводу	Етапи	Заходи
Адміністративний (командири військових частин (підрозділів))	Заходи профілактики, в яких формуються відповідні компетенції та психологічні якості, визначається необхідність занесення в/с до ГППУ	<p>1. Контролює проведення тренінгу «Протокол дій з в/с, зарахованими до ГППУ, які мають несприятливий психоемоційний стан, акцентуації характеру або схильність до невротичних і депресивних реакцій, які висловлюють скарги на самопочуття, тривалий час перебувають на лікарняному, підвищено хворобливі, або особи, які зловживають алкоголем, або вживають наркотичні, токсичні речовини чи психотропні препарати, є суїцидально активними, а також за рекомендаціями лікаря-психіатра».</p> <p>2. Контролює наявність планів (зміст і строки) заходів психологічної профілактики (заходів із формування готовності до діяльності в екстремальних умовах, готовності до ризику тощо).</p> <p>3. Забезпечує виділення часу у розпорядку дня особового складу та матеріально-технічної бази для проведення психопрофілактичних заходів, в тому числі і додаткового моніторингового психодіагностичного обстеження.</p>

		<p>4. Забезпечує взаємодію між психологами, командирами підрозділів, капеланів та інших служб (відділень) з приводу відповідності окремих в/с вимогам професійної діяльності, їх нездатності виконувати СБЗ в екстремальних умовах. (Написання рапортів командирами підрозділів з клопотанням включення окремих в/с до ГППУ).</p>
	<p>Заходи, які безпосередньо стосуються в/с, віднесених до ГППУ</p>	<p>1. Затверджує списки в/с, зарахованих до ГППУ, надані психологом.</p> <p>2. Затверджує план заходів з ГППУ та забезпечує виділення часу та особового складу для проведення вказаних заходів.</p> <p>3. Видає, за необхідності, наказ по частині про внесення в/с до групи служби без зброї.</p> <p>4. Контролює внесення відповідних змін в організацію умов несення служби (зменшення службового навантаження, самостійного несення добових нарядів, надання позачергових відпусток, спрямування на реабілітацію у заклади охорони здоров'я, звільнення від виконання службових обов'язків на визначений термін).</p> <p>5. Контролює та забезпечує можливість в/с, зарахованих до ГППУ, відвідувати заплановані профілактичні (психокорекційні) заходи та відповідних фахівців для надання їм консультацій (лікар загального профілю, лікар-психіатр, клінічний психолог тощо).</p> <p>6. Створює сприятливий психологічний клімат в колективі для реалізації психопрофілактичного процесу в/с, які мають несприятливий психоемоційний стан, акцентуації характеру або схильність до невротичних і депресивних реакцій, проявляють суїцидальну активність.</p> <p>7. Суворо контролює в/с, які мають хімічні</p>

		<p>адикції.</p> <p>8. Є уважним до змін психоемоційного стану підлеглих. У разі необхідності надає першу невідкладну психологічну допомогу особам у гострих негативних станах, в тому числі і при ризикові скоєння ними суїциду. Після чого передає їх психологу, лікарю-психіатру.</p> <p>9. Затверджує рішення про виключення в/с з ГППУ, надане психологом.</p> <p>10. За потреби направляє в/с на лікування до закладів охорони здоров'я МВС та НГУ, проходження ВЛК.</p>
	<p>Заходи, призначені для закріплення ефекту досягнутого в ГППУ</p>	<p>1. Контролює внесення відповідних змін в організацію умов несення служби згідно рекомендацій психолога.</p> <p>2. Дослухається рекомендацій щодо особливостей взаємодії із в/с, який перебував в ГППУ за значеними в цьому пункті підставах.</p>
<p>Психологічний (фахівці служби психологічного забезпечення)</p>	<p>Заходи профілактики, в яких формуються відповідні компетенції та психологічні якості, визначається необхідність занесення в/с до ГППУ</p>	<p>1. Проводить тренінг «Протокол дій з в/с, зарахованими до ГППУ, які мають несприятливий психоемоційний стан, акцентуації характеру або схильність до невротичних і депресивних реакцій, які висловлюють скарги на самопочуття, тривалий час перебувають на лікарняному, підвищено хворобливі, або особи, які зловживають алкоголем або вживають наркотичні, токсичні речовини чи психотропні препарати, а також за рекомендаціями лікаря-психіатра».</p> <p>2. Планує та проводить психопрофілактичні заходи. Оцінює ефективність даних заходів для військового колективу в цілому та окремих в/с та виявляє осіб, які потребують додаткових заходів та змін умов несення служби. Контролює максимально можливу залученість особового складу до</p>

	<p>психопрофілактичних заходів.</p> <p>3. Проводить індивідуальні бесіди, спостереження, психодіагностику для ідентифікації проблеми в/с та приймає рішення про доцільність віднесення в/с до ГППУ. За потреби направляє на консультацію до лікаря-психіатра.</p> <p>4. Сприяє підвищенню рівня психологічної культури в/с, навчає їх психологічним прийомам допомоги, самоконтролю, саморегуляції психоемоційного стану.</p> <p>5. Надає практичні рекомендації командирам підрозділів щодо добору особового складу варт, військових нарядів, бойових груп, екіпажів, а також проведення з особовим складом заходів психологічної підготовки.</p> <p>6. Підготує та оформлює списки в/с, зарахованих до ГППУ, для затвердження їх у командира.</p>
Заходи, які безпосередньо стосуються в/с, віднесених до ГППУ	<p>1. Підготує та оформлює плани психокорекційної роботи з в/с для подолання виявленої проблеми.</p> <p>2. Розробляє розпорядження щодо місця, дати та часу проведення заходів психокорекційної роботи з в/с, зарахованих до ГППУ. Доводить його до командирів підрозділів. За відсутності в/с, що залучаються до запланованих заходів, уточнює причини відсутності, та за потреби доповідає командирі про необхідність проведення додаткових заходів.</p> <p>3. Надає рекомендації командирам підрозділів про внесення відповідних змін в організацію умов несення служби.</p> <p>4. Проводить роз'яснювальну роботу, за потреби лекторії, тренінги для формування у військовому колективі психологічного клімату, сприятливого для проведення</p>

	<p>психокорекційної роботи з в/с, віднесеними до ГППУ відповідного типу; здатності в/с надавати невідкладну першу психологічну допомогу, унебезпечення осіб, які реалізують суїцидальні наміри.</p> <p>5. Визначає і спирається на внутрішні і зовнішні ресурси в/с, віднесеного до ГППУ, для здійснення психологічної корекції, реабілітації.</p> <p>6. Своєчасно та у повному обсязі проводить заплановані заходи профілактичної та психокорекційної роботи з в/с, зарахованих до ГППУ (заходи, які спрямовані на формування здатності долати складні життєві обставини (копінг-поведінка); на формування стресостійкості, емоційної і цільової саморегуляції. Консультації із прийняття свого нового статусу для в/с, яким загрожує інвалідизація, перехід захворювання у хронічну форму тощо). Перевіряти адекватність, дієвість, стійкість сформованих навичок. Виходячи із меж своєї компетентності погоджувати свої дії із лікарем загальної практики, лікарем-психіатром, клінічним психологом.</p> <p>7. Постійно здійснювати моніторинг (спостереження) психічного стану в/с, зарахованих до ГППУ, за потреби закріплювати за ними наставників (товаришів по службі) для контролю динаміки негативного психоемоційного стану, повідомлення про його значне погіршення; повідомлення про намір вчинити суїциду, вчасне унебезпечення в/с при спробах його реалізації. Консультація та навчання наставника.</p> <p>8. Проводить контрольне психологічне обстеження щодо досягнення цілей психопрофілактичної роботи в ГППУ для прийняття рішення щодо можливого</p>
--	---

		<p>виключення із ГППУ.</p> <p>9. Підготовка аргументованого висновку психолога щодо виключення в/с з ГППУ, який включає в себе зміст проведених психологічних заходів з результатами психологічного вивчення, що свідчать про стабілізацію та поліпшення психоемоційного стану.</p> <p>10. При недосягненні цілі перебування в ГППУ приймає рішення про подовження терміну перебування в ГППУ, формує подання для командира про необхідність спрямування в/с до закладів охорони здоров'я МВС та НГУ для проходження лікування / ВЛК.</p>
	<p>Заходи, призначені для закріплення ефекту досягнутого в ГППУ</p>	<p>1. Встановлює періодичність і зміст моніторингових заходів з в/с, що були виключені із ГППУ цього типу, та дотримується їх (відстежується можливість відновлення негативної симптоматики, загострення психоемоційного стану, відновлення суїцидальної активності).</p> <p>2. Визначає сформований рівень стресостійкості (АПК «Травма»), можливість залучення в/с до виконання СБЗ в екстремальних умовах чи збереження обмеження щодо можливості залучення в/с до виконання СБЗ.</p>
<p>Рівний-рівному (товариші по службі)</p>	<p>Постійно</p>	<p>1. Відвідують психологічні лекції та приймають участь у тренінгових заняттях з освоєння навичок надання першої невідкладної психологічної допомоги особам, що знаходяться у гострих негативних станах, реалізують суїцидальні наміри.</p> <p>2. За потреби надають першу невідкладну психологічну допомогу особами, які перебувають у гострих негативних психічних станах; унебезпечують осіб, які скоюють суїцидальні дії. Передають особу,</p>

		яка пережила гостру негативну психічну реакцію або стан, спробу суїциду із «рук в руки» командирів, психологів, психіатрів. 3. Створюють атмосферу взаємної підтримки у військовому колективі. Є уважними до проявів негативних психічних реакцій та станів у товаришів, значних змін в їх психічних станах, наявності у них ознак суїцидальної активності. Повідомляють про такі зміни безпосередньому командирів або психологів.
--	--	---



МАННАПОВА Катерина Робертівна,

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри соціології та психології,

Харківський національний університет внутрішніх справ

ВЕЛІЧКО Ангеліна Володимирівна,

студентка 1 курсу факультету №6,

Харківський національний університет внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕЖИВАННЯ ДІТЬМИ КРИЗОВИХ ТРАВМАТИЧНИХ ОБСТАВИН

Події останніх років звернули увагу фахівців на те, що діти є однією з найбільш вразливих категорій населення до впливу емоційної напруги в суспільстві, руйнування безпечності оточуючого середовища, різкого порушення звичного способу життя, різного роду втрат. Діти є активними свідками процесів, що відбуваються у суспільстві. Криза, що охопила країну – безпосередньо впливає на батьків (особливо на виконання ними батьківських функцій), що, природно, позначається на дітях.

Емоційною реакцією на кризові події у дітей та дорослих може бути травматичний стрес. За даними сучасних психологічних досліджень, коло людей, що можуть переживати травматичний стрес, є досить широким. До нього входять не тільки безпосередні учасники подій, але і члени їхніх сімей, а також ті, що були поруч з подією, або спостерігали за нею через ЗМІ, або навіть чули розповіді про події. Особливо це стосується дітей з огляду на обмеженість їх життєвого

досвіду, вразливість та незрілість дитячої психіки. Діти, які навіть не були посвячені в суть і деталі подій, можуть спостерігати їх через ЗМІ, бачити страх та розгубленість батьків, чути тривожні або агресивні висловлювання. На дітей можуть вплинути зміни у звичайному перебігу сімейних справ, переїзди або присутність «третіх» осіб у домі [1]. Аналіз вікових особливостей може виявитися корисним для кращого розуміння (як дитина сприймає те, що відбувається / сталося, які почуття вона відчуває, які її думки щодо події) і більш ефективної дії в ситуації кризи.

Кризові ситуації в значній мірі пов'язані зі стресом. Спектр можливих реакцій на стрес, як у самих постраждалих, так і у людей, що опинилися мимоволі свідками подій, досить широкий. Реакції на травму можуть з'явитися відразу після травматичної події або через кілька днів, а то і тижнів. Втрата довіри до дорослого, страх того, що подія може повторитися знову, що постраждає хтось, кого вони люблять, спостерігаються у багатьох дітей і підлітків, які пережили травматичну подію. Шокова хвиля травми може призвести до самих різних реакцій - недовіри, безпорадності, ізоляції, розпачу, жаху. Звичайні засоби, які допомагали їй справлятися з побутовими труднощами, виявляються не ефективними. Дитина потребує додаткового догляду, підтримки, умінь і знань про нові способи, які допомогли б їй в цій ситуації [2].

Кожна дитина може реагувати по-різному, навіть якщо це діти з однієї родини. Реакції дітей на травматичні події залежать від «близкості» до події та тяжкості події, емоційного стану, чутливості та характеру дитини, її віку, тощо. В екстремальних травмуючих умовах спочатку відбувається мобілізація функціональних резервів організму, стресова реакція, вилив гормонів з наступним перерозподілом та спадом. Резерви організму виснажуються, розвивається виражений астено-депресивний стан, нервово-психічне напруження. Якщо вплив екстремальних умов на індивіда не зупинити, можливі стресові розлади, а при довготривалих впливах – посттравматичні стресові розлади, серйозні емоційні та поведінкові розлади з показаннями до медичного лікування; астенічний синдром; порушення сну; пригнічення; депресії [3].

Під час перебування в екстремальних умовах відмічається три види психічної напруги – емоційна, неемоційна та змішана. Емоційна напруга виникає під дією емоціогенних факторів, що викликають почуття тривоги, страху, ризику для життя тощо. Неемоційна напруга виникає в умовах підвищених вимог до розумових ресурсів і рухового

апарату. Змішана емоційна напруга характеризується різним включенням емоційного компонента в загальній структурі напруги і буває найбільш характерною для різних видів діяльності в екстремальних умовах [1].

Психологічна допомога дітям, які зазнали впливу стресових чинників складається із наступних етапів:

1. Відновлення відчуття безпечності полягає у знятті тілесного та емоційного напруження, послабленні тих жорстких механізмів захисту, які виникли у відповідь на кризову ситуацію.

2. Відновлення та зміцнення психологічних ресурсів дитини полягає у сприянні активізації природних ресурсів психіки дитини, на тлі яких можливий вихід із кризових станів.

3. Відреагування негативних переживань, пов'язаних зі стресовими чинниками полягає у створенні умов для прямого чи символічного прояву та копію сильних негативних переживань, які можуть впливати на розвиток.

4. Активація природних механізмів самозцілення, адаптація до нових обставин полягає у заохоченні та зміцненні позитивних зрушень у станах дітей, активізації природного середовища само зцілення, спілкування з однолітками, відвідування гуртків за інтересами, сприятливе дозвілля з родиною, заняття творчістю тощо [4].

Більшість із тих хто пережив емоційну травму пристосовується до нових умов свого життя, а короткочасні неприємні симптоми зникають. Однак у деяких людей симптоми залишаються їх стан може навіть погіршитися, симптоматика у таких випадках включає у різноманітних поєднаннях неспокій, тривогу, депресію, порушення здатності до концентрації уваги, дратівливість, агресивну поведінку.

Список бібліографічних посилань

1. Соціально-педагогічна та психологічна робота з дітьми у конфліктний та постконфліктний період : метод. рек. / Н. П. Бочкор та ін. Київ: МЖПЦ «Ла Страда-Україна», 2014. 84 с.

2. Lazarus P. J. Understanding children's reactions to trauma. *The Duke Gifted Letter*. 2002. № 3 (2), p. 6-7.

3. Бурмистрова Е. В. Психологическая помощь в кризисных ситуациях (предупреждение кризисных ситуаций в образовательной среде): метод. реком. для специалистов системы образования. М. : МГППУ, 2006. 96 с.

4. Омельченко Я. Психологічна допомога дітям з тривожними станами. Київ: *Шкільний світ*, 2008. 112 с.



ОСТАПЕНКО Михайло Олександрович,

слухач магістратури,

навчально-науковий інститут заочного та дистанційного навчання,

Національна академія внутрішніх справ

АЛГОРИТМ ПСИХОЛОГІЧНОГО ДИСТАНЦІЙНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ З ОЗНАКАМИ ЗАЛЕЖНОСТІ (АЛКОГОЛІЗМ І НАРКОМАНІЯ)

Алкогольна, наркотична залежність – адиктивна поведінка, яка руйнує особистість. Це відхід від реального життя з допомогою усвідомленого зміни свого психічного стану за допомогою прийому алкоголю і наркотиків або зосередженості на деяких видах діяльності (наприклад, ігрові автомати). Прихильність до речовин з часом стає настільки сильною, що починає управляти військовослужбовцям. Військовослужбовець, зловживає алкоголь і наркотики, прийнято називати залежним. Людей, що оточують його і потрапляють в залежність від його стилю життя, називають співзалежними.

Характеристики залежних: непереносимість труднощів, втеча від вирішення проблем, образа, роздратування, гнів. Виникнення або прояв комплексу неповноцінності, прикритого маскою «сильної людини». Постійна потреба у схваленні, схильність до фантазій, брехня, спроби отримати все відразу, агресія. Часто знижений інтелект, низький освітній ценз, слабкість духовних інтересів.

Стан сп'яніння у військовослужбовця можна розпізнати за ознаками: прискорена мова - балакучість; невмотивована агресія, дратівливість, паніка, грубість; благодушний настрій; змазана, нечітка мова; непослідовна, гучна мова; неадекватний сміх, «запав на Хі-Хі»; напливи асоціацій, мрій, спогадів, переплетених з реальністю; сексуальна розгальмованість; підозрілість; переоцінка себе, фамільярність, цинізм; втрата почуття реальності (час, місце, ситуація); неприємні відчуття в тілі або оглушене стан (важко сприймати питання і відповідати).

Поведінка залежних від алкоголю та наркоманії: звільняються від почуття провини і страху, перекладають відповідальність за її межі; витісняють (забувають) непривабливі сторони своєї поведінки, тяжкі спогади; пояснюють, чому їм потрібно (або навіть корисно) вживати наркотичні речовини; посилаються на давні обставини; приписують таку ж залежність своїм друзям і одноліткам.

Характеристики співзалежних. Низька самооцінка. Можуть постійно себе критикувати, але не терплять, коли їх критикують. Орієнтовані на зовнішні оцінки. Соромляться пияцтва родича, соромляться себе. Вони вірять, що в змозі контролювати все, не дозволяють членам сім'ї бути самими собою і протікати подіям природно. Фактично хвороба близького контролює їх час, життя і емоції. Люблять піклуватися про інших, думаючи, що вони відповідальні за почуття, думки і дії інших. Абсолютно безвідповідальними за своє благополуччя. Спроби врятувати не вдаються, і тоді співзалежний злиться на хворого. Поступово вони втрачають здатність природно виявляти почуття, вчаться їх спотворювати. Люди відчують страх зіткнутися з реальністю, бути покинутою, втрати контролю і т.д.

Переважають почуття: сорому, тривоги, провини, відчаю, люті. При цьому співзалежних можуть плакати, які тривалий час хворіти, здійснювати погані вчинки для зведення рахунків, проявляти ворожість і насильство. Вони вважають, що їх «заводять». Використовуються всі види психологічного захисту: заперечення, витіснення, раціоналізація і т. д. Вони схильні ігнорувати проблему, умовляють себе, що завтра буде краще. Постійно чимось зайняті, щоб не думати про головне. Правда для них настільки болюча, що їм легше жити в світі ілюзій. Співзалежних заперечують у себе ознаки співзалежності.

Сім'я з залежними - це саморуйнація сім'ї, члени якої будуть називатися співзалежними. Особливості сім'ї:

- стереотипні форми поведінки;
- порушена можливість відкрити виражені почуття і обговорювати проблеми;
- збіднення і деформація емоцій людини;
- фокус відповідальності і контролю зміщений з себе на іншого;
- джерело саморуйнується поведінки – внутрішньо-особистісний конфлікт залежного;
- співзалежність сім'я отримає «вторинну вигоду» від такої ситуації, провокуючи зриви і повернення до залежності.

По можливості, психолога потрібно працювати з усією родиною, інакше зусилля можуть виявитися марними. Дистанційне консультування найчастіше передбачає бесіду з одним членом сім'ї, який усвідомив існування проблеми і ініціював консультацію. В такому випадку, це сприятлива ознака для сім'ї, тому що саме ця людина може спробувати вирішити загальну проблему співзалежних.

Пристрасть до алкоголю або наркотиків в рівній мірі відбирають у хворого і його близьких енергію, здоров'я, підпорядковують собі їх думки, емоції.

Алгоритм

Якщо звернення надійшло від самого залежного:

1. Нагадайте про анонімність і конфіденційність розмови. Це важливо, тому що залежна частина прикривається таємницею, страхом викриття, сорому, покарання. Це заважає людині бути відвертим.

2. Вислухайте, використовуючи непрямі питання, які мають на увазі сенс проблеми, тому що залежні можуть бути брехливі і давати недостовірну інформацію.

УВАГА! Не ловіть на брехні, не задавайте питання «в лоб», спробуйте зрозуміти причини їх не одкровення і закритості.

3. Пошукайте в його житті захоплення і переконання, які допоможуть який звернув впоратися із залежністю (якщо він висловлює це бажання). Це може бути захоплення, тобто все, що може допомогти людині утриматися «на плаву».

4. Поцікавтеся, яким він був до алкоголізації або перш ніж почав вживати наркотики. Що він думає про зміни в ньому, в сім'ї, в житті. Хотів би знову стати колишнім? Які якості характеру можуть сприяти його відмови від залежності? Що купує він, звільнившись від хвороби?

5. Можна уявити образ його хвороби у вигляді метафори: «Що для тебе твоя залежність? На що це схоже? Ким ти себе відчуваєш в ній?». Інформація допоможе вам зрозуміти ставлення абонента до своєї проблеми.

6. Що він вже пробував робити: кидав; обіцяв і клявся; лікувався; просив допомоги у знайомих і т. д.

З яких причин дії не привели до бажаних результатів.

З'ясуйте, чого насправді хоче людина? Проясніть запит на консультацію і справжні бажання або небажання працювати із залежністю. Чи схожі його заяви про проблему на декларації?

7. Визначте ресурси того хто звернувся за допомогою для виходу з ситуації залежності: родичі, воля, характер, бажання зберегти сім'ю і т. д.

8. Порадьте звернутися за допомогою у відповідні служби - дайте адреси і номери телефонів.

УВАГА! Ви повинні бути впевнені, що фахівці цих служб допоможуть. Делегування в інші інстанції не повинно бути формальною відсиланням, інакше ви подвійно нашкодите абоненту.

Якщо подзвонив родич або знайомий:

1. Також скажіть йому про анонімності і конфіденційності розмови.

Співзалежні більшою мірою бояться собі і оточуючим зізнатися в наявності проблеми сім'ї. Не квапте його.

2. Вислухайте абонента і допоможіть йому оформити його власну проблему: *«Що змушує Вас подзвонити?»*; *«Чому саме Ви турбуєтесь?»*; *«Чому Ви хочете допомогти?»*; *«Чим я Вам можу допомогти?»*.

3. Визначте тип відносин абонента і залежного:

- близькі сімейні (мати, батько, чоловік(дружина), діти);
- далекі родичі (дядьки, племінники тощо);
- родичі дружини, чоловіка, вітчими, прийомні діти;
- дружні (друг, подруга, кохана).

4. Під час розмови звернувся за допомогою може вважати себе зрадником.

Намагайтеся його переконати в цьому. Поясніть, що допомога іноді буває болючою. Пройшовши через хворобливі переживання взаємодопомоги, залежний і той, хто про нього піклується, придбають більше ресурсів для подолання загальних труднощів.

5. Допоможіть сформулювати те, що найбільше турбує людину: *«Вас турбують нескінченні пиятики і чужі люди, яких він приводить в будинок?»*; *«Мені здалося, що Ви переживаєте про те, що він деградує як особистість?»*; *«Ви боїтеся за себе і дітей, коли чоловік стає агресивним в алкогольному сп'янінні?»*.

Зверніть увагу на «комплекс спасителя»: *«Я врятую його (її) своєю любов'ю»*; *«Я буду з ним (з нею) і допоможу»*.

Переконайте звернув за допомогою, що, рятуючи наркомана таким чином, він потоне сам.

6. Дуже обережно проговорите реальну особистість залежного без романтичного нальоту, створеного рок-групами, фільмами, віршами. Проявіть не минуле образ людини, не «жахливий», створений в результаті спостережень за алкоголіком або наркоманом, чи не ідеалізований внаслідок почуття провини перед ним, а об'єктивний образ особистості.

7. Запитайте, яка особливість життя сім'ї привела до появи залежності у цього члена сім'ї. Важливо пам'ятати, що сім'я - єдиний організм, де всі на всіх впливають. Залежний - це сигнал про те, що в сім'ї не все гаразд. З'ясуйте загальну сімейну обстановку:

- кількість членів сім'ї, який шлюб за рахунком, батьківські сім'ї;

- місце залежного в сім'ї, в коаліціях, ролі членів сім'ї, стилі виховання, емоційна обстановка;
- ситуації, що сприяють появі залежності (смерті, розлучення, хвороби, зриви, конфлікти, психологічні травми);
- характеристики членів сім'ї, їх особистісні особливості.

8. Якщо ситуація залежності триває довго, то проаналізуйте дії людини, які він вже робив. Визначте їх успішність і не успішність. З'ясуйте причини, за якими спроби були невдалими:

- не розрахував власних сил, не вистачило ресурсів;
- поставив нереальні цілі;
- хтось або щось перешкодило здійсненню спроби;
- спосіб, який не відповідає особистісним особливостям залежного;
- небажання самого залежного що-небудь міняти і т. д.

При небажанні звернення за допомогою говорити конструктивно, відобразіть його емоції і запитайте його версію проблеми ще раз.

Проясніть, що абонент може зробити в даній ситуації, побудуйте план дій.

У будь-якому випадку порадьте звернутися до фахівців: до нарколога; психологу військової частини; психотерапевта; лікаря.

Завершуйте розмову, якщо абонент вами маніпулює або відмовляється від конструктивної розмови, перекладаючи відповідальність.



ПАЩЕНКО Андрій Олександрович,
*старший викладач кафедри психології та педагогіки,
Національна академія Національної гвардії України*

ЧИННИКИ ДЕЛІНКВЕНТНОЇ ПОВЕДІНКИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Спираючись на теоретичний, гуманістичний та біхевіористичний підходи, когнітивні напрямки психології, я вважаю, що можна виокремити такі групи чинників, що зумовлюють делінквентну поведінку військовослужбовців:

На мікро рівні. Індивідуально-психологічні якості військовослужбовця, наявність певних характеристик індивіда, що

ускладнюють процес його соціалізації та адаптації до умов служби. Низький рівень нервово-психологічної стійкості, схильність до порушення дисципліни та проявів суїцидальної поведінки.

На мезо рівні. Сімейне виховання, вади якого призводять до появи у воїнів відчуття самотності, безпорадності, поглиблення егоцентричних проявів та почуття безкарності насильства. Негативний життєвий досвід отриманий в школі, прогули занять, приналежність до асоціальних груп, знуцання над слабкими та дрібне хуліганство. Соціально-психологічний клімат у військовому колективі, наявність у підрозділі лайки, нестатутних взаємовідносин між військовослужбовцями, започатковані традиції принизливих ритуалів та відсутність належного контролю з боку командирів усіх рівнів.

На макро рівні. Ситуація у суспільстві та Україні, пертурбації у економічній, політичній, військовій та інших сферах життя, у зв'язку з чим військовослужбовець втрачає здатність пристосовуватись до соціальних вимог та протистояти негативному інформаційно-психологічного впливу.

С. Завражин пропонує розділити делінквентів на такі групи, а саме:

1. Індивіди, які здійснюють правопорушення під впливом певних обставин чи оточуючих;
2. Особи з достатнім рівнем правосвідомості, але пасивним ставленням до інших порушників та правових норм;
3. Люди, що випадково здійснюють правопорушення;
4. Особи, що свідомо порушують правові норми.

На нашу думку, у великій мірі на військовослужбовця-делінквента впливає специфіка військової служби. Призов на військову службу пов'язаний, перш за все, зі зміною звичного способу життя.

Як показують дослідження, а ні нервово-психічне та фізичне перевантаження, протягом збору з поповненням, а ні тривале розлучення з сім'єю, яке викликає постійне відчуття тривожності, а ні обмеження визначені у статутах, не мають такого впливу, як одноманітність виконання службових (бойових) завдань. Автоматизація та багатократність виконання дій призводить до скорочення часу на операції, що в свою чергу «дарує» військовослужбовцям вільний час.

Психологи говорять про те, що є прямий зв'язок з наявним вільним часом від службових обов'язків і збільшенням протиправної дій у військовому середовищі.

А. Самохіна пропонує наступну типологію суб'єктів делінквентної поведінки: одна особа, випадкова група, ситуаційна група з попередньою змовою, організована група, блок груп. У груповому суб'єкті делінквентної поведінки існує рольовий розподіл: – організатори – вони ж ініціатори, керівники, ідеологи, що керують злочинною групою; – активні учасники – другі особи, що постійно беруть участь у злочинній діяльності, ідентифікують себе з її цінностями, постійно реалізують специфічні для цієї групи моделі поведінки, виражають її інтереси, забезпечують безпеку; – безпосередні учасники – особи, що беруть участь в окремих її епізодах.

Військовий колектив, після 1-2 місяців його створення починає неформальні перетворення, це вже не рота, взвод, відділення, а сукупність формальних та неформальних лідерів, мікрогруп за інтересами та ізгоїв. Ось, саме у цей час і відбуваються кардинальні зміни у відношенні військовослужбовців до делінквентної поведінки.

Дуже важливо, щоб сержантський та офіцерський склад підрозділу знав та застосовував на практиці рекомендації психологів, щодо виявлення осіб схильних до протиправної поведінки та попередження делінквентно спрямованих мікрогруп.

Аналіз психологічної літератури у військовій сфері свідчить про необхідності актуалізації та деталізації даних рекомендацій.



Секція 5

СОЦІАЛЬНІ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ В СКЛАДНИХ І ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ



АФАНАСЬЄВА Наталя Євгенівна,

доктор психологічних наук, доцент,

доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах,

Національний університет цивільного захисту України

ПСИХОТЕРАПЕВТИЧНИЙ ЕФЕКТ УЧАСТІ У БОЙОВИХ ДІЯХ

Психотерапія існує в суспільстві, розвивається відповідно до його потреб та трансформується у зв'язку з формуванням нових потреб та проблем, появою нових соціальних об'єктів та явищ. Простір життєдіяльності спільноти умовно поділяють на регулярну та екстремальну зони. Регулярна зона – це політичне та соціальне життя, розвиток культури та технологій, легітимні політичні дії, які сприяють безперервному розвитку соціальної структури. Екстремальна зона – це війна, революція, катастрофа, екстремістські дії, які характеризують: знищення соціальної ідентичності; руйнування суспільства; використання нелегітимних політичних методів; загроза загибелі або ізоляції людей. Перебування у екстремальній зоні спонукає особистість до пошуку нових стратегій виживання, що потребує подолання звичних стереотипів поведінки та способів прийняття рішень, розвитку здатності до нестандартних дій. Екстремальна зона привертає увагу творчих, інтелектуальних та активних особистостей. Вони вбачають у ній можливість створити новий кращий світ.

Деяких осіб війна привертає можливістю здійснити глибоку особистісну трансформацію, знайти нові сенси існування. Саме для таких людей війна стає психотерапевтом. «Ефектами» участі у бойових діях є: загострення інтелекту; переживання особливих екстатичних станів; пробудження почуття товарищескості, наслідком якого стає поява рефлексу рятувати іншого іноді ціною величезного ризику або навіть власного життя. Але у певної частини учасників з'являється особливий

досвід: глибокі внутрішні перетворення, що мають аналогію з переживаннями, які викликають інтенсивні психотерапевтичні технології. По-перше, це пов'язано з прийняттям рішення перебування у екстремальній зоні, яка загрожує смертю або каліцтвом, що декларує наявність у людини цінностей більш значущих, ніж її життя, а саме: захист нації, Держави, віри. По-друге, перебування у зоні бойових дій потребує від особистості розрізнити світ його ідеалів та світ, у якому відбувається реалізація ідеалів. Існують різні шляхи розв'язання цієї проблеми, але тільки один призводить до внутрішньої трансформації – це усвідомлення світу війни, як єдиного місця для здійснення розвиваючого внутрішнього завдання. По-третє, перша зустріч зі справжньою смертю або каліцтвом формує унікальний трансперсональний досвід, який, за умовою усвідомлення, стає основою внутрішнього перетворення та розвитку.

У змінній свідомості пробуджуються етнічні та культурні архетипи, традиційні етнічні бойові норми, які починають впливати на поведінку бійців. Традиційна для українців поведінка на полі бою – це понад хоробрість, в основі якої лежить потреба посилити небезпеку середовища, подовжити «гру зі смертю». Смерть починає сприйматися, як жива істота, яка «розмовляє» з бійцями мовою подій. Вони зазвичай розуміють, що «хотіла сказати смерть», відхиливши рух кулі, розмістивши між розривом гранати і бійцем кам'яну колону тощо. Змінена свідомість породжує змінену поведінку, що призводить до залученню учасників бойових дій до цінностей вищого порядку і набуття інтенсивного почуття спільності. Виділяючись з маси звичайного населення, стікаючи в зону локального конфлікту, бійці створюють свої зв'язки і свої структури, які, не є структурами організаційними, але є структурами нового етнічного поля, яке, в силу своєї напруженості, може стати провідним у всьому майбутньому устрої спільноти.

Останнім випробуванням стає повернення в звичайну і багато в чому ігрову дійсність, що означає одночасне прийняття її ілюзорного і реального характеру. Усвідомлено пройшовши весь шлях, людина стає володарем прямого знання трьох сторін життя, які в своєму поєднанні підсилюють одна одну: знання ідеального світу Долі та Волі, в якому вона вперше знайшла якості суб'єкта усвідомленої дії; матеріального світу позбавленого чіткого сенсу насильства; ілюзорного світу ігрового зображення цих двох світів, в якому протікає більша частина життя сучасної людини. Тим самим, війна стала по відношенню до людини психотерапевтом, сформувала здатність розрізнення цих трьох сторін життя, змішання яких, як правило, є глибинною основою невроту і

життєвої кризи. Психотерапевтична і психотрансформаційна функція війни, проте, стосується лише тих, хто зробив свій свідомий і вольовий вибір участі в ній.

Очевидність високих розвиваючих і зцілюючих можливостей війни в порівнянні з ігровими та інтенсивними психотерапевтичними і трансформаційними практиками ставить перед психологами складну проблему. Повинні бути знайдені настільки ж ефективні методи, що і в природних екстремальних умовах стимулюють людину до власної активності й прийняття відповідальності за наслідки своїх рішень. Психологи повинні самі мати досвід знайомства з усіма трьома світами. Але подібно до того, як неможливо провести через військовий досвід всіх клієнтів психотерапевта, неможливо і знайти екстремальний досвід всім практикуючим психологам. Однак не можна ігнорувати той факт, що існує реальна трансформаційна практика війни, якою професіонал не може знехтувати.

Неможливо транслювати в регулярну зону екстремальний досвід засобами мови, який формується в екстремальній зоні, є адекватним тим зміненим станам свідомості, які породжує близькість смерті. Зрозуміти екстремальне явище можна лише завдяки формуванню особливої свідомості, що поєднує в собі ключові регулярні й екстремальні характеристики. Ця свідомість може бути сформованою при використанні спеціальних деконцентративних психотехнологій, які повинні включатися в процес професійної підготовки психолога.



БАСАЛКЕВИЧ Марина Леонідівна,

студентка 3 курсу факультету соціальних комунікацій,

АКЧУРІНА Аліна Євгенівна,

студентка 3 курсу факультету соціальних комунікацій,

БОЛЬШАКОВА Анастасія Миколаївна,

доктор психологічних наук, професор,

завідувач кафедри психології та педагогіки,

Харківська державна академія культури

ПСИХОЛОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ВІЙСЬКОВО – ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

На даний час зацікавленість до психологічних проблема професійної діяльності військовослужбовців з'являється через

специфіку і високу соціальну значимість діяльності людей щодо захисту державних інтересів і безпеки країни.

Військово-професійна діяльність відрізняється від інших видів людської діяльності по цілям (затримання, знищення, руйнування, ліквідація); по завданням, які стоять перед нею; за умовами, в яких здійснюється конкретна діяльність (небезпека, раптовість, напруженість, динамічність); за коштами, завдяки яким вона здійснюється (зброя, бойова техніка); по труднощам, які в ній виникають. Заклик на службу і її проходження є психоемоційним фактором, який потужно впливає на психіку і змушує індивіда пристосовуватися до нових життєвих і побутових умов. При наявності акцентуації характеру, емоційно-вольової або нервово-психічної нестійкості, вплив стресогенних факторів може привести до зриву регуляторних механізмів, дезадаптації поведінки і діяльності військовослужбовця.

За концепцією адаптації особистості до екстремальних умов, В. І. Лебедев вважає, що адаптація - це рівень психічної діяльності, система відносин, яка визначає адекватно задану умовами середовища поведінку особистості, її ефективну взаємодію з навколишнім середовищем і успішну діяльність без значної нервово-психічної напруги. Особливе місце в психофізіології займає адаптація до екстремальних умов. Постійна присутність загрози для життя може викликати різні психічні реакції від стану тривожності до розвитку неврозів і психозу. Під екстремальними умовами життєдіяльності розуміють змінені, незвичні умови існування людини, що характеризуються впливом ряду психогенних факторів і ризиком для життя, а також умови, які викликають реакції організму і особистості, що знаходяться на межі патологічних порушень [2].

Особливості впливу психогенних факторів в екстремальних умовах:

<i>Психогенні чинники</i>	<i>Особливості впливу</i>
Групова ізоляція	Інформаційна виснаженість партнерів по діяльності та спілкуванні
Обмеження в отриманні значимої інформації	Неврозоподібні стани та виражені неврози
Самотність	Розуміння своєї емоційної відчуженості від інших, замкнутість на внутрішньому

	світі
Зміни у сприйманні простору та часу	Поява ілюзій та безпричинних страхів
Загроза для життя	Психологічна напруженість і постійна мобілізація ресурсів організму, що може викликати виснаженість та нервові зриви, а також деякі фобії

В. І. Лебедев та Ц. П. Короленко стверджують, що тривала екстремальна ситуація робить несприятливий вплив на людину, викликаючи порушення поведінки, конфліктність та навіть соціальні девіації. У психологічній готовності особистості до екстремального впливу О. С. Ширяєва, С. В. Кондрашенкова, Я. А. Сурікова виділяють п'ять компонентів:

- 1) позитивна оцінка екстремальності;
- 2) понаднормова активність як творча спрямованість на переробку травматичного досвіду, активна життєва позиція, тощо;
- 3) орієнтація на взаємопідтримку як націленість на співпрацю, альтруїзм на противагу егоїзму;
- 4) висока нервово-психічна стійкість, прийняття ризику, відповідальність, самостійність;
- 5) суб'єктивна насиченість життя як оцінка повноти і якості свого життя, прагнення до різноманітності і інтенсивності вражень [1, 3].

Інші автори вважають, що екстремальними є такі умови і чинники, виникнення яких призводить до стану динамічної неузгодженості, що характеризується порушенням адекватності фізіологічних та поведінкових реакцій, і призводить до погіршення якості діяльності. Ц.П. Короленко вказує, що поняття «екстремальні умови» охоплює «надзвичайно сильний вплив зовнішнього середовища», який знаходиться на межі стерпності та в будь-який момент може викликати порушення адаптації [1].

Отже, військово-професійна діяльність відрізняється від інших видів людської діяльності за своїми цілями, завданнями, за умовами, в яких доводиться її здійснювати, способами за допомогою яких вона здійснюється та за виникаючих у ній труднощів.

Список бібліографічних посилань

1. Короленко Ц. П. Психофизиология человека в экстремальных условиях. Л. : Медицина, 1978. 272 с.
2. Смирнов Б. А., Долгополова Е. В. Психология деятельности в

екстремальних ситуаціях. Харків : Гуманитарний Центр, 2007. 276 с.

3. Ширяева О. С., Кондрашенкова С. В., Сурикова Я. А. Личность и экстремальная среда: от выживания к полноценному функционированию. *Ученые записки Забайкальского гос. университета*. Серия: Педагогика и Психология, 2012. № 5. С. 234.



ВИШНЕВСЬКИЙ Сергій Вацлавович,

завідувач відділення психологічного забезпечення

відділу кадрового забезпечення,

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ НАДАННЯ ПЕРШОЇ ДОПОМОГИ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ

Постановка проблеми. Екстремальні умови життєдіяльності здебільшого супроводжують надзвичайні ситуації (НС), які закономірно впливають на фізичне та психічне здоров'я людей. Людині, яка опинилась у екстремальних умовах, обов'язково повинна надаватись психологічна допомога. Екстремальні події тією чи іншою мірою впливають на кожного, проте спектр можливих реакцій і емоцій у людини вельми широкий. Люди відчувають страх або тривогу, можуть впасти в заціпеніння або апатію. Деякі люди проявляють слабкі реакції, інші – більш важкі. Можливості пристосування (психологічні, фізіологічні, соціальні) до таких умов рано чи пізно вичерпуються, що сприяє зростанню посттравматичних стресових розладів (ПТСР). Тому дуже важливим є надання фахівцями-психологами психологічної допомоги в екстремальних умовах, а саме надання кваліфікованої першої психологічної допомоги.

Стан дослідження. Особливості психологічної допомоги в екстремальних умовах розглядали Ф.Є. Василюк, О.Г. Караяні, М.О. Крюкова, Л.А. Пергаменщик, В.Г. Ромек, Н.В. Тарабрина, О.В. Тімченко, Є.М. Черепанова, С.І. Яковенко та ін. Д.Ю. Бородін, О.Я. Варга, О.В. Гнездилов, С. Гремлінг, Є.Г. Гриневич, Б. Дейтс, В.Л. Марищук, В.Л. Решетніков, А. Antonovsky, А. Vaum, С. Beningt, R. Vrugant та ін. досліджували особливості поведінки людини в екстремальних умовах, вивчали питання керування стресом, розглядали проблеми здійснення психотерапевтичних заходів із

постраждалими.

Мета статті – розгляд питань щодо особливостей проведення психологами необхідних заходів під час надання першої психологічної допомоги.

Виклад основних положень. Надзвичайні (екстремальні) умови характеризуються насамперед надсильним впливом на психіку людини, що викликає в неї травматичний стрес. Психологічні наслідки травматичного стресу в крайньому вияві виражаються в посттравматичному стресовому розладі (ПТСР), який виникає як затяжна або відстрочена реакція на ситуації, сполучені із серйозною загрозою життю або здоров'ю. ПТСР може розвиватися в умовах надзвичайної практично у кожної людини навіть за умов повної відсутності явної особистої схильності [1].

Травматичний стрес – це особлива форма загальної стресової реакції. Як відомо, стрес є неспецифічною відповіддю організму на будь-яку зміну умов, що вимагають пристосувань. Центральними положеннями в концепції стресу, запропонованої 1936 року Гансом Сельє, є гомеостатична модель самозбереження організму й мобілізація ресурсів для реакції на стресор [7].

Стрес стає травматичним, коли перевантажує психологічні, фізіологічні, адаптаційні можливості людини й руйнує захист, коли результатом впливів стресора є порушення у психічній сфері за аналогією з фізичнимипорушеннями [2]. Як стресор у таких ситуаціях виступають травматичні події – екстремальні, кризові та надзвичайні ситуації, що володіють потужним негативним наслідком. В умовах надзвичайної ситуації у людини відбувається розрив цілісності особистості на всіх рівнях вияву: когнітивному, рольовому, особистісному й соціальному.

Перша психологічна допомога (ППД) – це сукупність заходів загальнолюдської підтримки та практичної допомоги ближнім, які відчувають страждання і потребу. Першу психологічну допомогу може надавати не лише професійний психолог, а й інший спеціаліст, людина, яка знайома з правилами надання ППД.

Перша психологічна допомога включає:

- ненав'язливе надання практичної допомоги та підтримки;
- оцінювання потреб і проблем;
- надання допомоги у задоволенні нагальних потреб (наприклад, таких як їжа, вода, інформація);
- вміння вислуховувати людей, але не примушуючи їх говорити;
- вміння втішити і допомогти людині заспокоїтися;

- надання допомоги в отриманні інформації, встановленні зв'язку з відповідними службами і структурами соціальної підтримки;
- захист від подальшої шкоди [5].

Важливо звернути увагу що існують стани при яких недостатньо лише надання першої психологічної допомоги це такі, як:

- важкі травми, що загрожують життю та вимагають екстренної медичної допомоги;
- зміни в психічному стані, які не дозволяють особам самостійно піклуватися про себе або про своїх дітей;
- стан, у якому людина може заподіяти шкоду собі;
- стан, у якому людина може заподіяти шкоду іншим.

Під впливом травматичних ситуацій у людини порушується процес сприйняття безперервності життя і руйнуються індивідуальні пояснювальні схеми, які до травматичного впливу робили суб'єктивний світ зрозумілим і передбачуваним. Такі переживання та думки можуть супроводжуватися неадекватними вчинками людини, що може призвести до нанесення пошкоджень собі та іншим людям, у людини можуть виникнути і суїцидальні думки. Головне – не допустити, щоб людина зробила крок до їх здійснення. У людей у такому стані спостерігаються різні негативні психічні стани, які можуть спровокувати появу суїцидальних думок, на цьому етапі важливо забезпечити психологічне супроводження. Необхідно, щоб у цей час психологи були поруч з такою людиною.

Існують три основних правила надання першої психологічної допомоги – дивитися, слухати і направляти. Ці правила допомагають оцінити кризову ситуацію, забезпечити власну безпеку на місці події, знайти підхід до людини, зрозуміти, що необхідно робити, направити їх туди, де вони зможуть отримати практичну допомогу та інформацію.

Дивитися: необхідно перевіряти умови безпеки, з'ясувати, чи є навколо люди, які дійсно потребують задоволення основних життєвих потреб; перевірити, чи є навколо люди в стані важкого дистресу.

Слухати: необхідно звертатися до людей, які можуть потребувати підтримки; з'ясувати, у чому саме вони мають потребу і що їх турбує; вислухати їх і намагатися заспокоїти.

Направляти: люди, що пережили травмуючу подію, нерідко відчують себе незахищеними, відрізнаними від світу або безпорадними. Їх повсякденне життя руйнується, вони більше не отримують звичної підтримки або раптово опиняються у стресових

умовах. Спрямувати людей туди, де їм нададуть практичну допомогу, – одна з основних цілей ППД.

Перша психологічна допомога – найчастіше одноразове втручання, і ви можете знаходитися поряд з людиною тільки короткий час. Для подальшого відновлення слід спонукати людей застосовувати власні вміння справлятися з життєвою ситуацією. Допоможіть людям дати раду самим собі й відновити контроль над ситуацією.

Висновок. Психологічна робота з надання першої психологічної допомоги в екстремальних умовах є найважливішим етапом психологічної роботи фахівця-психолога. Коли і як припиняється надання допомоги, залежатиме від умов кризи, від ролі та функцій того, хто таку допомогу надає, і від потреб людей, яким ви допомагаєте.

Список бібліографічних посилань

1. Відношення до життя та смерті в умовах надзвичайної ситуації: ціннісносмысловий аспект: монографія / Д. В. Лебедев та ін. Харків : НУЦЗУ, 2009. 128 с.
2. Кризова психологія: навчальний посібник / за заг. ред. проф. О. В. Тімченка. Харків : НУЦЗУ, КП «Міська друкарня», 2010. 383 с.
3. Оніщенко Н. В. Особливості підготовки психолога МНС до виїзду в зону надзвичайної ситуації. *Право і безпека*. Х. : НУВС, 2012. №1 (43). С. 329-333.
4. Оніщенко Н. В. Роль та місце екстремальних психологів при ліквідації наслідків надзвичайної ситуації. *Вісник Національного університету оборони України*: збірник наук. праць. Київ : НУОУ, 2012. Вип. 1 (26). С. 223-229.
5. Крюкова М. А., Никитина Т. И., Сергеева Ю. С. Экстренная психологическая помощь: практическое пособие. М. : Изд-во НЦ ЭНАС, 2001. 64 с.
6. Психиатрия чрезвычайных ситуаций. Руководство: в 2 т. / под ред. Т. Б. Дмитриевой. М., 2004. Т. 1; 2. 361 с.
7. Ромек В. Г., Контракович В. А., Крукович Е. И. Психологическая помощь в кризисных ситуациях. СПб. : Речь, 2004. 256 с.



ВДЕНЄВ Ігор Олександрович,
*кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології та педагогіки,
Харківська державна академія культури*

ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРЯННЯ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА ПОСТТРАВМАТИЧНИХ СТРЕСОВИХ РОЗЛАДІВ У ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Екстремальні ситуації і психоемоційні напруги неминучі в сучасному суспільстві. У зв'язку з цим інтерес психологічної науки до вивчення наслідків впливу на психіку людини різноманітних обставин, в тому числі надзвичайних (війни, стихійні лиха, катастрофи, насильницькі злочини і ін.) значно зріс [1]. Пильної уваги дослідників вимагають порушення в емоційній сфері працівників правоохоронних органів і посттравматичні стресові реакції організму людини спостерігаються у працівників в останні роки в зв'язку з екстремальним характером служби та залученням ОВС до врегулювання конфлікту на сході України.

Посттравматичним стресовим розладом (ПТСР) називають тривожний розлад, в якому страх і супутні симптоми зберігаються тривалий час після травматичної події. Це стресовий розлад виникає внаслідок травми після латентного періоду, його симптоми можуть проявитися майже негайно після травмуючої події або ж через місяці, а іноді й роки після нього. Коли такий стан зберігається протягом багатьох років і має хронічний перебіг, то може відбутися перехід після переживання травми до постійної зміни особистості.

ПТСР включає в себе чотири фази:

1. Психологічний шок (реакція тривоги, напруги; пригнічення активності; порушення орієнтування в навколишньому середовищі; жах; відчуття безпорадності, безсилля, ступор; дезорганізація діяльності).

2. Заперечення того, що відбувається: «Цього не може бути!» (захисна реакція організму; опір вище норми; реорганізація поведінки).

3. Агресія (гострі спалахи страху, паніки, гніву й роздратування; надмірне вживання алкоголю або наркотиків; повторювані епізоди спогадів про подію; нічні кошмари).

4. Виснаження (розпад діяльності; психосоматичні хвороби; особистісні деформації).

Серед причин стресу у працівників ОВС потрібно відзначити

наступні: ненормований робочий день, часті відрядження, конфлікти на службі, участь у бойових діях, будь-які екстремальні ситуації і події, що викликають психологічний стрес. Різноманітні надзвичайні обставини створюють екстремальні умови для фізичного і психічного здоров'я працівників ОВС.

Найбільш потужні стресори для працівників ОВС - це загроза власному життю, життя колег по службі та інших осіб; втрати в підрозділі серед особового складу; застосування або використання зброї, ураження їм або смертельне поранення іншої людини; всілякі катастрофи або руйнівні стихійні лиха, які спричинили масову загибель людей. Працівників, які пережили аналогічні ситуації, відносять до групи підвищеного ризику виникнення психічних порушень.

Провісником виникнення ПТСР є порушення в емоційній сфері працівників ОВС, які проявляються в психічній напрузі, резистенції, виснаженні, тобто, на нашу думку, емоційне вигорання детермінує посттравматичні стресові розлади. Дана гіпотеза підтверджена нами в проведеному емпіричному дослідженні із застосуванням двох методик: «Рівень емоційного вигорання (УЕВ)» В. В. Бойко і «Мисисипська шкала посттравматичного стресового розладу» Т. М. Кеапе.

Факторів, що сприяють «емоційному вигоранню», чимало. Емоційне вигорання - це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючий вплив.

Емоційне вигорання являє собою стереотип емоційної, часто професійної поведінки. «Вигорання» почасти є функціональним стереотипом, тому що дозволяє людині дозувати і досить економно витратити енергетичні ресурси. Одночасно можуть виникати і дисфункціональні сліdstва в випадках, коли емоційне вигорання негативно позначається на виконанні професійної діяльності, а також у відносинах з іншими співробітниками.

За допомогою методики В. В. Бойко можна діагностувати провідні симптоми «емоційного вигорання», визначити, до якої з фаз розвитку стресу вони мають відношення: «напруга», «резистенція» або «виснаження». У методику включено 84 судження, будь-яка фаза стресу діагностується на основі характерних для неї чотирьох симптомів.

I. Фаза «напруга» - провісник і «запускає» механізм у формуванні емоційного вигорання. Виражається симптомами: незадоволеність собою, переживання психотравмуючих обставин,

«загнаність в клітку», тривога і депресія.

II. Фаза «резистенції». Виділення цієї фази в самостійну фазу умовно. Опір наростаючому стресу фактично починається з появи напруги. Особа прагне до психологічного комфорту і в зв'язку з цим намагається знизити вплив і тиск на нього зовнішніх обставин. Симптомами можна назвати: розширення сфери економії емоцій, неадекватне емоційне реагування, емоційно-моральну дезорієнтацію, а також редукцію професійних обов'язків.

III. Фаза «виснаження». Дана фаза характеризується падінням загального енергетичного тону і стрімким ослабленням нервової системи.

«Вигорання» саме по собі стає невід'ємним атрибутом особистості. До симптомів відносять: психосоматичні та психовегетативні порушення, емоційний дефіцит, особистісну відстороненість (деперсоналізація), емоційну відстороненість.

Переходячи до результатів емпіричного дослідження, зазначимо, що воно проводилося в формі опитування та анкетування працівників правоохоронних органів. У якості піддослідних виступили поліцейські у віці від 20 до 45 років загальною чисельністю 100 чоловік. Результати діагностики рівня емоційного вигорання були розділені на окремі фази формування.

Щодо рівня емоційного вигорання отримані наступні результати: у 86% випробовуваних не сформована фаза «Напруга», у 13% вона знаходиться в стадії формування, 1% має сформовану фазу; у 90% випробовуваних не сформована фаза «резистенції», у 9% вона знаходиться в стадії формування, у 1% вже сформувався; у 84% не сформувалася фаза «Виснаження», у 15% вона знаходиться в стадії формування, у 1% сформувалася фазою емоційного вигорання.

Основною особливістю змін функціонального стану працівників правоохоронних органів в процесі робочого дня є перевантаження нервово-психічної сфери, яка в залежності від специфіки трудового процесу може поєднуватися з напругою або перенапруженням інших систем організму. Так, за результатами опитування протягом робочого дня 76% респондентів відзначають у себе дратівливість, 38% - порушення сну, 23% - зниження уваги, 16% - головний біль, 12% - слабкість, а також інші негативні зміни.

Крім того, емпірична частина дослідження була спрямована на виявлення ознак посттравматичного стресового розладу у працівників ОВС із застосуванням «Місісіпської шкали посттравматичного стресового розладу» Т.М. Кеапе, створеної на основі MMP1.

В результаті з 100 випробовуваних: у 54% виявлено середній рівень; у 45% виявлено підвищений рівень; у 1% виявлено високий рівень ПТСР. Примітно, що жоден респондент з вибірки не має низький і знижений рівень посттравматичного стресового розладу за Місісіпською шкалою.

Кореляційна матриця, виконана за методикою Пірсона, показала наявність взаємозв'язків показників ПТСР з фазами емоційного вигорання. Встановлено, що існують стійкі позитивні взаємозв'язки між посттравматичним стресовим розладом і фазами емоційного вигорання, особливо «напругою» (0,33). Високий рівень напруги передбачає ранній розвиток емоційного вигорання у працівників ОВС та підвищує ризик виникнення посттравматичного стресового розладу. Результати діагностики також свідчать про те, що зі ста випробовуваних тільки у одного респондента виявлено високий рівень ПТСР, присутні всі симптоми і розвинені всі фази «емоційного вигорання». В ході опитування стало відомо, що даний респондент брав участь в бойових діях, що є підставою для подібних результатів і свідчить про необхідність проведення з ним психокорекційних заходів в індивідуальній формі.

Слід зробити висновок, що емоційне вигорання нами розглядається як детермінанта виникнення посттравматичного стресового розладу у працівників ОВС. Таким чином, порушення в емоційній сфері і механізми розвитку посттравматичних стресових реакцій організму на екстремальні ситуації недостатньо вивчені і вимагають уваги дослідників з метою розробки ефективної програми, що включає методи психологічної роботи з особами, котрі пережили фізичний або емоційний стрес.

Список бібліографічних посилань

1. Віденєв І. О. Проблема нервово-психічного напруження в діяльності працівників ОВС (гендерний аспект). *Вісник Національної академії оборони України*: збірник наукових праць. Київ, 2014. 2 (39). С. 187-193.



ПАМПУРА Ігор Іванович,

старший науковий співробітник

науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення,

Державний науково-дослідний інститут МВС України

БОЙКО-БУЗИЛЬ Юлія Юрївна,

кандидат психологічних наук, доцент,

заступник завідувача

науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення,

Державний науково-дослідний інститут МВС України

ПСИХОЛОГІЧНІ НАСЛІДКИ УЧАСТІ В БОЙОВИХ ДІЯХ

Більшість дослідників зазначають, що участь у бойових діях є стресовим фактором, який можна віднести до найвищого ступеня інтенсивності. Особливого значення набувають такі чинники як тривалість впливу стрес-факторів та їх психотравмуючий характер. Важливо враховувати, що вони можуть призвести до виникнення таких змін у психіці, які крім зниження ефективності діяльності у бойовій обстановці, також негативно можуть позначитися і на подальшому мирному житті, оскільки (на відміну від інших стресових ситуацій) саме участь у бойових діях може стати психічною травмою з віддаленими наслідками.

Слід пам'ятати, що участь у бойових діях безпосередньо пов'язана з морально-психологічним ціннісним змістом, патріотизмом, виконанням професійних обов'язків, але крім того війна не перестає бути одним із найсуворіших особистісних випробувань, перевіркою психологічних і фізичних можливостей. Учасник бойових дій, як і будь-яка інша людина, є дуже вразливим перед потужними стрес-факторами війни (небезпека, загибель товаришів, поранення, інвалідність, участь у жорстокому насильстві, знищення супротивника, новизна і несподіванка зміни подій, найвища відповідальність, біль тощо).

За результатами наукових досліджень, перебування у зоні бойових дій характеризується впливом на психіку людини певних стрес-факторів підвищеної інтенсивності, таких, як:

- 1) чітко усвідомлюване почуття загрози для життя (так званий біологічний страх смерті, поранення, болю, інвалідизації тощо);
- 2) стрес безпосереднього учасника бою одночасно з психоемоційним стресом, пов'язаним із загибеллю товаришів по зброї або з необхідністю вбивати;
- 3) вплив специфічних чинників бойової обстановки (дефіцит часу,

прискорення темпу дій, раптовість, невизначеність, незвичність);

4) негаразди і позбавлення (нерідко відсутність повноцінного сну, дефіцит води, харчування тощо);

5) незвичний для учасника бойових дій клімат і рельєф місцевості (гіпоксія, спека, підвищена інсоляція та ін.) [1].

Пов'язані зі стресом під час бойових дій психічні розлади є одним із головних внутрішніх бар'єрів на шляху адаптації до звичайного життя: повертаючись до нормальних умов після впливу екстремальних чинників, чимало учасників бойових дій ніяк не можуть пристосуватися до цивільного соціуму. У значної частини втрачається інтерес до суспільного життя, знижується їх активність при вирішенні власних життєво важливих проблем. Нерідко спостерігаються втрата здатності до співпереживання і потреби у душевній близькості з іншими. Майже половина опитаних, які брали участь у бойових діях, скаржаться, що не можуть знайти порозуміння з оточенням; вважають, що до них ставляться без належного розуміння, з байдужістю чи настороженістю. Кожен четвертий відчуває труднощі при спілкуванні у трудовому колективі, а кожен другий змінює місце роботи по три-чотири рази. Порушена здатність підтримувати оптимальні соціальні контакти позначається і на сімейних відносинах: майже кожен четвертий проживає в розлученні із сім'єю. Надзвичайно гостру психологічну драму відчувають інваліди, а також ті, хто втратив близьких. Для багатьох учасників бойових дій постійними проявами стають апатія, депресія, страх, підозрілість, агресивність і т. ін. Доволі часто має місце негативне ставлення до представників влади (через переконання у їхньому обмані та зраді), бажання виплеснути накопичене роздратування і злість за безглуздість кровопролиття, загибель товаришів, що може призводити до деструктивних форм поведінки [2].

Отже, суперечливість впливу специфічних умов бойових дій на психіку учасників ще довго дає свої ознаки після їх закінчення. Слід зауважити, що особистісні зміни, які відбуваються під час бойових дій, часто виявляються незворотними, призводять до стійкої деформації особистості. Особливо це викликає серйозну стурбованість у зв'язку з погіршенням ситуації внаслідок обтяження стану негативними факторами (вживання алкоголю і наркотиків, вчинення серйозних правопорушень та інше). Тому, на жаль, сумну статистику становить той факт, що серед колишніх учасників бойових дій є досить поширеними різні форми девіантної поведінки. Імовірно, це пояснює і непоодинокі випадки їхнього залучення до антисоціальних угруповань

та кримінальних структур.

Крім цього хочемо зазначити, що результати низки науково-дослідних робіт переконливо свідчать, що переживання людиною життєво небезпечних подій неминуче призводить до різноманітних негативних медико-психологічних та соціально-психологічних наслідків. Найбільш психотравмуючий вплив на психічне здоров'я людини, якість життя та психологічне благополуччя здійснюють бойові події, терористичні акти і насилля проти особистості. Клінічна картина зазначених прикладів представлена широким спектром різних за структурою та вираженістю розладів – від психологічно зрозумілих реакцій і перед хворобливих станів до клінічно окреслених (виражених форм патології), серед яких переважають посттравматичні стресові розлади (ПТСР) та розлади адаптації (РА). Психічні розлади, які виникають внаслідок бойових дій і військових конфліктів, мають особливо тяжкі та стійкі прояви [3].

ПТСР та РА є однією з найбільш частих і несприятливих форм психічних порушень у осіб, що пережили життєво небезпечні ситуації, та посідають центральне місце в числі так званих нових граничних психічних розладів, що виокремлюють за останнє десятиліття. Вплив травматичних подій розповсюджується не тільки на безпосередні жертви, а й набагато ширше: ефекти травматизації охоплюють їх сім'ї, коло друзів, оточення тощо.

Про справжні масштаби негативних наслідків збройних конфліктів сьогодні можна лише приблизно уявити. Єдине, що можна переконливо стверджувати – це те, що жодне з відомих природних лих чи техногенних катастроф незрівнянне з війною за ступенем екстремальності та за своїми психологічними наслідками. Особливо це стосується учасників бойових дій.

У вітчизняній психології сьогодні наявні підстави для розробки теоретичної бази соціально-психологічної реадaptaції – спеціального організованого тривалого періоду психологічних заходів, що забезпечують перехід психіки учасників бойових дій, які розпочали мирне життя, з військового на мирний режим функціонування, поступового, обережного («щадного») включення їх до системи соціальних відносин мирного часу [4].

В силу вищевикладеного представляється необхідним проводити соціально-психологічну адаптацію ветеранів, сутність якої складають когнітивно-сміслова переробка травматичної інформації та досвіду, корегування травматичного матеріалу в умовах емоційної підтримки, вирішення особистісних проблем ветеранів тощо. Для цього необхідно

об'єднувати зусилля різноманітних психологічних служб (і, насамперед, силових структур) для проведення досліджень, спрямованих на уточнення психологічної реальності та психологічних наслідків війни, методів їх виявлення та корекції з метою організації допомоги учасникам бойових дій.

Список бібліографічних посилань

1. Пушкарев А. Л., Доморацкий В. А., Гордеева Е. Г. Посттравматическое стрессовое расстройство: диагностика, психофармакотерапия, психотерапия. Москва: Институт психотерапии, 2000. 128 с.

2. Пожидаев Д. Д. От боевых действий – к гражданской жизни. *Социс.* 1999. № 2.

3. Волошин П. В., Шестопалова Л. Ф., Підкоритов В. С. Посттравматичні стресові розлади: діагностика, лікування, реабілітація: методичні рекомендації. Харків, 2002. 47 с.

4. Слівінський В. Р., Кириєнко Л. А., Кушнар'єв С. В. Психологічне забезпечення працівників МВС та військовослужбовців Національної гвардії – учасників антитерористичної операції: монографія / за ред. доктора юр. наук, професора В. О. Криволапчука. Київ: ДНДІ МВС України. 2016. 128 с.



ТАРАСЕНКО Валентин Анатолійович,
*студент 2 курсу факультету соціальних комунікацій,
Харківська державна академія культури*

РАДЬКО Ольга Василівна,
*кандидат психологічних наук,
старший викладач кафедри психології і педагогіки,
Харківська державна академія культури*

БОЙОВИЙ СТРЕС І ЙОГО ПСИХОЛОГІЧНІ НАСЛІДКИ

Більшість психологів згодні з тим, що стан, пережитий воїном в бою – є бойовий стрес (психологічне напруження).

З ситуацією, що зараз у нас в країні, розмови про бойовий стрес, його наслідки і, як з ним боротися дуже важливі. Не тільки службовці, на наш погляд, повинні знати про це, а й мирні жителі, тому що на них стрес бойових дій також може впливати та іноді, навіть, сильніше, ніж на воїнів.

Бойовий стрес – багаторівневий процес адаптаційної активності організму людини в умовах екстремальної бойової обстановки, який супроводжується напруженням механізмів реактивної саморегуляції та закріпленням специфічних пристосувальних психофізіологічних змін. Бойовий стрес є передпатологічним дестабілізаційним станом, що вичерпує функціональний резерв організму, збільшує ризик дезінтеграції психічної дії та сомато-вегетативних дисфункцій [3].

За словами автора теорії стресу канадського вченого Ганса Сельє, стрес є неспецифічною (однотипною для різних стресорів) відповіддю організму на будь-яку пред'явлену йому вимогу, що допомагає організму якимось чином впоратися з труднощами.

Стрес проявляється як на фізіологічному, так і психологічному рівнях. Основними складовими психологічного стресу є емоційний та інформаційний стрес. У комплексі вони чинять негативний вплив на людину, що призводить спочатку до гострої стадії стресу, а потім може виникнути посттравматичний стресовий розлад.

На думку ізраїльських фахівців з армійської системи охорони психічного здоров'я, її необхідність та організація не викликають сумніву. До складу цієї системи входить низка структурних елементів, які дають змогу комплексно охопити основні напрямки збереження та зміцнення психічного здоров'я військових, а саме: 1) система діагностики, профілізації та профорієнтації; 2) система психологічної підтримки військовослужбовців; 3) тактика контролю психологічного стану військовослужбовців; 4) спеціалізовані центри психічного здоров'я; 5) реабілітація і робота з демобілізованими; 6) підтримка цивільного населення в кризових ситуаціях. Для успішного проведення цих завдань використовується різноманітний психологічний інструментарій:

- лінгвістично та культурологічно орієнтовані комплекси тестів;
- шкали діагностики (вербальні та проєктивні);
- методики візуальної діагностики та спостереження;
- опитувальні листки для командирів;
- поведінковий аналіз [2].

Стадії прояву стресу. Виділяють три стадії розвитку стресу: зростання напруги (мобілізація); внутрішній стрес (дезаптація); виснаження, спад внутрішньої активності (дезорганізація). Для визначення найбільш раціонального способу впливу на людину в стані стресової ситуації необхідно мати уявлення про динаміку розвитку внутрішнього напруження стану людини,

Стадія мобілізації характеризується зростанням інтенсивності

реакцій, підвищенням чіткості пізнавальних процесів, прискоренням їх, готовністю швидко згадати необхідну інформацію. У цій стадії людині вдається зробити багато чого і вчасно.

Стадія дезаптації виявляється слідом за стадією мобілізації за умови, що стрес триває довго. Виникає реакція заборонного гальмування, що виявляється у зниженні якості виконання роботи. У поведінці людини виявляється неорганізованість, втрачається чуйність передавання інформації, забувається частина інформації, приймаються рішення, у яких не враховано наслідки. На цій стадії людина припускається багатьох помилок, якість виконання нею поставлених завдань різко знижується.

Стадія дезорганізації виникає у випадку продовження стресового навантаження. На цій стадії може відбутися порушення внутрішньої регуляції поведінки особи, її поведінка стає неадекватною ситуації, відбувається втрата контролю над ситуацією. Тривалий стрес, навіть за збереження зовнішнього стану без змін, може призвести до серйозних внутрішніх захворювань

Також при бойовому стресі починає дуже добре проявлятися адиктивна поведінка.

Адиктивна поведінка – одна з форм деструктивної поведінки, котра має прояв у прагненні від уникання реальності шляхом зміни власного психічного стану за посередництвом прийому деяких речовин або постійної фіксації уваги на визначених предметах або вищих видах діяльності, що супроводжується розвитком інтенсивних емоцій. Сутність адиктивної поведінки міститься в тому, що, прагнучи уникнути від реальності штучним шляхом, люди прагнуть змінити власний психічний стан для набуття ілюзії безпеки, набуття рівноваги. Цей процес настільки захоплює людину, що починає управляти її життям. Людина стає безпорадною перед власною пристрастю. Вольові зусилля слабнуть і не дають можливості протистояти адикції. Виникають взаємні труднощі в процесі сумісної діяльності адикції з іншими людьми. Потреба в самопізнанні, самоствердженні і підтвердженні особистості з адиктивними особливостями реалізують, насамперед, у контактах з подібними.

Існують різні види адиктивної поведінки як фармакологічного, так і нефармакологічного характеру. Вони представляють собою серйозну погрозу для психічного і фізичного здоров'я не тільки самих адиктів, але й тих, хто їх оточує. Значна шкода надається міжособистісним стосункам. Адиктивна поведінка стає реальною проблемою реалізації особистісних 136 ресурсів, що є суттєвою

складовою у повноцінному функціонуванні суспільства. Бажання змінити настрій і подолати внутрішньособистісні конфлікти досягається за допомогою різних адиктивних агентів або форм, що змінюють психічні стани та переживання внутрішніх конфліктів: фармакологічні форми (алкоголь, наркотики, токсичні речовини, ліки та ін.); нефармакологічні форми (азартні ігри, комп'ютер, секс, голодування та переїдання, трудовголізм та ін) [1].

Список бібліографічних посилань

1. Балашова С. П., Васильєв С. П., Дубровинський Г. Р. Практичний курс військової психології: навчальний посібник. К.: Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2013. 172 с.

2. Білов О. А. Психологічний захист від бойового стресу в збройних силах провідних країн світу. *Проблеми сучасної психології*. 2017. Вип. 38. С. 38-52.

3. Про затвердження Положення про психологічну реабілітацію військовослужбовців Збройних Сил України, та Державної спеціальної служби транспорту, які брали участь в антитерористичній операції, здійснювали заходи із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях чи виконували службові (бойові) завдання в екстремальних умовах: Наказ Міністерства оборони України 09.12.2015 № 702. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0237-16>



ШИЛІНА Алла Андріївна,

*кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри соціології та психології,
Харківський національний університет внутрішніх справ*

ГРЕСА Наталія Володимирівна,

*кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри соціології та психології,
Харківський національний університет внутрішніх справ*

ОСОБИСТІСНІ РЕСУРСИ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС

Проблема психологічних механізмів впливу особистісних особливостей на процеси подолання складних життєвих ситуацій, а

також регуляцію повсякденної діяльності традиційно привертає увагу дослідників. Слід зазначити, що в даний час, звертаючись до проблеми вкладу особистісних характеристик в процеси саморегуляції, функціонування, а також в діяльність людини, різні автори все частіше використовують терміни «потенціал» і «ресурси» [1], маючи на увазі, зокрема, специфічну роль особистісних факторів в організації та підтримці діяльності людини.

Поняття «ресурси особистості» в психології було запозичене з економіки та теорії управління, а в останні десятиліття починає займати в психології особистості все більш важливе місце. Проблема ресурсів неодноразово піднімалася в роботах як вітчизняних так і зарубіжних психологів.

Сучасні ресурсні концепції розглядають широкий спектр різного виду ресурсів, виділяючи внутрішні, зовнішні, економічні, матеріальні, трудові, фінансові, природні, адаптаційні, когнітивні, психологічні, інформаційні, віртуальні, фізіологічні, соціальні, а також особистісні ресурси. У широкому сенсі до ресурсів (ressource (фр.) - допоміжний засіб) відноситься все, що може бути задіяне людиною для ефективного існування і підтримки якості життя, зокрема у якості психологічних ресурсів розглядаються значущі для людини засоби адаптації до складних життєвих ситуацій [2].

У широкому сенсі під особистісними ресурсами розуміють індивідуально-психологічні особливості, пов'язані з більш успішним здійсненням різних видів діяльності і більш високим рівнем психологічного благополуччя. В якості такого роду ресурсів різні автори розглядають установки, риси, цінності, атрибутивні схеми, стратегії поведінки і подолання стресу та інше. В якості особистісних ресурсів в літературі описані такі конструкти як толерантність до невизначеності, життєстійкість, локус контролю, оптимізм, базисні переконання, почуття зв'язності, самоефективності, суб'єктивна вітальність, майстерність, надія, чесноти і сили характеру тощо.

Зараз відбуваються зміни в усіх сферах нашої країни, що зумовлює нові підходи до реформування усіх видів силових структур, зокрема структури ДСНС України. Запозичуючи досвід світових партнерів, набуває значення психологічне вивчення особистісних ресурсів працівників ДСНС, що важливо для підвищення ефективності праці та подолання важких життєвих ситуацій.

В нашому дослідженні ми використовували Опитувальник психологічної ресурсності особистості (автор Штепа О.С.) [3], у якості досліджуваних виступили працівники ДСНС з різним стажем роботи,

які склали дві групи. До першої групи увійшли досліджувані зі стажем роботи 2-7 років, а до другої зі стажем роботи 15-20 років. Психологічна ресурсність особистості, за визначенням авторки цієї методики, виявляється як досвід усвідомлення особистістю власних можливостей, який стає потенціалом для надання підтримки іншим, саморозкриття і творчого саморозвитку в професії. Психологічні ресурси особистості О.С. Штепа розглядає як індивідуальні екзистенційні можливості людини, котрі виявляються в її прагненні до самовизначення, нею встановлено, що психологічна ресурсність пов'язана з внутрішніми (особистісними) ресурсами [4].

У таблиці 1 наведено результати дослідження психологічної ресурсності особистості працівників ДСНС з різним стажем роботи.

Таблиця 1

Показники психологічної ресурсності особистості працівників ДСНС
з різним стажем роботи

Шкали	1 група	2 група	t	p
Впевненість у собі	7,2±0,3	7,2±0,2	0,1	-
Доброта до людей	7,4±0,2	7,3±0,2	0,2	-
Допомога іншим	7,4±0,2	7,2±0,2	0,6	-
Успіх	6,5±0,3	7,1±0,2	0,9	-
Любов	7,2±0,2	7,1±0,2	0,8	-
Творчість	6,4±0,3	7,2±0,2	2,3	0,05
Віра у добро	7,2±0,2	5,7±0,2	2,1	0,05
Прагнення до мудрості	6,3±0,3	6,9±0,2	1,3	-
Робота над собою	6,2±0,3	6,6±0,2	0,9	-
Самореалізація у професії	5,3±0,2	6,2±0,2	2,4	0,05
Відповідальність	6,2±0,2	6,5±0,2	0,9	-
Знання власних психологічних ресурсів	6,1±0,5	6,7±0,3	0,9	-
Вміння оновлювати власні ресурси	6,6±0,4	6,2±0,2	0,6	-
Вміння використовувати власні ресурси	6,6±0,5	0,7±0,3	0,9	-
Загальний рівень ресурсності	93,2±3,1	96,3±1,3	0,9	-

Виходячи з результатів дослідження психологічної ресурсності особистості працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій України з різним стажем роботи були виявлені розбіжності лише за трьома показниками психологічної ресурсності.

В першій групі досліджуваних працівників ДСНС за показником «творчість» було виявлено $6,4 \pm 0,3$ балів, в другій групі працівників з більшим стажем роботи було зареєстровано $7,2 \pm 0,2$ балів, при цьому в другій групі даний ресурс вірогідно більш представлений в другій групі, при $t=2,3$, $p \leq 0,05$. Такий показник, як «віра у добро» вірогідно більш представлений в першій групі працівників ДСНС ніж в другій, відповідно $7,2 \pm 0,2$ та $5,7 \pm 0,2$ при $t=2,1$, $p \leq 0,05$. Такий ресурс як «Самореалізація у професії» вірогідно більш виявлений в другій групі працівників ДСНС з більшим стажем роботи ніж в першій з меншим стажем роботи, відповідно $5,3 \pm 0,2$ та $6,2 \pm 0,2$ при $t=2,4$, $p \leq 0,05$.

За показником «загальний рівень ресурсності» було виявлено його вираженість на середньому рівні в обох групах досліджуваних працівників, відповідно $93,2 \pm 3,1$ та $96,3 \pm 1,3$, без вірогідних відмінностей.

Таким чином, працівникам ДСНС зі стажем роботи 2-7 років в більшій мірі притаманний такий особистісний ресурс як «віра у добро», а працівникам ДСНС зі стажем роботи 15-20 років більшою мірою властиві такі особистісні психологічні ресурси, як «творчість» та «самореалізація у професії».

Державна служба України з надзвичайних ситуацій є центральним органом виконавчої влади і реалізує державну політику у сфері цивільного захисту, захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій та запобігання їх виникненню, ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, рятувальної справи, гасіння пожеж, пожежної та техногенної безпеки, діяльності аварійно-рятувальних служб, а також гідрометеорологічної діяльності [5].

Специфічними формами прояву особистісних ресурсів є подолання особистістю несприятливих умов, можливість оптимізувати професійну діяльність та сприяти її розвитку. Існують несприятливі умови для формування особистості, вони можуть негативно впливати на її розвиток, але їх вплив може бути і подолано, опосередковано, за рахунок психологічних ресурсів, що притаманні особистості.

Список бібліографічних посилань

1. Леонтьев Д. А. Личностное в личности: личностный потенциал как основа самодетерминации. *Ученые записки кафедры общей психологии МГУ им. М.В. Ломоносова* / под ред. Б. С. Братуся, Д. А. Леонтьева. Вып. 1. М. : Смысл, 2002. С. 56-65.

2. Hobfoll S. The influence of culture, community, and the nest-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*. 2001. № 50. P. 337-421.

3. Штепа О. С. Аналіз та інтерпретація емпіричної багатофакторної моделі психологічної ресурсності особистості. *Проблеми сучасної психології*: збірник наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН. Вип. 28. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2015. С. 670-682.

4. Штепа О. С. Психологічні ресурси як унікальні якості майбутніх психологів. *Гуманітарний вісник*. К.: Гнозис, 2012. Додаток 1 до вип. 27. Том V (38): Тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору». 2012. С. 536-542.

5. Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій URL: <https://www.dsns.gov.ua/ua/Polozhennya.html> (дата звернення 23.03.2020)



Наукове видання

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СИЛ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ УКРАЇНИ

Тези доповідей
Всеукраїнської науково-практичної конференції
(Харків, 17 квітня 2020 р.)

Відповідальний за випуск:

С.О. Ларіонов

Коригування списків бібліографічних посилань:

І.В. Воробйова

Комп'ютерне верстання:

І.В. Воробйова

Формат 60x84/16. Ум. друк. арк. 8,75. Тираж 50 пр.

Видавець і виготовлювач – Національна академія НГУ.

Майдан Захисників України, 3, м. Харків, 61001.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 2799 від 22.03.2007 р.

ДЛЯ НОТАТОК

ДЛЯ НОТАТОК