

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ  
УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ  
УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ**

Кваліфікаційна наукова праця  
на правах рукопису

**БАЛАБАНОВА Ксенія Вікторівна**

УДК 159.9: 159.94

**ДИСЕРТАЦІЯ**

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЖИТТЄЗДАТНОСТІ  
ПРАЦІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ**

Спеціальність 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах»

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень.

Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

К.В. Балабанова

**Науковий керівник**

Перелигіна Ліна Анатоліївна,  
доктор біологічних наук, професор

**Харків – 2019**

## АНОТАЦІЯ

**Балабанова К.В. Психологічні особливості життєздатності працівників ДСНС України** – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук (доктора філософії) за спеціальністю 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах». – Національний університет цивільного захисту України, Харків, 2019.

У дисертації представлено теоретичне узагальнення та нові підходи до вирішення наукової проблеми, що проявляється в розкритті психологічних особливостей професійної життєздатності працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій на різних етапах їх фахового становлення.

Проблема життєздатності особистості на сьогодні стає однією з центральних у психологічних дослідженнях з точки зору ефективності професійної діяльності, професійної та життєвої самореалізації особистості.

Розглядаючи життєздатність як соціально-психологічний механізм становлення та розвитку особистості, більшість дослідників (О.Рильська, О.Леонтєв, С. Максименко). доводить, що саме здатність до саморегуляції, адаптації та творчого розвитку людини чинять вирішальний вплив на успішність її самореалізації та задоволеність власним життям. В гуманістичній і позитивній психології накопичено певний досвід з проблеми життєздатності і на сьогоднішній день дослідження в цій області за кордоном є одними з пріоритетних. В умовах стресових навантажень високий рівень життєздатності дозволяє людині не просто відновити стан психофізіологічної рівноваги, але і вийти на новий, більш високий її рівень.

Професійна діяльність працівників ДСНС, яка спрямована на ліквідацію наслідків надзвичайних ситуацій, протікає в особливих умовах і характеризується впливом значної кількості стресогенних факторів, які можуть призводити до зниження ефективності професійної діяльності, професійного вигорання і психосоматичних порушень за умовами

недостатнього розвитку професійно важливих якостей. Ряд науковців вважає, що початкова (вузівська) стадія задає релевантні характеристики життєздатності майбутніх фахівців, формуючи стійкість до труднощів та визначаючи нові вектори у ході подальшого професійного становлення і життєздатність постає в цьому процесі як своєрідний базисний механізм.

Оскільки розгляд проблеми життєздатності працівників ДСНС України стає можливим лише у зв'язку з професійною діяльністю, то в роботі було здійснено аналіз особливостей професійної діяльності з точки зору психологічних детермінант, що сприяють формуванню життєздатності фахівців на різних етапах професійного становлення.

Для проведення дослідження нами було виокремлено три групи респондентів, що знаходились на різних етапах професійного становлення. У першу групу увійшли курсанти, що знаходились на першому році навчання в НУЦЗУ (82 особи), другу групу склали курсанти випускного, четвертого, курсу навчання (70 осіб), у третю групу увійшли практичні працівники ДСНС України (64 особи) зі стажем роботи від одного до п'яти років, які проходили навчання на курсах підвищення кваліфікації на базі НУЦЗУ.

Для визначення психологічних особливостей осіб з різним рівнем життєздатності вся вибірка респондентів (216 осіб) була розподілена на дві групи за результатами методики життєздатності О. Рильської. В результаті були сформовані групи респондентів з високим і низьким рівнем життєздатності.

Емпіричне дослідження змістовного наповнення таких складових життєздатності, як здатність до осмисленості життя, здатність до саморегуляції, здатність до адаптації, здатність до саморозвитку у працівників ДСНС України на різних етапах їх професійного становлення показало, що найбільш вразливими є такі, що відносяться про процесів саморегуляції та адаптації. Вивчення індивідуально-психологічних особливостей досліджуваних показало, що курсанти-випускники мають більш стійку особистісну організацію, більш впевнені та рішучі, ніж

курсанти першого курсу. В групі практичних працівників спостерігаються збільшення відсотка осіб віднесених до групи з низьким рівнем життєздатності, відмічаються прояви наростання у них дезадаптаційних явищ та зниження здатності до саморегуляції.

Вивчення психологічних особливостей працівників ДСНС України з різним рівнем життєздатності показало, що у респондентів з високим рівнем життєздатності порівняльно з респондентами із низьким її рівнем були наявні такі значущі відмінності: *щодо мотивації та цінностей* – усвідомленість життя, мотивація до успіху, цілей життя, збереження індивідуальності, результативність життя; *щодо операційно-діяльнісних показників* – інтернальність в сфері досягнень, інтернальність в сфері виробничих відносин, психічна напруга, емоційний стрес, активність, задоволеність від навчання чи роботи; *щодо адаптаційно-регуляційних показників* – здатність до адаптації, комунікативні здібності, особистісний адаптаційний потенціал, моделювання, планування, гнучкість, прийняття рішень, системна рефлексія, здатність до саморегуляції.

Аналіз особливостей компонентної структури життєздатності шляхом обчислення структур корелограм в групах з різним її рівнем показав, що рівень життєздатності зумовлює системні ефекти інтеграції її складових та загальний рівень їх організованості. Це вказує на достатньо важливий механізм взаємозв'язку рівня життєздатності з організацію її структурних компонентів: в основі якого лежить якісне переструктурування сукупності складових життєздатності.

Розробка математичної моделі для розрахунку та прогнозування рівня життєздатності працівників ДСНС України дозволила встановити, що рівень життєздатності фахівців детермінується такими складовими як: цілі в житті; фізична активність; прийняття рішень; креативність; системна рефлексія; саморегуляція; комунікативні здібності; особистісний адаптивний потенціал.

Узагальнення отриманих даних дозволило виокремити основні моменти щодо визначення психологічних особливостей професійної життєздатності фахівців екстремального профілю діяльності. Професійна життєздатність - це системна якість особистості, яка характеризується багатокomпонентною детермінацією, критеріями якої можуть виступати здатність індивіда творчо взаємодіяти з ситуацією екстремальності через механізми усвідомленості цілей, адаптації, психічної саморегуляції, прийняття відповідальних рішень та конструктивних копінг-стратегій долати, всупереч всьому, кризові обставини, не втрачаючи здоров'я та збагачуючи власний професійний досвід.

Результати проведеного дослідження дали змогу розробити програму професійно-психологічного тренінгу з оптимізації та розвитку життєздатності працівників ДСНС України. Програма має модульну структуру, та спрямована на оптимізацію ціннісно-смиислової, експресивної та адаптаційно –регулятивної сфер особистості. Кількісний та якісний аналіз отриманих після тренінгу результатів достовірно довів ефективність модульних програм тренінгу щодо оптимізації та розвитку їх життєздатності. Професійно-психологічна спрямованість тренінгової програми дозволяє її використовувати як засіб психологічного супроводу працівників аварійно-рятувальних підрозділів.

*Наукова новизна* роботи полягає в тому, що:

- *вперше* у вітчизняній психологічній науці виявлені психологічні особливості життєздатності працівників ДСНС України на різних етапах їх професійного становлення, обґрунтовано прогностичну модель визначення рівня їх життєздатності та розроблено структуру їх професійної життєздатності;

- *уточнено* об'єктивні та суб'єктивні фактори, що обумовлюють рівень життєздатності працівників ДСНС України;

- *дістало подальшого розвитку* знання про можливі шляхи оптимізації життєздатності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів.

*Практичне значення отриманих результатів дослідження* полягає в тому, що вони дають можливість підвищити ефективність діяльності працівників ДСНС України в особливих умовах без втрати здоров'я та працездатності за рахунок оптимізації їх життєздатності. Встановлені в процесі дослідження факти і сформульовані на їх основі висновки можуть бути використані для прогнозування рівня життєздатності працівників ДСНС України на етапі проведення професійно -психологічного відбору та стати підґрунтям для розробки програм оптимізації та розвитку професійної життєздатності.

Перспективними напрямками подальших наукових пошуків є розробка алгоритму організації та проведення психопрофілактичної та психокорекційної роботи з фахівцями різних підрозділів ДСНС з урахуванням особливостей їх професійної життєздатності.

**Ключові слова:** професійна діяльність, компоненти життєздатності, професійна життєздатність, рятувальник, професійно-психологічний тренінг.

## ABSTRACT

**Balabanova K.V. Psychological features of the resilience of the employees of the SES of Ukraine** - Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

Dissertation work for the scientific degree of candidate of psychological sciences (philosophy doctor), specialty 19.00.09 - "Psychology of activity in special conditions". - National University of Civil Protection of Ukraine, Kharkov, 2019.

The dissertation presents the theoretical generalization and new approaches to solving the scientific problem, which is manifested in the disclosure of psychological features of the professional resilience of employees of the State Emergency Service of Ukraine at different stages of their professional formation.

Today the problem of the resilience of the individual becomes one of the central in psychological researches in terms of the effectiveness of professional activity, professional and vital self-realization of the individual.

The resilience is considered as a socio-psychological mechanism of personality formation and development, most researchers (O. Rylskaya, O.Leont'ev, S. Maksimenko) proved that the ability to self-regulation, adaptation and creative development of a person have a decisive influence on the success of their self-realization and satisfaction with their life. In humanistic and positive psychology, some experience in the field of resilience has been accumulated, and to date, research in this area is one of the priorities of the researching abroad. In conditions of stressful loads, a high level of resilience allows person not only to restore the state of psycho-physiological equilibrium, but also to reach new, higher level of it.

The professional activity of employees of the SES, which is aimed at liquidating the consequences of emergencies, occurs in special conditions and is characterized by the influence of a large number of stress factors that can lead to decrease in the efficiency of professional activity, professional burnout and psychosomatic disorders under conditions of insufficient development of

professionally important skills. Some researchers thought that the initial stage (high school) sets relevant characteristics of the future specialists' resilience, forming resistance to difficulty and identifying new vectors in the further professional development, and resilience appears in this process as a peculiar basic mechanism.

As the consideration of the problem of the resilience of the employees of the SES of Ukraine becomes possible only in connection with professional activity, the dissertation analyzes the peculiarities of professional activity in terms of psychological determinants that contribute to the formation of the resilience of professionals at different stages of professional development.

For the purpose of the research, we identified three groups of respondents who were at different stages of professional development. The first group consisted of cadets who were in the first year of study at the NUCPU (82 respondents); the second group consisted of graduates of the fourth training course (70 respondents), the third group included practitioners of the SES of Ukraine (64 respondents) who had one to five year work experience and have undergone advanced training at the NUCPU.

To determine the psychological characteristics of persons with different levels of resilience, the entire sample of respondents (216 people) was divided into two groups according to the results of O. Rylskaya's resilience methodology. As a result, groups of respondents with high and low levels of resilience were formed.

An empirical research of the substantive content of such components of resilience as the life-meaningfulness ability, the ability to self-regulate, the ability to adapt, the ability to self-develop in employees of the SES of Ukraine at different stages of their professional formation showed that the most vulnerable are self-regulation and adaptation processes. The study of the individual-psychological characteristics of the subjects showed that the graduating cadets have a more stable personal organization, more confident and determined than the first-year cadets. In the group of practitioners there is an increase in the percentage of persons



classified as low-resilience group, there are manifestations of an increase in their maladaptation phenomena and a decrease in the capacity for self-regulation.

The study of psychological characteristics of employees of the State Emergency Service of Ukraine with different level of resilience showed that the respondents with high level of resilience compared to the respondents with low level of resilience had such significant differences: *in terms of motivation and values* - life awareness, motivation for success, individual life goals, effectiveness of life; *in terms of operational and performance indicators* - internship in the field of achievement, internship in the field of industrial relations, mental stress, emotional stress, activity, satisfaction with study or work; *in terms of adaptation-regulatory indicators* - adaptive capacity, communicative abilities, personal adaptive potential, modeling, planning, flexibility, decision-making, systemic reflection, ability to self-regulate.

Analysis of the features of the component's structure of resilience by calculating the structures of correlograms in groups with different levels has shown that the level of resilience determines the systemic effects of integration of its components and the overall level of their organization. This indicates a sufficiently important mechanism for linking the level of resilience with the organization of its structural components: it is based on a qualitative restructuring of the set of resilience constituents.

The development of a mathematical model for calculating and predicting the resilience of employees of the SES of Ukraine has enabled us to establish that the level of resilience of specialists is determined by such components as: goals in life; physical activity; decision-making; creativity; systemic reflection; self-regulation; communicative abilities; personal adaptive potential.

Generalization of the obtained data has helped to highlight the main points in determining the psychological features of the professional resilience of professionals with an extreme profile of activity. Professional resilience is a systemic quality of a person characterized by multicomponent determination, the criteria of which may be the ability of the individual to creatively interact with the

situation of extremality through mechanisms of goal awareness, adaptation, mental self-regulation, making responsible decisions and constructive coping without losing health and enriching professional experience.

The results of the research enabled us to develop a program of professional and psychological training on optimization and development of resilience of employees of the State Emergency Service of Ukraine. The program has a modular structure and aims to optimize the value-semantic, expressive and adaptive-regulatory spheres of the individual. Quantitative and qualitative analysis of the results obtained after the training have proven the effectiveness of modular training programs for optimization and development of their resilience. The vocational and psychological orientation of the training program is used as a means of psychological support for employees of the emergency and rescue units.

*Scientific novelty of the dissertation is that:*

- psychological peculiarities of the resilience of the employees of the SES of Ukraine at different stages of their professional formation are revealed for the first time in domestic psychological science, the prognostic model of determining their level of resilience is grounded and the structure of their professional resilience is developed;

- the objective and subjective factors that determine the level of resilience of the employees of the SES of Ukraine are specified;

- further development of knowledge about possible ways to optimize the resilience of emergency responders is received.

*The practical significance of the results of the study* is that they make it possible to increase the efficiency of the activity of employees of the SES of Ukraine in special conditions without loss of health and efficiency by optimizing their resilience. The facts established in the process of research and the conclusions formulated on their basis can be used to predict the level of resilience of employees of the State Emergency Service of Ukraine at the stage of professional and psychological selection and to become the basis for the development of programs for optimization and development of professional resilience.

Prospective directions of further scientific researches are working out the algorithm of the organization and carrying out the psycho-prophylactic and psycho-corrective work with experts of different units of SES, taking into account peculiarities of their professional resilience.

**Keywords:** professional activity, components of resilience, professional resilience, rescuer, professional psychological training.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### *Статті у наукових фахових виданнях, які входять до переліку МОН України*

1. Балабанова К.В. Жизнеспособность как составляющая человеческого капитала. Інсайт: зб. наук. праць. студентів, аспірантів та молодих вчених. Херсон: Херсонський державний університет, 2016. С.44-47.
2. Балабанова К.В. Феномен життєстійкості в професійній діяльності осіб ризиконебезпечних професій *Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія*. Вип. 53. Харків: ХНПУ, 2016. С.5-12.
3. Балабанова К. В. Жизнеспособность лиц рискоопасных профессий в психологическом обеспечении их профессиональной деятельности [Електронний ресурс] *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Психологія*. 2017. Вип. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadpn\\_2017\\_3\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadpn_2017_3_3).
4. Балабанова К.В. Аналіз представленості структурних компонентів життєздатності майбутніх рятувальників на первинному етапі їх фахової підготовки. *Теорія і практика сучасної психології*: збірник наук. праць. Запоріжжя: Класичний приватний університет, 2018, № 3. С. 262-273.
5. Балабанова К.В. Професійно-психологічний тренінг «Розвиток життєздатності майбутніх рятувальників» та його реалізація в програмі їх фахової підготовки. *Теорія і практика сучасної психології*: Збірник наук. праць. Запоріжжя: Класичний приватний університет, № 5. 2018. С. 204-208.
6. Балабанова К.В., Перелигіна Л.А. Балабанова Л.М. Моделі формування здорового способу життя: психологічний аналіз у контексті цінностей і норм. *Український психологічний журнал: КНУ ім. Тараса Шевченка*. К., 2018. № 4 (10). С. 7-19.

***Тези в матеріалах наукових заходів***

7. Балабанова К.В., Перелигіна Л.А. Життєстійкість, як чинник профілактики розвитку професійних деструкцій у фахівців екстремальних професій. *Бочаровські читання: матеріали наук.-практ. конф. з міжнар. участю, присвяч. пам'яті проф. С.П. Бочарової (м. Харків, 18 берез. 2016 р.) / МВС України, Харків: ХНУВС, 2016. С. 85-86.*

8. Балабанова К.В. Жизнеспособность как профессионально важное качество лиц рискоопасных профессий. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України : мат. наук.-практ. конф.( Харків, 8 квіт. 2016 р.). Харків: ХНУВС, 2016. 74-77.*

9. Балабанова К.В. Психологічна адаптація як компонент життєздатності майбутніх фахівців ДСНС України. *Сучасний стан психологічного забезпечення професійної діяльності сил охорони правопорядку: тези доповідей всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 25 листопада 2016 року). Х. : Національна академія НГУ. 2016. с. 105-106.*

10. Балабанова К. В., Перелигіна Л.А. Використання експресивно-рухового тренінгу в процесі професійної підготовки курсантів ДСНС України. *Організаційно-управлінські, економічні, психолого-педагогічні аспекти забезпечення діяльності Єдиної державної системи цивільного захисту (ЄДСЦЗ): Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції курсантів, студентів, ад'юнктів та здобувачів. Черкаси: ЧПБ імені Героїв Чорнобиля, НУЦЗ України, 2017. С.152.*

11. Балабанова К.В. Життєздатність майбутніх рятувальників та її розвиток в аспекті концепції людського капіталу. *Сучасний стан цивільного захисту України та перспективи розвитку: Матеріали 19 Всеукраїнської науково-практичної конференції. Київ: ІДУЦЗ, 2017. С.211-213.*

12. Балабанова К.В. Системний погляд на ресурсність особистості та її розвиток в процесі фахової підготовки працівників ДСНС України. *Нове та*

*традиційне у дослідженнях сучасних представників психологічних та педагогічних наук: тези доповідей Міжнародної наук-практ. конф. ( 23-24 березня 2018 р. м. Харків.). Харків : НУЦЗУ, 2018. С. 112-113.*

13. Valabanova K.V. Viability development in the scope of human capital. *Экономические и социально-ориентированные вопросы развития современного общества: тези доповідей Міжнародної наукової конференції (12 березня, .2018, м. Братіслава). Братіслава, 2018. С. 164-166*

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	17
РОЗДІЛ 1. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЖИТТЄЗДАТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ, ЯК ПРЕДМЕТ ДОСЛІДЖЕННЯ В ПСИХОЛОГІЇ.....	23
1.1 Теоретико-методологічні основи вивчення життєздатності людини в сучасній психології.....	23
1.2. Поняття, структура та зміст психологічних особливостей життєздатності особистості.....	35
1.3. Роль рівня життєздатності особистості у життєвому та професійному просторі працівників ДСНС України. ....	41
Висновки до першого розділу.....	52
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЖИТТЄЗДАТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ...	54
2.1.Організація та методи емпіричного дослідження .....	54
2.2. Вивчення психологічних особливостей компонентів життєздатності у працівників ДСНС України на різних етапах їх професійного становлення.....	65
2.3. Виокремлення характерних особливостей особистості працівників ДСНС України з різним рівнем життєздатності .....	131
2.3.1. Розробка прогностичної моделі професійної життєздатності працівників ДСНС України .....	144
Висновки до другого розділу.....	150

РОЗДІЛ 3 РОЗРОБКА ПРОГРАМИ ТРЕНІНГУ З ОПТИМІЗАЦІЇ ТА РОЗВИТКУ ЖИТТЄЗДАТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ.....	154
3.1. Методико-практичні рекомендації до проведення професійно-психологічного тренінгу з оптимізації та розвитку життєздатності.....	154
3.2. Розробка модульної програми тренінгу «Оптимізація та розвиток життєздатності працівників ДСНС України».....	158
3.3. Оцінювання ефективності професійно-психологічного тренінгу «Оптимізація та розвиток життєздатності працівників ДСНС України»...	181
Висновки до третього розділу.....	184
ВИСНОВКИ.....	186
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	190
ДОДАТКИ.....	208



## ВСТУП

**Актуальність теми.** Проблема життєздатності особистості на сьогодні стає однією з центральних у психологічних дослідженнях з точки зору ефективності професійної діяльності, професійної та життєвої самореалізації особистості. Її наукове розв'язання відображає прагнення людини бути активним творцем власного життя, самовизначатися у світі на основі усвідомлення себе та потенціалу своєї життєздатності. Життєздатність відображає адаптивність людини, здатність до саморегуляції, саморозвитку, подолання труднощів та кризових станів.

Розглядаючи життєздатність як соціально-психологічний механізм становлення та розвитку особистості, більшість дослідників (О. Рильська, О. Леонт'єв, С. Максименко та ін.) доводять, що саме здатність до саморегуляції, адаптації та творчого розвитку людини чинять вирішальний вплив на успішність її самореалізації та задоволеність власним життям. В умовах стресових навантажень високий рівень життєздатності дозволяє людині не просто відновити стан психофізіологічної рівноваги, але і вийти на новий, більш високий її рівень.

Незважаючи на наявність окремих досліджень, в яких розглядаються різні аспекти зазначеної вище проблеми, необхідно підкреслити, що недостатньо висвітленим на сьогоднішній день є поняття професійної життєздатності. Розмитість критеріїв визначення сутності психологічних особливостей професійної життєздатності залишають відкритими питання опису її рівня та специфіки на різних етапах професійного становлення фахівця. Виходячи з того, що життєздатність людини є системним утворенням, котре постійно трансформується залежно від зовнішніх подій у житті особистості та її внутрішньому світі, ми не можемо говорити про стійку структуру цього феномену без урахування профілю професійної діяльності. Особливий інтерес становлять дослідження специфіки життєздатності працівників ризиконебезпечних професій, як важливої

складової їх професійної спрямованості, що і визначає подальші траєкторії особистісного та професійного розвитку фахівця.

Усе зазначене вище й зумовило вибір теми дисертаційного дослідження, визначення об'єкта і предмета, формулювання гіпотези, постановку мети і завдань наукового пошуку.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

Дисертаційне дослідження виконано відповідно до плану науково-дослідної роботи Національного університету цивільного захисту України й пов'язано з реалізацією Загальнодержавної цільової програми розвитку цивільного захисту, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 лютого 2013 року № 1156-р.

Матеріали дослідження використано при опрацюванні науково-дослідної роботи «Професійні деструкції рятувальників: психодіагностика, психопрофілактика та психокорекція» (державний реєстраційний номер 0114U002241).

Тему дисертаційної роботи затверджено рішенням Вченої ради Національного університету цивільного захисту України (протокол № 6 від 14 грудня 2015р.)

**Об'єкт дослідження** - життєздатність особистості як психологічний феномен.

**Предмет дослідження** - психологічні особливості життєздатності працівників ДСНС України на різних етапах їх професійного становлення.

**Мета дослідження:** на основі узагальнення теоретичних підходів та результатів емпіричного дослідження розкрити роль життєздатності в системній організації особистості працівників ДСНС України та розробити програму оптимізації і її розвитку засобами професійно-психологічного тренінгу.

Для досягнення поставленої мети необхідно було вирішити такі **завдання:**

1. Шляхом критичного аналізу відповідних наукових джерел розкрити сучасні підходи до проблеми вивчення життєздатності особистості в умовах сучасності.

2. Обґрунтувати комплекс методів та методик вивчення психологічних особливостей життєздатності працівників ДСНС України на різних етапах їх професійного становлення та провести емпіричне дослідження.

3. Розробити прогностичну модель визначення професійної життєздатності та виявити характерні психологічні особливості працівників ДСНС України з різним її рівнем.

4. Розробити програму з оптимізації та розвитку професійної життєздатності працівників ДСНС України засобами професійно-психологічного тренінгу.

**Гіпотеза дослідження** полягає у припущенні, що рівень життєздатності працівників ДСНС України визначається системно-структурною організацією компонентів особистості фахівців. Її розвиток та оптимізація потребують проведення професійно-психологічного тренінгу на всіх етапах професійного становлення фахівців.

**Методи дослідження.** Для досягнення поставлених цілей та перевірки гіпотези було використано комплекс методів:

**теоретичні:** системний аналіз наукової літератури, порівняння, узагальнення, систематизація отриманої інформації та її інтерпретація;

**емпіричні:**

а) *діагностичні* : спостереження, бесіда, анкетування;

б) *психодіагностичні*: для діагностики рівня життєздатності та її складових була використана методика «Життєздатність людини» О.Рильської; для характеристики ціннісно-сислової сфери особистості застосовувались: методика «Багаторівневий особистий опитувальник «Адаптивність» (МЛЮ-АМ). А. Маклакова та С. Чермяніна та методика вивчення системи життєвих сенсів В. Котлякова; для дослідження особливостей емоційної сфери, здатності до саморегуляції та самоуправління

були використані: методика В. Моросанової «Стиль саморегуляції поведінки»; методика Н. Пейсахова «Здібності до самоуправління»; опитувальник РСК (рівень суб'єктивного контролю) Дж. Роттера, в адаптації Е. Бажина, С. Голинкіної, О. Еткінда; для оцінки психофункціонального стану: методика «Кількісні показники методики кольорового вибору М. Люшера» А. Карпухіної, В. Розова та «Методика шкалової самооцінки» О. Кокуна; для діагностики особливостей копінг-стратегій: методика «Індикатор стратегій опанування стресом» Д. Амірхана в адаптації В. Ялтонського .

**методи математичної статистики:** t-критерій Стьюдента, дисперсійний, кореляційний та регресійний аналіз; пакет статистичних програм для ПК SPSS 20.0 for Windows.

**Наукова новизна дослідження** полягає в тому, що:

- *вперше* у вітчизняній психологічній науці виявлені психологічні особливості життєздатності працівників ДСНС України на різних етапах їх професійного становлення; обґрунтовано прогностичну модель визначення рівня життєздатності та розроблено структуру професійної життєздатності рятувальника;

- *уточнено* об'єктивні та суб'єктивні фактори, що обумовлюють рівень життєздатності працівників ДСНС України;

- *дістало подальшого розвитку* знання про можливі шляхи оптимізації життєздатності аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України.

**Практичне значення отриманих результатів дослідження** полягає в тому, що вони дають можливість підвищити ефективність діяльності працівників ДСНС України в умовах виконання ними завдань за призначенням без втрати власного здоров'я та працездатності за рахунок оптимізації їх життєздатності.

Встановлені в процесі дослідження факти і сформульовані на їх основі висновки можуть бути використані для прогнозування рівня життєздатності працівників ДСНС України на етапі проведення професійно-психологічного

відбору та стати підґрунтям для розробки програм оптимізації та розвитку професійної життєздатності.

Здобути результати та висновки доцільно використовувати при розробці рекомендацій та цільових програм щодо мінімізації негативних психологічних наслідків діяльності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів у надзвичайних ситуаціях, викликаних подіями техногенного, природного, соціального або воєнного характеру.

**Основні положення дисертаційного дослідження впровадженні** в навчальну роботу з підготовки майбутніх рятувальників під час викладання навчальних дисциплін «Екстремальна та кризова психологія», «Психологічна допомога в кризових та екстремальних ситуаціях» та «Психологічне забезпечення професійної діяльності працівників ДСНС України» в Національному університеті цивільного захисту України (акт впровадження від 15.05.2019).

Розроблена програма професійно-психологічного тренінгу з оптимізації та розвитку життєздатності працівників ДСНС України використовується у практичній діяльності працівниками служби психологічного забезпечення ГУ ДСНС України в Харківській області з метою вдосконалення рівня психологічного забезпечення рятувальників в ході виконання ними завдань за призначенням (акт впровадження від 4.06.2019)

**Особистий внесок автора.** У статті «Моделі формування здорового способу життя: психологічний аналіз у контексті цінностей і норм», написаної у співавторстві з Л. Перелигіною, Л. Балабановою, автором обґрунтовано роль ціннісно-сміслової сфери особистості в підтримці здорового способу життя; у тезах «Життєстійкість, як чинник профілактики розвитку професійних деструкцій у фахівців екстремальних професій», написаною у співавторстві з Л. Перелигіною автором окреслені сучасні проблеми психологічних особливостей рятувальників на етапі їх фахового становлення; у тезах «Використання експресивно-рухового тренінгу в процесі професійної підготовки курсантів ДСНС України», написаної у

співавторстві з Л. Перелигіною, автором узагальнені сучасні підходи щодо підготовки та проведення експресивно-рухового тренінгу.

**Апробація результатів дослідження.** Основні результати роботи та матеріали проведених досліджень розглядались на засіданнях кафедри психології діяльності в особливих умовах, науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології, науково-практичних семінарах у Національному університеті цивільного захисту України протягом 2016-2019 років.

Результати дослідження доповідались та оприлюднювались на науково-практичних конференціях та семінарах: *міжнародних*: «Бочаровські читання» (м. Харків, 2016); «Нове та традиційне у дослідженнях сучасних представників психологічних та педагогічних наук» (м. Львів, 2018); «Економічні та соціально-орієнтовані питання розвитку сучасного суспільства» (м. Братислава, 2018); *всеукраїнських*: «Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України» (м. Харків, 2016), «Сучасний стан психологічного забезпечення професійної діяльності сил охорони правопорядку (м. Харків, 2016), «Організаційно-управлінські, економічні, психолого-педагогічні аспекти забезпечення діяльності Єдиної державної системи цивільного захисту (ЄДСЦЗ)»(м. Черкаси, 2017), «Сучасний стан цивільного захисту України та перспективи розвитку» (м. Київ, 2017).

**Публікації.** Основні результати дослідження викладено у 13 наукових працях, з них 6 статей - у фахових наукових виданнях з психологічних наук; 7 тез – у матеріалах науково-практичних конференцій.

**Структура роботи.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків за розділами та загального висновку, додатків. Загальний обсяг роботи містить 194 сторінок, з них основного тексту - 194 сторінок, 32 таблиць, 24 рисунків, 2 додатки. Список використаних літературних джерел налічує 179 джерел, з яких 28 видані іноземною мовою.

**РОЗДІЛ І.**  
**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЖИТТЄЗДАТНОСТІ**  
**ПРАЦІВНИКІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ, ЯК**  
**ПРЕДМЕТ ДОСЛІДЖЕННЯ В ПСИХОЛОГІЇ**

**1.1 Теоретико-методологічні основи вивчення життєздатності людини в сучасній психології.**

Термін «життєздатність», який був введений в науковий обіг не так давно, представляє для науковців особливий інтерес, оскільки багато сучасних досліджень в області психології, педагогіки, психотерапії, філософії, соціології та медицини прагнуть базуватися на цьому підході. (А. Ахiezер , І.Іллінський , К. Муздибаєв, В. Мухіна, А. Назаретян, О. Рильська, О. Розумовський, М.Хазов, І. Сироткіна, В.Слободчико). Однак складність і наукове значення феномена життєздатності людини, його взаємозв'язок з ефективністю професійної діяльності вимагає ретельного психологічного аналізу і є надзвичайно актуальним.

Поняття "життєздатність" спочатку було розроблено у фізиці матеріалів, потім з'явилося в біології, філософії, екології, соціальних науках. Незважаючи на "технічну" першість у вивченні і розробках моделей життєздатності, дослідники звернулися до життєздатності живих систем. Особливо детально життєздатність як наукове поняття було розроблено в 1970-х роках в екології систем та кібернетиці. Поступово концепції життєздатності затверджуються в якості домінуючого дискурсу в галузі управління системами, природними і людськими ресурсами. Життєздатність систем стали розглядати в якості форми прояву активності і адаптаційних властивостей системи [13, 18]. Поступово концепція життєздатності стала застосовуватись в громадських і соціальних науках, при обговоренні міжнародної та фінансово-економічної політики, в області соціальної психології, в охороні здоров'я та національної безпеки.

У філософських науках цей термін вперше був ужитий О.О. Богдановим, автором концепції історично першої найбільш відомої загальної теорії систем [20]. Дуже важливою характеристикою системи, по О.О. Богданову, є те, що частини системи, які пристосовуються одна до одної, підбираються таким чином, що кожна частина націлена не на власне виживання, а на відповідність організованого цілого своєму середовищу. Термін "життєздатність" був використаний ним для визначення динамічної стійкості розвитку системи в тому чи іншому середовищі. [20]. Звертаючись до феномену життєздатності людини і досліджуючи його О.О. Богданов робить висновок, що життєздатність людини має теж системний характер.

Розвиток психологічної науки можна теж розглядати як пошук альтернатив системної точки зору на природу психіки і поведінки людини. Розуміння необхідності системного підходу до вивчення особистості визріло не сьогодні. Починаючи з гештальт-психології розвиваються наукові напрямки в яких досліджуються цілісні утворення (Ж. Піаже), розкривається системна природа психіки (В. Ананьєв, Л. Виготський, О. Лурія), проводиться системний аналіз поведінки і діяльності (П. Анохін, Н. Бернштейн, О. Леонтьєв). Одним із найбільш значущих досягнень психологічної науки є створення концепції системного підходу, який найбільш повно представлений в роботах Б. Ломова [83]. Така концепція визначає закони взаємообумовленості, регуляторних, рефлексивних, комунікативних функцій психіки і функціональних структур організму, а також явищ та процесів зовнішнього середовища.

У відповідність до положень загальної теорії систем під системою розуміють сукупність взаємодії між собою елементарних структур чи процесів, які об'єднуються в цілісність для виконання того чи іншого завдання, що приводить до формування нових властивостей системи, завдяки чому забезпечується досягнення кінцевої мети[6, 18, 83]. В якості таких цілісних утворень можуть виступати різні явища нашого життя – це і



конкретна ситуація і особистість іншої людини, і окремий життєвий період, професійне завдання, або життєвий шлях в цілому [1]. Можливо такою багатоплановістю розуміння системи і можна пояснити ті невдачі з якими зустрілись зарубіжні та вітчизняні дослідники, роблячи спроби створити єдину системну концепцію. Але визнання людини активним структурним компонентом тієї чи іншої системи, в тому числі і соціальної, дозволяє виокремити нові психологічні аспекти у відношеннях людини і оточуючого середовища. Так, при проведенні системних досліджень людини необхідно брати до уваги «різномірність» її властивостей. Суть терміну «різномірність» заключається в тому, що індивід може одночасно бути віднесеним до різних систем, чим і обумовлюється багатоплановість тих відношень в яких він існує, і детермінується його здатність, як системи, до самоорганізації і саморозвитку

Здатність до самоорганізації і саморозвитку – це ті властивості, які якісно відрізняють нелінійні системи від лінійних. До перших відносять і психологічні системи, які можуть бути в точності описані відповідними моделями із фізики чи біології. Виокремлюється новий підхід до вивчення психічних явищ [66]- нелінійна психологія - суть якого полягає в наступному: 1) будь які психологічні системи повинні розглядатись як такі, що розвиваються; 2) майбутнє може визначити поведінку нелінійної системи в наявному часі; 3) необхідно фіксувати моменти, в яких нелінійна система переходить в нерівноважний стан, оскільки в такі моменти, навіть незначні зовнішні впливи на систему можуть визначити її подальший розвиток (типовий прояв нерівноважного стану – стрес) ; 4) багатоваріантність шляхів розвитку системи в заданих зовнішніх умовах.

Ідея максимуму організованості і порядку в системі, знайшла відображення в ряді досліджень філософів, етнологів, лінгвістів, економістів, істориків. Філософ і соціолог О. Ахизер розглядає життєздатність як категорію синонімічну категорії "відтворення", тобто здатність суб'єкта відтворювати себе, свою культуру, свої відносини

всупереч нескінченному потоку небезпек, долаючи їх і адекватно відповідаючи на них. [10]. В рамках розроблюваної ним концепції виживання, життєздатність розуміється як "здатність суб'єкта забезпечити свою виживаність через самовдосконалення" [10, с. 59-60]. Різним загрозам суспільству і катастроф, на його думку, протистоїть здатність людей, спільнот відтворювати себе, культуру, стосунки, здатність виживати, нарощувати життєздатність, свій творчий рефлексивний потенціал, перетворювати конструктивну інновацію в культурну цінність. Все це вивчається в психологічних дослідженнях як базові ознаки життєздатності. О.С. Ахизер виділяє в якості характеристики, що лежить в основі життєздатності як системного феномена, здатність суб'єкта долати труднощі, яку слід відносити до опанування, копінгу, життєстійкості.

Зміст понять «життєздатність», «працездатність», «здатність до навчання» і «здатність до інновацій» сприйнято з робіт академіка Б. Ананьєва і професора В. Ганзена. Системний підхід в описі психології людини, що розвивається Ганzenом В.О. та його послідовниками, передбачає вивчення людини в різних аспектах: як індивіда, суб'єкта, індивідуальності та особистості.

В основі цих уявлень лежать положення про самоздійснення людини і формування психологічних якостей, які є основою накопичення людського капіталу. Еволюція визначень психологічних якостей, що входять в структуру людського капіталу, представлена в роботах А. Юр'єва, що, дозволяє простежити зміну їх змістового наповнення. Так, самоздійснення індивідуальності розглядається як здатність до навчання; самоздійснення особистості - як здатність до інновацій; самоздійснення суб'єкта - як його працездатність, а самоздійснення індивіда - як його життєздатність [146].

Академік С. Максименко розглядає самоздійснення як процес розгортання потреби, в якості якої виступає особливе універсальне енергетично-інформаційне утворення, що є носієм і фактором соціальної життєвої сили людини. Суб'єкт вбирає в себе потенції і сили, властиві

середовищі, які повертаються потім в соціальних, опосередкованих, суб'єктивно значущих потребностно-мотиваційних силах. На думку С. Максименко, таке самоздійснення індивіда здійснює його цілісну особистість [89, 90].

На думку Т.Титаренко, саморозвиток, самозростання і те, коли людина перевершує самого себе, переживається нею як позитивно емоційно забарвлене життєздійснення. Саме таке життєздійснення існує в реальності сприйняття людини, яке детерміновано її почуттями, постійно наближається до власної сутності, до власної глибинної правди про себе і своїх можливостях [132].

В зарубіжних наукових джерелах широко використовується термін "resilience", який буквально перекладається як гнучкість, пружність, еластичність, стійкість (до зовнішніх впливів) і як здатність швидко відновлювати здоровий фізичний і душевний стан. Це слово походить від латинського «resili», що означає "повернутися", "прийти в початковий стан". Одне з відомих визначень цього поняття сформулював М. Ungar, згідно якому життєздатність визначається здатністю людини керувати ресурсами власного здоров'я та соціально прийнятним способом використовувати для цього сім'ю, суспільство, культуру. Інші науковці, вважають, що життєздатність - це індивідуальна здатність людини керувати власними ресурсами: здоров'ям, емоційною, мотиваційно-вольовою, когнітивною сферами в контексті соціальних, культурних норм і умов середовища [171, 173, 176].

У російськомовній науковій літературі цей термін перекладається по-різному; ряд дослідників [119, 120] вважає, що англійський термін "resilience" найбільш повно відображає поняття "життєздатність".

В гуманістичній і позитивній психології накопичено великий досвід з проблеми життєздатності і на сьогоднішній день дослідження в цій області за кордоном є одними з пріоритетних [161, 164, 169, 170, 171].

У літературі останніх років велика увага приділяється питанню розмежування понять життестійкості і життєздатності Л. Александрова [ 3 ]; І. Лактіонова [74]; Д. Леонт'єв [75]; А. Махнач[91]; О. Рильська [119 ]. Розмежовуючи ці поняття, І. Лактіонова розглядає життєздатність як індивідуальну психологічну характеристика, яка включає в себе, в тому числі і життестійкість [74 ]. Поняття "життестійкість" (hardiness) як риса особистості розроблялася на перетині екзистенціальної психології, психології стресу, психології опановуючої поведінки. Поняття "hardiness" виділив і досліджував С. Мадді [ 86 ], а в російськомовній науковій літературі Д. Леонтьєв [76,77] запропонував називати його "життестійкість". Багато авторів розглядають життестійкість в якості особистісного компонента, який сприяє прояву стійких конструктивних стратегій, що допомагають упоратись з важкими життєвими ситуаціями. Що стосується вивчення феномену «життєздатності» у вітчизняній психології, то, на сьогоднішній день, це поняття не є достатньо розробленим, хоча все більше дослідників приділяють цьому питанню увагу. Так, в дослідженні К. Маніапової [91 ] розкривається феномен життєздатності з позиції включеної в її структуру життестійкості індивіда. Автор вважає, що життестійкість впливає на оцінку індивідом ситуації завдяки готовності діяти з одного боку, а з іншого сприяє активному подоланню труднощів за рахунок створення нової конструктивної поведінки і трансформації компонентів життєздатності.

З точки зору М.П. Гурьянової, життєздатність особистості, як здатність людини до самовизначення, самостійного вибору свого життєвого шляху, до організації власної життєдіяльності неможлива без життестійкості, яка представляє собою комплекс особистісних властивостей і поведінкових реакцій, які дозволяють індивіду конструктивно вирішувати складні життєві ситуації. Таким чином, феномен стійкості (hardiness), введений в науковий обіг S. Maddi і його соратниками [164], розглядається як особливий паттерн структури,

установки і навичок, який дозволяє індивіду трансформувати власні вміння в реально здійсненні можливості.

У роботах О.О. Рильської [120] показано існування двох підходів до дослідження життєздатності, один з них умовно позначений як кроскультурний, в основу якого покладено, розроблений в 2003 році, міжнародний проект «Методологічні та концептуальні проблеми дослідження життєздатності дітей і підлітків». В рамках другого підходу життєздатність розглядається в контексті свідомості, яка регулює активність особистості, як її життєву здатність [115,122], і все активніше використовується в різних контекстах дослідження адаптації, психологічного здоров'я, стійкості особистості, опановуючої поведінки [85, 102, 105, 123, ].

Як системний феномен життєздатність людини розглядається в нерозривній єдності всіх рівнів його функціонування - індивідного, суб'єктного, особистісного - реалізованих функціональними, операційними і мотиваційними механізмами психіки. Життєздатність людини як система має структурно-рівневу організацію і відображає не тільки її біологічну сутність (природні властивості людини), але і розглядає її як носія суб'єктних і мотиваційно-особистісних властивостей.

В деяких дослідженнях життєздатність розглядають як адаптаційну здатність людини в контексті гомеостатичного регулювання. Так, Я. Долженко [37], ґрунтуючись на роботах С.Посохова, показує, що всі питання пристосування біологічних об'єктів до постійно змінюваних умов середовища зводяться до стійкості. Адаптація розуміється як цілеспрямована системна реакція організму на тривалі і багаторазові, інтенсивні і екстенсивні впливи зовнішнього середовища, які призводять до порушення гомеостатичного балансу. Формування системної відповіді забезпечує людині екологічну рівновагу, можливість здійснення всіх видів соціальної діяльності і підтримки власної життєздатності [37].

Відзначимо, що вчені по-різному розглядають форми і способи життєздатності особистості, в яких, на їх думку, закладений його психологічний механізм. Так виділяють наступні критерії життєздатності: функціональний, феноменологічний, індивідуально-психологічний.

Функціональний критерій виступає як факт вирішення або не вирішення основних життєвих завдань і є своєрідним об'єктивним індикатором життєздатності. Феноменологічний критерій виступає як змістовна ознака життєздатності і може бути охарактеризована як безпорадність. Індивідуально психологічний критерій - задоволеність суб'єкта власним життям - відображає суб'єктивне сприйняття власного життя відповідно до вимог соціального буття.

Цінною є позиція про залежність життєздатності від здатності людини ставити найбільш адекватні її внутрішній сутності цілі. Тому усвідомлення людиною свого покликання, її професійне і особистісне самовизначення, диференційований "образ Я", особистісні диспозиції обумовлюють і успішність самореалізації.

Функціональний зміст життєздатності може бути виражено в успішності оволодіння діяльністю і успішністю вирішення життєвих завдань. Індивідуальні відмінності в життєздатності можуть проявлятися в різних способах реагування на стресові ситуації. Так, для індивіда важливо не дистанціюватися від стресу, чи не мінімізувати або долати його негативні наслідки, а вміти знайти в ньому прихований конструктивний сенс і трансформувати його в позитивний життєвий досвід.

В ряді досліджень життєздатність розглядається як ресурс або потенціал людини. Однак в саме поняття «ресурс» (яке є багатоаспектним) вкладається різний зміст. Ресурсний підхід до вивчення життєздатності, який розвивається Д. Леонт'євим [75] та його послідовниками, за основу бере поняття «особистісний потенціал», який розглядається автором як інтегральна характеристика рівня особистісної зрілості і проявляється в формі самодетермінації особистості. За визначенням Д.О. Леонт'єва,

особистісний потенціал - це інтегральна системна характеристика індивідуально-психологічних особливостей особистості, яка лежить в основі здатності особистості виходити з стійких внутрішніх критеріїв і орієнтирів у своїй життєдіяльності і зберігати стабільність смислових орієнтацій і ефективність діяльності на тлі тиску і змінюваних зовнішніх умов.

В сучасній психології зміст поняття «ресурс» розробляється в рамках розвитку теорії психологічного стресу [148], в рамках емоційних, мотиваційно-вольових, когнітивних і поведінкових конструктів, які людина актуалізує адаптуючись до життєвих ситуацій [23, 65], в аспекті відповідності до таких феноменів як життєстійкість і суб'єктність особистості [3, 87, 122]. Так, визначаючи психологічну ресурсність як уміння людини актуалізовувати власні ресурси та оперувати ними ряд дослідників [102,104] показують, що психологічна ресурсність є компонентою життєстійкості і розкривається у типі спрямованості особистості.

З іншого боку, психологічні ресурси індивіда, можуть бути розглянуті в аспекті людського капіталу. До останнього відносять основні чотири складові – життєздатність (визначається соматичним і психічним здоров'ям та здатністю до саморегуляції), працездатність (в основі лежать професійно важливі якості), здатність до навчання (набуття нових знань, навичок і вмінь) і здатність до інновацій (психологічна стійкість та адаптивність). З вище наведеного слідує, що різні ресурси можуть виконувати ту чи іншу роль в пристосуванні людини до складних життєвих ситуацій і труднощів професійної діяльності і виступати в якості її капіталу.

Розкриваючи феноменологію цього поняття, зазначимо, що існує безліч підходів до визначення того, що розуміється під людським капіталом. Так, деякі автори вважають, що людський капітал - це сформований людиною в результаті інвестицій і накопичень певний запас

фізичного здоров'я, знань, навичок, умінь і мотивацій, моральних і культурних цінностей який використовується в тій чи іншій сфері прикладання праці і приносить дохід, як власнику робочої сили, так і роботодавцю [72]. Людський капітал включає в себе: капітал здоров'я; культурно-моральний капітал; культурно-творчий капітал; капітал освіти; трудовий капітал; соціальний капітал; символічний капітал.

Історичні тенденції економічного розвитку з перманентно зростаючою переконливістю свідчать про підвищення значимості людського капіталу у вирішенні нагальних завдань виробничої сфери, що становить матеріальну основу соціального буття. У складні, переломні, кризові періоди від людини потрібні особливі якості, в число яких в даний час включають життєздатність - категорію, яка порівняно недавно з'явилася в науковому міждисциплінарному тезаурусі.

Сьогодні життєздатність має стійку і певну позицію в концепції людського капіталу - найважливішого інтегративного показника сучасної економічної та політичної державності, глобального стратегічного ресурсу добробуту будь-якої соціальної системи [36]. Поряд з такими концептами, як працездатність, здатність до інноваційної діяльності та навчання, життєздатність людини розглядається як базова складова людського капіталу, що вимагає не тільки спеціального уваги в теорії пізнання, але і всебічного врахування в практиці управління.

Формування людського капіталу представляє складний процес, в результаті якого розвиваються якісні властивості індивідів, сукупність яких перетворюється в різні види людського капіталу. Людський капітал, як і фізичний, схильний до зносу - старіння знань, деградація здібностей, слабкість здоров'я і т.п. Тому необхідно здійснювати не тільки формування, але і постійне відтворення людського капіталу.

Процес відтворення людського капіталу має циклічний характер, постійно повторюваний і відновляється в кожному новому циклі на якісно новому рівні. Основу людського капіталу становить здоров'я. Значний



внесок у розробку людського капіталу, що враховує показник здоров'я, здійснив М. Гроссман. У його роботах 1970-х років була розвинена концепція «капіталу здоров'я». Здоров'я в розумінні М. Гроссмана представляє складову частину людського капіталу, що є одним з основних об'єктів інвестицій. Під капіталом здоров'я розуміються інвестиції в людину, необхідні для формування, збереження і вдосконалення її здоров'я і працездатності. Капітал здоров'я підрозділяється на:

- Фізичне здоров'я (сон, харчування, фізичні вправи, відсутність хвороб)

- Психічне здоров'я (пам'ять, увага, здатність до логічного мислення, здатність орієнтуватись в середовищі);

- Психологічне здоров'я – ( цінності, смисли, морально-етичні конструкти особистості);

Соціальне здоров'я (адекватна оцінка власного соціального статусу, встановлення соціальних контактів);

- Духовне здоров'я (відношення до релігії, добра і зла і т.п.).

Підсумовуючи вище наведене відмітимо, що виокремлення різних феноменологічних ознак і структурних елементів життєздатності людини, привело до того, що цей феномен розглядається в рамках різних концепцій. Так, прихильники соціально-психологічної концепції життєздатності, розглядають її як системну якість особистості, що характеризує органічну єдність індивідуальних і соціально-психологічних здібностей людини до реалізації ресурсного потенціалу в важких життєвих ситуаціях; здатність особистості до використання конструктивних стратегій поведінки, що забезпечує їй повернення на докризовий рівень функціонування і визначає особистісне зростання. Слід зазначити, що більшість існуючих визначень, в аспекті цієї концепції, розглядають життєздатність в рамках моделі здоров'я [156, 157]..

Близьким до життєздатності поняттям є категорія життєвого самоздійснення, яка розглядається як форма самоорганізації у процесі

свого становлення і визначає безперервність руху і здатність до взаємодії зі світом з метою реалізації життєвих виборів [30, 32, 52, 82, 89, 97, 140]. Життєздатність людини проявляється в здатності її до самовизначення, самостійного вибору свого життєвого шляху, організації власної життєдіяльності. Такий підхід вимагає від людини оптимізму, готовності сприймати реальність і діяти в ній цілком певним чином.

Індивідуально-типологічні аспекти життєздатності, які розробляються в дослідженнях О. Рильської [120], виокремлюють такі типи, як: 1) дифузний тип (життєздатність середня з тенденцією до високої); 2) контактнo-залежний тип (життєздатність середня з тенденцією до низької); 3) контактнo-творчий тип (життєздатність висока); 4) контактнo-поверхневий тип (життєздатність низька); 5) неконтактнo-фрустрований тип (життєздатність низька); 6) неконтактнo-слабосамоактуалізований тип (життєздатність низька); 7) "неконтактнo-залежний" тип (життєздатність низька); 8) "контактнo-упевнений" тип (життєздатність висока). На думку авторки, виділені індивідуально-типологічні аспекти підтверджують припущення про якісно своєрідний прояв життєздатності.

Прихильники компонентного підходу до дослідження життєздатності людини, який розвивається на сучасному етапі, в основу кладуть ідею виокремлення найважливіших властивостей і характеристик людини, що формують її життєздатність [115]. Ряд дослідників [92] вивчають життєздатність в руслі чотирьох-аспектної екологічної моделі. У цій моделі в першу чергу звертається увага на соціально-психологічні і особистісні характеристики в аспекті екології людини. Так, О. Махнач в структурі життєздатності виокремлює шість взаємопов'язаних компонентів (п'ять внутрішніх і один зовнішній) – самоефективність, наполегливість, копінги і адаптацію, внутрішній локус контролю, соціальні відносини, духовність і культуру. Роль цих компонентів в структурі життєздатності людини вивчалась в цілому ряді досліджень [151,

168,169]. За даними О. Рильської, компонентний склад життєздатності визначається такими складовими як: здатність до осмисленості життя, здатність до саморегуляції, здатність до адаптації, здатність до саморозвитку [120].

Саме такого підходу до вивчення особливостей життєздатності у працівників ДСНС України ми і притримувались в нашому дослідженні.

## **1.2. Поняття, структура та зміст психологічних особливостей життєздатності особистості.**

У сучасних соціально-економічних умовах професійна успішність і компетентність людини залежать від її здатності бути суб'єктом професійного розвитку. Професійний розвиток особистості це процес, який відбувається від початку професійного визначення до закінчення активної професійної діяльності. Стратегії професійного розвитку визначаються наявністю певних психологічних предикторів, до яких відносяться особистісні характеристики, установки і цінності, що обумовлюють стійкість і конструктивність особистості, її життєздатність.

Як нами було вище зазначено, поняття «життєздатність» було введено в обіг психологічних досліджень Б.Г. Анан'євим [4], який визначав цей феномен не лише як здатність людини до ефективного функціонування, але і як такий, що дозволяє підійти до питання вивчення проблеми потенціалу і внутрішніх ресурсів суб'єкта праці. У сучасних роботах деяких авторів вводиться поняття «професійна життєздатність», яка розуміється як наявність певного рівня знань, умінь, навичок і досвіду, які забезпечують можливість виживання у важких професійних ситуаціях [17, 36]; як певний стан людини, його життєвий і професійний досвід, який забезпечує ситуаційну адаптацію людини до соціуму [64, 74]. В даний час, проте, залишається неясним, чи існує наукова зацікавленість до цієї категорії «професійна життєздатність», якими чинниками та складовими вона характеризується і які напрямки та стратегії її розвитку.

Сьогодні ми спостерігаємо зростання заклопотаності суспільства збільшенням природних катастроф, терористичних актів і інших трагедій, від яких страждають люди по всьому світу. У цьому контексті зрозумілий науковий інтерес до усіх аспектів такого складного явища, як життєздатність: як життєздатність розвивається і міняється з часом; як адаптивні системи людини пристосовуються під зовнішнє середовище; яка кількість стресу може стати плідною для розвитку життєздатності; як адаптаційні процеси визначають розвиток людини; що можуть зробити спеціалісти і організації для того, щоб сприяти розвитку життєздатності людини до і після переживання несприятливого і травматичного досвіду.

В зв'язку з наведеним вище, інтерес науковців до вивчення такого феномену як «професійна життєздатність» є своєчасним і, безумовно, актуальним. Переважно дані про такі дослідження зустрічаються в зарубіжних публікаціях, в них також спостерігається різноманітність підходів до вивчення професійної життєздатності. Це знаходить відображення в термінологічній невизначеності, і часто ускладнює розуміння суті явища. Деякі дослідники визначають професійну життєздатність (*professional resilience*) як особистісну якість, що характеризує здатність людини "розростатися" і досягати успіху в умовах високих вимог і тривалого тиску [Fink - Samnick, 2009].

На сьогоднішній день дослідження життєздатності людини в основному присвячене операціоналізації поняття "життєздатність", виділенню її типів і зв'язку з індивідуально-психологічними особливостями, при цьому вивчення ролі життєздатності в конструктивному професійному розвитку особистості залишається поза полем дослідницького інтересу [50, 74, 92, 151, 159, 160, 161, 168]. Відомо, що професійний розвиток особистості відбувається упродовж тривалого періоду життя і супроводжується професійними кризами, переживання яких може кардинальним чином міняти траєкторію розвитку. Професійні кризи виражаються в зміні темпу і вектору професійного розвитку

особистості, супроводжуються перебудовою смислових структур професійної свідомості, переорієнтацією на нові цілі, корекцією соціально-професійної позиції [127]. В науковій літературі виділяють активну і пасивну стратегії подолання професійних криз [17].

Активна стратегія подолання криз забезпечує прогресивний професійний розвиток, вирішальне значення в процесі якого набуває активність суб'єкта і його вміння швидко адаптуватися до професійних умов [35, 36]. Саме життєздатність особи визначає, перетворить сукупність обставин і направляє хід її життя. професійного розвитку. Для пасивної стратегії подолання характерні процеси самопритосування, підпорядкування особи інтересам і вимогам середовища. Такі індивіди не упевнені у своїй професійній компетентності, проявляють ригідність в засвоєнні нових способів самореалізації, не готові до зміни способу життя. Нерідко кризова ситуація, що виникла в професійній діяльності, викликає у них погіршення самопочуття, що провокує відхід від рішення проблем, відсутність яких-небудь активних дій, надії на допомогу з боку інших або переорієнтацію своєї активності на інші сфери (сім'ю, хобі і т. п.).

Нажаль, на сучасному етапі дослідження життєздатності, особливо у вітчизняній психології, мало робіт, в яких розглядаються питання саме професійної життєздатності [36]. В той же час є розуміння того, що, в контексті професіоналізації, перспектива дослідження життєздатності як важливої частини життєвого шляху людини постає обнадійливою.

Коротко зупинимось на тих вітчизняних і зарубіжних дослідженнях, в яких проблема життєздатності розглядається в контексті професійної діяльності. Аналіз наукових публікацій показав, що умовно можна виділити три рівні аналізу цього феномену : організаційний, міжособистісний (груповий, кар'єрний) і індивідуальний [174, 178].

Організаційний рівень аналізу професійної життєздатності у зарубіжних дослідженнях, при вивченні життєздатності в контексті професійної діяльності, фокусує увагу на розгляді цього феномену з

позиції організаційної перспективи. Життєздатність організації визначається як функція управління процесом організаційного функціонування, в випадках його відхилення від норми, і як здатність до відновлення динамічно стійкого стану у випадку існування в складному середовищі, з метою досягнення організаційних цілей [165, 166].

Вивчення індивідуальних стратегій життєздатності показав, що весь обсяг досліджень націлений: 1) на пошук складових резистентності психіки до дії екстремальних чинників[21]; 2) на відновлення організму [36. 46]; 3) на ранню діагностику деструктивного професіогенезу особистості [44, 127]; 4) на навчання копінг стратегіям в важких і екстремальних життєвих ситуаціях [85, 124, 151]; 5) на вивчення професійного психологічного стресу в аспекті синергетичної біопсихосоціальної моделі життєздатності представників важких професій [64] та онцепції інформаційного стресу у фахівців "суб'єкт-об'єктного" типу [ 20, 36].

Проведений аналіз наукових джерел показав, що змістова сутність поняття "життєздатність" трактується у таких значеннях як: процес руху до своїх сутнісних начал і як результат досягнення істини буття; як сформульований у вигляді мети-ідеалу результат, що направляє саморозвиток активної особистості в цілому [36].

Ефективне здійснення себе, на думку І. Логінової [83], стає можливим, якщо розглядати життєздатність як творчу реалізацію себе в майбутньому з урахуванням минулого досвіду. Саме така реалізація забезпечує розгортання ціннісних і смислових складових образу світу людини, від ступеня реалізації яких залежить широта її можливостей, тобто набутого людиною нового життєвого простору.

Б. Березін [16] розглядає самоактуалізацію особистості як компонент структури самосвідомості поряд з самопізнанням та самоствавленням. Самосвідомість виявляється у сукупності процесів, які вибудовують послідовність дій: отримання знань про себе та формування образу "Я",

формування ставлення до себе та його співвідношення з ідеалами та образами ставлень інших, спроби змінити чи виразити себе, самоздійснити чи самореалізувати.

У дослідженнях О. Єрмолаєвої [39] показано, що соціальна реалізація професіонала передбачає його соціально-позитивну спрямованість, наявність мінімально необхідних умов для здійснення професійних функцій і адекватне оцінювання суспільством. Самореалізація – результативне, спонтанне чи цілеспрямоване розгортання внутрішнього потенціалу професіонала, яке може включати або не включати суб'єктивну задачу соціальної реалізації. Поняття перетинаються, але не є тотожними. Самоактуалізація – процесуальна характеристика, рушійний механізм самореалізації. Самоствердження – одна з сторін реалізації професіонала, як особистісного так і соціального, що відображає її суб'єктивно-цільову характеристику [42].

Академік С. Максименко розглядає першопричиною життєвого становлення особистості та її самоздійснення нужду (як життєво-буттєву необхідність, детермінанту руху, саморуху та розвитку в цілому), з якої відбувається вичерпування тих можливостей, які могли б бути в індивіді. Він вбирає в себе потенції і сили, притаманні середовищу, які повертаються потім в соціальних, опосередкованих, суб'єктивно значущих потребово-мотиваційних силах. На думку С.Максименка, таке самоздійснення індивіда здійснює його цілісну особистість [89, 90].

На думку Т. Титаренко, саморозвиток, самозростання та перевершення себе переживається людиною як позитивно емоційно забарвлене життєздійснення. Саме таке життєздійснення існує в реальності сприйняття людини, яке детерміноване її відчуттями, постійно наближається до власної сутності, до власної глибинної правди про себе та свої можливості [135].

Цінними в контексті нашого дослідження є позиції науковців щодо співвідношення самореалізації та життєздатності.. Так, за С. Рубінштейном

діяльність людини є упередметненням її самої, процесом об'єктивного розкриття власних сутнісних сил [123]. Таке саморозкриття та саморозгортання як продуктивне використання свого потенціалу, своїх здібностей у різних сферах життєдіяльності описується дослідниками через самореалізацію, як спосіб самоздійснення.

М. Шугуров розглядаючи самореалізацію через життєздатність, як вияв особливого через загальне, показує перетинання змістових полей цих феноменів: самореалізація поєднує в собі самооб'єктивування сутнісних сил і самосуб'єктивування тобто “споглядання”, “пізнання” себе в предметному та ціннісному світі. Автор наголошує, що самореалізація є самоутвердженням переважно через самотворення, саморозвиток. Тому самоздійснення є явищем більш загальним і включає в себе самореалізацію, доповнюється її особливостями.

На нашу думку, підтвердженням цього є отримані Л. Коростильовою емпіричні результати дослідження, які показали, що самореалізація полягає: у здійсненні себе як індивідуальності; у розкритті своїх здатностей, свого потенціалу; у реалізації своїх потенційних можливостей; у втіленні в життя ідей, мріянь, планів; у здійсненні бажань, інтересів; у задоволенні потреб; у знаходженні себе; у застосуванні своїх здатностей [62].

Детермінантами життєздатності є жагуче бажання й внутрішня потреба професійного самоствердження; усвідомлення своїх можливостей, постановка цілей, адекватне планування діяльності; автентичність, прагнення бути самим собою; упевненість у собі, віра у свої сили; задоволеність від своєї роботи й визнання навколишніми; здатність зрозуміти свої почуття й усвідомити свої бажання й ідеали; цілеспрямованість; пошук нових можливостей; спрага пізнання й задоволеність досягнутим; пошук прихованих резервів і наявність планів на майбутнє.



Розглядаючи життєздатність в аспекті самоздійснення К. Абульханова описує самоздійснення через поняття активності суб'єкта діяльності. Так, на її думку активність є способом реалізації потреб у діяльності, спілкуванні, самовираженні, самоздійсненні особистості у різних формах її життя [2].

Як показують останні дослідження суб'єктної активності саме цей феномен є детермінантою не тільки саморозвитку особистості, а і висування нею життєвих та професійних запитів, планування їх досягнення в життєвому та професійному просторі.

### **1.3. Роль рівня життєздатності особистості у життєвому та професійному просторі працівників ДСНС України.**

В сучасному життєвому просторі людина занурена у стрімкий інформаційний потік постійних змін, які відбуваються в усіх сферах її життєдіяльності. Як справедливо зазначає Л. Коростильова [62], людина як суб'єкт діяльності прагне реалізувати свої потреби, устремління, задуми і плани, спрямовані на подальший розвиток себе і навколишньої дійсності. Розвиваючи і реалізуючи себе, людина керується власними особистісними конструктами. Постійно створюючи і змінюючи свій внутрішній світ і своє ставлення до зовнішнього світу, вона створює свої життєві плани.

Однією з основних потреб особистості як суб'єкта діяльності є прагнення виразити себе в діяльності та професії, що відрізняється від окремих, конкретних мотивів. Цінність діяльності для особистості пов'язана з можливістю самовираження, застосування своїх здібностей, з можливістю творчості. Саме в діяльності викристалізуються ієрархічні моделі цінностей та особистісних смислів, які обумовлюють напрям руху та вектор саморозвитку суб'єкта. На думку К.О. Абульханової-Славської [2] не кожна особистість самовиражається в діяльності, не будь-яка діяльність відповідає домаганням особистості. Цінність діяльності для особистості будується і визначається на перетинанні складових: суспільної

престижності даної діяльності, можливості самовираження в ній, тощо. Цінність діяльності для особистості змінюється протягом життя в залежності від того, наскільки з часом людина вважає, що вона уже реалізувала себе в житті та професії, задоволена своєю позицією в ній, досягнутими результатами.

Для більш широкого та глибокого розуміння зазначеної проблеми необхідно визначити основні поняття, пов'язані за темою нашого дослідження: професійний розвиток особистості, професійна ідентичність, професійний маргіналізм, професійна роль.

Розглядаючи професійне становлення особистості, багато дослідників виділяють стадії, рівні, етапи, які проходить фахівець у своєму професійному просуванні. К. Левітан виділяє три основні стадії: підготовча (довузівська) стадія, пов'язана з вибором професії; початкова (вузівська) стадія, під час якої формуються основи професійно важливих умінь і властивостей особистості професіонала; основна (післявузівська) стадія. Підготовча стадія є періодом розвитку всіх сутнісних сил особистості для її повної самореалізації в професійній діяльності. Саме на цьому етапі відбувається становлення особистості професіонала виділяють чотири стадії професійного становлення особистості професіонала [44, 69]:

1. Формування професійних намірів: усвідомлений вибір особою професії на основі врахування своїх індивідуально-психологічних особливостей. Важливу роль у виборі професії відіграє спрямованість людини на певний предмет праці, який виявляється в інтересах, захопленнях.

2. Професійна підготовка або навчання: освоєння системи професійних знань, умінь і навичок, формування професійно важливих якостей особистості, схильність і інтереси до майбутньої професії. Друга стадія – це, перш за все, навчання у закладах вищої освіти. Основними психологічними новоутвореннями на цьому етапі є професійна спрямованість, професійно-етичні, ціннісні орієнтації, духовна зрілість, готовність до професійної діяльності.

3. Професіоналізація або професійна адаптація: входження й освоєння професії, професійне самовизначення, набуття професійного досвіду, розвиток властивостей і якостей особистості, необхідних для кваліфікованого виконання професійної діяльності.

4. Майстерність, як часткова або повна реалізація особистості в професійній діяльності: якісне, творче виконання професійної діяльності, інтеграція сформованих професійно важливих якостей в індивідуальний стиль діяльності. У міру опанування професійної майстерності значної привабливості набуває сама діяльність.

Зазначимо, що розуміння професійного становлення пояснюється авторами не просто як просування за посадами, а як процес реалізації особистістю себе, своїх можливостей в умовах професійної діяльності, що тісно пов'язано з проблемою професійного розвитку та професіоналізації.

Останнім часом теорія професійного становлення була суттєво доповнена концепцією поліваріантної кар'єри Д. Холла та Ф. Мірвіса. За цим підходом кожна людина є унікальною у своєму професійному розвитку; не існує ідеальної, узагальненої універсальної моделі для всіх. Новий погляд на специфіку професійного росту визначає його як динамічне проходження не одного, а сукупності циклів професійного становлення, кожен з яких, у свою чергу, складається з його міні-етапів розвитку (входження - освоєння - досягнення майстерності - вихід), які чергуються з короткочасними та інтенсивними періодами навчання.

Згідно з концепцією поліваріантної кар'єри особа повинна володіти не конкретними обмеженими навичками та вміннями, а перш за все здатністю швидко адаптуватися до соціально-професійних умов і ефективної самоосвіти. Тобто професійний розвиток розглядається як процес, яким керує сама особа, а спрямованість цього процесу залежить від динаміки її мотиваційної сфери.

Останнім часом значно зросла кількість досліджень, у яких професіоналізація розглядається як процес становлення й розвитку

професійної свідомості та самосвідомості, який протікає протягом усього життя індивіда. Цей підхід спирається на головний принцип психології, введений Л. Рубінштейном, а саме: єдність діяльності та свідомості особистості. [123].

В зарубіжних психологічних дослідженнях проблему професійного становлення визначають як життя людини, розбите на певні проміжки часу та пов'язане з її роботою, або як послідовність і комбінацію соціальних ролей, які людина виконує протягом свого життя [166,176 ].

На стадії професійної освіти багато молодих людей стикаються зі зміною соціально-економічних умов життя, переживають розчарування в вибраній професії, випробовують незадоволення професійною освітою і професійною підготовкою. Сама соціальна ситуація розвитку перевіряє молодих людей на міцність, на життєздатність. Включення в систему активних соціальних контактів, зайняття організаторською діяльністю, орієнтація на сьогодення, чіткі уявлення про майбутнє характеризують людей з високим рівнем життєздатності. Як правило, криза вибору професії виразно проявляється в першій і останній роки професійного навчання. Ця криза долається зміною учбової мотивації на соціально-професійну, а професійна спрямованість учбових дисциплін, що посилюється з року в рік, знижує незадоволення майбутньою професією. Таким чином, професійна криза на цій стадії не доходить до критичної фази, коли неминучий конфлікт.

Професійний розвиток, з погляду рольової концепції, – це розвиток особистості в умовах її професійної ролі. Поняття соціальної ролі було введено в соціальну психологію американськими соціологами Р. Линтоном и Дж. Мидом у 1930-х рр. Професійна роль – це нормативно встановлена модель поведінки, межі якої чітко прописані в нормативних документах та затверджені певним статусом (позицією в соціально-економічних, державних відносинах). Вивченням впливу соціальної ролі на розвиток

особистості займались Ф. Зімбардо, А.Яковлев, Д. Леонт'єв, І.Кон , Є. Берн, Г.Андрєєва та ін.

Труднощі, які виникають в процесі діяльності, обумовлюють перспективу їх вирішення особистістю власними ресурсами, адже життєві та професійні потреби особистості конкретизовані в її домаганнях, перетворюються в спрямованості, спонукання, стратегії, якими ці потреби реалізуються. На нашу думку саме феномен життєздатності особистості в життєвому та професійному просторі охоплює процеси, які відбуваються з людиною в процесі життєдіяльності, взаємодії зі світом людьми та собою.

Вивчення людини як суб'єкта власного життя пов'язане із твердженням про те, що тільки дія або вчинок є реальним втіленням актуальних цінностей і цілей людини.

Справжнє життєве самоздійснення для людини, за І.Логіновою [83], полягає в ситуації, коли можливості трансформуються в дійсність таким чином, що воно виступає для людини як реалізація відповідальної можливості. Саме ступінь відповідальності щодо себе, власного життєвого світу, власного становлення обумовлює гетеростатичний розвиток системи. В цьому випадку, можливість трансформацій переходить в необхідність, в результаті чого формується нова реальність, що виводить систему на рівень такої активності, яка проявляється незалежно від ситуації в процесі життєвого самоздійснення людини.

Зазначимо, що науковці по різному розглядають форми та способи життєздатності особистості, у яких на нашу думку закладено його психологічний механізм. Так виокремлюють наступні критерії життєздатності: функціональний, феноменологічний, індивідуально-психологічний. Функціональний критерій виступає як факт вирішення або не вирішення основних життєвих завдань і є своєрідним об'єктивним індикатором життєздатності. Феноменологічний критерій – безпомічність виступає як змістовна ознака низької життєздатності. Індивідуально-психологічний критерій – задоволеність суб'єкта власним життям відбиває

суб'єктивне сприйняття власного життя у відповідності до вимог соціального буття.

Цінною є позиція про залежність життєздатності від здатності людини ставити найбільш адекватні її внутрішній сутності цілі. Тому усвідомлення людиною свого покликання, її професійне й особистісне самовизначення, диференційований образ Я, особистісні диспозиції обумовлюють й успішність самоздійснення.

Кожна професія характеризується цілим рядом ознак, що відрізняють її від інших. Серед таких є головні, які визначають характер і специфіку професійної діяльності та прогнозують шлях її розвитку. Увесь перелік необхідних професійних якостей, умінь та знань фахівця, зазвичай, представлено у професіограмі. Професія рятувальника належить до екстремальних видів діяльності. У наукових працях у галузі екстремальної та кризової психології вказується на те, що рятувальники виконують відповідальні завдання в складній обстановці постійного впливу психогенних факторів: інтелектуальних і фізичних перевантажень, постійної концентрації уваги, необхідності ретельного аналізу швидкоплинних ситуацій, що вимагає від них мобілізації психічних функцій.

Посилена увага екстремальної психології до цієї професії обумовлена тим, що результат діяльності рятувальника та підвищення її ефективності неможливі без урахування його індивідуально-психологічних особливостей [109, 134, 148].

Особливо це важливо у відношенні осіб, професійна активність яких пов'язана з ризиком і екстремальними видами діяльності. Зокрема, це стосується осіб, які працюють в різних підрозділах ДСНС України, службова діяльність яких висуває високі і специфічні вимоги до їх психіки. Характеризуючи професійну діяльність пожежно-рятувальної та аварійно-рятувальної служб ДСНС України, слід зазначити існування чотирьох основних типів стресових ситуацій [109, 134]. Перший тип ситуацій

характеризується звичними умовами діяльності і вимагає від працівника рятувальних служб наявності комплексу звичних способів поведінки в ситуаціях, що не несуть загрози життю і здоров'ю.

Ситуації другого типу характеризуються порушенням параметрів звичаєвості і стандартних способів реагування, але, також, не подаються рятувальникам як небезпечні.

Ситуації третього типу містять в собі елементи небезпеки і ризику, але разом з тим діяльність в цих умовах здійснюється відповідно до заздалегідь відпрацьованим алгоритмом дій.

І, нарешті, ситуації четвертого типу виникають в умовах небезпеки і ризику, коли звичні алгоритми діяльності не завжди можливо застосувати через непередбачувані сценаріїв розвитку подій в надзвичайних ситуаціях. Тому фахівці, які направляються в зону надзвичайних ситуацій для виконання аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт, знаходяться в зоні не тільки фізичної загрози життю і здоров'ю, але наражаються на ризик виникнення у них нервово-психічних розладів і стресових станів.

Розвиток різних дезадаптивних порушень залежить від загального складу індивідуальності фахівців, оскільки вони розрізняються за типами сприйняття та спостереження, пам'яті, уваги та інших психічних процесів, які заломлюючись через особистість, перетворюються у людини на свідомо регульовані дії, які опановує особистість і які вона спрямовує на дозвіл постають перед нею завдань. Неадекватне сприйняття працівниками ситуації як ризиконебезпечної може призводити до помилок в діяльності і її зриву, що висуває підвищені вимоги до когнітивної та емоційно-вольової сфер особистості цих фахівців.

Важливим етапом у становленні особистості є період опанування професією. Під час навчання у ВНЗ курсанти перебувають на важливому етапі життєвого шляху: професійного навчання (Т.В. Кудрявцев [69], В. Осьодло [105], Ю. Поварьонков [110.]; професійної підготовки (І.

Воробьова [26], Е.Зеєр. [44]), фаза адепта (Є. Клімов [50]), професійна соціалізація (Ж. Вірна [25]).

Так, в контексті досліджень професійного становлення суб'єкта, проведених В.І. Осьодло, для майбутніх рятувальників цей етап повинен забезпечити цілеспрямоване освоєння системи знань, практичних навичок і умінь, формування цілісних уявлень про професійне середовище, наповнення предметним змістом мотивів і цілей майбутньої професійної діяльності, розвиток її операційної основи [105].

Вітчизняні науковці [27, 31,33,49, 59, 60, 101, 109 та ін.] наголошують на специфічності професійної діяльності працівників ризиконебезпечних професій.

Так, зокрема за І. Ващенко професійна діяльність працівників ДСНС України здійснюється в специфічних типових (зовнішніх і внутрішніх) умовах. Зовнішні умови виражені в екстремальності ситуації, часових обмеженнях, службовій дисципліні, постійній інформаційній невизначеності, високій відповідальності, частому емоційному напруженні та ін. Внутрішні умови виражені високим включенням в діяльність, суперечливістю або відсутністю нормативних приписів, відсутністю критеріїв ефективності діяльності, недоліками в укомплектуванні штатів та ін..

Погоджуючись з позицією О. Кудерміної, яка наголошує на важливій ролі ВНЗ в підготовці та формуванні професіонала будь-якої спеціальності, зазначимо, що під час цілеспрямованого засвоєння системи професійних знань, практичних умінь та навичок відбувається розвиток суб'єкта професійної діяльності з розвиненими професійно важливими якостями та професійно орієнтованими психологічними структурами особистості [68]. У процесі підготовки майбутнього рятувальника у закладах вищої освіти ДСНС України формуються цілісні уявлення про специфічне професійне середовище та його компоненти, змінюються та набувають змістового наповнення мотиви та цілі майбутньої професійної діяльності,



розвивається професійна ідентичність та узгодження професійного “Я образу” курсанта.

Важливою, на нашу думку, є позиція про активне відтворення службових і професійних відносин під час професійного розвитку майбутнього рятувальника, включеного в систему професійної підготовки. В подальшому така активна позиція майбутнього рятувальника сприятиме розвитку його професійного потенціалу, досягненню нових професійних цілей і завдань, якими детермінована професійна творчість, що сприятиме в подальшому виходу на нові рівні професійної ідентифікації.

Зазначимо, що відомча система освіти, яка насамперед опікується підготовкою майбутніх працівників ДСНС України, є органічною ланкою державної освітньої системи України та спрямована на якісне кадрове забезпечення діяльності ДСНС України.

А. Стародубцев зазначає, що головним призначенням навчальних закладів системи ДСНС України є підготовка висококваліфікованих та компетентних фахівців, професійно зорієнтованих на діяльність в особливих умовах, які здатні до постійного самовдосконалення та самонавчання [133].

Скрутний період, який переживає відомча система навчання в Україні, обумовлена з одного боку лімітованим фінансуванням витрат на підготовку кадрів для ДСНС України, а з іншого – нестачею кваліфікованих кадрів, задіяних в цьому процесі.

Підготовка майбутніх рятувальників здійснюється у вищих навчальних закладах ДСНС України відповідно до положень Конституції України, вимог Законів України: “Про освіту”, “Про вищу освіту”, “Про наукову та науково-технічну діяльність”, положень: “Положення про державний вищий навчальний заклад”, та іншими нормативно-правовими актами.

Вищі навчальні заклади ДСНС України є державними навчальними закладами та підпорядковані МВС. В них реалізуються освітньо-

професійні програми підготовки фахівців за певними освітньо-кваліфікаційними рівнями, забезпечують навчання, виховання та професійну підготовку осіб з урахуванням нормативних вимог у галузі вищої освіти з метою задоволення освітніх потреб особи, суспільства і держави, а також здійснюють наукову і науково-технічну діяльність.

Основною метою навчального процесу у вищих навчальних закладах ДСНС України є підготовка фахівців для потреб системи аварійно-рятувальних підрозділів, формування у майбутніх рятувальників в процесі навчання системи професійних, світоглядних і громадянських якостей. На наш погляд, це сприяє формуванню професійної ідентичності, причетності до організації, прийняття її цінностей та норм.

Таким чином зазначимо, що в основі процесу життєвого та професійного розвитку особистості, який спрямований на визначення загальної стратегії життя людини, лежить її життєздатність як своєрідний базисний механізм.

За даними О.Рильської, життєздатність важливо розмежовувати в контексті дослідження у вузькому змісті (коли враховується лише один з можливих змістів мотиваційно-сміслової регуляції діяльності та професія є лише ресурсом для самоздійснення) та у широкому змісті – як проекцію системи життєвих домагань у професійне життя (коли професія є самостійним виміром особистісного самоздійснення в контексті життєтворчості) – суб'єктного ставлення до власного майбутнього.

Саме суб'єктний характер взаємодії особистості з професійною реальністю в контексті творчого реконструювання суб'єктивної перспективи професійного та особистісного зростання, за К.Черемних детермінує конституювання людиною себе як професіонала [136]. Автор зазначає, що професійне самоздійснення – не тільки атрибут суб'єктного ставлення особистості до власного професійного життя, а й модель професійної самореалізації особистості, за якої професія є джерелом збагачення особистісного потенціалу простором життєтворчості.

Згідно позиції А. Кудерміної, яка підкреслює важливу роль вищих навчальних закладів у підготовці та формуванні професіонала будь-якої спеціальності, відзначимо, що під час цілеспрямованого засвоєння системи професійних знань, практичних умінь і навичок відбувається розвиток суб'єкта професійної діяльності з сформованими професійно важливими якостями і професійно орієнтованими психологічними структурами особистості [68].

Нам здається, що питанням оптимізації та розвитку життєздатності особистості необхідно приділяти увагу в процесі фахової підготовки спеціалістів у навчальних закладах ДСНС України. Це забезпечить системність підготовки фахівців, коли всі компоненти будуть розглядатись як структури, що об'єднуються в єдине ціле для досягнення кінцевої мети. Запропонований системний підхід відкриває можливості дослідження в системі взаємодії «людина – життєве середовище», яке відбувається в конкретних ситуаціях і є своєрідним пусковим механізмом для актуалізації певних особистісних ресурсів. Усвідомлення курсантами важливості збереження та збагачення власних ресурсів переведе їх в позицію активних учасників освітнього процесу, сформує наміри і волю до перманентного розвитку як в процесі фахової підготовки, так і в подальшій професійній діяльності. Сутність психологічного компоненту в підготовці майбутніх працівників системи ДСНС України полягає в пошуку резервів особистості, розвитку таких якостей, які дозволяють фахівцю активно функціонувати в умовах високого рівня професійного стресу. Усвідомлення необхідності підтримки психофізичного здоров'я, вміння керувати власним станом, знаходити вихід із стресових ситуацій стає пріоритетним, оскільки впливає в подальшому на ефективність професійної діяльності.

## **Висновки до першого розділу**

У результаті аналізу наукової літератури встановлено, що дослідження проблеми життєздатності особистості не має тривалої історії та напрацьованих здобутків. Але зростання заклопотаності суспільства збільшенням природних катастроф, терористичних актів та локальних військових конфліктів, в останні десятиріччя привертає увагу науковців до всіх аспектів цього складного явища.

В ході теоретичного аналізу було встановлено, що, зміст понять «життєздатність», «працездатність», «здатність до навчання та інновацій» було запозичено з робіт академіка Б. Ананьєва, ґрунтувалось на принципах самоздійснення людини С. Максименка та формуванні психологічних якостей особистості, які є основою накопичення людського капіталу, як ресурсу. В зарубіжних наукових джерелах широко використовується термін "resilience", який буквально перекладається як гнучкість, стійкість до зовнішніх впливів і як здатність швидкого відновлювання здорового фізичного і душевного стану людини.

Виокремлення різних феноменологічних ознак і структурних елементів життєздатності людини, привело до того, що цей феномен сьогодні розглядається в рамках різних концепцій. Так, прихильники соціально-психологічної концепції життєздатності розглядають її в рамках моделі здоров'я; концепції індивідуально-типологічних аспектів життєздатності категорії життєвого самоздійснення, як форми самоорганізації; ресурсу або потенціалу людини.

Вивчення життєздатність в руслі чотирьох-аспектної екологічної моделі, привело до виокремлення найважливіших властивостей і характеристик людини та її складових таких, як: здатність до осмисленості життя, здатність до саморегуляції, здатність до адаптації, здатність до саморозвитку.

Однак питання життєздатності особистості в аспекті її професійного розвитку залишаються поза полем дослідницького інтересу. В доробках

деяких авторів наводиться поняття «професійна життєздатність» (professional resilience), дослідження якої вивчається на організаційному, міжособистісному ( кар'єрному) і індивідуальному рівнях.

Відзначено, що професійне становлення особистості, відбувається стадійно, однак саме початкова ( вузівська) стадія задає релевантні характеристики життєздатності майбутніх фахівців, які з одного боку формують стійкість до труднощів під час навчання у закладі вищої освіти зі специфічними умовами навчання, а з іншого – сприяють переосмисленню курсантами свого актуального теперішнього, формуючи нові вектори зміни його якості у процесі професійного становлення. Специфічність діяльності працівників ризиконебезпечних професій вимагає від них постійного розвитку для досягнення нових професійних цілей без втрати здоров'я і працездатності і життєздатність постає в цьому процесі як своєрідний базисний механізм.

Проведений теоретичний аналіз дозволяє зробити висновок, що в основі життєздатності особистості лежать системні процеси, які визначають загальну стратегію життя спеціаліста, з урахуванням його минулого досвіду, і які, через механізми реалізації ціннісно-смислових, адаптивно-регулятивних компонентів та усвідомленого ставлення до життя, ведуть до збереження і підтримки психофізичного здоров'я та ефективності професійної діяльності.

## РОЗДІЛ II

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЖИТТЄЗДАТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ

#### 2.1. Організація та методи емпіричного дослідження

Дослідження психологічних особливостей життєздатності рятувальників у період професіоналізації відбувалося декількома етапами.

На першому етапі (2015 - 2016) вивчався стан розробленості цієї проблеми в науковій літературі. Результатом дисертаційної роботи на першому етапі дослідження було визначення об'єкта і предмета дослідження.

На другому етапі (2016-2017) було сформульовано мету та завдання дослідження. Було апробовано методики дослідження життєздатності курсантів – рятувальників та практичних працівників, проаналізовано їх ціннісно-сміслові орієнтації, виявлено адаптаційний потенціал респондентів, визначено особливості копінг стратегій.

На третьому етапі (2018-2019) проведено аналіз і осмислення результатів дисертаційного дослідження, їх включення в систему психологічного знання.

Для проведення дослідження психологічних особливостей життєздатності працівників ДСНС України нами було виокремлено три групи респондентів, що знаходились на різних етапах професійного становлення. У першу групу увійшли курсанти, що знаходились на першому році навчання в НУЦЗУ ( 82 осіб), другу групу склали курсанти випускного, четвертого, курсу навчання ( 70 особи), у третю групу увійшли практичні працівники ДСНС України (64 особи) зі стажем роботи від одного до п'яти років, які проходили навчання на курсах підвищення кваліфікації на базі НУЦЗУ.

Для визначення психологічних особливостей осіб з різним рівнем життєздатності вся вибірка респондентів ( 216 чоловік) була розподілена на дві групи. Для цього було застосовано метод крайніх груп згідно якого 33,3% респондентів, результати яких були нижче медіани і 33,3% респондентів з результатами вище медіани склали полярні групи за результатами методики життєздатності О. Рильської [ 121 ]. Таким чином, були сформовані групи респондентів з високим і низьким рівнем життєздатності.

Відповідно до мети та завдань дослідження були використані наступні методи:

*теоретичні:* аналіз, систематизація, узагальнення отриманої інформації.

*емпіричні:* спостереження, анкетування, комплекс психодіагностичних методів:

1) для діагностики рівня життєздатності та її складових була використана психодіагностична методика « Життєздатність людини» О. Рильської ;

2) для характеристики мотиваційно-ціннісних показників працівників ДСНС України застосовувались: психодіагностична методика “Мотивація успіху та страх невдачі” А. Реана; методика «Морфологічний тест життєвих цінностей (МТЖЦ)», який служить для діагностики основних життєвих цінностей людини; тест «Смисложиттєві орієнтації СЖО» Д. Леонтьєва; з метою визначення змістовних характеристик системи життєвих сенсів застосовувалась «Методика вивчення системи життєвих сенсів» В. Котлякова;

3) для дослідження особливостей операційно-діяльнісних характеристик працівників ДСНС України були використані: *опитувальник РСК* (рівень суб’єктивного контролю) Дж. Роттера, в адаптації Е. Бажина, С. Голинкіної, О. Еткінда;

4) для оцінки психофункціонального стану ( ПФС) та адаптаційно-регуляційних показників працівників ДСНС України застосовувались: методика *«Кількісні показники методики кольорового вибору М. Люшера»* А. Карпухіної, В. Розова; *«Методика шкалової самооцінки»* О. Кокуна; методика *«Багаторівневий особистий опитувальник «Адаптивність» (МЛЮ-АМ)*. А. Маклакова та С. Чермяніна; методика В. Моросанової *«Стиль саморегуляції поведінки»*; методика Н.Пейсахова *«Здібності до самоуправління»*; методика рефлексії А.Карпова.

5) для діагностики особливостей копінг-стратегій: методика *«Індикатор стратегій опанування стресом»* Д.Амірхана в адаптації В.Ялтонського.

Для математико-статистичної обробки результатів дослідження використовувались методи перевірки вірогідності відмінностей незалежних вибірок ( критерій кутового перетворення Фішера,  $r$  – критерій рангової кореляції Спірмена,  $t$ -критерій Стьюдента, коефіцієнт детермінації, методи багатомірної статистики: регресивний та дисперсійний аналізи, які здійснювались за допомогою пакету статистичних програм для ПК SPSS 20.0 for Windows.

### **2.1.1.Методи дослідження та математико-статистичної обробки даних**

Для вивчення психологічних особливостей життєздатності працівників ДСНС України нами була використана психодіагностична методика *«Життєздатність людини»* О.Рильської [121]. Перший варіант тесту життєздатності людини (ТЖЧ) був опублікований в 2009 році. Ця версія тесту включала 78 питань і три шкали: адаптивність, саморегуляція, смисложиттєві орієнтації. Надалі були зроблені спроби вдосконалення авторської концептуальної моделі життєздатності в контексті методології наукового дослідження, яке дозволило розробити предтеорію



життєздатності, що включає комплекс теоретично обґрунтованих уявлень про досліджуваний феномен, його структуру та особливості прояву.

З позиції зазначеної предтеорії життєздатність розглядалася як інтегральна здатність збереження людиною своєї цілісності, яка актуалізується в зв'язку з необхідністю вирішення життєвих завдань і забезпечує динамічну підтримку життя, що суб'єктивно сприймається як задоволеність власним життям.

В подальшому О.Рильською була розширена структура життєздатності, внесені зміни до складу і найменування шкал тесту, додані пункти опитувальника. У цій версії він включав 106 питань, згрупованих в чотири шкали: здатності адаптації; здатності саморегуляції; здатності саморозвитку; усвідомленість життя. Передбачалося, що зазначені якості (потенціали) виступають в синергетичній єдності, забезпечуючи якісно новий ефект.

Найбільшу складність представляла перевірка конструктивної (концептуальної) валідності методики, що пов'язано зі слабкою розробленістю у вітчизняній науці, як самого концепту «життєздатність», так і відсутності (на момент розробки методики) вітчизняного діагностичного інструментарію, що вимірює змінні, з якими можна було б співвіднести показники життєздатності [122]. В якості найбільш придатною виявилася категорія «життєстійкість», розглянута О.Рильською, як опорна змінна життєздатності і перевірена адаптованим Д.Леонтьєвим і Є. Расказовою тестом життєстійкості С. Мадді .

Виявилося, що життєстійкість та життєздатність корелюють між собою як на загальносистемному рівні, так і на рівні окремих компонентів.

Високі показники по тесту «Життєздатність людини» означають легкість пристосування до нових життєвих умов, свідчать про самостійність, легкість оволодіння різними видами діяльності, впевненості і успішності. Висока життєздатність співвідноситься з прагненням до самопізнання, саморозвитку, з рефлексивністю і переконаністю людини в

тому, що все, що з нею трапляється, сприяє її розвитку за рахунок знань та досвіду.

Методика «Багаторівневий особистий опитувальник «Адаптивність» (МЛО-АМ). А. Маклакова та С.В. Чермяніна використовувалася нами для вивчення адаптивних можливостей індивіда на основі оцінки деяких психофізіологічних і соціально-психологічних характеристик, що відображають інтегральні особливості психічного і соціального розвитку. Опитувальник прийнятий як стандартизована методика і рекомендується до використання для вирішення завдань професійного психологічного відбору, психологічного супроводу навчальної і професійної діяльності.

*Методика В.І. Моросанової «Стиль саморегуляції поведінки»* призначена для діагностики розвитку індивідуальної саморегуляції та її індивідуального профілю, що включає показники планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів, а також показники розвитку регуляторно-особистісних властивостей – гнучкості та самостійності.

*Опитувальник РСК (рівень суб'єктивного контролю).* Дослідження локалізації контролю особистості – модифікований опитувальник “ЛК” О.Г. Ксенофонтової є версією методики “Рівень суб'єктивного контролю” (РСК) Дж. Роттера, стандартизованої на більш широкому віковому і соціальному контингенті досліджуваних. Люди розрізняються між собою тим, як і де вони локалізують контроль над значимими для себе подіями. Можливі два полярних типи такої локалізації: екстернальний та інтернальний. У першому випадку людина думає, що події, які відбуваються з нею, є результатом дії зовнішніх сил. У другому випадку людина інтерпретує значимі події як результат своєї власної діяльності.

Опитувальник ЛК (у дорослій – ЛК(д) і юнацькій – ЛК(ю) версіях) дозволяє виявити переконання досліджуваних відносно того, де знаходяться або локалізуються сили, які підпадають під вплив, управління і контроль того, що відбувається в житті, – усередині себе (зусилля, старання і здібності) або залежить від зовнішніх чинників (інші люди, доля або випадок).

Опитувальник містить 40 тверджень, серед існуючих шкал нами було застосовано: шкалу загальної інтернальності (Із), що дозволяє визначити рівень інтернальності або екстернальності досліджуваних – внутрішній чи зовнішній локус контролю власної активності; шкала інтернальності у сфері досягнень (Ід) охоплює ситуації, пов'язані з досягненнями, що здійснилися, у діяльності та виявляють здатність досягнення успіху в тих або інших ситуаціях; шкала інтернальності у сфері невдач (Ін) виявляє ставлення до ситуацій або можливих неуспіхів, деструктивної самозвинувачувальної позиції; шкала інтернальності у професійній діяльності (Іпд) охоплює ситуації навчальної, професійної і будь-якої іншої активності, що переслідує досягнення людиною конкретної мети; за шкалами готовності до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів (Дт) та готовності до самостійного планування, здійснення діяльності і відповідальності за неї (Дс) визначається прояви інтернальності та причини схильності до екстернальності стосовно самостійної активності у важких та напружених ситуаціях, що особливо важливо в нашому дослідженні майбуїних рятувальників як представників ризиконебезпечних професій.

#### *Методика шкалової самооцінки психофізичного стану ( ПФС)*

О.Кокуна

Моніторинг ПФС можна вважати одним із ключових заходів психофізіологічного забезпечення діяльності, оскільки наявний ПФС є одним із найважливіших факторів, що лімітують її успішність.

В ході моніторингу часто виникає необхідність регулярно оцінювати ПФС чималої кількості людей протягом тривалих інтервалів часу. А враховуючи при цьому, як правило, дефіцит часу, відведеного на діагностику, недостатність кваліфікованих фахівців і складної апаратури, очевидною є недоцільність застосування громіздких діагностичних процедур, часте використання яких значно знижує їх інформативність і викликає в різній формі протидію з боку досліджуваних. Тому реальне втілення моніторингу полягає на шляху розробки методики експрес-оцінки

ПФС. Методика шкалової самооцінки на зорово-аналогових шкалах дає можливість швидко і досить точно одержувати оцінку досліджуваними найрізноманітніших складових їх ПФС. Найважливішими перевагами даної методики є її зручність, універсальність, інформативність, надійність, експрес-характер, можливість класифікації та зіставлення отриманих показників, що робить її однією з найбільш придатних методик для вирішення завдань моніторингу ПФС.

Методика дає можливість достатньо легко діагностувати параметри не тільки “традиційних” самопочуття, активності й настрою, що використовувалися різними дослідниками, але й інших показників, які характеризують специфічний ПФС людини відповідно до певної діяльності, в тому числі емоційний, мотиваційний та інші компоненти (зразки бланків шкалової самооцінки для респондентів наведені в додатку А).

Діагностична процедура за цією методикою полягає в тому, що досліджуваному пропонується оцінити різні характеристики свого стану на даний момент, відмітивши відповідне місце на неградуєваної шкалі вертикальною рисою (яка являє собою пряму лінію довжиною 100 мм), з урахуванням того, що лівий край шкали означає мінімальне, а правий – максимально можливе для досліджуваного виявлення певної характеристики

Кількісні показники (від 1 до 100) отримуються за допомогою накладення на неградуєвану шкалу лінійки і визначення відстані (у міліметрах) від лівого краю шкали до позначеного досліджуваним місця. Інтерпретація показників здійснюється у такий спосіб: від 1 до 20 – низький показник; від 21 до 40 – нижчий за середній; від 41 до 60 – середній; від 61 до 80 – вищий за середній; від 81 до 100 – високий.

*Методика «Кількісні показники методики кольорового вибору М. Люшера» А. Карпуніної, М. Розанова*

Тест кольорового вибору був розроблений швейцарським лікарем та

психологом М. Люшером [169]. Він належить до сучасних глибинних проєктивних тестів. У зв'язку з тим, що психологічне й фізіологічне значення кольорів специфічне і незмінне, тест не має обмежень за статеві-ковими, національними і культурно-освітніми аспектами.

Діагностичні можливості тесту базуються на емпірично обґрунтованих уявленнях про зв'язок кольору з психічними, психоемоційними, нейропсихічними якостями і станом людини [130]. Відповідно до однієї з найбільш обґрунтованих гіпотез, що була висунута А.Карпухіною і В.Розовим, певні психічні або психофізіологічні стани та якості зумовлюються енергоінформаційними відношеннями. Зміна в енергоінформаційних процесах людини відбивається у зміні частотних характеристик її електромагнітного поля.

Отже, із зміною стану змінюється співвідношення частотних структур електромагнітного поля людини й електромагнітного поля кольору. Наслідком цього стає надання переваги одному кольору перед іншим, що і є механізмом виявлення станів та властивостей людини через певний колір. У восьмикольоровому тесті використовуються такі кольорові еталони з відповідними їм номерами: 1 – темно-синій, 2 – синьо-зелений, 3 – оранжево-червоний, 4 – жовтий, 5 – фіолетовий, 6 – коричневий, 7 – чорний, 0 – сірий.

За допомогою восьмикольорового тесту, крім визначення особливостей психічного стану людини на основі відомих показників “функцій” кольорів, можна також одержати розроблені різними дослідниками кількісні показники, що характеризують різні аспекти психічного й психофізіологічного стану людини: негативні психічні стани – тривогу, стрес, психічну напругу і втому, нестійкість механізмів саморегуляції автономної нервової системи, працездатність, ступінь відхилення від аутогенної норми, вегетативний баланс.

Показники негативних психічних станів. Кількісне значення тривоги можна одержати за допомогою формули:

$Tp = (Ж - 1) + (8 - C)$ , де Ж і С – порядкові значення місць жовтого і синього кольорів у виборі.

Психічної втоми:  $ПВ = (Ч - 1) + (8 - З)$ , де Ч і З – порядкові значення місць червоного і зеленого кольорів у виборі.

Психічної напруги:  $ПН = (Ф - 1) + (8 - Кор)$ ,

де Ф і Кор - порядкові значення місць фіолетового і коричневого кольорів у виборі.

Емоційного стресу:  $ЕС = (Сірий - 1) + (8 - Чор)$ , де Сірий і Чор - порядкові значення місць сірого і чорного кольорів у виборі.

Мінімальне значення вищезазначених показників за наведеними формулами дорівнює 0, а максимальне – 14. Оптимальним є показник у межах від 3 до 8.

Сумарне відхилення (СВ) від аутогенної норми

Цей показник є критерієм розвитку механізмів довільної і недовільної психофізіологічної саморегуляції, мірою гармонійності й оптимальності стану людини, виступає умовною константою її здоров'я [40]. Аутогенна норма являє собою наступний вибір: 3 4 2 5 1 6 0 7

Підрахунок сумарного відхилення від аутогенної норми здійснюється за формулою:

$$СВ \text{ від АТ-норми} = [С - С \text{ ат}] + [З - З \text{ ат}] + [Ж - Ж \text{ ат}] + [Ч - Ч \text{ ат}] + \\ + [Ф - Ф \text{ ат}] + [Кор - Кор \text{ ат}] + [Сір - Сір \text{ ат}] + [Чор - Чор \text{ ат}],$$

де С, З, Ж, Ч, Ф, Кор, Сір, Чор – порядкові номери вибору кольору досліджуваними, а С ат, З ат, Ж ат, Ч ат, Ф ат, Кор ат, Сір ат, Чор ат – порядковий номер кольору в аутогенній нормі.

Мінімальне значення СВ від АТ-норми дорівнює 0, а максимальне – 32. При значенні СВ від АТ-норми від 0 до 10 його можна вважати нормальним, при 11 - 22 – значним, 23 - 32 – дуже високим (серйозний сигнал тривоги).

Показник нестабільності саморегуляції автономної нервової системи

Цей показник відбиває рівень функціонування автономної нервової системи, яка регулює активність соматичних функцій. Наслідком нестабільності цієї системи може стати неузгодженість активності і функцій різноманітних органів та підсистем організму людини. В результаті дуже ймовірним стає виникнення несприятливих станів і патологічних синдромів.

Згаданий показник визначається контрастністю положення в ряді послідовного кольорового вибору найбільш яскравих кольорів – червоного і жовтого, з групою найбільш темних – синього та чорного, і обчислюється за формулою:  $S_p = (Ч + Ж) - (С + Чор)$ , де Ч, Ж, С і Чор — порядкові значення місць червоного, жовтого, синього і чорного кольорів у виборі.

Показник нестабільності саморегуляції автономної нервової системи може набувати значення від -12 до 12; його оптимальні параметри знаходяться в межах від -1 до -10.

Вегетативний коефіцієнт є мірою вегетативного балансу-дисбалансу і переважання ерготропного або трофотропного тону. Кількісне значення коефіцієнта є індикатором зсувів соматичних компонентів пристосувальних перебудов в організмі.

Вегетативний коефіцієнт (ВК) обчислюється за формулою [43]:

$ВК = (18 - (Ч + Ж)) / (18 - (С + З))$  де Ч, Ж, С і З – порядкові значення в кольоровому виборі місць червоного, жовтого, синього і зеленого кольорів.

Отримані значення, що перевищують одиницю, інтерпретуються як ерготропне домінування і потреба у витраті енергії; менші за одиницю – як трофотропне домінування, потреба у відпочинку і зберіганні енергії. При  $ВК = 1$  фіксується вегетативний баланс.

ВК може набувати значення від 0,2 до 5, яке є оптимальним у межах від 1 до 2.

Показник працездатності

Кількісну оцінку цього показника можна одержати за допомогою формули [7]:  $\Pi = Ч + Ж + З$ , де Ч, Ж і З - порядкові значення місць червоного, жовтого і зеленого кольорів у виборі.

Показник працездатності може змінюватися в межах від 6 до 21; при 6 -9 він класифікується як "високий", 10 - 13 – як "середній", 14 - 17 – "низький" і 18 - 21 – "дуже низький".

Необхідно відзначити, що всі вищенаведені кількісні показники є насамперед відносними, ніж абсолютними. Але регулярна фіксація показників індивідуально для кожної людини (моніторинг) дає можливість робити висновки про зміни різноманітних параметрів її ПФС.

Виходячи з проведеного аналізу для забезпечення надійності отриманих даних нами було застосовано методи кількісного та якісного аналізу у сукупності.

Для адекватного вибору статистичних критеріїв з метою визначення відмінностей між групами було перевірено загальну вибірку за допомогою критерію Колмогорова-Смірнова на предмет відповідності отриманого розподілу даних нормальному закону розподілу. Критерій Колмогорова-Смірнова про перевірку гіпотези про однорідність двох емпіричних законів розподілу є одним з основних і найбільш широко використовуваних непараметричних методів, оскільки є досить чутливим до розходжень у досліджуваних вибірках [102].

Проведений математичний аналіз отриманих результатів показав, що всі отримані емпіричні дані за ключовими шкалами методик розподілилися за законом нормального розподілу.

Для математико-статистичної обробки результатів проводився дисперсійний, кореляційний та регресивний аналізи за допомогою пакетів статистичних програм SPSS Statistics 20.0 for Window.



## **2.2 Вивчення особливостей компонентів життєздатності у працівників ДСНС України на різних етапах їх професійного становлення**

Головним завданням першого етапу було діагностування особливостей життєздатності у курсантів на різних стадіях професійного становлення на вибірці загальною чисельністю 216 чоловік, з них: курсанти 1-го курсу – 82 особи; курсанти 4-го курсу – 70; рятувальники – 64 особи).

Для діагностики особливостей життєздатності використовувався тест життєздатності людини О. Рильської.

Ресурси життєздатності можна умовно поділити на три групи: індивідуально-типологічні, особистісні та соціально-психологічні.

До першої групи відносяться індивідуально-типологічні особливості психологічної стійкості людини, її адаптаційний потенціал, механізми психологічного захисту та способи опанування стресу.

Серед особистісних ресурсів життєздатності виділяють позитивне ставлення, оптимізм, працездатність, здатність регулювати емоції та здатність сприймати невдачу як форму корисного зворотного зв'язку, життєстійкість особистості.

Останню групу ресурсів життєздатності становлять соціально-психологічні фактори життєздатності особистості, такі як природна схильність до співробітництва, здатність до співпереживання та довіри до світу, соціально-психологічні практики стабілізації ризиків.

Для вирішення завдань нашого дослідження нами було проведено вивчення особливостей прояву життєздатності за вище наведеною методикою. Для проведення первинного статистичного аналізу отриманих емпіричних результатів дослідження первинної вибірки нами було застосовано методи описової статистики: середнє арифметичне, вибіркова дисперсія, стандартне відхилення (середнє квадратичне відхилення), порівняльний аналіз, F-критерій Фішера.

Проведений математичний аналіз отриманих результатів показав, що отримані емпіричні дані за ключовими шкалами методики розподілилися за законом нормального розподілу. Це дозволило нам виокремити нормативні значення життєздатності для даних груп респондентів. Слід відмітити, що в цілому загальний показник життєздатності в вибраних групах респондентів відмічався в межах 170- 221 балів, що відповідало середньому рівню життєздатності.

Розподіл респондентів по групах в залежності від рівня життєздатності був наступним: серед курсантів першого курсу тільки 23 % були віднесені до групи осіб з високим рівнем життєстійкості; серед курсантів четвертого курсу - 28%, в групі практичних працівників таких осіб було – 31% ( більше 238 балів ) за результатами опитувальника О.О. Рильської «Життєздатність людини». Високі показники по тесту в цілому притаманні людям, які вибудовують добрі взаємини з товаришами, мають прагнення до професійного розвитку, усвідомлено відносяться до реалій курсантського чи професійного життя. Для таких осіб характерна соціальна сміливість, готовність до невизначеності, комунікативна активність. Висока життєздатність у таких осіб співвідноситься з високим ступенем задоволеності соціальними досягненнями, з альтруїзмом, з суб'єктивним фізичним, психологічним та моральним благополуччям. Згідно результатів досліджень інших авторів [36, 121], більш високі показники життєздатності співвідносяться з відкритістю, добродушністю, невимушеністю поведінки, активністю в усуненні та попередженні конфліктів, спокійним прийняттям критики. Висока життєздатність співвідноситься з прагненням до самопізнання, саморозвитку, з рефлексивністю і переконаністю людини в тому, що все, що з нею трапляється, сприяє її розвитку за рахунок знань та набутого досвіду.

В групі з низьким рівнем життєздатності ( нижче 153 балів) респонденти розподілились наступним чином: 34% - курсанти першого курсу; 27% - курсанти четвертого курсу; 35% - практичні працівники.

Низькі показники за тестом означають складність пристосування до нових життєвих умов, свідчать про зниження самостійності, складності в оволодінні різними видами діяльності, невпевненість в собі та в своїх діях, що призводить до зниження успішності професійної діяльності.

Як бачимо із наведених даних, у практичних працівників відмічається більший відсоток осіб віднесених до групи з високим рівнем життєздатності, порівняно з курсантами. Однак, звертає на себе увагу збільшення кількості осіб віднесених до групи з низьким рівнем життєздатності. Професійні навантаження та стреси негативно відбиваються на рівні життєздатності працівників ДСНС, що і призводить до збільшення осіб з низьким рівнем життєздатності в даній групі респондентів.

Для перевірки статистичних гіпотез відносно середніх даних в вибраних групах респондентів нами був застосований дисперсійний аналіз

Схема дисперсійного аналізу включає в себе встановлення основних джерел варіювання вибраних ознак і визначення обсягів варіації (сум квадратів відхилень) за джерелами її утворення; визначення числа ступенів свободи, що відповідають компонентам загальної варіації; обчислення дисперсій як відношення відповідних обсягів варіації до їх числа ступенів свободи; аналіз співвідношень між дисперсіями; оцінка вірогідності різниці між середніми. Результати проведеного нами дисперсійного аналізу життєздатності представлені в таблиці 2.2.1.

Результати дисперсійного аналізу параметрів життєздатності для вибраних груп респондентів.

Таблиця 2.2.1.

Змінні	$SS_b$ g	Df	$SS_{wg}$	Df	F	P
Здатність	212	2	3188	21	7,	0,0

до адаптації	1,79		6,64	3	087	01
Здатність до саморегуляції	586,427	2	10787,901	213	5,789	0,004
Здатність до саморозвитку	148,102	2	23050,856	213	0,684	0,506
Усвідомленість життя	709,785	2	6911,173	213	10,938	0,000
Загальна життєздатність	7404,878	2	75766,455	213	10,409	0,000

$SS_{bg}$  – внутрішньогрупова сума квадратів (sum of squares between groups);  $SS_{wg}$  – міжгрупова сума квадратів (sum of squares within groups)

df – число ступенів свободи (degrees of freedom)

F – відношення Фішера (критерій Фішера)

p – рівнем значущості (significant level)

Із даних, наведених в таблиці, слідує, що показник відмінностей між групами є найбільшим, на рівні статистичної значимості, по такій складовій життєздатності, як «усвідомленість життя» ( $F = 10,938$ ). Тобто, за цим показником курсанти першого курсу найбільш значимо відрізняються від курсантів випускного курсу та практичних працівників. На другому місці та третьому місцях, по рівню відмінності між групами, є такі показники, як «здатність до адаптації» ( $F = 7,087$ ) та «здатність до саморегуляції» ( $F = 5,789$ ). І не спостерігається статистично значимих відмінностей між вказаними групами по такій складовій життєздатності, як «здатність до саморозвитку» ( $F = 0,684$ ).

Результати проведеного нами порівняльного аналізу середніх значень параметрів складових життєздатності у трьох групах респондентів наведено в таблиці 2.2.2.

Попарний порівняльний аналіз середніх значень параметрів  
життєздатності працівників ДСНС України

Таблиця 2.2.2.

Змінні	Курсанти 1-го курсу	Курсанти 4-го курсу	Практич ні працівники	s <sub>1-2</sub>	t <sub>s 1-3</sub>	t <sub>s 2-3</sub>
	m±σ	m±σ	m±σ			
Здатність до адаптації	78,13± 12,58	75,46± 11,64	83,31± 12,42	2, ,67	- 5,17*	- 7,85***
Здатність до саморегуляції	39,80± 7,21	41,61± 6,39	43,84± 7,71	- 1,81	- 4,03**	- 2,23
Здатність до саморозвитку	51,29± 11,01	49,33± 10,42	50,16± 10,39	- -	- -	- -
Усвідомле ність життя	35,88± 5,67	38,07± 5,15	40,31± 6,27	- 2,19	- 4,43***	- 2,24
Загальна життєздатність	205,10± 19,51	204,47± 17,09	217,62± 19,82	0, ,63	- 12,51***	- 13,15***

Примітка: t<sub>s</sub> – критерій Шеффе (Scheffe's test):

m – середнє арифметичне значення

σ – середньоквадратичне відхилення

\* – p ≤ 0,05; \*\* – p ≤ 0,01; \*\*\* – p ≤ 0,001.

Вищі бали за показниками життєздатності, на статистично значущій різниці, отримали особи, що знаходяться на більш високому рівні професійного становлення. Це говорить про те, що вони готові діяти як в звичних, так і в екстремальних умовах, сприймають труднощі професійного життя як виклик, що сприяє збагаченню їх життєвого досвіду, вони здатні

вибудовувати власні чіткі цілі, що надає їм життю осмисленість і тимчасову перспективу. Високі показники за тестом в цілому притаманні людям, які, мають хороші взаємини в професійному середовищі, які здатні досягати успіху в різних сферах життєдіяльності. Зниження рівня загальної життєздатності у курсантів випускного курсу порівняно з курсантами першого курсу свідчить, на нашу думку, про накопичення втоми під впливом стресових навантажень.

Як видно із даних, представлених в 2.2.2., розбіжність у показниках за шкалами «усвідомленість життя», «здібності до адаптації» та «здібності до саморегуляції» в досліджуваних групах знаходиться на статистично значущому рівні.

Згідно математичної обробки даних за шкалою «здібності саморозвитку» рівень статистичної значущості розбіжностей між групами не був виявлений.

Для наочності розподіл за шкалами в групах респондентів представлений у вигляді графіку на рисунку 2.2.1

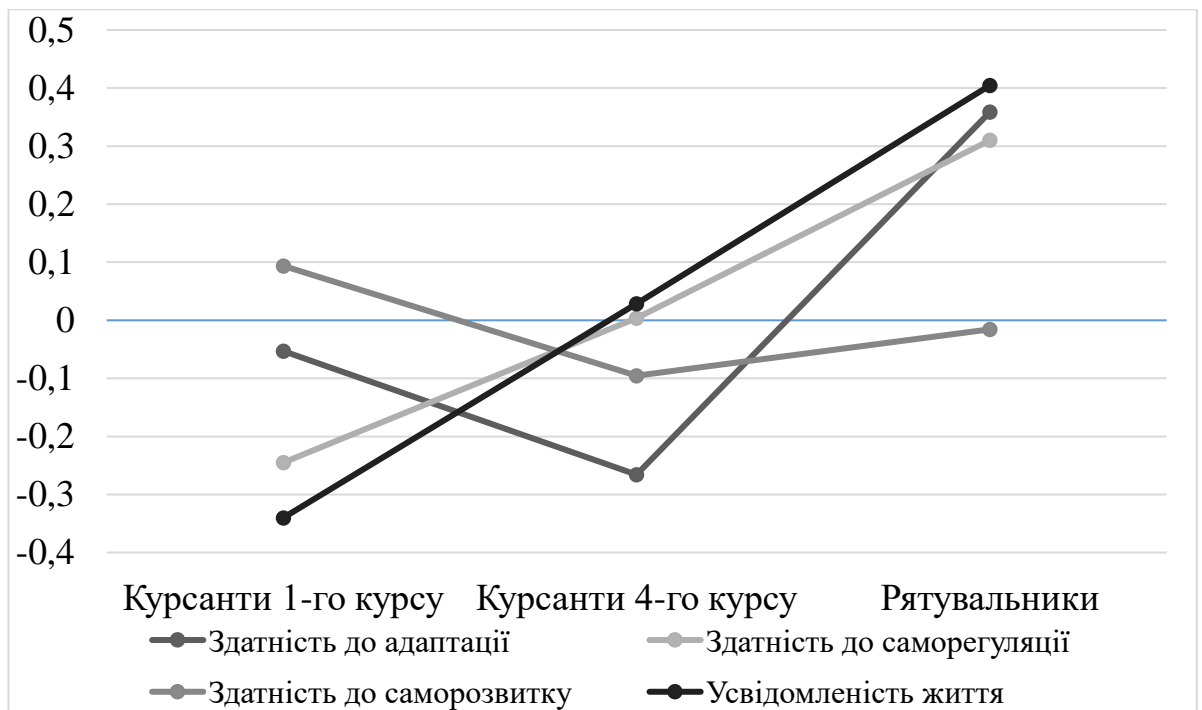


Рис.2.2.1 Компонентний аналіз життєздатності досліджуваних на різних етапах професійного становлення. (дані стандартизовані в z-шкалі)

За шкалою «Здатність до адаптації» було виявлено статистично значиме зниження в показниках між курсантами четвертого курсу і практичними працівниками оперативно-рятувальних загонів.

За шкалою «Здібності до саморегуляції» виявлені статистично достовірні відмінності в досліджуваних групах на рівні статистичної значущості. Вищий рівень більше проявляють курсанти випускного курсу.

Психічна саморегуляція є одним з рівнів регуляції активності людини, вона відображає специфіку психічних ресурсів людини, її здатність до рефлексії та моделювання дійсності. У курсантів випускного курсу психічна саморегуляція здійснюється в єднанні енергетичних, динамічних та змістовних аспектів і відображає більш виражену, порівняно з курсантами першого курсу, здатність керувати власною поведінкою на основі знань про свої психологічні особливості. Зниження здатності до саморегуляції у практичних працівників може пояснюватись накопиченням у них психічної втоми та зниженням пластичності регуляційних процесів.

За шкалою «Здібності до саморозвитку» не було виявлено статистично достовірних відмінностей в групах осіб на різних етапах професійного становлення. Саморозвиток особистості пов'язаний з її життєдіяльністю, у межах якої вона функціонує, це своєрідна еволюція суб'єкта у напрямі досягнення свого Я-ідеального, яке виникає під впливом зовнішніх і внутрішніх причин. Тільки з моменту виокремлення свого Я, людина стає суб'єктом власної життєдіяльності, оскільки починає ставити цілі, вчиться підкорятися власним бажанням і прагненням, звертаючи увагу на вимоги інших. Саморозвиток переважно є індивідуальним процесом, що розгортається у внутрішньому плані особистості. Водночас він є процесом об'єктивним, що здійснюється під впливом значущих інших. Доросла людина здатна самостійно формулювати завдання для самовизначення, розв'язання яких, однак, потребує пошуку відповідних шляхів та способів. Ми вважаємо, що відсутність статистично вірогідних відмінностей в цій складовій життєздатності між групами респондентів обумовлена

специфікою професійної діяльності. Строга регламентація служби, необхідність слідування нормативним вимогам, стресове навантаження дещо обмежує здатність людини до творчого пошуку та знижує мотивацію до саморозвитку.

За шкалою «Усвідомленість життя» в досліджуваних групах були виявлені статистично достовірні відмінності на рівні статистичної значущості, вищий рівень був більшим у практичних працівників. І це зрозуміло, оскільки здатність людини як особистості осмислювати своє життя та суспільства в цілому виникає у зв'язку її взаємодії зі світом, і чим більший досвід та вік людини, тим більш усвідомленим повинно бути його життя. Коли людина досягає певного психологічно зрілого віку для розвитку власної особистості перед нею виникає потреба осмислення своїх подальших дій, переосмислення всього, що відбулось, визначення свого призначення чи покликання у житті.

Для того, щоб розкрити змістовну наповненість отриманих компонентних складових життєздатності респондентів в досліджуваних групах нами було проведено ряд методів дослідження, які включали в себе вивчення мотиваційно-ціннісних, операційно-регулятивних та адаптаційних характеристик. Розглянемо їх більш детально.

#### *Мотиваційно-ціннісні характеристики працівників ДСНС України.*

Ці показники відображають мотивацію досягнення, ієрархію цінностей і сфер самореалізації, особистісні смисли професійної діяльності, життєві цілі і рівень їхньої осмисленості тощо. Для виокремлення характерних особливостей в зазначених групах респондентів нами було проведено ряд психодіагностичних методик.

Для того, щоб можна було порівняти отримані за методикою дані в трьох вибірках необхідно було провести дисперсійний т аналіз. Отримані результати за методикою “Мотивація успіху та страх невдачі” А. Реана наведені в таблиці 2.2.3.



Результати дисперсійного аналізу за методикою А. Реана в групах  
респондентів

Таблиця 2.2.3

Змінні	$SS_b$ g	Df	$SS_{wg}$	df	F	p
Мотивація успіху та страх невдачі	348 ,627	2	2157 ,369	21 3	1 7,210	0,0 00

Примітка:  $SS_{bg}$  – внутрішньогрупова сума квадратів (sum of squares between groups);  $SS_{wg}$  – міжгрупова сума квадратів (sum of squares within groups);

df – число ступенів свободи (degrees of freedom); F – відношення Фішера (критерій Фішера); p – рівнем значущості (significant level).

Як видно з наведених в таблиці даних, за показником «мотивація успіху та страх невдачі» групи респондентів відрізняються одна від одної на рівні статистичної значимості p 0,001. Для того, щоб дослідити характер цих відмінностей від курсантів-першокурсників до практичних працівників нами був проведений попарний порівняльний аналіз середніх значень за вказаною методикою, результати якого представлені в таблиці 2.2.4.

Попарний порівняльний аналіз середніх значень за методикою  
А. Реана в групах респондентів

Таблиця 2.2.4.

Змінні	Курсанти 1-го курсу	Курсанти 4-го ку*рсу	Рятуваль ники	$t_s$ 1-2	$t_s$ 1-3	$t_s$ 2- 3
	$m \pm \sigma$	$m \pm \sigma$	$m \pm \sigma$			

Мотивація успіху та страх невдачі	14,49± 3,30	16,06± 2,93	12,83± 3,29	- 1,57*	1,6 6**	3,23 ***
---	----------------	----------------	----------------	------------	------------	-------------

Примітка: \* –  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ ; \*\*\* –  $p \leq 0,001$ .

Як видно із наведених в таблиці даних, мотиваційний полюс у всіх групах респондентів яскраво не виражений. Однак відмічається статистично значущі відмінності між групами: мотивація до успіху найбільш виражена в групі курсантів, що навчаються на випускному курсі і найменш проявлена у практичних працівників. Відомо, що мотивація на успіх відноситься до позитивної мотивації. І курсанти, при такій мотивації, починаючи навчально-службову діяльність в закладі вищої освіти зі специфічними умовами навчання, прагнуть досягнути чогось конструктивного, позитивного в своєму професійному житті. В основі їх активності лежить надія на успіх і потреба в досягненні успіху. Їх відрізняє наполегливість у досягненні мети, та цілеспрямованість.

Що стосується практичних працівників, то зниження мотивації до успіху, порівняно з курсантами випускного курсу, на наш погляд, пов'язано з тенденцією негативних очікувань та потребою уникнення невдачі, осудження, покарання, що може базуватись на негативному досвіді в ході виконання професійних завдань.

Представлені результати дослідження в графічному вигляді, на рисунку 2.2.2., дають змогу наочно представити зміни в рівні мотивації та досягнення успіху, що відбуваються у працівників ДСНС України по мірі занурення їх у професійне середовище.



Рис. 2.2.2. Мотивація досягнення працівниками ДСНС України на різних етапах їх професійного становлення.

Як видно із рис. 2.2.2. для курсантів на першому курсі характерна мотиваційна тенденція до досягнення успіху. В групі курсантів 4-го курсу цей показник зростає й свідчить про виразну тенденцію досягнення успіху. Вони є більш орієнтованими на успішність та професійне зростання, готові ставити перед собою довгострокові, проміжні й близькі цілі, прагнуть застосувати стратегію й тактику їх досягнення. Однак для групи респондентів – практичних працівників характерно зниження результатів, що показує наближення до невизначеної тенденції між орієнтованістю на успіх та уникненням невдачі з переважанням першої.

Для визначення мотиваційно-ціннісної структури особистості працівників ДСНС України нами була проведена методика «Морфологічний тест життєвих цінностей (МТЖЦ)», який служить для діагностики основних життєвих цінностей людини. під якими розуміється відношення суб'єкта до явища, життєвого факту чи об'єкта. За отриманими даними був

проведений дисперсійний аналіз, результати якого представлені в таблиці 2.2.5.

Результати дисперсійного аналізу життєвих цінностей працівників ДСНС України на різних етапах їх професійного становлення.

Таблиця 2.2.5.

Змінні	$SS_{bg}$	d f	$SS_{wg}$	df	F	p
Саморозвиток	139, 683	2	1286 1,276	21 3	1, 157	0, 317
Духовна задоволеність	537, 652	2	1496 3,440	21 3	3, 827	0, 023
Креативність	2678 ,269	2	1647 9,046	21 3	1 7,309	0, 000
Активні соціальні контакти	1137 ,476	2	1612 0,483	21 3	7, 515	0, 001
Власний престиж	1465 ,809	2	1447 7,519	21 3	1 0,783	0, 000
Високе матеріальне становище	1376 ,578	2	1166 6,084	21 3	1 2,567	0, 000
Досягнення	1193 ,332	2	1460 9,330	21 3	8, 699	0, 000
Збереження індивідуальності	3337 ,747	2	1635 3,471	21 3	2 1,737	0, 000

Примітка:  $SS_{bg}$  – внутрішньогрупова сума квадратів (sum of squares between groups);  $SS_{wg}$  – міжгрупова сума квадратів (sum of squares within groups);

df – число ступенів свободи (degrees of freedom); F – відношення Фішера (критерій Фішера); p – рівнем значущості (significant level).

Проведений аналіз емпіричних даних показав, що для курсантів 1-го курсу у ієрархії цінностей найбільш актуальною є досягнення ( $49,67 \pm 9,60$ ; ), духовна задоволеність ( $48,76 \pm 8,42$ ; ), активні соціальні контакти ( $47,08 \pm 9,45$ ). Найменш виразною цінністю є креативність ( $41,7 \pm 8,67$ ). Тому для курсантів першокурсників найбільш важливими є цінності: постановки й вирішення конкретних життєвих завдань як головних життєвих факторів, звертання до факторів матеріального благополуччя як головному сенсу існування, керівництво моральними принципами, установлення сприятливих відносин у різних сферах соціальної взаємодії, розширення своїх міжособистісних зв'язків, реалізація своєї соціальної ролі.

Попарний порівняльний аналіз середніх значень життєвих цінностей працівників ДСНС України на різних етапах їх професійного становлення

Таблиця 2.2.6

Змінні	Курсанти 1-го курсу	Курсанти 4-го курсу	Рятуваль ники	$t_s$ 1-2	$t_s$ 1-3	$t_s$ 2- 3
	$m \pm \sigma$	$m \pm \sigma$	$m \pm \sigma$			
Саморозвиток	$46,29 \pm 7,25$	$47,90 \pm 6,37$	$48,00 \pm 9,59$	- 1,60	- 1,71	-0,10
Духовна задоволеність	$48,76 \pm 8,42$	$47,12 \pm 7,56$	$51,12 \pm 9,14$	1,63	- 2,35	- 3,99*
Креативність	$41,70 \pm 8,67$	$46,61 \pm 7,94$	$50,23 \pm 9,77$	- 4,90**	- 8,52***	-3,62

Активні соціальні контакти	47,08± 9,45	45,57± 8,23	51,21±8, 16	1,51	- 4,13*	- 5,64***
Власний престиж	45,34± 8,15	44,92± 8,36	50,84±8, 23	0,41	- 5,50***	- 5,91***
Високе матеріальне становище	47,42± 7,55	46,11± 7,21	52,21±7, 39	1,31	- 4,79**	- 6,10***
Досягнення	49,67± 9,60	48,41± 8,19	54,10±6, 31	1,25	- 4,43**	- 5,69***
Збереження індивідуальності	43,30± 9,37	44,62± 9,06	52,43±7, 53	- 1,32	- 9,13***	- 7,80***

Примітка:  $t_s$  – критерій Шеффе (Scheffe's test):

$m$  – середнє арифметичне значення;  $\sigma$  – середньоквадратичне відхилення

\* –  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ ; \*\*\* –  $p \leq 0,001$ .

У курсантів 4-го курсу найбільш виразними є досягнення (48,4±8,19), високе матеріальне становище (46,1±7,21), активні соціальні контакти (45,6±8,23). Найменш виразною цінністю є власний престиж (44,9±8,36). Тому ієрархія цінностей дещо змінюється й до цінностей курсантів-юнаків порівняно з 1-м курсом додаються пізнання своїх індивідуальних особливостей, досягнення, розвиток своїх здатностей.

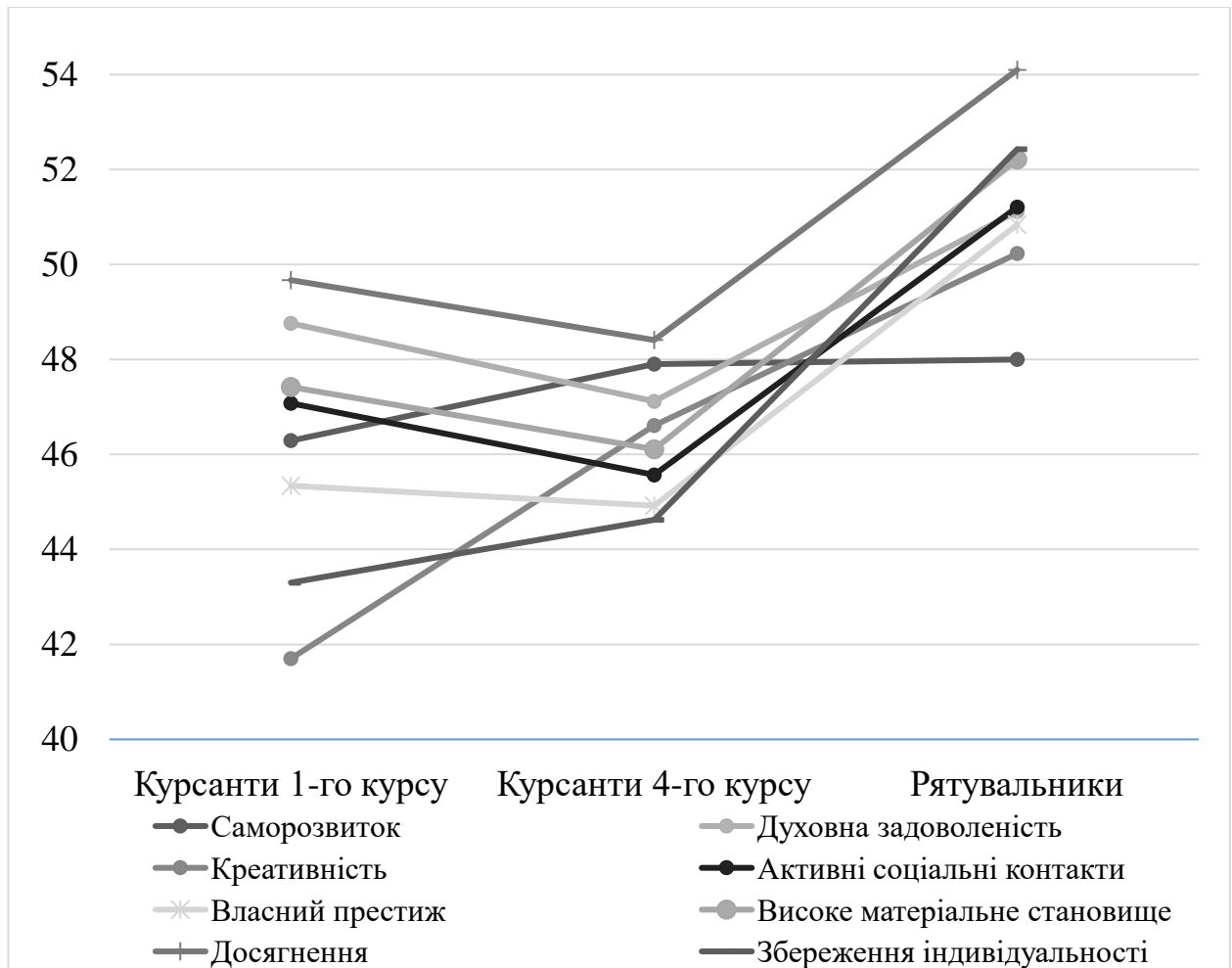


Рис. 2.2.3. Представленість життєвих цінностей у досліджуваних на різних етапах професійного становлення.

У практичних працівників найбільш виразними є високе матеріальне становище ( $52,2 \pm 7,39$ ), досягнення ( $54,1 \pm 6,31$ ), активні соціальні контакти ( $51,2 \pm 8,16$ ). Найменш виразною цінністю є саморозвиток ( $48,00 \pm 9,59$ ), креативність ( $50,2 \pm 9,77$ ). Це свідчить, що в ієрархії цінностей практичних працівників переважають: фактори матеріального благополуччя, постановка й вирішення життєвих завдань, пізнання своїх індивідуальних особливостей, установлення сприятливих відносин у різних сферах соціальної взаємодії, розширення міжособистісних зв'язків, реалізація своєї соціальної ролі.

Життєві цінності реалізуються по-різному, в різних життєвих сферах. Під життєвою сферою розуміється соціальна сфера, де здійснюється діяльність людини. Значимість тієї чи іншої життєвої сфери для різних людей неоднакова. Результати дисперсійного аналізу життєвих сфер, в яких

реалізуються життєві цінності працівників ДСНС України представлені в таблиці 2.2.7.

Результати дисперсійного аналізу даних з реалізації цінностей у життєвих сферах працівників ДСНС України на різних етапах професійного становлення

Таблиця 2.2.7

Змінні	$SS_{bg}$	d f	$SS_{wg}$	df	F	P
Професійне життя	2542 ,277	2	4804 0,718	21 3	5, 636	0 ,004
Навчання й освіта	1331 ,768	2	4710 0,732	21 3	3, 011	0 ,051
Сімейне життя	2528 ,572	2	4379 4,646	21 3	6, 149	0 ,003
Суспільне життя	3454 ,069	2	4263 0,704	21 3	8, 629	0 ,000
Захоплення	3596 ,302	2	4422 9,680	21 3	8, 659	0 ,000
Фізична активність	2471 ,852	2	5656 9,240	21 3	4, 654	0 ,011

Примітка:  $SS_{bg}$  – внутрішньогрупова сума квадратів (sum of squares between groups);  $SS_{wg}$  – міжгрупова сума квадратів (sum of squares within groups);

df – число ступенів свободи (degrees of freedom); F – відношення Фішера (критерій Фішера); p – рівнем значущості (significant level).

Як видно із наведених в таблиці даних, за всіма життєвими сферами групи респондентів відрізняються на рівні статистичної значимості. Найбільш значимі міжгрупові розбіжності спостерігаються в таких життєвих сферах, як: суспільне життя ( критерій F-Фішера = 8,629);



захоплення ( критерій F-Фішера = 8,659); сімейне життя ( критерій F-Фішера = 6,149). Найменш значимі відмінності спостерігаються в такій життєвій сфері, як навчання й освіта ( критерій F-Фішера = 3,0011).

Результати проведеного нами попарного аналізу отриманих за методикою даних представлені в таблиці 2.2.8.

Попарний порівняльний аналіз середніх значень життєвих сфер  
працівників ДСНС України.

Таблиця 2.2.8.

Змінні	Курсанти 1-го курсу	Курсанти 4-го курсу	Рятувальники	$t_s$ 1-2	$t_s$ 1-3	$t_s$ 2-3
	$m \pm \sigma$	$m \pm \sigma$	$m \pm \sigma$			
Професійне життя	63,43±1 5,20	63,61±1 6,40	71,03±13, 06	- 0,17	- 7,59*	- 7,41*
Навчання й освіта	67,52±1 5,41	63,12±1 6,14	69,15±12, 51	-	-	-
Сімейне життя	60,13±1 4,37	62,74±1 5,89	68,43±12, 35	- 2,60	- 8,30**	- 5,69
Суспільне життя	61,12±1 4,41	59,41±1 5,54	51,71±12, 02	1, 70	9,40 ***	7, 69**
Захоплення	56,32±1 4,69	61,68±1 5,70	66,26±12, 42	- 5,35	- 9,93***	- 4,57
Фізична активність	61,26±1 7,65	60,42±1 6,44	68,25±14, 18	0, 83	- 6,98*	- 7,82*

Примітка:  $t_s$  – критерій Шеффе (Scheffe's test):

$m$  – середнє арифметичне значення;  $\sigma$  – середньоквадратичне відхилення

\* –  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ ; \*\*\* –  $p \leq 0,001$ .

У життєвих сферах курсантів 1-го курсу домінують навчання й освіта ( $67,5 \pm 15,41$ ), професійне життя ( $63,4 \pm 15,2$ ), фізична активність ( $61,2 \pm 17,65$ ). Найменш виразним виявилось сімейне життя ( $60,1 \pm 14,37$ ).

Представлені в таблицях дані свідчать, що курсанти першого курсу прагнуть до реалізації своїх цінностей з метою підвищення рівня своєї освіченості, розширення сфери знань, важливості майбутньої професійної діяльності та активного образу життя. Життєві плани курсантів- 4-го курсу орієнтовані на професійне життя ( $63,6 \pm 16,41$ ), сімейне життя ( $62,7 \pm 15,89$ ). Найменш виразним виявилось суспільне життя ( $59,4 \pm 15,54$ ). Так, на відміну від 1-го курсу, курсанти четвертого курсу прагнуть реалізуватися в родині, готові віддавати багато сил і часу вирішенню проблем професійного життя, вважають професійне життя тією сферою де реалізуються їх життєві цінності.

У життєвих планах працівників домінують професійне життя ( $71,03 \pm 13,06$ ), фізична активність ( $68,2 \pm 14,19$ ). Найменш виразним виявилось захоплення ( $66,2 \pm 14,18$ ) та суспільне життя ( $51,7 \pm 12,02$ ). Як видно із наведеного, в групі практичних працівників переважає реалізація цінностей у розширенні, своєї професійної діяльності та активному образі життя. Для наглядності такий розподіл отриманих даних в групах респондентів представлено на рис. 2.2.3.

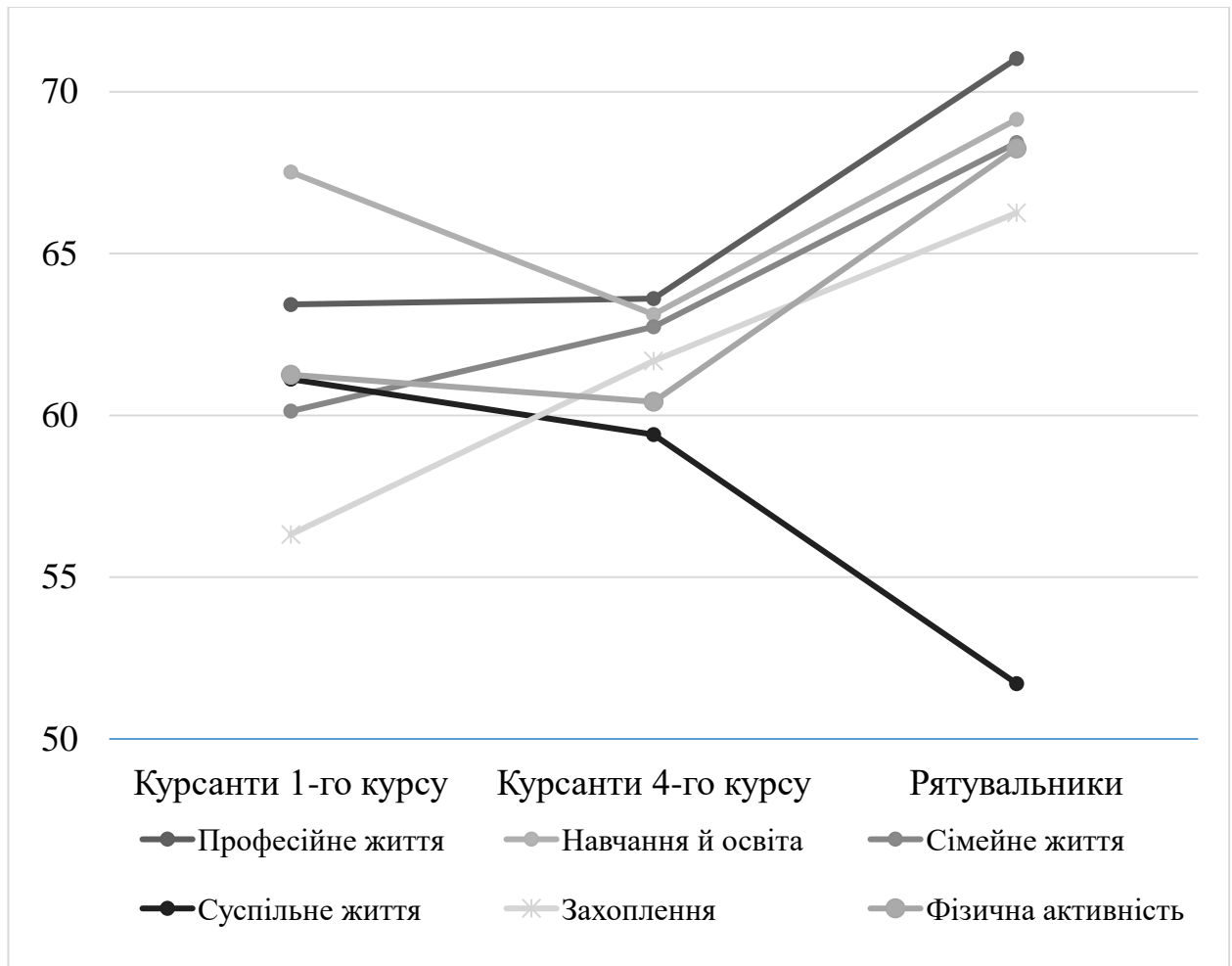


Рис. 2.2.3. Реалізація цінностей в життєвих сферах респондентів.

Для вивчення рівня осмисленості життя, наявності цілей та задоволення при їх досягненні, впевненості у власній здатності ставити перед собою мету, вибирати реальні завдання і добиватися певних результатів нами було проведено вивчення смисложиттєвих орієнтацій в групах респондентів за допомогою теста «Смисложиттєвих орієнтацій СЖО» Д.О. Леонтєва. Результати дисперсійного аналізу отриманих даних наведені в таблиці 2.2.9.

Результати дисперсійного аналізу смисложиттєвих орієнтацій  
працівників ДСНС України

Таблиця 2.2.9.

Змінні	$SS_{bg}$	d f	$SS_{wg}$	df	F	P
Цілі в житті	2103 ,618	2	1022 0,382	2 13	2 1,920	0 ,000
Процес життя	559, 298	2	5288 ,920	2 13	1 1,262	0, 000
Результативні сть життя	3663 ,088	2	5059 ,797	2 13	7 7,102	0, 000
Локус контролю «Я»	1951 ,331	2	5347 ,928	2 13	3 8,859	0, 000
Локус контролю життя	2358 ,750	2	3427 ,898	2 13	7 3,283	0, 000
Загальний показник	2331 4,269	2	8354 5,731	2 13	2 9,720	0, 000

Примітка:  $SS_{bg}$  – внутрішньогрупова сума квадратів (sum of squares between groups);  $SS_{wg}$  – міжгрупова сума квадратів (sum of squares within groups);

df – число ступенів свободи (degrees of freedom); F – відношення Фішера (критерій Фішера); p – рівнем значущості (significant level).

Згідно даних, представлених в таблиці 2.2.9. найбільш значимі відмінності за методикою СЖО в групах респондентів спостерігається за такими змінними, як: результативність життя (критерій F-Фішера=77,1); локус контролю життя (критерій F-Фішера = 73,283); локус контролю «Я» (критерій F-Фішера=38,859). Найменш значимі відмінності між групами респондентів спостерігаються за таким параметром, як «процес життя» (критерій F-Фішера = 11,202).

Проведений нами попарний порівняльний аналіз даних методики СЖО представлений в таблиці 2.2.9.

Попарний порівняльний аналіз середніх значень показників за методикою СЖО у працівників ДСНС України.

Таблиця 2.2.9.

Змінні	Курсанти 1-го курсу	Курсанти 4-го курсу	Практичні працівники	$t_s$ 1-2	$t_s$ 1-3	$t_s$ 2-3
	$m \pm \sigma$	$m \pm \sigma$	$m \pm \sigma$			
Цілі в житті	31,45± 4,25	34,77±5, 87	26,85± 4,52	- 3,32*	4,5 9***	7,91 ***
Процес життя	30,40± 4,45	32,80±3, 89	28,75± 5,39	- 2,39*	1,6 5	4,05 ***
Результативність життя	28,40± 4,45	32,27±3, 73	21,89± 5,17	- 3,86***	6,5 1***	10,3 8***
Локус контролю "Я"	21,90± 5,08	18,65±5, 78	26,28± 3,87	3,24 ***	- 4,37***	- 7,62***
Локус контролю життя	32,54± 3,74	26,12±4, 14	33,81± 4,19	6,42 ***	- 1,26	- 7,68***
Загальний показник	97,79± 14,24	109,65± 17,03	83,26± 15,07	- 11,86***	14, 52***	26,3 9***

Примітка:  $t_s$  – критерій Шеффе (Scheffe's test):

$m$  – середнє арифметичне значення;  $\sigma$  – середньоквадратичне відхилення

\* –  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ ; \*\*\* –  $p \leq 0,001$ .

За результатами дослідження виявлено, що у курсантів протягом навчання відбувається підвищення показників за всіма шкалами цінностей..

Так загальний показник смисложиттєвих орієнтацій на 1-му курсі ( $97,8 \pm 14,24$ ), зростає у курсантів 4-го курсу ( $109,65 \pm 17,03$ ) та дещо знижується у практичних працівників ( $83,26 \pm 15,07$ ).

Особливості прояву показників за шкалою *цілей у житті* курсантів 1-го курсу ( $31,45 \pm 4,25$ ) не дозволяють говорити про наявність осмислених та направлених цілей, а показують ситуативність їх устремлінь та намагання жити сьогоднішнім днем. Для курсантів 4-го курсу більш високий рівень їх розвитку ( $34,77 \pm 5,8$ ) свідчить про осмислену цілеспрямованість на майбутню життєву перспективу. У практичних працівників цей показник є дещо нижчим ( $26,85 \pm 4,52$ ), що може свідчити про зниження цілеспрямованості у них.

За шкалою *процес життя* курсанти 1-го курсу показали середній його рівень ( $30,40 \pm 4,45$ ) та достатньо низький у практичних працівників ( $28,75 \pm 5,39$ ), що свідчить про деяку незадоволеність власним життям та його емоційною насиченістю на цьому етапі життєвого шляху. У курсантів випускного курсу цей показник виявився дещо вищим ( $32,8 \pm 3,89$ ) й свідчить про сприйняття свого життя як цікавого та емоційно насиченого, наповненого смислом.

Оцінювання прожитого відрізка життя за шкалою *результативність життя та задоволеність самореалізацією* показало, що у курсантів на 1-му курсі цей показник вищий за середній ( $28,4 \pm 4,45$ ), на четвертому курсі цей показник зростає до високого рівня прояву ( $32,2 \pm 3,87$ ), у практичних працівників він стає нижчим за середній рівень ( $21,89 \pm 5,17$ ). Це свідчить про не зовсім позитивну оцінку пройденого етапу професіоналізації, відчуття продуктивності й осмисленості своїх досягнень у практичних працівників.

За шкалою *локус контролю-Я (Я – господар життя)* у курсантів на 1-му курсі показник нижчий за середній ( $21,9 \pm 5,08$ ), на четвертому курсі знижується ( $18,65 \pm 5,78$ ), що свідчить про неможливість самостійно контролювати події власного життя. У практичних працівників цей показник значно зростає до високого рівня ( $26,28 \pm 3,87$ ), що показує зростання

особистісних сил, можливості вибудувувати своє життя узгоджено зі своїми цілями та уявленнями про їх смисл.

За шкалою *локус контролю-життя, або керованість життя*, курсанти першого курсу показали рівень ближче до середнього ( $32,5 \pm 3,74$ ), що на четвертому курсі значно знижується ( $26,12 \pm 4,14$ ) та свідчить про позицію досліджуваних щодо невідповідності життя свідомому контролю, його ілюзорності. У практичних працівників показник значно зростає до рівня вищого за середній ( $33,8 \pm 4,19$ ) та свідчить про зміну поглядів рятувальників щодо контрольованості життєвих подій, можливості приймати рішення та втілювати їх в життя.

На рис. 2.2.4 представлені середні значення показників за методикою СЖО у досліджуваних різних груп.

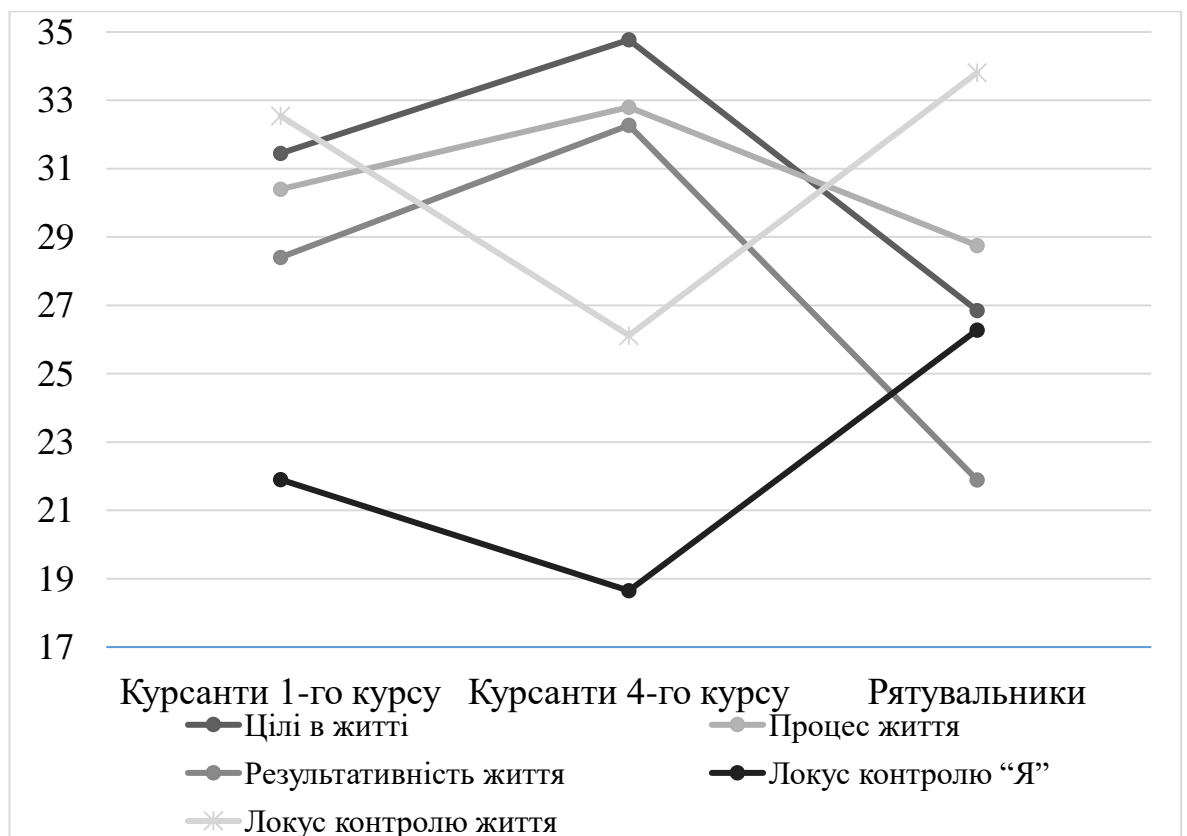


Рис. 2.2.4. Представленість середніх значень показників за методикою СЖО у респондентів різних груп

Таким чином, дослідження змістовних характеристик мотиваційно-ціннісної складової життєвих домагань рятувальників показало, що протягом навчання у них відбувається підвищення мотивації досягнення успіху, а у практичних працівників цей показник знижується. Провідними цінностями курсантів стають високе матеріальне становище, досягнення та активні соціальні контакти. Для реалізації цих цінностей курсанти обирають навчання та професійну сферу. Практичні працівники більше реалізуються в професійній сфері та фізичній активності, не приділяючи достатньої уваги творчим аспектам життєдіяльності.

Для визначення змістовних характеристик системи життєвих сенсів та пошуку відповідей на питання які категорії життєвих сенсів і в якому співвідношенні представлені в цій системі у респондентів вказаних груп нами було проведено *методику вивчення системи життєвих сенсів В.Ю. Котлякова* та проведено дисперсійний аналіз отриманих даних, представлених в табл. 2.2.10.

Результати дисперсійного аналізу категорій життєвих сенсів у  
працівників ДСНС України

Таблиця 2.2.10.

Категорії життєвих сенсів	$SS_{bg}$	D f	$SS_{wg}$	Df	F	P
Альтруїстичний	37,0 22	2	2479 ,937	21 3	1, 590	0 ,206
Екзистенціальний	133, 545	2	3404 ,895	21 3	4, 177	0, 017
Гедоністичний	206, 469	2	3224 ,845	21 3	6, 819	0, 001
Самореалізація	1,80 5	2	3123 ,969	21 3	0, 062	0, 940



Статусний	106, 975	2	2881 ,650	21 3	3, 954	0, 021
Комунікативн ий	71,8 37	2	3767 ,121	21 3	2, 031	0, 134
Сімейний	373, 345	2	2937 ,280	21 3	1 3,537	0, 000
Когнітивний	19,0 01	2	3452 ,536	21 3	0, 586	0, 557

Примітка:  $SS_{bg}$  – внутрішньогрупова сума квадратів (sum of squares between groups);  $SS_{wg}$  – міжгрупова сума квадратів (sum of squares within groups);

df – число ступенів свободи (degrees of freedom); F – відношення Фішера (критерій Фішера); p – рівнем значущості (significant level).

Отримані результати свідчать про наявність найбільш значимих відмінностей між групами респондентів за такими категоріями життєвих сенсів, як сімейний (F= 13,537); гедоністичний (F= 6,819); екзистенціальний (F=4,177).

Результати попарного порівняльного аналізу середніх значень категорій життєвих сенсів представлено в таблиці 2.2.11.

Попарний порівняльний аналіз середніх значень категорій життєвих сенсів у працівників ДСНС України

Таблиця 2.2.11.

Категорії життєвих сенсів	Курсанти 1-го курсу	Курсанти 4-го курсу	Практичні працівники	$t_{s\ 1-2}$	$t_s\ 1-3$	$t_s\ 2-3$
	$m \pm \sigma$	$m \pm \sigma$	$m \pm \sigma$			
Альтруїстичний	11,41±3,41	11,60±3,55	12,39±3,24	–	–	–
Екзистенціальний	15,00±3,85	14,28±4,16	13,07±3,98	0,71	1,92*	1,20
Гедоністичний	14,57±3,62	12,60±4,14	12,51±3,94	1,97**	2,05**	0,08
Самореалізація	12,51±3,76	12,54±3,89	12,32±3,84	–	–	–
Статусний	10,73±3,70	11,17±3,33	12,42±3,98	0,43	1,69*	1,25
Комунікативний	16,14±3,99	16,57±4,39	15,14±4,25	–	–	–
Сімейний	10,13±3,69	13,15±3,62	10,73±3,83	3,02***	0,60	2,42**
Когнітивний	16,18±3,91	16,87±4,12	16,65±4,05	–	–	–

Примітка:  $t_s$  – критерій Шеффе (Scheffe's test):

$m$  – середнє арифметичне значення;  $\sigma$  – середньоквадратичне відхилення

\* –  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ ; \*\*\* –  $p \leq 0,001$ .

З таблиці видно, що така категорія життєвого сенсу як соціальний статус (12,42±3,98) набуває великої значущості для практичних працівників

й вірогідно зменшується для курсантів першого курсу ( $10,73 \pm 3,70$ ). Значущість екзистенціальних сенсів дещо знижується у практичних працівників ( $13,07 \pm 3,98$ ) порівняльно з курсантами першого ( $15,00 \pm 3,85$ ) та випускного курсів ( $14,28 \pm 4,16$ ). Гедоністичний аспект життя, пов'язаний з отриманням задоволення, відчуттів вірогідно більш значущий для курсантів першого курсу ( $14,57 \pm 3,62$ ) порівняно з практичними працівниками ( $12,51 \pm 3,94$ ) та курсантами випускного курсу ( $12,60 \pm 4,14$ ). А на сім'ю, як на сенс життя вказують вірогідно більше курсанти випускного курсу та рятувальники у порівнянні з першокурсниками, для яких на перше місце виходять життєві сенси когнітивних та комунікативних змінних. Таким чином, якщо для курсантів-першокурсників в рівній мірі найважливішими є отримання знань (когнітивний аспект) та налагодження зав'язків з новим оточенням (комунікативний аспект), то для курсантів четвертого курсу при домінуванні тих самих сенсів, значущість соціального статусу виходить на одне із перших місць поряд зі значущістю сім'ї. Для практичних працівників значущість набувають такі складові життєвих сенсів як: статусний, когнітивний та комунікативний аспекти.

Для наочності отриманих даних, вони були представлені на рис 2.2.5.

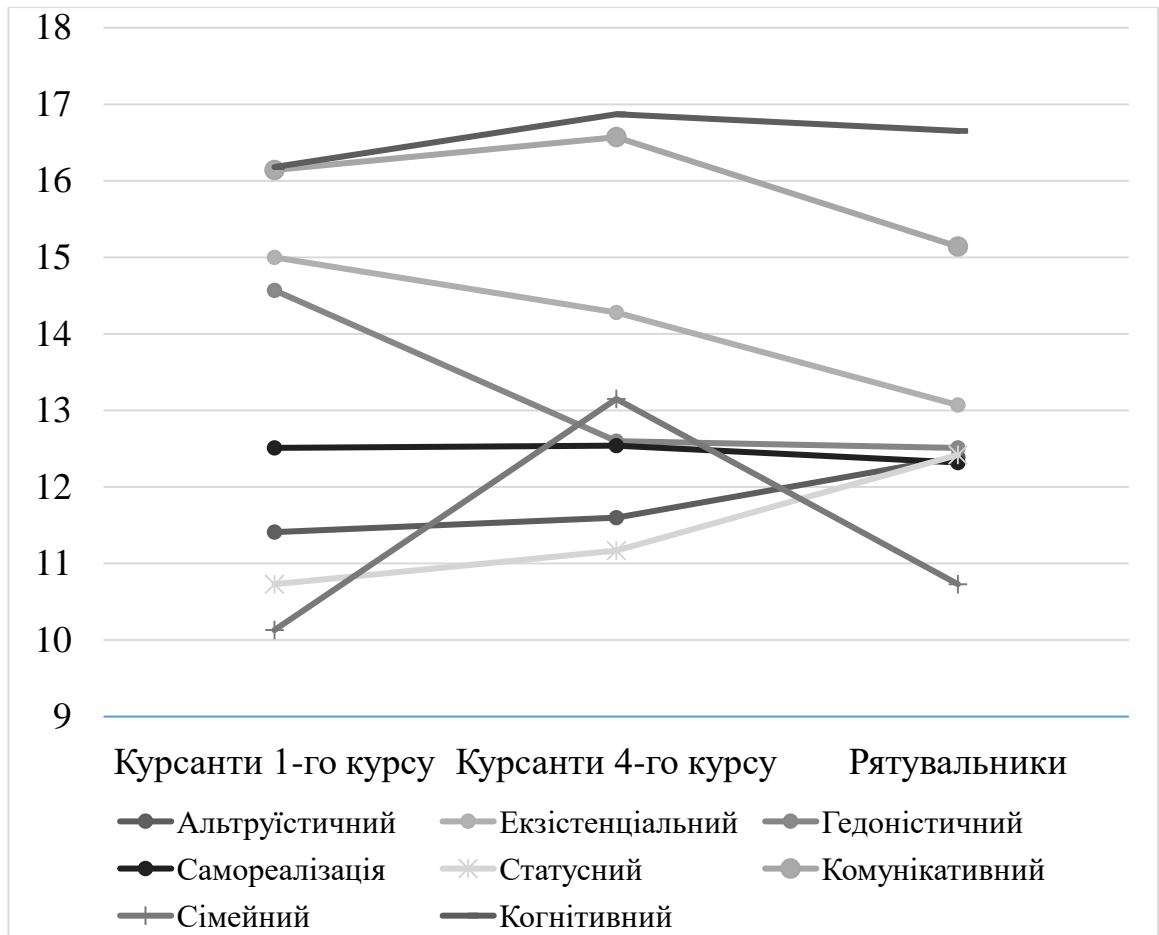


Рис. 2.2.5. Середні значення категорій життєвих сенсів в групах досліджуваних.

Таким чином, дослідження мотиваційно-ціннісних характеристик працівників ДСНС України дозволило зробити наступні *висновки*:

- по мірі занурення в професійне середовище спостерігається зниження мотивації до успіху, порівняно з курсантами випускного курсу, що може бути пов'язано з накопиченням негативного досвіду в ході виконання професійних завдань та тенденцією негативних очікувань і потребою уникнення невдач та покарання.

- в ієрархії цінностей по мірі накопичення професійного досвіду найбільшої актуальності набувають такі цінності, як високе матеріальне становище, престиж, досягнення, активні соціальні контакти, при відносному зниженні креативності та саморозвитку.

- В реалізація цих цінностей також спостерігаються відмінності: в групі практичних працівників переважає реалізація цінностей у

професійній діяльності та активному образі життя при недостатній увазі захопленням та суспільному життю. Курсанти першого курсу прагнуть до реалізації своїх цінностей з метою підвищення рівня своєї освіченості, розширення сфери знань, важливості майбутньої професійної діяльності та активного образу життя. Життєві сфери курсантів випускного курсу орієнтовані на професійне життя, навчання й освіти, соціальний статус та сімейне життя.

*Дослідження операційно-діяльнісних характеристик працівників ДСНС України на різних етапах їх професійного становлення.*

Важливим фактором у визначенні операційних характеристик курсантів і практичних працівників є питання локусу контролю. Локус контролю – це своєрідний проактивний центр людини, її ядро, особистісний стержень навколо якого концентруються всі внутрішні ресурси. Локус контролю – це психологічний фактор, який характеризує той чи інший тип особистості; являє собою схильність людини приписувати відповідальність за події в житті і результати своєї діяльності зовнішнім силам (екстернальний локус контролю) або власним здібностям і зусиллям (інтернальний локус контролю).

Результати дисперсійного аналізу локусу контролю (за методикою «РСК» Дж. Ротера) представлені в таблиці 2.2.12.

Результати дисперсійного аналізу локусу контролю у працівників  
ДСНС України

Таблиця 2.2.12.

Змінні	$SS_{bg}$	d f	$SS_{wg}$	d f	F	p
Загальна інтернальність	351, 902	2	3806, 094	2 13	9,84 7	0,0 00
Інтернальність у сфері досягнень	203, 777	2	972,3 71	2 13	22,3 19	0,0 00
Інтернальність у сфері невдач	60,6 56	2	812,9 69	2 13	7,94 6	0,0 00
Інтернальність у сфері сімейних відносин	16,7 37	2	735,0 97	2 13	2,42 5	,09 1
Інтернальність у виробничих відносинах	392, 676	2	1627, 305	2 13	25,6 99	0,0 00
Інтернальність у сфері міжособистісних відносин	89,2 42	2	2231, 258	2 13	4,26 0	0,0 15
Інтернальність у сфері здоров'я й хвороб	88,4 57	2	776,3 58	2 13	12,1 34	0,0 00

Примітка:  $SS_{bg}$  – внутрішньогрупова сума квадратів (sum of squares between groups);  $SS_{wg}$  – міжгрупова сума квадратів (sum of squares within groups);

df – число ступенів свободи (degrees of freedom); F – відношення Фішера (критерій Фішера); p – рівнем значущості (significant level).

Як видно із даних, представлених в таблиці даних, найбільш значимі розбіжності в групах респондентів за методикою «Локус контролю» відмічаються за такими показниками, як «інтернальність в сфері досягнень» (критерій F-Фішера = 22,319); інтернальність у виробничих відносинах (критерій F-Фішера = 25,69); інтернальність в сфері здоров'я й захворювань (критерій F-Фішера – 12,134).

Результати попарного порівняльного аналізу середніх значень параметрів локусу-контроля в зазначених групах респондентів представлені в таблиці 2.2.12.

Попарний порівняльний аналіз середніх значень параметрів локусу контролю у працівників ДСНС України.

Таблиця 2.2.12.

Змінні	Курсанти 1-го курсу	Курсанти 4-го курсу	Рятувальник	$t_s$ 1-2	$t_s$ 1-3	$t_s$ 2-3
	$m \pm \sigma$	$m \pm \sigma$	$m \pm \sigma$			
Загальна інтернальність	22,01±3,95	23,75±3,86	25,10±4,88	-1,74*	-3,09***	3,09***
Інтернальність у сфері досягнень	4,35±1,42	5,42±1,97	6,73±2,31	-1,07**	-2,38***	1,30**
Інтернальність у сфері невдач	4,73±1,93	5,04±1,99	6,00±1,93	-0,31	-1,26*	0,95*

Інтернальність у сфері сімейних відносин	82	4,59±1,53	4,42±1,1,69	5,10±	-	-	-
Інтернальність у виробничих відносинах	65	9,80±2,2,97	10,52±±2,66	13,01	0,72	3,21***	2,48***
Інтернальність у сфері міжособистісних відносин	3,41	12,41±3,46	12,24±±2,69	13,73	0,17	-1,31	-1,49*
Інтернальність у сфері здоров'я й хвороб	89	4,24±1,88	4,91±1,1,95	5,81±	0,67	1,56**	0,89*

Примітка:  $t_s$  – критерій Шеффе (Scheffe's test):

$m$  – середнє арифметичне значення;  $\sigma$  – середньоквадратичне відхилення

\* –  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ ; \*\*\* –  $p \leq 0,001$ .

Дані наведені в таблиці свідчать про те, що в групі практичних працівників прояв інтернальності є вищим на рівні статистичної значимості, ніж в групах курсантів, що виражається в почутті особистої здатності впливати на хід подій і брати відповідальність за якість професійної діяльності, відчуваючи себе компетентними і впевненими у здатності справлятися з екстремальними ситуаціями. Таке ставлення до життя, свідчить про те, що вони несуть повну відповідальність за все, що відбувається в їхній професійній діяльності. Чим вищою є інтернальність, тим більшою мірою людина приписує собі можливість поліпшення умов праці, професійного росту, що, можливо, уповільнює процес дезадаптації та виникнення явища професійної деструкції у працівників.



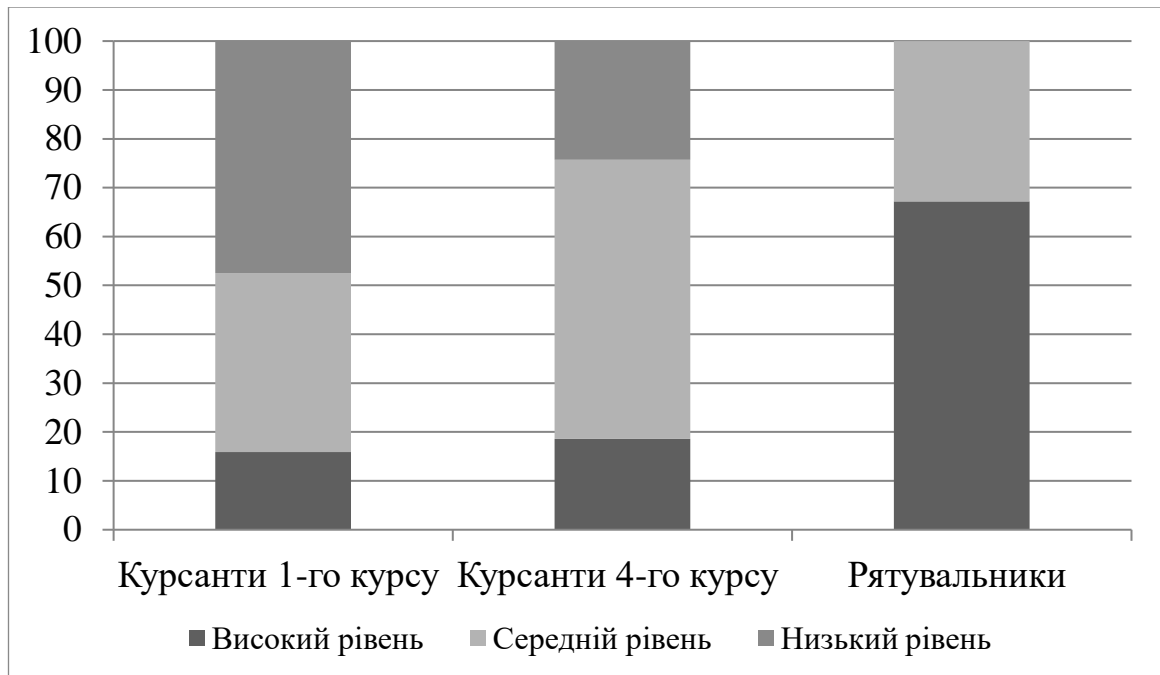


Рис. 2.2.6. Динаміка показника загальної інтернальності у працівників ДСНС України на різних етапах професійного становлення.

В групі курсантів випускного курсу спостерігався більш низький рівень загальної інтернальності в порівнянні з практичними працівниками ( відповідно  $23,75 \pm 3,86$  та  $25,10 \pm 4,88$ ). Подібний показник інтернальності (відповідний усередненій нормі) співвідноситься не стільки зі зниженням особистої відповідальності за свою життєдіяльність, скільки може бути асоційовано з недовірою до власних можливостей. Можливо, це пов'язано з тим, що випускники стоять на порозі професійної діяльності, вони дещо розгублені й не дуже впевнені у своїх професійних уміннях.

У курсантів першого курсу показник загальної інтернальності ще більш нижчий (  $22,01 \pm 3,95$ ), ніж у курсантів випускного курсу та практичних працівників ( динаміка змін представлена на рисунку 2.2.6.), що може свідчити про відсутність функціональної погодженості між самореалізацією та внутрішньою спрямованістю на успішну професійну діяльність; таким особам потрібна постійна стимуляція, що демонструє залежність від зовнішнього світу.

На рисунку 2.2.6. показані зміни інтернальності в різних сферах життєдіяльності у працівників ДСНС України в залежності від етапу

професійного становлення. Результати досліджень відображають більш низькі значення інтернальності у курсантів першого курсу, що може свідчити про їх підвищену чутливість до фруструючих впливів, схильність до переносу відповідальності за те, що відбувається, на інших людей, на обставини, непевність у власних можливостях для досягнення успішності в діяльності й взаєминах з іншими. У сфері невдач, курсанти першого курсу теж демонструють більш низькі значення інтернального локусу контролю, що виражається в їх схильності не зовсім усвідомлювати свою відповідальність у можливих невдачах у житті. Відповідальність за свої неуспіхи вони можуть покладати на зовнішні сили. Зсув локусу контролю у бік екстернальності в професійній сфері свідчить про те, що першокурсники часто зазнають труднощів у поясненні причин і способів досягнення того або іншого результату, схильні не проявляти ініціативу й брати відповідальність на себе у сфері соціальних відносин, як відносин «по вертикалі» – з керівниками, так і «по горизонталі» – з рівними за статусом. Це також може свідчити про відсутність розвинених навичок забезпечення процесу професійної діяльності. У першокурсників виявлено тенденції зниження інтернальний за шкалою ставлення до здоров'я, які відображають нестачу віри в те, що більшість людей здатні реально впливати на його стан. Першокурсники впевнені, що причини, які впливають на здоров'я людини, існують десь зовні (епідемії, вік).

Показники екстернальної спрямованості за субшкалою готовності до самостійного планування, здійснення діяльності та відповідальності за неї збігаються з показниками за шкалою професійно-процесуального аспекту діяльності. Це також вказує на те, що курсанти часто зазнають труднощів через погано розвинену здатність до самостійної діяльності.

На рис. 2.2.7. представлено узагальнюючу динаміку інтернальності в різних сферах життєдіяльності працівників ДСНС України, з якого можна зробити висновок про те, що у практичних працівників виявилася спрямованість, яка проявляється в їхній більшій відповідальності за те, що

відбувається, і здатності покладатися не на зовнішнє управління, а на власну професійну компетентність.

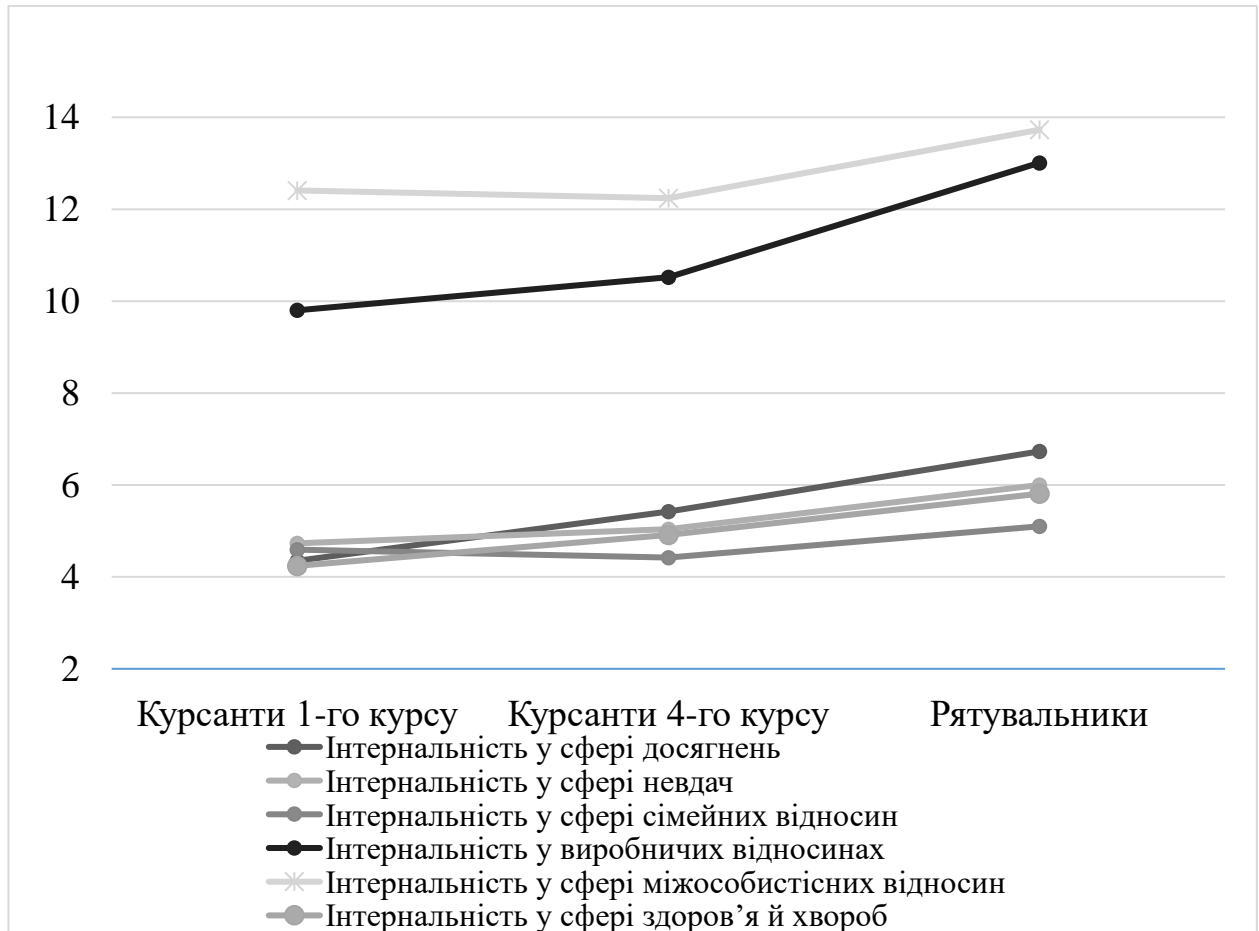


Рисунок 2.2.7. Динаміка інтернальності в різних сферах життєдіяльності працівників ДСНС України.

Для подальшого вивчення змістовного наповнення проактивно-операційно-енергетичних характеристик вказаних груп респондентів ми провели вивчення складових психофункціонального стану працівників ДСНС України на різних етапах їх професійного становлення. Для цього нами була застосована *методика шкалової самооцінки* (з використанням зорово-аналогових шкал), яка дає можливість швидко і досить точно одержувати оцінку самопочуття, активності й настрою, а також інших показників, які характеризують специфічний стан людини відповідно до певної діяльності, в тому числі емоційний, мотиваційний та інші компоненти. Найважливішими перевагами даної методики є її зручність, універсальність, інформативність, надійність, експрес-характер, можливість класифікації та

зіставлення отриманих показників. Результати порівняльного аналізу розподілу респондентів у відсотковому відношенні, за рівнями шкал, які були отримані в нашому дослідженні, представлені в табл. 2.2.13.

Порівняльний аналіз розподілу респондентів за рівнями шкал методики  
«Шкалована самооцінка»

Таблиця 2.2.13.

Змінна	Рівень	Курсанти 1-го курсу (%)	Курсанти 4-го курсу (%)	Рятувальники (%)	$\chi^2$	p
Самопочуття	високий	14,6	20,0	14,1	3,347	0,502
	середній	64,6	57,1	54,6		
	низький	20,8	22,9	31,3		
Активність	високий	35,4	25,7	15,6	11,116	0,025
	середній	57,3	64,3	64,1		
	низький	7,3	10,0	20,3		
Настрій	високий	14,6	32,9	31,3	11,688	0,020
	середній	67,1	61,4	57,8		
	низький	18,3	5,7	10,9		
Зацікавленість	високий	36,6	31,4	29,6	3,347	0,020

ність у навчанні чи роботі	окий				334	,504
	сере дній	51,2	47,2	56,3		
	низ ький	12,2	21,4	14,1		
Задоволен ня від навчання чи роботи	вис окий	40,2	27,1	15,6	15	0
	сере дній	48,8	54,3	53,1		
	низ ький	11,0	18,6	31,3		

Примітка:  $\chi^2$ – критерії  $\chi^2$ -Пірсона

Із представлених в таблиці даних видно, що по міру занурення у професійне середовище збільшується відсоток осіб з низьким рівнем самопочуття ( 31,3% у працівників, 22,9% - курсанти четвертого і 20,8% - першого курсів), активності ( відповідно 20,3% - працівники; 10,0% - курсанти четвертого і 7,3% - першого курсів) та задоволеності від навчання або роботи ( 31,3% - працівники; 18,6% - курсанти четвертого і 11% - першого курсів). Що стосується такого показника як зацікавленість у навчанні або роботі, то достовірних відмінностей виявлено не було. Такі дані можуть свідчити про накопичення втоми та дезадаптивних змін, що позначається на показниках самопочуття, активності, настрою у практичних працівників.

*Кількісні показники методики кольорового вибору М. Люшера.*

Відповідно до однієї з найбільш обґрунтованих гіпотез, що була висунута А. Карпуніною і В. Розовим, певні психічні або психофізіологічні стани та якості зумовлюються енерго-інформаційними відношеннями. Зміна в енерго-інформаційних процесах людини відбивається у зміні частотних характеристик її електромагнітного поля, які можливо ідентифікувати за

допомогою восьмиколірного тесту Люшера. Отже, із зміною стану змінюється співвідношення частотних структур електромагнітного поля людини й електромагнітного поля кольору, який вона вибирає за вподобанням. Наслідком цього стає надання переваги одному кольору перед іншим, що і є механізмом виявлення станів та властивостей людини через певний колір. На основі зроблених виборів кольору вираховуються показники негативних психічних станів до яких відносять, за даними О. Кокуна, тривогу, психічну втому, психічну напругу, емоційний стрес. Отримані за методикою результати було проаналізовано за допомогою дисперсійного аналізу, дані якого представлені в таблиці 2.2.14.

Результати дисперсійного аналізу показників методики кольорового вибору М. Люшера у працівників ДСНС України.

Таблиця 2.2.14.

Змінні	$SS_{bg}$	d f	$SS_{wg}$	df	F	p
Тривога	18,7 01	2	857, 961	21 3	2, 321	0 ,101
Психічна втома	106, 378	2	1122 ,437	21 3	1 0,093	0 ,000
Психічна напруга	450, 350	2	1006 ,608	21 3	4 7,647	0 ,000
Емоційний стрес	186, 465	2	1312 ,308	21 3	1 5,132	0 ,000

Примітка:  $SS_{bg}$  – внутрішньогрупова сума квадратів (sum of squares between groups);  $SS_{wg}$  – міжгрупова сума квадратів (sum of squares within groups);

df – число ступенів свободи (degrees of freedom); F – відношення Фішера (критерій Фішера); p – рівнем значущості (significant level).

Як видно із даних представлених в таблиці, найбільш значимі відмінності між групами спостерігаються по таким показникам, як психічна напруга ( критерій F-Фішера – 47,6) та емоційний стрес ( критерій F-Фішера – 15,13), що свідчить виражений вплив цих змінних на працівників ДСНС України.

Результати проведеного нами попарного порівняльного аналізу середніх значень показників методики кольорового вибору М. Люшера представлені в таблиці 2.2.15.

Попарний порівняльний аналіз середніх значень показники методики кольорового вибору М. Люшера у респондентів на різних етапах їх професійного становлення.

Таблиця 2.2.15.

Змінні	Курсанти 1-го курсу	Курсанти 4-го курсу	Рятувальники	$t_{s\ 1-2}$	$t_{s\ 1-3}$	$t_{s\ 2-3}$
	$m \pm \sigma$	$m \pm \sigma$	$m \pm \sigma$			
Тривога	5,70±1,76	5,01±1,94	5,50±1,83	-	-	-
Психічна втома	7,41±2,26	7,90±2,50	9,10±2,07	0,48	1,69***	1,21*
Психічна напруга	5,21±2,24	6,20±2,28	8,70±1,93	0,98*	3,48***	2,50***
Емоційний стрес	5,68±2,60	7,02±2,59	7,92±2,16	1,34**	2,23***	0,89

Примітка:  $t_s$  – критерій Шеффе (Scheffe's test):

$m$  – середнє арифметичне значення;  $\sigma$  – середньоквадратичне відхилення

\* –  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ ; \*\*\* –  $p \leq 0,001$ .

Як видно із таблиці 2.2.15. практично всі показники попадають в зону оптимальних значень. Але, якщо показники психічної тривоги дещо знижуються у респондентів по мірі занурення у професійне середовище, то показники психічної втоми наростають. Це свідчить про те, що у практичних працівників на рівні статистичної значимості погіршуються показники по психічній напрузі, психічній втомі та емоційному стресі. На нашу думку, стресогенність професійної діяльності, ненормований робочий день та специфіка службової діяльності призводять до накопичення дезадаптивних змін та розвитку психоемоційних порушень.

Динаміку змін в психофізіологічному стані респондентів в залежності від етапу їх професійного становлення представлено на рисунку 2.2.8.

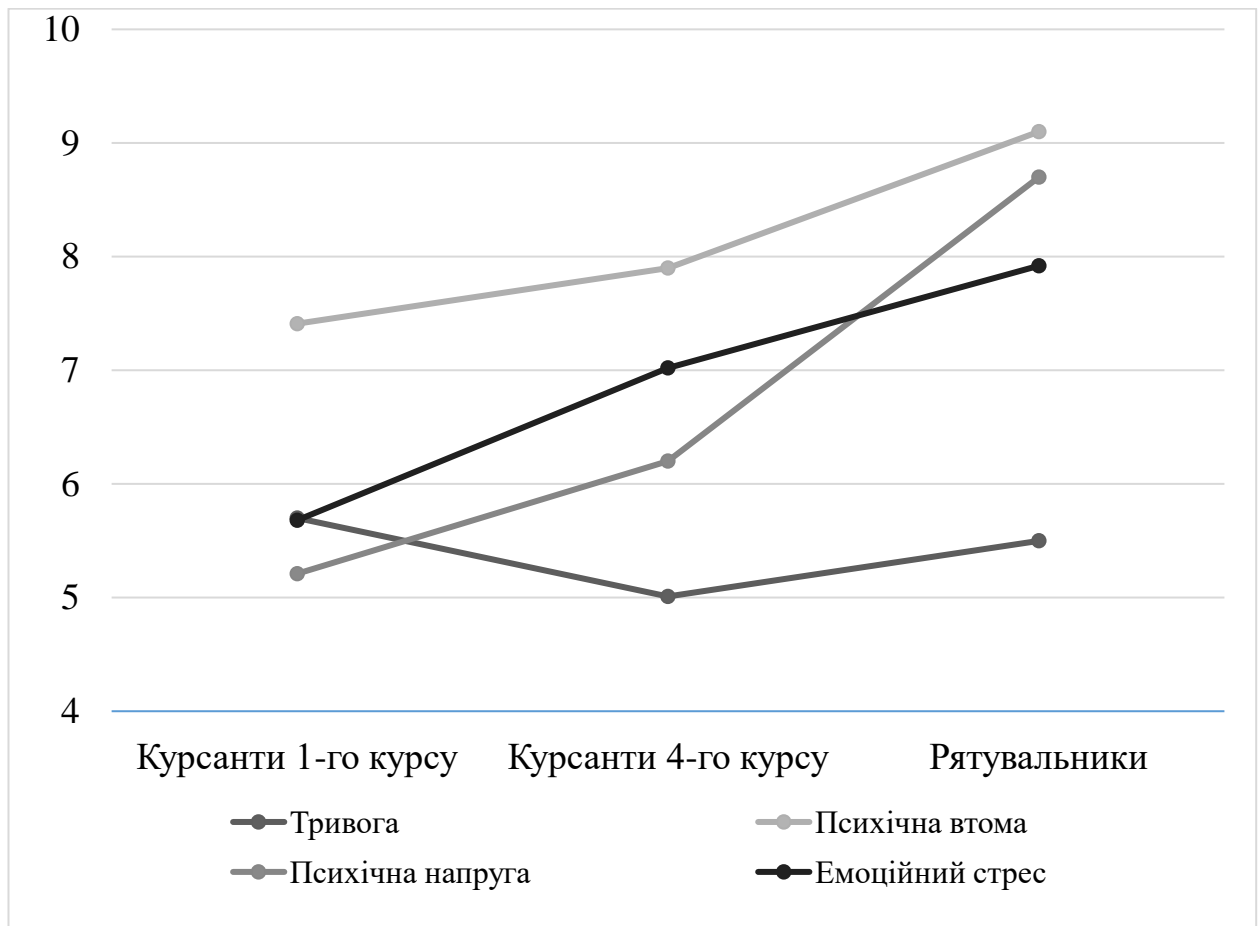


Рис. 2.2.8. Зміна психофізіологічного стану в групах респондентів

Як видно із рис. 2.2.8. існує виразна кумуляція психічної втоми, психічної напруги та емоційного стресу по мірі занурення працівників



ДСНС України в професійне середовище. Така динаміка змін психофізіологічного стану свідчать про необхідність запровадження психокорекційних та відновлюваних заходів на всіх етапах професійного становлення.

*Психологічні особливості адаптаційно-регуляційних показників працівників ДСН України на різних етапах їх професійного становлення*

Наступний етап нашої роботи - це дослідження особливостей адаптації та саморегуляції у респондентів на різних стадіях їх професійного становлення.

У результаті вивчення адаптивних можливостей досліджуваних за методикою «Багаторівневий особистий опитувальник «Адаптивність» (МЛО-АМ). А.Г. Маклакова та С.В. Чермяніна; нами було встановлено, що у міру занурення особи в професійне середовище, рівень її адаптаційного потенціалу знижується

Так, показники за шкалою «Нервово-психічна стійкість» (НПС) значно вищі у випускників, що свідчить про достатньо високий рівень їх нервово-психічної стійкості та поведінкової регуляції, реалістичне сприйняття дійсності. У досліджуваних першокурсників спостерігається певна схильність до нервово-психічних зривів, деяке неадекватне сприйняття дійсності, знижений рівень поведінкової регуляції.

Із даних, представлених в таблиці 2.2.15. слідує, що респонденти вказаних груп найбільш значимо відрізняються за такими показниками як комунікативні здібності (критерій F-Фішера – 58,7), особистісно-адаптивний потенціал (критерій F-Фішера – 40,0).

При цьому, більш високі показники за цією методикою спостерігаються у курсантів випускного курсу, порівняльно з практичними працівниками та першокурсниками.

Результати дисперсійного аналізу даних за методикою МЛО-АМ у працівників ДСНС України на різних етапах професійного становлення

Таблиця 2.2.15.

Змінні	$SS_{bg}$	D f	$SS_{wg}$	df	F	p
Нервово- психічна стійкість	77,4 89	2	457, 159	21 3	1 8,052	0 ,000
Комунікативні здібності	240, 858	2	436, 845	21 3	5 8,720	0 ,000
Моральна нормативність	61,5 49	2	656, 409	21 3	9, 986	0 ,000
Особистісний адаптивний потенціал	213, 998	2	568, 775	21 3	4 0,070	0 ,000

Примітка:  $SS_{bg}$  – внутрішньогрупова сума квадратів (sum of squares between groups);  $SS_{wg}$  – міжгрупова сума квадратів (sum of squares within groups);

df – число ступенів свободи (degrees of freedom); F – відношення Фішера (критерій Фішера); p – рівнем значущості (significant level).

У першокурсників отримані результати можна пояснити тим, що перші півроку навчання та служби у відомчому ВНЗ характеризуються безліччю труднощів: регламентований порядок перебування в навчальному закладі, обмеженість контактів із близькими та друзями, велике фізичне та психологічне навантаження тощо. Усе це може викликати у курсантів роздратування, тривожність, підвищену збудженість, наслідком чого можуть стати порушення дисципліни та конфлікти в курсантських колективах. Низький результат за шкалою НПС у групі практичних працівників характеризується, можливо, ознаками професійної втоми та емоційного виснаження.

Показники за шкалою «Комунікативні здібності» (КЗ) у випускників є значно вищими ( $5,98 \pm 1,65$ ), ніж показники першокурсників та рятувальників (відповідно  $3,67 \pm 1,36$  та  $3,81 \pm 1,24$ ). Це означає, що випускники мають більш високий рівень розвитку комунікативних здібностей, достатньо легко встановлюють контакти з товаришами по службі, оточуючими, не конфліктні. За 4 роки навчання у закладі вищої освіти курсанти вже пристосувалися до умов навчання та служби, звикли до існуючого регламентованого укладу, навчилися безконфліктного спілкування з оточуючими та саморегуляції.

Попарний порівняльний аналіз середніх значень даних за методикою МЛО-АМ у працівників ДСНС України на різних етапах професійного становлення

Таблиця 2.2.16.

Змінні	Курсанти 1-го курсу	Курсанти 4-го курсу	Рятувальники	$t_{s\ 1-2}$	$t_{s\ 1-3}$	$t_{s\ 2-3}$
	$m \pm \sigma$	$m \pm \sigma$	$m \pm \sigma$			
Нервово-психічна стійкість	$4,15 \pm 1,19$	$5,51 \pm 1,82$	$4,35 \pm 1,33$	- 1,35***	- 0,20	1,15 ***
Комунікативні здібності	$3,67 \pm 1,36$	$5,98 \pm 1,65$	$3,81 \pm 1,24$	- 2,31***	- 0,14	2,17 ***
Моральна нормативність	$6,34 \pm 1,84$	$7,08 \pm 1,79$	$5,73 \pm 1,59$	- 0,74*	0,60 *	1,35 ***
Особистісний адаптивний потенціал	$5,34 \pm 1,71$	$7,18 \pm 1,66$	$4,81 \pm 1,48$	- 1,84***	0,52	2,37 ***

Примітка:  $t_s$  – критерій Шеффе (Scheffe's test):

$m$  – середнє арифметичне значення;  $\sigma$  – середньоквадратичне відхилення

\* –  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ ; \*\*\* –  $p \leq 0,001$ .

Першокурсники ж, навпаки, мають утруднення в побудові взаємодії з оточуючими, можуть проявляти агресивність, підвищену конфліктність.

За шкалою «Моральна нормативність» (МН) випускники мають дещо нижчі показники, ніж першокурсники ( відповідно  $5,73 \pm 1,59$  та  $6,34 \pm 1,8$ ). Першокурсники мають вищий рівень моральної нормативності, що, пов'язано з їхнім бажанням засвоїти професію, стати кваліфікованими рятувальниками. Першокурсників та практичних працівників можна віднести до групи задовільної адаптації. Більшість осіб цієї групи мають дезадаптивні ознаки, які в звичайних умовах частково компенсовані і можуть виявлятися у разі зміни діяльності. Тому успіх адаптації залежить від зовнішніх умов середовища.

Курсанти випускного курсу вже реально оцінюють свою роль у колективі, орієнтуються на дотримання загальноприйнятих, загальногрупових норм поведінки.

Отримані результати за методикою представлені на рис. 2.2.9.

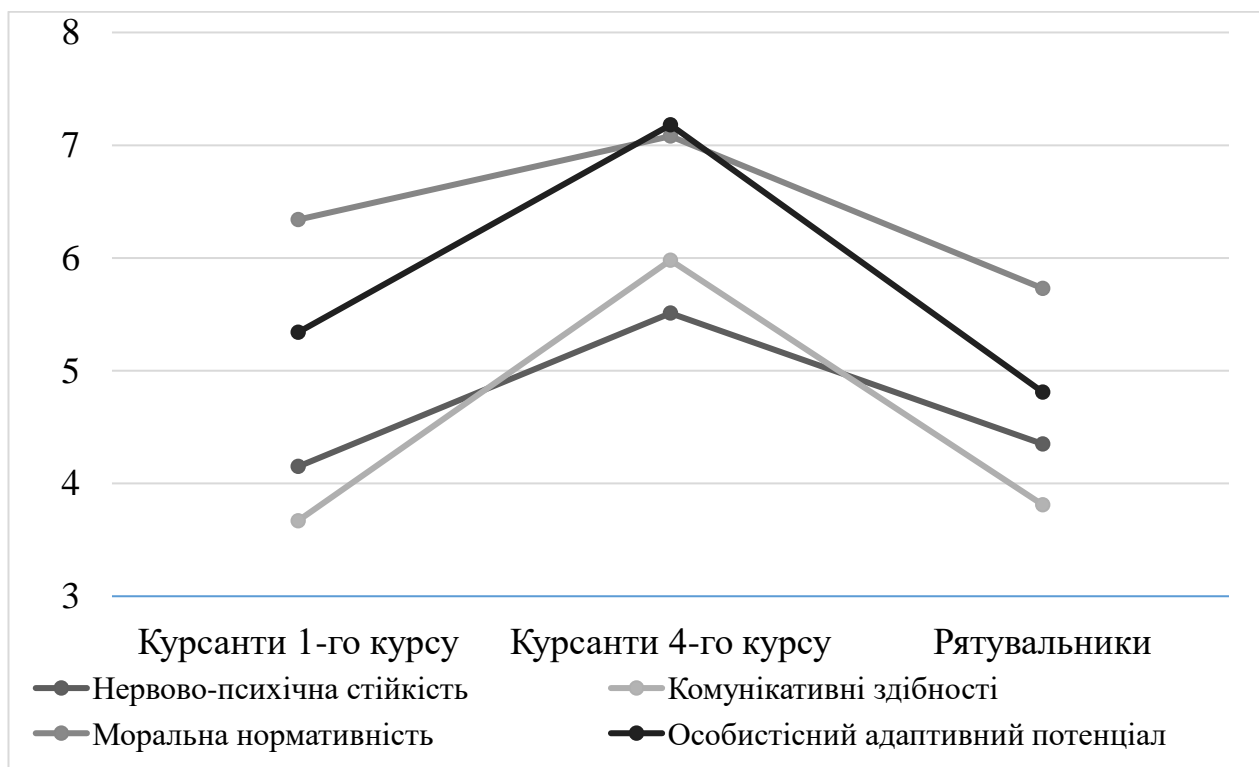


Рис.2.2.9. Результати дослідження за методикою МЛЮ-АМ в групах досліджуваних.

Дані особистісного адаптивного потенціалу, у відсотковому відношенні серед респондентів представлено в таблиці 2.2.17.

Порівняльний аналіз розподілу респондентів за рівнями адаптивного потенціалу

Таблиця 2.2.17.

Групи	Курсанти 1-го курсу (%)	Курсанти 4-го курсу (%)	Практичні працівники (%)	$\chi^2$	p
Група високої та нормальної адаптації	17,1	57,1	18,8	48,865	0,000
Група задовільної адаптації	68,3	24,3	43,8		
Група низької адаптації	14,6	18,6	37,5		

Ці працівники, як правило, мають невисоку емоційну стійкість. Можливі асоціальні зриви, прояв агресії й конфліктності. Досліджувані цих груп вимагають індивідуального підходу, постійного спостереження, застосування коректувальних заходів.

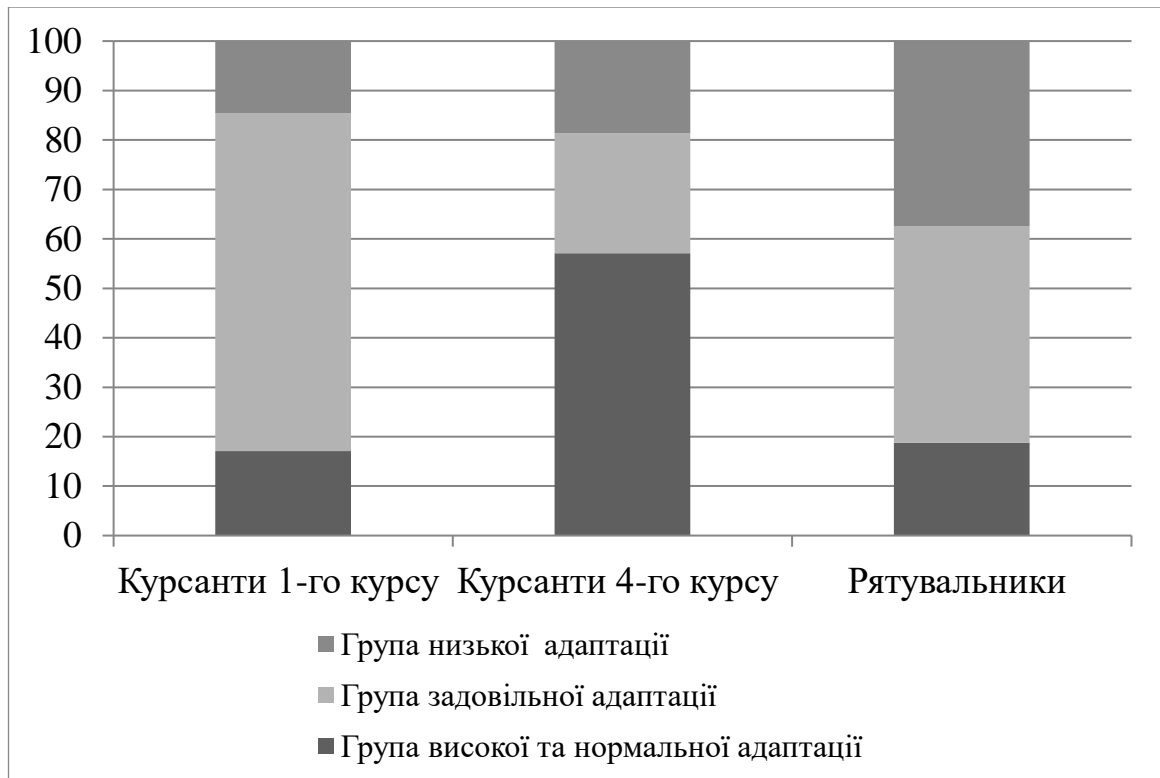


Рис.2.2.10. Показники адаптаційних можливостей в досліджуваних групах респондентів.

Таким чином, дослідження адаптаційних можливостей респондентів показало, що у міру занурення у професійне середовище відбувається помітне зниження адаптаційного потенціалу, що виявляється в різного роду порушеннях поведінки, емоційній нестійкості, порушенні взаємодії з колегами і оточуючими. На нашу думку, це є одним із чинників, що сприяють виникненню в особи проявів професійної деформації. Тобто зниження здатності до адаптації робить особу більш уразливою по відношенню до руйнівного впливу професійної діяльності.

У контексті вивчення рівня життєздатності у практичних працівників на різних етапах професіоналізації нами було проведено *вивчення стилів саморегуляції респондентів за методикою В. Моросанової*. Психічна саморегуляція передбачає свідомі дії людини на властиві йому психічні явища (процеси, стани, властивості), виконувану їм діяльність, власну поведінку з метою підтримки (збереження) або зміни характеру їх протікання (функціонування).

Людина повинна вміти розпізнавати свій психічний стан, неупереджено, адекватно його оцінити і вміти його належним чином регулювати. Останнє передбачає: розкриття власних ресурсів; розвиток, вдосконалення психічних процесів (пам'яті, уваги, уяви та ін.; виховання в собі вольових зусиль та дисципліни почуттів. Професійно налаштована людина повинна виховувати в собі вміння вести активне, усвідомлене життя, з яким розумінням власних цілей і характеру впливу психічної саморегуляції, опановувати різними техніками саморегуляції, як невід'ємним компонентом культури поведінки для того, щоб бути впевненим у власних силах, властивих собі здібностях і вміти ними розпоряджатися.

Результати дисперсійного аналізу отриманих за цією методикою даних представлені в таблиці 2.2.18.

Результати дисперсійного аналізу стилів саморегуляції у працівників ДСНС України на різних етапах їх професійного становлення

Таблиця 2.2.18

Змінні	$SS_{bg}$	D f	$SS_{wg}$	df	F	P
Планування	51,1 79	2	713, 247	21 3	7, 642	0 ,001
Моделювання	146, 838	2	688, 199	21 3	2 2,723	0 ,000
Програмування	114, 729	2	809, 710	21 3	1 5,090	0 ,000
Оцінювання результату	6,61 7	2	906, 711	21 3	0, 777	0 ,461
Гнучкість	13,4 61	2	760, 465	21 3	1, 885	0 ,154
Самостійність	5,35	2	937,	21	0,	0

	8		975	3	608	,545
Загальний рівень саморегуляції	302, 680	2	1495 3,080	21 3	2, 156	0 ,118

Примітка:  $SS_{bg}$  – внутрішньогрупова сума квадратів (sum of squares between groups);  $SS_{wg}$  – міжгрупова сума квадратів (sum of squares within groups);

df – число ступенів свободи (degrees of freedom); F – відношення Фішера (критерій Фішера); p – рівнем значущості (significant level).

Вивчення особливостей саморегуляції у досліджуваних дозволило встановити достовірні відмінності лише за трьома шкалами опитувальника: планування (критерій F-Фішера – 7, 6), моделювання (критерій F-Фішера – 22,7) та програмування (критерій F-Фішера -15,09). За іншими шкалами статично значимих відмінностей між групами респондентів встановлено не було.

У першокурсників за всіма базовими шкалами виявлено середні показники. Близькими до високих отримано результати за шкалами *планування та гнучкість*, що може свідчити про намагання респондентів навчитися плануванню діяльності, вибудовувати реалістичні та деталізовані плани та самостійно висувати цілі діяльності. За шкалою *самостійність* отримано невисокі результати, що може свідчити про залежність респондентів від чужої думки.

Дані випускників за трьома шкалами («Планування», «Моделювання», «Гнучкість») мають високі результати, що характеризують їх як цілеспрямованих, таких, що вміють планувати свою діяльність та мають індивідуальну розвиненість уявлень про зовнішні і внутрішні значущі умови, ступінь їх усвідомленості, деталізованості й адекватності.

У рятувальників виявлено також високі результати за шкалами «Моделювання», «Програмування» та «Гнучкість». Вони здатні виділяти значущі умови досягнення цілей як у поточній ситуації, так і в



перспективному майбутньому, що проявляється у відповідності програм дій планам діяльності, а отже – одержуваних результатів прийнятим цілям.

Попарний порівняльний аналіз середніх значень стилів саморегуляції у працівників ДСНС України на різних етапах їх професійного становлення.

Таблиця 2.2.19.

Змінні	Курсанти 1-го курсу	Курсанти 4-го курсу	Рятувальники	$t_{s\ 1-2}$	$t_{s\ 1-3}$	$t_s$ 2-3
	$m \pm \sigma$	$m \pm \sigma$	$m \pm \sigma$			
Планування	5,43±1,82	6,47±1,86	5,42±1,79	- 1,03**	0,01	1,04**
Моделювання	5,25±1,84	6,77±1,70	7,10±1,83	- 1,51***	- 1,85***	- 0,33
Програмування	5,15±1,90	6,34±2,04	6,87±1,89	- 1,18**	- 1,71***	- 0,53
Оцінювання результату	5,87±1,89	6,14±2,22	6,29±2,09	-	-	-
Гнучкість	6,18±1,80	6,55±1,93	6,78±1,94	-	-	-
Самостійність	4,90±1,30	5,15±1,80	4,76±1,20	-	-	-
Загальний рівень саморегуляції	32,64±8,72	35,38±8,95	34,56±7,18	-	-	-

Примітка:  $t_s$  – критерій Шеффе (Scheffe's test):

$m$  – середнє арифметичне значення;  $\sigma$  – середньоквадратичне відхилення

\* –  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ ; \*\*\* –  $p \leq 0,001$ .

Для наочності результати середніх значень стилів саморегуляції у працівників ДСНС України на різних етапах їх професійного становлення представлені на рис. 2.2 11

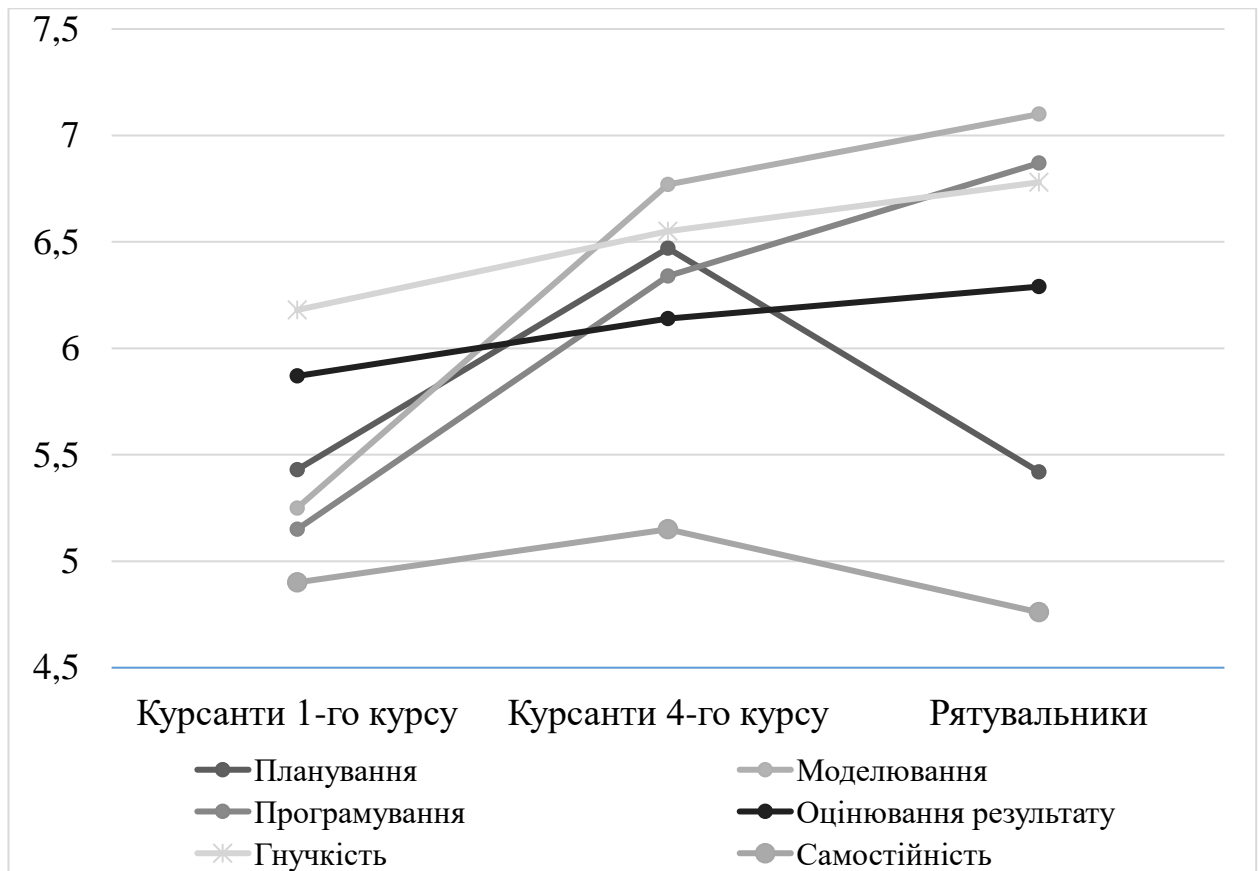


Рис. 2.2.11. Середні значення стилів саморегуляції у працівників ДСНС України на різних етапах їх професійного становлення.  
представлені на рис. 2.2.12.

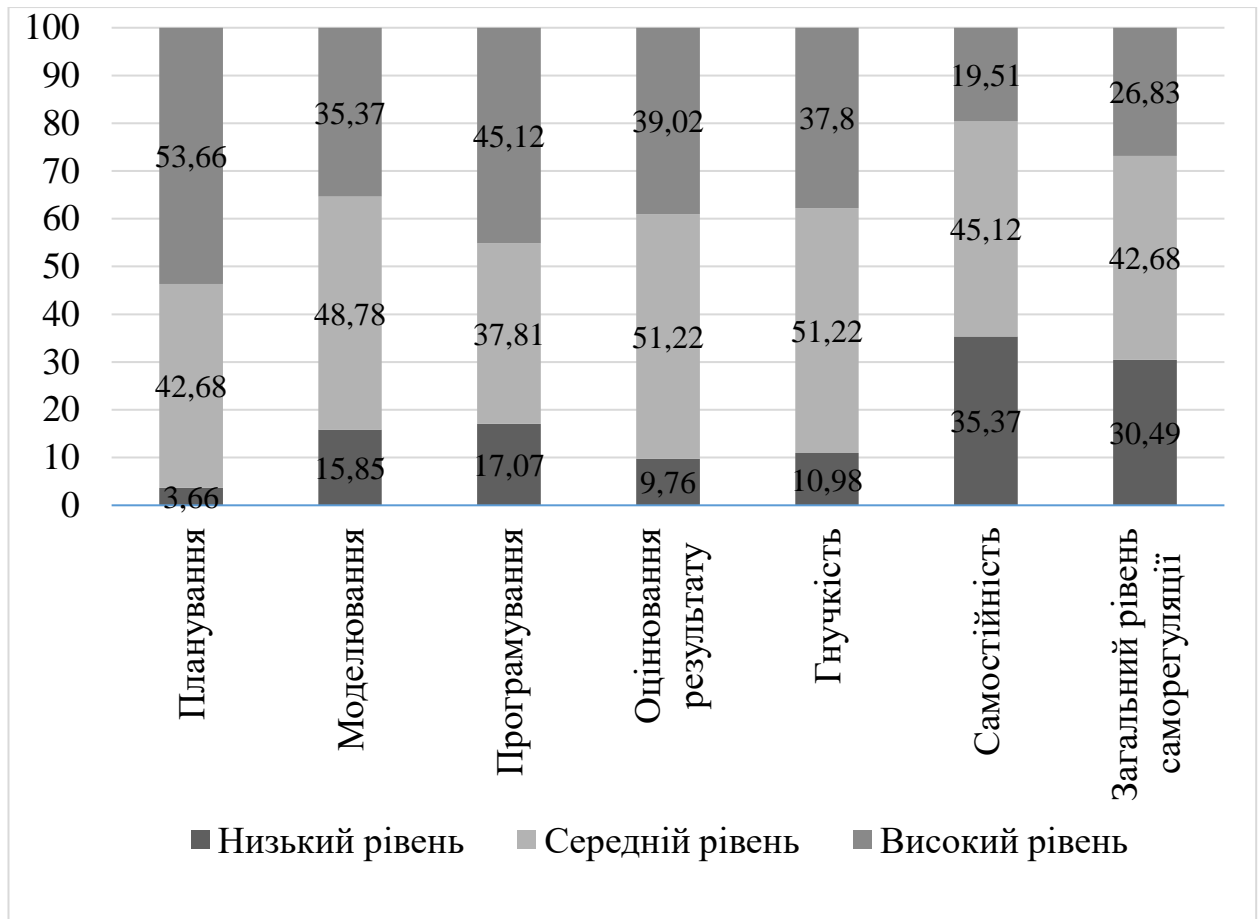


Рис. 2.2.12. Розподіл курсантів та практичних працівників у відсотковому відношенні за шкалами стилів саморегуляції.

Можна стверджувати, що ці курсанти мають конкретні цілі, знають, чого хочуть, і будуть активно та ретельно готувати себе до майбутньої слідчої діяльності.

З рисунку 2.2.12. можна побачити, що майже половина курсантів спроможні самостійно моделювати своє професійне майбутнє, мають адекватну самооцінку, сформованість та стійкість суб'єктивних критеріїв оцінки результатів.

Разом із тим, приблизно третина першокурсників має низький рівень саморегуляції, що свідчить про невміння і небажання респондентів продумувати послідовність своїх дій. Вони схильні діяти імпульсивно, не можуть самостійно сформулювати програму дій, отримані результати часто є

неадекватними цілям діяльності, при цьому першокурсники не вносять змін у програму дій, йдуть шляхом проб і помилок.

Серед курсантів випускного курсу відмічається більш високий відсоток осіб, що мають високі показники спостерігається за шкалами планування, моделювання, оцінювання результатів та гнучкість. Отримані результати можуть вказувати на більшу зосередженість респондентів цієї групи на своєму професійному майбутньому (Рис 2.2.13. )

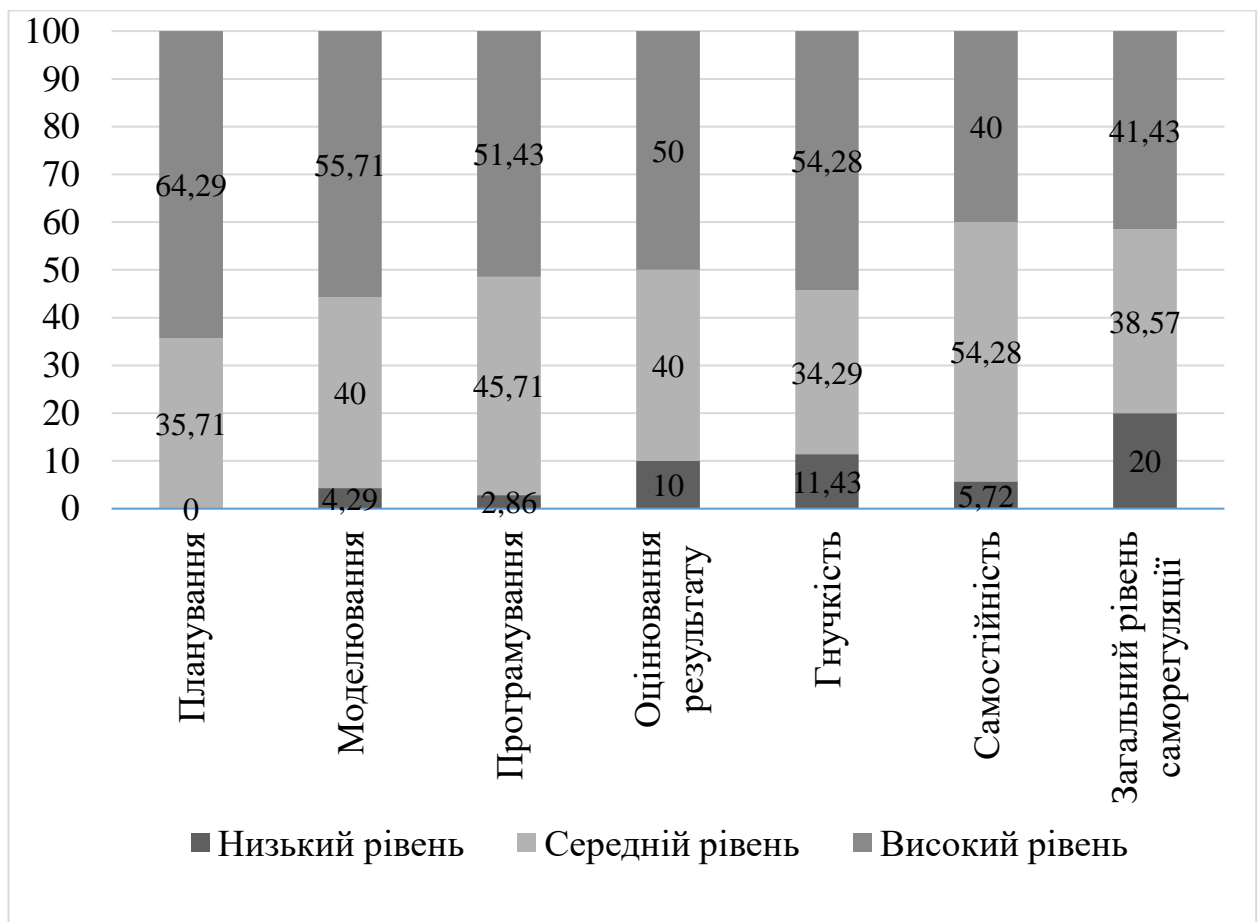


Рис.2.2.13 Розподіл курсантів випускного курсу(%) за шкалами стилів саморегуляції

З рисунку 2.2.13 видно, що більшість випускників вже добре вміють вибудовувати свої професійні цілі, готові адекватно оцінювати свою поведінку, здатні реагувати на те, що відбувається навколо.

У разі виникнення непередбачених обставин такі особи легко перебудовують плани і програми виконавських дій та поведінки, здатні швидко оцінити зміну значущих умов і перебудувати програму дій. У разі виникнення неузгодженості отриманих результатів з прийнятою метою своєчасно оцінюють сам факт неузгодженості і вносять відповідну корекцію. Їхня гнучкість дозволяє адекватно реагувати на швидку зміну подій та успішно вирішувати поставлене завдання в ситуації ризику.

Деяка частина випускників (20,1%) має низький рівень саморегуляції, що говорить про зниження їх можливості компенсувати несприятливі для досягнення поставленої мети особистісні особливості, у порівнянні з респондентами з високим рівнем регуляції. Відповідно, успішність оволодіння новими видами діяльності значною мірою залежить від відповідності стильових особливостей регуляції вимогам освоюваного виду активності.

У практичних працівників більше половини респондентів мають адекватне сприйняття діяльності та здатні реалістично її планувати та програмувати. Отримані результати говорять, що у більшості досліджуваних цієї групи сформовані потреби продумувати способи своїх дій і поведінки для досягнення намічених цілей (рис. 2.2 15). Вони здатні самостійно розробляти програми своїх дій Рис.2.2.13 Розподіл курсантів випускного курсу(%) за шкалами стилів саморегуляції, гнучко змінюватися в нових обставинах і бути стійкими в ситуації перешкод. За невідповідності отриманих результатів цілям проводиться корекція програми дій до отримання прийняттого для людини результату.

Разом із тим, більше, ніж у третини досліджуваних, виявлено низький рівень за шкалою «Самостійність». Плани і програми дій розробляються не самостійно, такі люди часто і некритично дотримуються чужих порад. За відсутності сторонньої допомоги у них неминуче виникають регуляторні збої.

Можливо, це пояснюється регламентованістю діяльності, їх залежністю від старших посадових осіб.

Для наочності Рис.2.2.13 Розподіл курсантів випускного курсу(%) за шкалами стилів саморегуляції

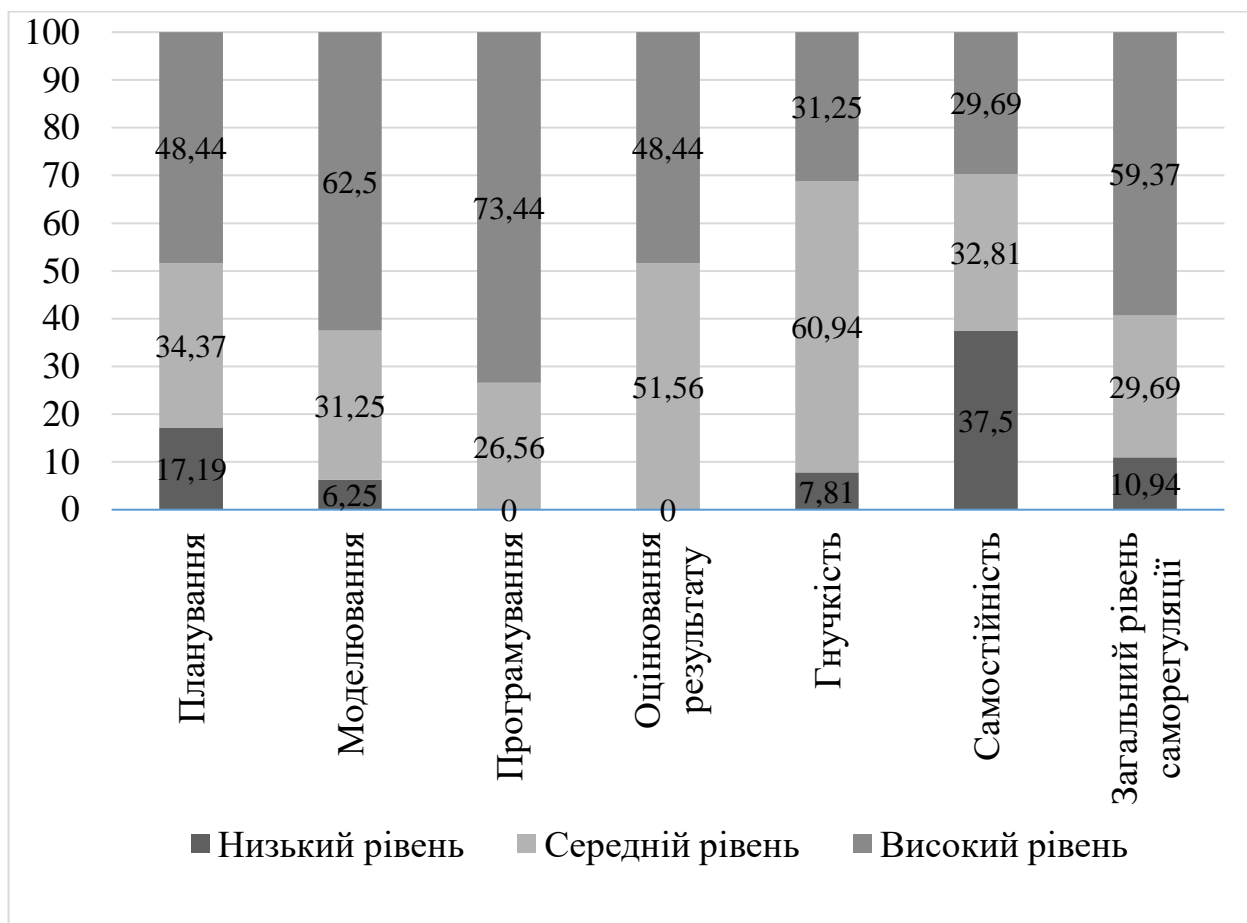


Рис.2.2.15 Розподіл практичних працівників (%) за шкалами стилів саморегуляції

Також встановлено, що у 17,1 % практичних працівників є низьким рівень за шкалою «Планування», що свідчить про слабку потребу в упорядкуванні своєї діяльності. Їхні цілі піддаються частій зміні, поставлена мета рідко буває досягнутою, планування є малореалістичним. Такі рятувальники вважають за краще не замислюватися про своє майбутнє, цілі висувають ситуативно і зазвичай не самі.

Таким чином, нами встановлено, що рівень саморегуляції має як позитивну динаміку (рівень саморегуляції зростає з першого по випускний курс навчання), так і негативну (деякі показники саморегуляції в процесі професіоналізації зменшуються під впливом регламентованого характеру діяльності) в процесі професіоналізації рятувальників.

Для діагностики сформованості окремих етапів системи саморегуляції, а також оцінки загальної здатності особистості до самоуправління був використаний опитувальник «Здатність до самоуправління» Н.М.Пейсахова.

Самоуправління - це здатність особистості, цілеспрямовано керувати власними формами активності: спілкуванням, поведінкою, діяльністю і переживаннями. Самоуправління перекликається з таким поняттям як саморегуляція, але вони не тотожні і їх необхідно розрізняти. Самоуправління – це процес творчий, він пов'язаний з необхідністю постановки нових цілей, пошуком нових рішень і засобів досягнення цілей, зі створенням нового при зустрічі з незвичайною ситуацією.

Саморегуляція - це теж зміни, але вони є такими, що здійснюються в рамках наявних правил, норм, стереотипів. Функція саморегуляції інша - закріпити те, що придбано в процесі самоуправління. Таким чином, самоуправління та саморегуляція - не дві сторони активності особистості, які створюють діалектичну єдність мінливого та сталого в неперервному розвитку суб'єктивного світу людини.

Розвиток здатності особистості до самоуправління проходить через певні етапи. Спочатку формується суб'єктивна модель ситуації, коли відбувається *орієнтація в ситуації*, аналізуються суперечності та шукаються відповіді на поставлені питання. Потім, через процес *прогнозування*, людина, на основі аналізу протиріч минулого досвіду та наявної ситуації, намагається передбачити хід подій шляхом формування *прогнозу*. Наступним кроком є *цілепокладання*, як процес створення системи цілей, співвіднесення їх між собою і вибір кращих. Завершується цей етап *плануванням*, коли людина формує модель послідовного досягнення мети шляхом виокремлення *критеріїв оцінки якості* досягнутого. Потім відбувається перехід від плану до дій, в основі чого лежить процес *прийняття рішення*, збір інформації про хід виконання плану в реальній діяльності – *самоконтроль*, та *корекція*

реальних дій чи поведінки, по ходу ситуації, а також самої системи самоуправління.

В нашому дослідженні, отримані за даною методикою показники, були обчислені за допомогою дисперсійного аналізу, результати якого представлені в таблиці 2.2.20.

Результати дисперсійного аналізу здатності до самоуправління у працівників ДСНС України на різних етапах професійного становлення.

Таблиця 2.2.20

Змінні	$SS_{bg}$	d f	$SS_{wg}$	df	F	p
Аналіз суперечностей	239, 114	2	651, 756	21 3	3 9,072	0 ,000
Прогнозування	12,1 22	2	573, 095	21 3	2, 253	0 ,108
Цілепокладання	12,2 52	2	542, 743	21 3	2, 404	0 ,093
Планування	147, 138	2	456, 858	21 3	3 4,300	0 ,000
Критерії оцінки якості	5,81 4	2	546, 019	21 3	1, 134	0 ,324
Прийняття рішення	96,8 53	2	489, 142	21 3	2 1,088	0 ,000
Самоконтроль	87,2 55	2	538, 703	21 3	1 7,250	0 ,000
Корекція	38Із дани,603	2	488, 045	21 3	8, 424	0 ,000
Загальна здатність до самоуправління	3,82 8	2	349, 209	21 3	1, 167	0 ,313



Примітка:  $SS_{bg}$  – внутрішньогрупова сума квадратів (sum of squares between groups);  $SS_{wg}$  – міжгрупова сума квадратів (sum of squares within groups);

$df$  – число ступенів свободи (degrees of freedom);  $F$  – відношення Фішера (критерій Фішера);  $p$  – рівнем значущості (significant level).

Як слідує із даних, представлених в таблиці найбільш значимі відмінності в групах респондентів спостерігались за такими показниками: аналіз суперечностей (критерій F-Фішера = 39,07); планування (критерій F-Фішера -34,3); прийняття рішень (критерій –Фішера – 21, 08). Що стосується таких показників, як цілепокладання, прогнозування, критерій оцінки якості, то статистично значимих відмінностей між групами виявлено не було. На наш погляд, діяльність практичних працівників більше спрямована на вирішення поточних питань - вони аналізують ситуацію планують свої дії, приймають рішення. Але процес передбачення, контролю якості зроблених дій для корекції та подальшого цілепокладання, коли формується суб'єктивна модель бажаного або належного, у практичних працівників статистично значимо не відрізняється від таких, що були отримані в курсантських групах.

Безперечно, по мірі наростання професійного досвіду певні якості самоуправління у респондентів розвиваються, але за показником «загальна здатність до самоуправління» відмінностей між групами осіб, які , знаходяться на різних етапах професійного становлення, статистично значимих відмінностей не відмічається, що ми і можемо спостерігати відносно даних, представлених в таблиці 2.2.21.

Попарний порівняльний аналіз середніх значень здатності до  
самоуправління у працівників ДСНС України

Таблиця 2.2.21.

Змінні	Курсанти 1-го курсу	Курсанти 4-го курсу	Рятувальники	$t_{s\ 1-2}$	$t_{s\ 1-3}$	$t_{s\ 2-3}$
	$m \pm \sigma$	$m \pm \sigma$	$m \pm \sigma$			
Аналіз суперечностей	2,29±1,08	4,22±1,80	4,65±1,77	-1,93***	-2,36***	-0,42
Прогнозування	3,57±1,12	3,10±1,03	3,64±1,24	-	-	-
Цілепокладання	4,74±1,74	4,45±1,48	5,06±1,51	-	-	-
Планування	3,74±1,43	5,08±1,51	5,68±1,44	-1,34***	-1,94***	,60
Критерії оцінки якості	4,15±1,46	3,92±1,71	4,34±1,63	-	-	-
Прийняття рішення	3,96±1,48	4,92±1,31	5,57±1,74	-0,96**	-1,61***	-0,64*
Самоконтроль	4,73±1,52	3,25±1,71	4,39±1,52	1,47***	0,34	-1,13***
Корекція	3,84±1,45	4,45±1,59	4,85±1,49	-0,61*	-1,01***	-0,40
Загальна здатність до самоуправління	4,15±1,19	4,28±1,40	4,48±1,24	-	-	-

Примітка:  $t_s$  – критерій Шеффе (Scheffe's test):

$m$  – середнє арифметичне значення;  $\sigma$  – середньоквадратичне відхилення

\* –  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ ; \*\*\* –  $p \leq 0,001$ .

Як видно із рис.2.2.16 по мірі професіоналізації найбільш динамічно розвиваються якості аналізу суперечностей, або орієнтування в ситуації (відповідно -  $2,29 \pm 1,08$ ;  $4,22 \pm 1,80$ ;  $4,65 \pm 1,77$ ), коли людина формує суб'єктивну модель ситуації, відповідаючи на питання, які ставить сама собі: чому зараз не виходить так, як це було раніше? Що змінилося в порівнянні з минулим? Що відбувається зі мною? У чому причина моїх невдач (в мені, в інших, в обставинах, що склалися)? Що відбувається навколо мене? Який реальний стан речей?

В той же час, дані за шкалою «самоконтроль» статистично значимо вищі у курсантів першого курсу, порівняльно з курсантами випускного курсу та практичними працівниками (відповідно  $4,73 \pm 1,52$ ;  $3,25 \pm 1,71$ ;  $4,39 \pm 1,52$ ). На наш погляд це пояснюється тим, що на початковому етапі професіоналізації курсанти більш активно збирають інформацію, для них все незвично - служба, навчання, спілкування, поведінка, а потім діяльність стереотипізується, стає звичною і самоконтроль знижується.



Рис.2.2.17. Динаміка середніх значень здатності до самоуправління у працівників ДСНС України

За шкалою «загальна здатність самоуправління» не було виявлено статистично достовірних відмінностей в досліджуваних групах. Як ми вище уже зазначали, самоуправління— це процес творчий, він пов'язаний зі створенням нового, зустріччю з незвичайною ситуацією або протиріччям, необхідністю постановки нових цілей, пошуком нових рішень і засобів досягнення цілей. Саме такого креативного підходу не вистачає в діяльності працівників ДСНС України, і це не дивно, тому, що специфіка службової діяльності потребує чітких вивірених дій, узгоджених з інструктивними матеріалами при дії в екстремальних ситуаціях. Але в такому динамічному світі, коли не можливо передбачити всі екстремальні умови діяльності,

розвинена здатність до творчого пошуку вирішення ситуації, розвинені навички рефлексії стають необхідною умовою життєздатності фахівця.

Визначення в нашому дослідженні індивідуальної міри рефлексивності, як здатності людини усвідомлювати все, що відбувається навколо неї, аналізувати всі варіанти можливих дій, відкидати малопродуктивні гіпотези та, на основі цього, приймати обдумані рішення, *проводилось за допомогою методики А.Карпова.*

Опитувальник рефлексивності А.Карпова спрямований на визначення ступеня розвитку рефлексивності, як особистісної властивості. На думку автора методики, рефлексивність як психічна властивість є однією з основних граней інтегративної психічної реальності, яка співвідноситься з рефлексивністю в цілому.

Як показало проведене нами дослідження, курсантам, що знаходяться на початковому етапі професіоналізації, в цілому, властивий середній рівень особистісної рефлексивності. Але, якщо проаналізувати всю вибірку, то можна зазначити, що майже половина курсантів першого курсу (46,3%) мають низький рівень особистісної рефлексивності, 42, 7% - мають середній рівень особистісної рефлексивності і 11, 0% досліджуваних мають високий рівень особистісної рефлексивності. По мірі занурення у професійне середовище кількість осіб з низьким рівнем особистої рефлексивності зменшується (відповідно 38,6% - курсанти четвертого курсу і 32,8%-практичні працівники) і зростає відсоток осіб з високим рівнем рефлексії (відповідно 21, 4% - курсанти 4-го курсу і 28, 1% - практичні працівники.

Порівняльний аналіз розподілу особистісної рефлексивності у  
респондентів досліджуваних груп

Таблиця 2.2.22

Змінна	Рівень	Курсанти 1-го курсу (%)	Курсанти 4-го курсу (%)	Практичні працівники (%)	$\chi^2$	p
Особистісна рефлексивність	високий	11,0	21,4	28,1	7,469	0,113
	середній	42,7	40,0	39,1		
	низький	46,3	38,6	32,8		

Примітка:  $\chi^2$  – критерій  $\chi^2$ -Пірсона

Особистісна рефлексія – це осмислення, аналізування змісту свого внутрішнього світу (емоцій, почуттів, думок, характеру), а також дій і вчинків, які суб'єкт здійснює в зовнішньому світі. На сучасному етапі серед різноманітних напрямів дослідження особистісної рефлексії найбільш перспективним є вивчення такого її аспекту, згідно з яким рефлексія ідентифікується з процесами осмислення і переосмислення. Залежно від спрямованості в осмисленні і переосмисленні особистісних змістів, появляються різні види особистісної рефлексії: ретроспективний вид особистісної рефлексії (осмислення і переосмислення минулого образу “Я”); ситуативний вид особистісної рефлексії (осмислення і переосмислення реального “Я”); перспективний вид особистісної рефлексії (осмислення і переосмислення майбутнього “Я”).

Для наочності такий розподіл курсантів за показниками особистісної рефлексії у відсотковому значенні представлено на рис. 2.2.17

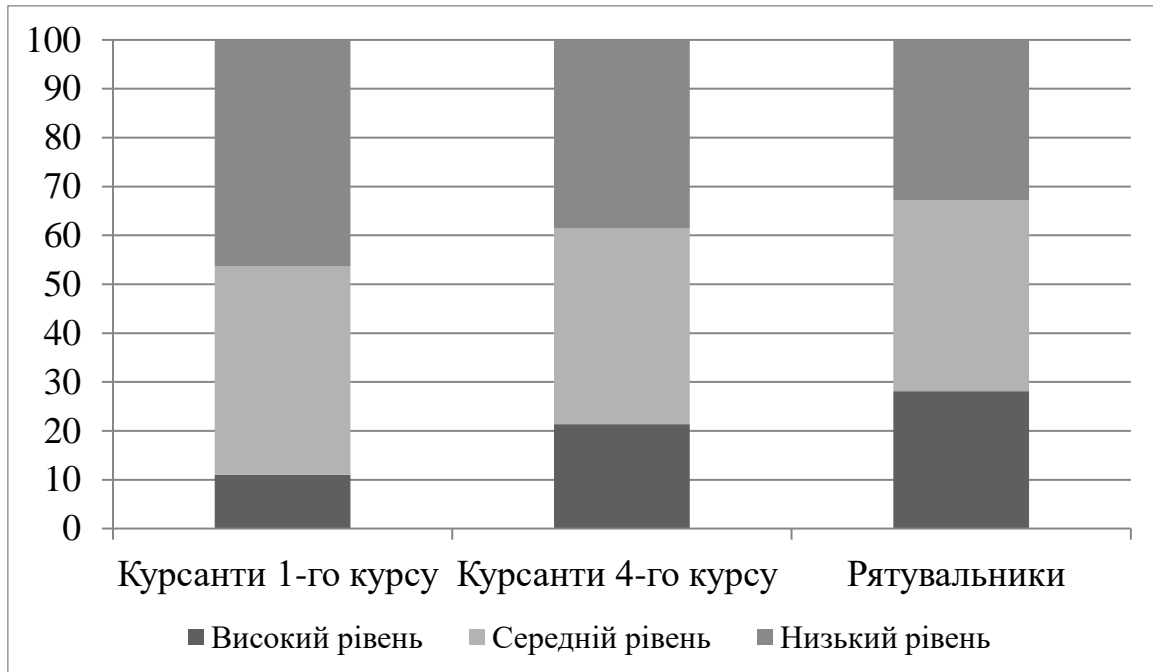


Рис. 2.2.17. Показники розподілу особистісної рефлексивності у працівників ДСНС України на різних етапах професійного становлення. (%)

Рефлексивний компонент є вкрай необхідним елементом в структурі професійних здібностей фахівців ризиконебезпечних професій. Здатність до рефлексії є однією з провідних у структурі професійно важливих якостей

Дослідження з використанням методики «Диференціальний тип рефлексії» Д. Леонтьєва показало, що першокурсники мають в середньому низький рівень системної рефлексії та середній рівень інтроспекції. Інтроспекція пов'язана зі зосередженістю на власному стані, власних переживаннях. Системна рефлексія пов'язана з самодистанціюванням і поглядом на себе з боку, що дає здатність охопити два полюси: суб'єкта і об'єкта.

Порівняльний аналіз розподілу респондентів за рівнями  
диференціальних типів рефлексії

Таблиця 2.2.23.

Змінна	Рівень	Курсанти 1-го курсу (%)	Курсанти 4-го курсу (%)	Рятувальники (%)	$\chi^2$	p
Системна рефлексія	високий	14,6	14,3	18,8	38,2	0,408
	середній	36,6	44,3	48,4		
	низький	48,8	41,4	32,8		
Інтроспекція	високий	17,1	18,6	29,7	4,895	0,298
	середній	57,3	60,0	54,7		
	низький	25,6	21,4	15,6		
Квазірефлексія	високий	42,7	44,3	25,0	6,556	0,161
	середній	17,1	17,1	23,4		
	низький	40,2	38,6	51,6		

На рисунках, представлених нижче ми можемо бачити розподіл респондентів у відсотках відносно системної рефлексії.



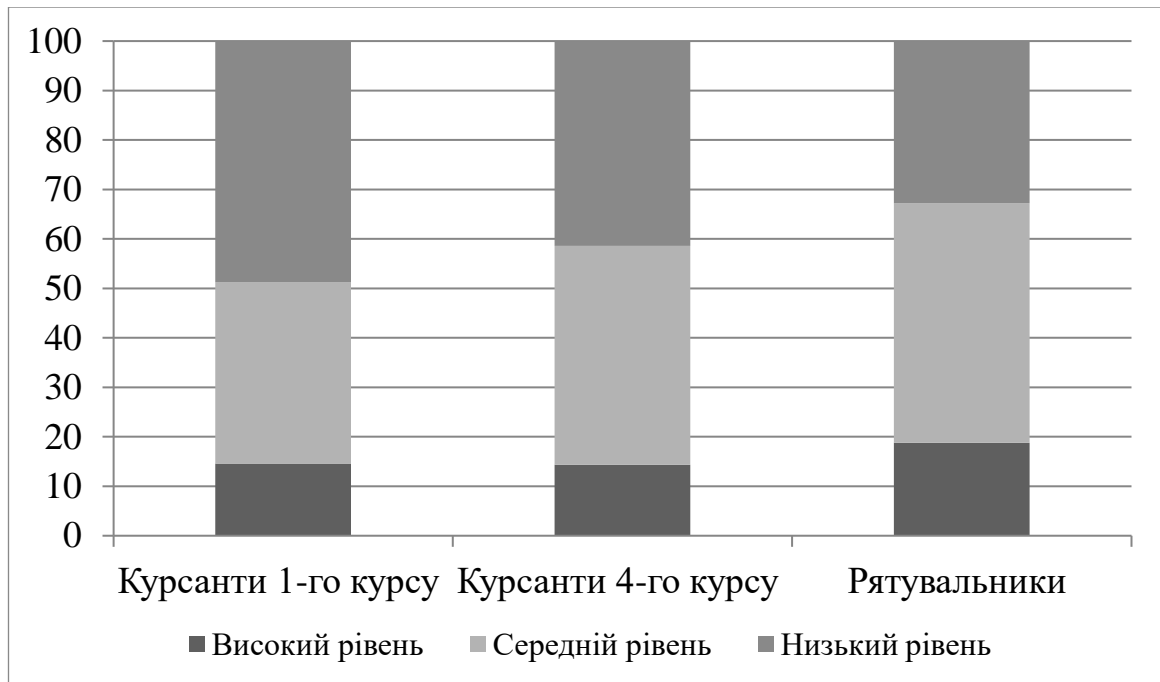


Рис. 2.2.18 Розподіл респондентів у відсотках відносно показників системної рефлексії.

Як бачимо, у курсантів переважають непродуктивні типи рефлексії і, перш за все, квазірефлексія, тобто рефлексія, спрямована на об'єкт, що не має відношення до актуальної життєвої ситуації і пов'язаний з відривом від актуальної ситуації буття в світі. Можна припустити, що така рефлексія може бути психологічним захистом у психотравмуючій ситуації.

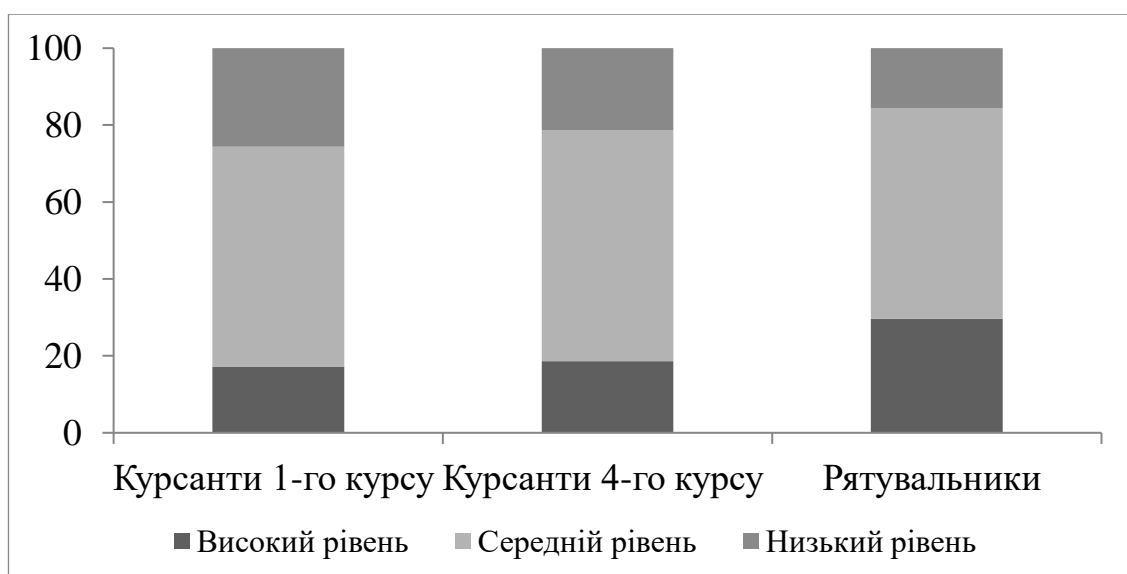


Рис. 2.2.19. Розподіл респондентів у відсотках відносно показників інтроспекції.

Збільшення осіб в групі практичних працівників з високим рівнем інтроспекції свідчить про те, що вони здатні зосереджуватись на власних переживаннях та власному стані.

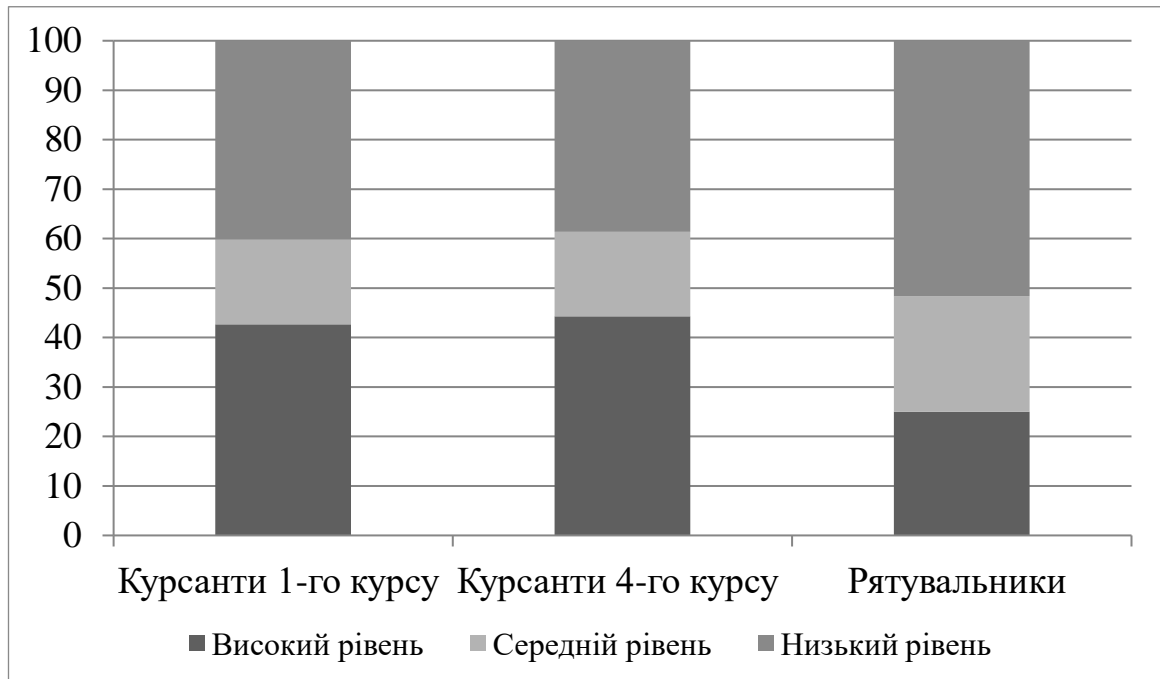


Рис. 2.2.19. Розподіл респондентів у відсотках відносно показників квазірефлексії

Квазірефлексія спрямована на об'єкт, який не має відношення до актуальної життєвої ситуації і пов'язана з відривом від актуальної ситуації буття.

Між тим, з трьох описаних типів рефлексії саме системна рефлексія є найбільш адаптивною, і саме ця форма пов'язана з самодетермінацією та подальшим успіхами. Тому психологічна корекція повинна спрямовуватись, на наш погляд, на розвиток системної рефлексії.

### 2.3. Вивчення характерних особливостей особистості працівників ДСНС України з різним рівнем життєздатності.

В сучасних психологічних дослідженнях зустрічається ряд методологічних протиріч, коли дослідники, пояснюючи ті чи інші психологічні явища обмежуються їх фіксацією без врахування місту конкретної діяльності. Звертаючись до категорії «життєздатності» ми, в нашому дослідженні, розглядали змістовне наповнення складових життєздатності у працівників ДСНС України на різних етапах їх професійного становлення. Нам вдалось виявити ключові моменти в отриманих результатах, що відрізняють психологічні особливості життєздатності практичних працівників від курсантів, що знаходяться на початкову та випускному курсах навчання.

Для того, щоб виокремити характерні особливості працівників ДСНС України, що мають високий рівень життєздатності нами був проведений наступний етап дослідження з використання методу крайніх груп. Для цього вся вибірка респондентів була розподілена на дві групи: I - група особи з високим рівнем життєздатності ( показники нижче 33,3 перцентилів на кривій перцентильного розподілу), II – особи, показники яких були вище 66,3 перцентилів по кривій перцентильного розподілу.

Проведений статистичний аналіз з урахуванням критерія Стьюдента показав, що у респондентів з високим рівнем життєздатності порівняльно з респондентами із низьким рівнем наявні такі значущі відмінності ( табл. 2.3.1): щодо мотивації та цінностей – усвідомленість життя ( $t = -4,13$ ), мотивація до успіху ( $t = -3,56$ ), цілей життя ( $t = -6,05$ ) збереження індивідуальності ( $t = -4,25$ ), результативність життя ( $t = -5,76$ ); щодо операційно-діяльнісних показників – інтернальність в сфері досягнень ( $t = -6,46$ ), інтернальність в сфері виробничих відносин ( $t = -5,78$ ), психічна напруга ( $t = 8,67$ ), емоційний стрес ( $t = 5,95$ ), активність ( $t = -3,25$ ), задоволеність від навчання чи роботи ( $t = -14,1$ ); щодо адаптаційно-регуляційних показників – здатність до адаптації ( $t = -4,08$ ), комунікативні

здібності ( $t = -6,39$ ), особистісний адаптаційний потенціал ( $t = -4,54$ ), моделювання ( $t = -4,29$ ), планування ( $t = -4,18$ ), гнучкість ( $t = -2,96$ ), прийняття рішень ( $t = -3,5$ ), системна рефлексія ( $t = -8,3$ ), здатність до саморегуляції ( $t = -2,79$ ).

Порівняльний аналіз показників респондентів з різним рівнем життєздатності.

Таблиця 2.3.1.

Компоненти	Змінні	Рівні життєздатності		t	P
		Низький $m \pm \sigma$	Високим $m \pm \sigma$		
Мотиваційно-ціннісний	Усвідомленість Життя	35,65±5,66	39,64±5,90	-4,134	0,000
	Мотивація до успіху	14,26±3,35	16,08±2,74	-3,565	0,000
	Цілі життя	27,93±5,60	34,90±8,00	-6,055	0,000
	Збереження індивідуальності	44,01±9,45	50,65±9,28	-4,250	0,000
	Результативність життя	23,05±5,99	28,58±5,49	-5,769	0,000
Операційно-діяльнісні	Інтернальність в сфері досягнень	4,08±1,36	6,51±1,43	-6,461	0,000
	Інтернальність в сфері виробничих відносин	9,82±2,67	12,38±2,66	-5,781	0,000
	Психічна	8,01±2,	5,05±1,	8,	0

	напруга	26	80	673	,000
	Емоційний стрес	7,79±2, 75	5,23±1, 68	5, 951	0 ,000
	Активність	60,55± 17,20	68,81± 13,02	- 3,250	0 ,001
	Задоволеність від навчання чи роботи	52,93± 10,02	81,55± 13,97	- 14,126	0 ,000
Адаптаційно-регуляційні	Здатність до адаптації	76,40± 12,30	84,91± 12,72	- 4,081	0 ,000
	Комунікативні здібності	4,28±1, 32	6,22±1, 72	- 6,393	0 ,000
	Особистісний адаптаційний потенціал	5,40±2, 09	6,86±1, 73	- 4,547	0 ,000
	Моделювання	5,72±2, 07	7,12±1, 83	- 4,299	0 ,000
	Планування	5,29±1, 83	6,52±1, 71	- 4,181	0 ,000
	Гнучкість	6,09±1, 76	7,05±2, 09	- 2,965	0 ,004
	Прийняття рішення	4,34±1, 62	5,36±1, 83	- 3,508	0 ,001
	Системна рефлексія	35,59± 4,26	41,75± 4,62	- 8,303	0 ,000
	Здатність до саморегуляції	39,61± 7,27	42,98± 7,24	- 2,790	0 ,006

Отримані результати свідчать про наявність статистично вірогідних відмінностей у осіб з різним рівнем життєздатності в даній професійній групі.

Відомо, що в основі поняття «життєздатність» лежить здатність до опанування, що дозволяє констатувати той факт, що життєздатність особистості відповідає за опанування складними ситуаціями, в тому числі в сфері професійної діяльності. Саме від життєздатності особистості залежить вибір нею конструктивних чи деструктивних стратегій подальшого професійного розвитку.

Для діагностики поведінкового компоненту професійної діяльності було використано: «Копінг тест» Р. Лазаруса, який спрямований на визначення домінуючих копінг-стратегій, які використовуються особистістю з метою подолання негативного впливу стрес-факторів.

Дослідження особливостей поведінки респондентів з різним рівнем життєздатності стосувалося вивчення специфіки поведінкових реакцій на дію стрес-чинників. Отримані результати дозволили нам знайти низку достовірних відмінностей (табл. 2.3.2. ).

Порівняльний аналіз домінуючих копінг-стратегій у досліджуваних в групах з різним рівнем життєздатності

Таблиця 2.3.2.

Змінні	Низький рівень життєздатності	Високий рівень життєздатності	t	P
	$m \pm \sigma$	$m \pm \sigma$		
Конфронтаційний копінг	10,37±2,32	9,33±2,37	2 ,665	0,0 09
Дистанціювання	9,63±2,91	8,47±2,52	2 ,574	0,0 11
Самоконтроль	11,59±2,59	12,59±2,23	-	0,0

			2,478	14
Пошук соціальної підтримки	11,24±2,24	10,29±2,59	2 ,336	0,0 21
Прийняття відповідальності	7,39±1,78	8,78±2,84	- 3,507	0,0 01
Уникнення	10,25±3,11	8,95±2,60	2 ,700	0,0 08
Планування	13,51±2,58	13,04±2,90	1 ,031	0,3 04
Позитивна переоцінка	13,81±2,65	13,73±3,32	0 ,166	0,8 68

Із даних, представлених в таблиці, слідує, що найбільші відмінності між групами респондентів з різним рівнем життєздатності відмічаються між таки показниками, як: конфронтаційний копінг, прийняття відповідальності, уникнення.

Так, за шкалою «*конфронтаційний копінг*» відмічаються розходження між групами досліджуваних на рівні статистичної значимості ( $p = 0,009$ ). Показано, що респонденти, які увійшли до групи з низьким рівнем життєздатності, відрізняються зниженою готовністю до ризику, до непередбачуваних змін. Вони можуть проявляти певну агресивність та ворожість на шляху змінення ситуації. Таку стрес-долаючу поведінку можна віднести до типу неадекватних. Окрім цього така копінг-поведінка не завжди буде ефективною. Можна заключити, що ці респонденти за допомогою певних зусиль намагаються зменшити значимість травмуючої ситуації, відокремитись від неї. Такий спосіб подолання стресу не завжди є ефективним. Його дію можна порівняти з такою копінг-поведінкою як уникнення, що також припускає віддалення особистості від проблеми.

Також було показано, що респонденти з високим рівнем життєздатності демонструють більш низькі показники з такого типу копіngu як

«дистанціювання» порівняно з досліджуваними з низьким рівнем життєздатності.

За шкалою «самоконтроль» респонденти групи з високим рівнем життєздатності мають більш високі показники за даним типом копінгу. Даний тип копінгу можна віднести до активних та адаптивних моделей стрес-долаючої поведінки. Використання такого типу копінгу, як самоконтроль може бути опосередковане певними індивідуально-психологічними якостями особистості.

Аналогічний тип стрес-долаючої поведінки, а саме «*прийняття відповідальності*», також є більш характерним для респондентів з високим рівнем життєздатності. Результати достовірні у порівнянні з досліджуваними з низьким рівнем життєздатності. Такий тип копінгу вимагає від особистості високого рівню розвиненості вольових та моральних якостей, а також адекватного рівня самооцінки.

У виразності такої копінг-поведінки як «планування» не було виявлено відмінностей між групами на статистично вірогідному рівні. Зазначена копінг-поведінка припускає активну розумову діяльність, а саме – аналіз стресової ситуації та засобів її змінення. Необхідною умовою є фокусування на проблемі та визначення шляхів її вирішення.

Узагальнюючи отримані дані можна сказати, що найбільш раціональну та активну, а отже – найбільш конструктивну стрес-долаючу поведінку демонструють респонденти з високим рівнем життєздатності. Особи з меншим рівнем життєздатності приймають більш пасивну позицію в процесі подолання стресу.

Подальша робота була спрямована на проведення кореляційного аналізу для сукупності особистісних характеристик, які мають зв'язки з компонентами життєздатності респондентів з різним рівнем життєздатності.



Кореляційна матриця особистісних характеристик та компонентів життєздатності у респондентів з високим рівнем життєздатності

Таблиця 2.3.3.

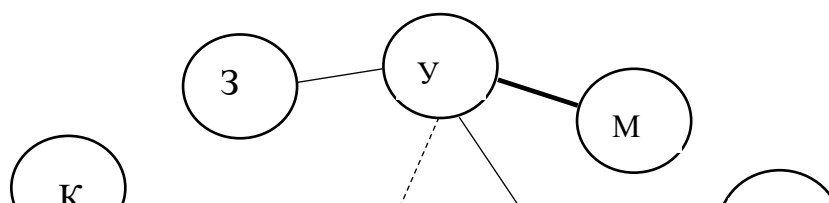
Параметри	Усвідомленість життя	до Здатність адаптації	до Здатність саморегуляції	до Здатність саморозвитку	Загальна життєздатність
Мотивація до успіху	0,34**	0,12	0,09	-0,05	0,40*
Інтернальність в сфері досягнень	0,06	-0,08	0,24*	0,12	0,20
Системна рефлексія	0,07	0,31*	0,01	0,15	0,15
Прийняття відповідальності	0,39*	0,04	0,17	0,33**	0,12
Локус контролю життя	-0,03	0,08	0,26*	0,13	0,02
Результативність життя	0,08	0,42*	0,15	0,19	0,43*
Активність	-0,12	0,08	-0,05	0,01	0,15
Психічна напруга	-0,27*	0,12	0,18	0,11	-0,34**
Комунікативні здібності	0,06	0,25*	0,33**	0,14	0,19
Самоконтроль	0,05	0,14	0,39***	-0,24*	0,17

Креативність	0, 12	0,2 6*	0,06	0,3 3*	0, 12
Задоволеність від навчання або роботи	0, 27*	0,0 4	0,17	0,0 6	- 0,08

Примітка: \*\*\* – відзначені значущі коефіцієнти кореляції при  $p \leq 0,001$ ; \*\* – відзначені значущі коефіцієнти кореляції при  $p \leq 0,01$ ; \* – відзначені значущі коефіцієнти кореляції при  $p \leq 0,05$ .

Як слідує із кореляційної матриці респондентів з високим рівнем життєздатності відмічаються значимі кореляційні зв'язки між такими показниками як : усвідомленість життя та мотивація до успіху ( $r= 0,34$ ), прийняття відповідальності ( $r=0,39$ ) та зворотній зв'язок з психічною напругою ( $r=- 0,27$ ). Такий показник як здатність до адаптації значимо корелює з системною рефлексією ( $r=0,31$ ), з результативністю життя ( $r=0,42$ ) та комунікативною здібністю ( $r=0,25$ ). Такий показник, як здатність до саморегуляції має значимі кореляційні зв'язки з інтернальністю в сфері досягнень ( $r= 0,24$ ) та локусом контролю життя ( $r=0,26$ ), комунікативною здібністю ( $r=0,33$ ), самоконтроль ( $r=0,39$ ). Показник здатність до саморозвитку значимо корелює з прийняттям відповідальності ( $r=0,33$ ) та має зворотні зв'язки з самоконтролем ( $r=-0,24$ ). Такий показник як загальна життєздатність має значимі кореляційні зв'язки з мотивацією до успіху ( $r=0,40$ ), з результативністю життя ( $r=0,43$ ) та зворотньо корелює з психічною напругою ( $r= -0,34$ ).

На основі отриманих даних були побудовані кореляційні плеяди, представлені на рис 2.3.1.



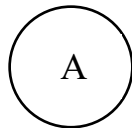
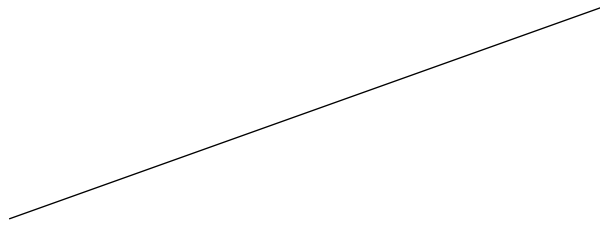


Рис. 2.3.1. Кореляційна плеяда компонентів життєздатності з особистісними характеристиками у респондентів з високим рівнем життєздатності

Примітка: УЖ – усвідомленість життя; ЗА – здатність до адаптації; ЗС – здатність до саморегуляції; ЗдС – здатність до саморозвитку; ЗЖ – загальна життєздатність; МУ – мотивація до успіху; ІСД – інтернальність в сфері досягнень; СР – системна рефлексія; ПВ – прийняття відповідальності; ЛК – локус контролю життя; РЖ – результативність життя; А – активність; ПН – психічна напруга; КЗ – комунікативні здібності; С – самоконтроль; К – креативність; ЗД – задоволеність від навчання або роботи.

Тонка лінія – позитивні зв'язки, значущі при  $p \leq 0,05$ ; середня лінія – позитивні зв'язки, значущі при  $p \leq 0,01$ ; жирна лінія – позитивні зв'язки, значущі при  $p \leq 0,001$ ; пунктирна тонка лінія – негативні зв'язки, значущі

при  $p \leq 0,05$ ; пунктирна середня лінія – негативні зв'язки, значущі при  $p \leq 0,01$ ; пунктирна жирна лінія – негативні зв'язки, значущі при  $p \leq 0,001$ .

Нами була побудована кореляційна матриця у респондентів з низьким рівнем життєздатності, результати якої представлені в таблиці....

Кореляційна матриця компонентів життєздатності з особистісними характеристиками у респондентів з низьким рівнем життєздатності

Таблиця 2.3.4.

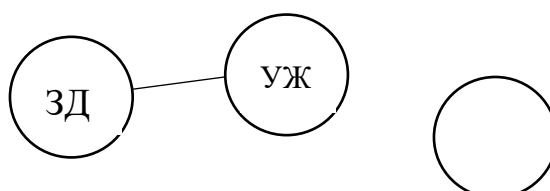
Параметри	Усвідомленість життя	до Здатність адаптації	до Здатність саморегуляції	до Здатність саморозвитку	Загальна життєздатність
Мотивація до успіху	0, 41***	0,1 7	0,09	0,2 5*	0, 33**
Інтернальність в сфері досягнень	- 0,26*	0,3 3**	0,31 **	0,1 3	0, 17
Системна рефлексія	0, 07	0,4 1***	0,20	0,0 3	0, 37**
Прийняття відповідальності	- 0,34**	- 0,26*	0,13	0,2 9*	0, 09
Локус контролю життя	0, 17	- 0,16	0,34 **	- 0,07	- 0,04
Результативність життя	0, 43***	0,4 2***	0,32 **	0,1 2	0, 25*
Активність	- 0,31**	- 0,25*	0,05	- 0,06	0, 07
Психічна напруга	-	0,1	0,09	0,1	-

	0,28*	6		0	0,32**
Комунікативні здібності	0,41***	0,32**	0,24*	0,13	0,29*
Самоконтроль	0,19	-0,36**	0,45***	-0,28*	0,19
Креативність	0,05	0,38**	0,08	0,27*	0,43***
Задоволеність від навчання або роботи	0,28*	-0,09	-0,03	0,15	0,19

Примітка: \*\*\* – відзначені значущі коефіцієнти кореляції при  $p \leq 0,001$ ; \*\* – відзначені значущі коефіцієнти кореляції при  $p \leq 0,01$ ; \* – відзначені значущі коефіцієнти кореляції при  $p \leq 0,05$ .

Як видно із даних представлених в таблиці в групі осіб з низьким рівнем життєздатності відмічається збільшення кількості значимих кореляційних зв'язків, що свідчить про більш жорстку внутрішньокomпонентну структуру системної організації життєздатності.

Для наочності це було представлено на рис в вигляді кореляційних плеяд.



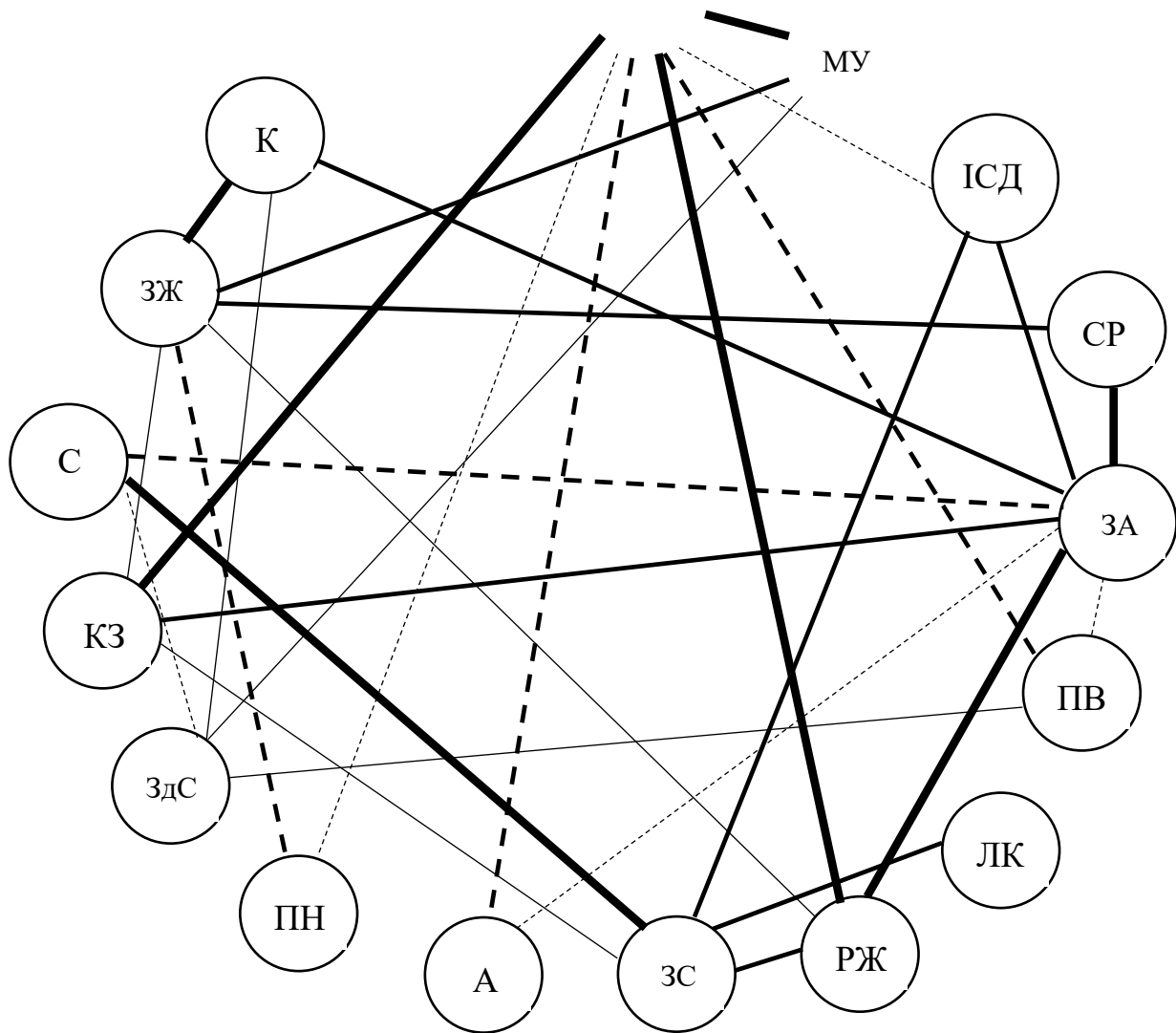


Рис. 2.3.2. Кореляційна плеяда компонентів життєздатності з особистісними характеристиками у респондентів з низьким рівнем життєздатності

Примітка: лінії та скорочення позначають теж саме, що і на рис. 2.3.1.

Подальший аналіз особливостей компонентної структури життєздатності проводився на основі методу обчислення організованості структур корелограм в групах з різним її рівнем, розробленого А. Карповим. Зв'язкам, значущим при  $p \leq 0,001$  приписується вагові коефіцієнти 3 бали, зв'язкам, значущим при  $p \leq 0,01$  – 2 бали, зв'язкам, значущим при  $p \leq 0,05$  – 1 бал.

У табл. 2.3.5. наведені значення ваги змінних для кожної змінної із структури життєздатності у групах рятувальників з різним її рівнем.

Структурна вага особистісних властивостей залежно від рівня  
життєздатності

Таблиця 2.3.5.

Параметри	Рівень життєздатності особистості					
	Високий			Низький		
	$\Sigma$ +	$\Sigma$ -	$\Sigma$	$\Sigma$ +	$\Sigma$ -	$\Sigma$
Мотивація до успіху	3	0	3	6	0	6
Інтернальність в сфері досягнень	1	0	1	4	1	5
Системна рефлексія	1	0	1	5	0	5
Прийняття відповідальності	3	0	3	1	3	4
Локус контролю життя	1	0	1	2	0	2
Результативність життя	3	0	3	9	0	9
Активність	0	0	0	0	3	3
Психічна напруга	0	3	3	0	3	3
Комунікативні здібності	3	0	3	7	0	7
Самоконтроль	3	1	4	3	3	6
Креативність	3	0	3	6	0	6
Задоволеність	1	0	1	1	0	1

Примітка: ( $\Sigma +$ ) – сума ваги позитивних інтеркореляцій; ( $\Sigma -$ ) – сума ваги негативних інтеркореляцій; ( $\Sigma$ ) – сума ваги позитивних і негативних інтеркореляцій.

Аналіз кореляційних плеяд (рис. 2.3.1. та 2.3.2.) і даних, що наведені в табл. 2.3.5 дозволяє зробити такі висновки. По-перше, не дивлячись на те, що склад особистісних характеристик в двох групах повністю ідентичний, їх

організація в них різна (матриці інтеркореляцій складових структурних компонентів, на основі яких побудовані структурограми, виявилися статистично достовірно різнорідними за критерієм  $\chi^2 = 19,865$  ( $p \leq 0,05$ ;  $df = 11$ ), що свідчить про їх якісну гетерогенність. Звідси випливає, що, по – перше, рівень життєздатності значно зумовлює системні ефекти інтеграції її складових. По-друге, структурограми осіб з високим та низьким рівнем життєздатності значуще відмінні і за загальним рівнем їх організованості. Цей результат вказує на достатньо важливий механізм взаємозв'язку рівня життєздатності з організацію її структурних компонентів: в основі цього взаємозв'язку лежить якісне переструктурування сукупності складових життєздатності. Зміна рівня життєздатності рятувальників призводить саме до структурних ефектів інтеграції її складових.

Таким чином, аналіз отриманих даних дав змогу встановити що у осіб з низьким рівнем життєздатності відмічається більша кількість значимих кореляційних взаємозв'язків порівняльно з респондентами групи з високим рівнем життєздатності, що може свідчити про більш ригідну міжкомпонентну структуру. Визначаючи зв'язок як ступінь свободи того чи іншого елемента при реалізації певних взаємовідношень в середині даної системи, можна зробити висновок, що поява сильних та тісних взаємозв'язків між показниками, що вивчаються, призводить до звуження діапазону адаптаційно- регулятивних та діяльнісно-активних компонентів , які входять в структуру життєздатності, що не може не позначитись на її загальному рівні, особливо в умовах екстремальних ситуацій.

### **2.3.1. Розробка прогностичної моделі професійної життєздатності працівників ДСНС України.**

Розвиток психологічної науки можна розглядати як пошук альтернатив асистемної точки зору на природу психіки і поведінки людини. Розуміння



необхідності системного підходу до вивчення особистості визріло не сьогодні.. Починаючи з гештальт-психології розвиваються наукові напрямки в яких досліджуються цілісні утворення, розкривається системна природа психіки, проводиться системний аналіз поведінки і діяльності. Одним із найбільш значущих досягнень психологічної науки є створення концепції системного підходу, який найбільш повно представлений в роботах Б. Ломова. Така концепція визначає закони взаємообумовленості, регуляторних, рефлексивних, комунікативних функцій психіки і функціональних структур організму, а також явищ та процесів зовнішнього середовища.

У відповідність до положень загальної теорії систем під системою розуміють сукупність взаємодії між собою елементарних структур чи процесів, які об'єднуються в цілісність для виконання того чи іншого завдання, що приводить до формування нових властивостей системи, завдяки чому забезпечується досягнення кінцевої мети. В якості таких цілісних утворень можуть виступати різні явища нашого життя – це і конкретна ситуація і особистість іншої людини, і окремий життєвий період, професійне завдання, або життєвий шлях в цілому. Можливо такою багатоплановістю розуміння системи і можна пояснити ті невдачі з якими зустрілись зарубіжні та вітчизняні дослідники, роблячи спроби створити єдину системну концепцію. Але визнання людини активним структурним компонентом тієї чи іншої системи, в тому числі і соціальної, дозволяє виокремити нові психологічні аспекти у відношеннях людини і оточуючого середовища. Проекція системного методологічного підходу на вивчення проблеми самоорганізації індивіда на різних етапах фахової підготовки піднімає цілий комплекс питань серед яких життєздатність особистості є однією із визначальних.

Якщо до розробки структурно-функціональної моделі життєздатності працівників ДСНС України підійти з позицій системності, то можна виокремити ряд етапів, які через різкі зміни рівноваги в компонентах системи , приводять до її дестабілізації, появи чутливого до мінімальних

впливів та нерівновісного стану, так званої «точки біфуркації» з подальшою стабілізацією та відновленням рівноваги на якісно новому рівні шляхом самоорганізації. Цей шлях можна описати наступним чином: стабільність системи - порушення стабільності-криза, необхідна для розвитку, - занурення системи в хаос стресу – поява нових якостей системи, що сприяють її стабілізації на якісно новому рівні. Таку етапність розвитку життєздатності представлено на рис. 2.3.3.



Рис. 2.3.3. Структурно-функціональна схема професійної життєздатності

Представлена структурно-функціональна схема життєздатності відображає наступне: 1) діяльність працівників ДСНС України характеризується чисельними стресовими навантаженнями, що призводять до розвитку професійного стресу; 2) когнітивна категоризація стресових

ситуацій, в тому числі надзвичайних, може сприйматись як небезпека і загроза життю і здоров'ю особистості, або може розцінюватись як об'єктивно існуюча професійно- складна ситуація, яку необхідно конструктивно вирішувати; 3) психофізіологічна напруга, що виникає в результаті, є своєрідною «точкою біфуркації», яка характеризується нерівновісністю і чутливістю до мінімальних впливів ;4) рівень життєздатності особистості може визначати подальший розвиток опанування ситуацією наступним чином. Особи з низьким рівнем життєздатності сприймають ситуацію як дистрес, що, через механізми невизначеності, конфронтації з ситуацією, ригідності, стереотипності реагування, може призвести до виснаження. В свою чергу це буде спонукати фахівця до неконструктивних стратегій опанування ситуацією, таких як уникнення , що поступово буде призводити до виникнення у них психосоматичних розладів.

У індивідів з високим рівнем життєздатності розвинена здатність до збереження психічного здоров'я в складних професійних ситуаціях і на рівні аперцепції, усвідомленості вони не сприймають ситуацію як негативну, що не веде до розвитку дистресу. За допомогою усвідомлених дій та адекватних ситуації способів опанування вони вибудовують активну взаємодію, комунікацію з ситуацією з метою адаптації до неї ( якщо вона не піддається контролю), або її трансформації для здійснення контролю.

Таким чином, високий рівень життєздатності дозволяє людині не просто відновити стан психофізіологічної рівноваги, але і вийти на новий, більш високий рівень. Із приведених даних слідує, що кожен компонент системи життєздатності володіє своїми локальними можливостями і узятий окремо не може повністю забезпечити ефективність функціонування фахівця в професійному процесі. Лише їх діалектична єдність дає можливість фахівцю досягти найкращих результатів.

Для визначення прогностичної моделі життєздатності у зазначеній професійній групі, нами був проведений регресійний аналіз . Математична

модель для розрахунку та прогнозування рівня життєздатності працівників ДСНС України набула такого вигляду:

$$Y = 7,94 + 1,43(\text{ЦЖ}) + 1,12(\text{ФА}) + 0,98(\text{ПР}) + 0,91(\text{КР}) + 0,79(\text{СР}) + 0,78(\text{СМ}) + 0,71(\text{КЗ}) + 0,47(\text{ОАП}),$$

де  $Y$  – рівень життєздатності; ЦЖ – цілі в житті; ФА – фізична активність; ПР – прийняття рішень; КР – креативність; СР – системна рефлексія; СМ – саморегуляція; КЗ – комунікативні здібності; ОАП – особистісний адаптивний потенціал.

Таким чином отримані дані дозволяють зробити висновок, що найбільш суттєвими складовими життєздатності працівників ДСНС України, які здебільшого обумовлюють прогностичну цінність визначення її рівня є саме ті, які були виокремлені при компонентному аналізі життєздатності та увійшли в розробку прогностичної моделі.

Нам здається, що саме цим компонентам необхідно приділяти увагу в процесі фахової підготовки спеціалістів у закладах вищої освіти ДСНС України. Це забезпечить системність підготовки фахівців, коли всі компоненти будуть розглядатись як структури, що об'єднуються в єдине ціле для досягнення кінцевої мети. Запропонований системний підхід відкриває можливості дослідження в системі взаємодії «людина – життєве середовище», яке відбувається в конкретних ситуаціях і є своєрідним пусковим механізмом для актуалізації певних особистісних ресурсів. Усвідомлення фахівцями важливості збереження та збагачення власних ресурсів переведе їх в позицію активних учасників освітнього процесу, сформує наміри і волю до перманентного розвитку як в процесі фахової підготовки, так і в подальшій професійній діяльності. Сутність психологічного компоненту в підготовці майбутніх працівників системи ДСНС України полягає в пошуку резервів особистості, розвитку таких якостей, які дозволяють фахівцю активно функціонувати в умовах високого рівня професійного стресу. Усвідомлення необхідності підтримки психофізичного здоров'я, вміння керувати власним станом, знаходити вихід

із стресових ситуацій стає пріоритетним, оскільки впливає в подальшому на ефективність професійної діяльності.

Як слідує із наведених вище результатів, рівень життєздатності в зазначеній професійній групі може бути визнаний високим лише при високому рівні розвитку всіх складових даної структури та належної їх структурної організації. На основі отриманих даних можна допустити, що в умовах невизначеності професійної ситуації ефективність діяльності не пов'язана з відчуттям контролю над ситуацією, а ґрунтується на ініціативі конструктивної взаємодії з нею. Виділені психологічні компоненти життєздатності респондентів ієрархічно збудовані, мають різну міру узагальненості і конкретизації на різних етапах професіоналізації.

Узагальнення отриманих в нашому дослідженні даних дозволило нам виокремити основні моменти щодо визначення феномену професійної життєздатності. *Професійна життєздатність* фахівця екстремального профілю діяльності визначається як системна якість особистості, яка характеризується багатокомпонентною детермінацією, критеріями якої можуть виступати здатність індивіда творчо взаємодіяти з ситуацією екстремальності через механізми усвідомленості цілей, адаптації, психічної саморегуляції, прийняття відповідальних рішень та конструктивних копінг-стратегій долати, всупереч всьому, кризові обставини, не втрачаючи здоров'я та збагачуючи власний професійний досвід.

Таким чином, системність в розвитку життєздатності фахівців ДСНС України є своєрідним ключом для досягнення ними душевної рівноваги, психофізичного благополуччя, професійної майстерності, що може досягатись шляхом розробки та впровадження іноваційних психотренінгових технологій на різних етапах фахової підготовки.

## Висновки до другого розділу

Проведене дослідження дозволяє визначити життєздатність особистості як поступову реалізацію себе в життєвому самоздійсненні та професії з урахуванням минулого досвіду, детерміновану розгортанням ціннісних і смислових компонентів особистості. В основі цього процесу, спрямованого на визначення загальної стратегії життя людини, перебувають процеси адаптації та саморегуляції як соціально-психологічні механізми життєздатності особистості.

Аналіз змістовного наповнення складових життєздатності у працівників ДСНС України на різних етапах їх професійного становлення виявив ключові моменти в отриманих результатах, що відрізняють психологічні особливості життєздатності практичних працівників від курсантів, які знаходяться на початковому та випускному курсах навчання.

Професійні навантаження та стреси негативно відбиваються на життєстійкості працівників ДСНС, що і призводить до збільшення осіб з низьким рівнем життєздатності в даній групі респондентів. В курсантському середовищі спостерігаються зростання загального рівня життєздатності від початкового етапу професійного становлення до початкового етапу практичної діяльності. Це свідчить про наявність у курсантів випускного курсу готовності діяти як в звичних, так і в екстремальних умовах, сприймати труднощі професійного життя як виклик, що сприяє збагаченню їх життєвого досвіду. Але по мірі занурення в професійне середовище загальний рівень життєздатності знижується, що може свідчити про негативний вплив професійної діяльності на практичних працівників.

Вивчення індивідуально-психологічних особливостей трьох груп досліджуваних показало, що курсанти-випускники мають більш стійку особистісну організацію, більш впевнені та рішучі, ніж курсанти першого курсу. В групі практичних працівників спостерігаються прояви наростання дезадаптаційних явищ та зниження здатності до саморегуляції. Деяке зниження здатності до адаптації у курсантів 4-го курсу

та у практичних працівників може бути пов'язане з постійним професійним напруженням, що підтверджується результатами дослідження. На нашу думку, це є одним із чинників, що сприяють зниженню життєздатності особистості.

В ході дослідження було встановлено, що провідними цінностями на початковому етапі професійного становлення стають досягнення та активні соціальні контакти для реалізації яких курсанти обирають навчання та професійну сферу. Практичні працівники більше реалізуються в професійній сфері та фізичній активності, виокремлюючи на перші місця такі цінності як високе матеріальне становище, соціальні контакти та професійні досягнення, не приділяючи достатньої уваги творчим аспектам життєдіяльності.

Дослідження адаптаційних можливостей респондентів показало, що у міру занурення у професійне середовище відбувається помітне зниження адаптаційного потенціалу, що виявляється в емоційній нестійкості, порушенні взаємодії з колегами і оточуючими. Таке зниження здатності до адаптації робить особу більш уразливою по відношенню до руйнівного впливу професійної діяльності. Рівень саморегуляції має як позитивну динаміку (рівень саморегуляції зростає з першого по випускний курс навчання), так і негативну (деякі показники саморегуляції в процесі професіоналізації зменшуються під впливом регламентованого характеру діяльності) в процесі професіоналізації рятувальників.

У курсантів переважають непродуктивні типи рефлексії і, перш за все, квазірефлексія, тобто рефлексія, спрямована на об'єкт, що не має відношення до актуальної життєвої ситуації і пов'язана з відривом від актуальної ситуації буття в світі. Можна припустити, що така рефлексія може бути психологічним захистом у психотравмуючій ситуації.

Між тим, з трьох описаних типів рефлексії саме системна рефлексія є найбільш адаптивною, і саме ця форма пов'язана з самодетермінацією та подальшими професійними успіхами. Тому психологічна корекція

повинна спрямовуватись, на наш погляд, на розвиток саме системної рефлексії.

Вивчення психологічних особливостей працівників ДСНС України з різним рівнем життєздатності показав, що у респондентів з високим рівнем життєздатності порівняльно з респондентами із низьким рівнем були наявні такі значущі відмінності: *щодо мотивації та цінностей* – усвідомленість життя, мотивація до успіху, цілей життя, збереження індивідуальності, результативність життя; *щодо операційно-діяльнісних показників* – інтернальність в сфері досягнень, інтернальність в сфері виробничих відносин, психічна напруга, емоційний стрес, активність, задоволеність від навчання чи роботи; *щодо адаптаційно-регуляційних показників* – здатність до адаптації, комунікативні здібності, особистісний адаптаційний потенціал, моделювання, планування, гнучкість, прийняття рішень, системна рефлексія, здатність до саморегуляції.

Рівень життєздатності значно зумовлює системні ефекти інтеграції її складових. Отримані нами кореляційні плеяди показників у осіб з високим та низьким рівнем життєздатності значуще відмінні за загальним рівнем їх організованості. Цей результат вказує на достатньо важливий механізм взаємозв'язку рівня життєздатності з організацію її структурних компонентів: в основі цього взаємозв'язку лежить якісне переструктурування сукупності складових життєздатності. Зміна рівня життєздатності рятувальників призводить саме до структурно-системних ефектів інтеграції її складових.

Аналіз отриманих даних дав змогу встановити, що у осіб з низьким рівнем життєздатності відмічається більша кількість значимих кореляційних взаємозв'язків порівняльно з респондентами групи з високим рівнем життєздатності, що може свідчити про більш ригідну міжкомпонентну структуру.

Розробка математичної моделі для розрахунку та прогнозування рівня життєздатності працівників ДСНС України дозволила встановити, що



рівень життєздатності фахівців детермінується такими складовими як: цілі в житті; фізична активність; прийняття рішень; креативність; системна рефлексія; саморегуляція; комунікативні здібності; особистісний адаптивний потенціал.

Представлена структурно-функціональна схема життєздатності відображає варіанти когнітивної категоризації особистістю стресових ситуацій, що, в залежності від рівня життєздатності, може визначати подальший розвиток опанування ситуацією. У осіб з зниженим рівнем життєздатності це може призводити до виникнення психосоматичних розладів; особи з високим рівнем життєздатності вибудовують активну взаємодію з ситуацією з метою адаптації до неї ( якщо вона не піддається контролю), або її трансформації для здійснення контролю.

## РОЗДІЛ III

### РОЗРОБКА ПРОГРАМИ ТРЕНІНГУ З ОПТИМІЗАЦІЇ ТА РОЗВИТКУ ЖИТТЄЗДАТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ

#### **3.1. Методико-практичні рекомендації до проведення професійно-психологічного тренінгу з оптимізації та розвитку життєздатності**

Сьогодні відбувається зміна стратегій в розробці тренінгових програм, спрямованих на професійний розвиток та професійні досягнення особистості та професійних груп. В зарубіжних дослідженнях особлива увага приділяється розробці і реалізації програм втручання, орієнтованих на збереження і зміцнення професійного здоров'я і благополуччя, які приходять на зміну широко поширеним до цього програмам стрес-менеджменту [Chandler L, . Hellerstein D, Kobasa S Grossman, M.]. Пропонуються модельні побудови, в основі яких лежить розробка, так званих, позитивних інтервенцій, до яких відносяться стратегії, спрямовані на підвищення продуктивності і поліпшення здоров'я працівників. Програми втручання на індивідуальному рівні в широкому сенсі орієнтовані на основні цінності людини, її інтереси і потреби та на підвищення рівня задоволеності від професійної діяльності . Позитивні інтервенції можуть бути реалізовані на різних рівнях і спрямовані на стимулювання позитивних змін в поведінці, установках або цілях. Так, поведінкові стратегії включають розвиток сильних сторін особистості, формування та розвиток навичок побудови підтримуючих міжособистісних стосунків (вислуховання, обмін інформацією, досвідом і хорошими новинами, спільне проведення вільного від роботи часу, актуалізація альтруїстичних потреб (надання допомоги і прояв доброти по відношенню до інших людей, Когнітивні стратегії об'єднують підходи до розвитку навичок використання оптимістичних установок (наприклад, виконання вправ по візуалізації "найкращого" варіанту свого професійного майбутнього) і позитивних емоцій (здатність

усвідомлено виділяти, зберігати і примножувати приємні моменти, пов'язані з отриманням задоволення від роботи).

Мотиваційно-вольові стратегії включають в себе тренінг цілепокладання, який припускає розвиток навичок вибору, уточнення і досягнення особистих і професійних цілей, які є значимими для людини в довгостроковій перспективі. Важливо відмітити, що програми втручання, що реалізуються на індивідуальному рівні, дають ефект в більш широкому контексті, викликаючи позитивні реакції з боку колег, інших людей у вигляді вдячності, проявів доброти, пропозицій допомоги, які заохочують і мотивують працівників до продовження позитивної поведінки. Крім того, такі втручання не лише збільшують професійне благополуччя працівників, що беруть участь в таких програмах, але і покращують соціальний клімат на роботі, сприяють об'єднанню групи, конструктивному вирішенню конфліктів, формуванню командного духу і просоціальної поведінки [158, 179].

У вітчизняних дослідження також акцент переноситься на розгляд способу життя особистості, який являє собою набір цінностей і норм, що детермінують поширення та передачу певних моделей поведінки в певному життєвому просторі. Простір, за Швалбом Ю. [146, с. 13] «це місце докладання зусиль людини, спрямованих на осмислену й цільову зміну умов власного існування.» Він є базовим психологічним конструктом на основі якого суб'єкт визначає своє місце у власному життєздійсненні, спираючись на потреби, інтереси, цінності, що забезпечує йому не тільки змістовний аспект простору, але і його значеннєву наповненість. Ця теза витікає із теорії генезису особистості С. Максименка, в якій через категорію нужди стверджується єдність природних і культурних начал у здійсненні особистості [89]. Життєвий простір людини задає відносно стійкі форми організації її життєдіяльності, що у своїй сукупності створює цілісний спосіб життя як окремої особистості, так і соціальних груп.

Багатоступінчастий процес формування та розвитку життєздатності фахівця можна розглядати з точки зору різних підходів. Соціологічний підхід виокремлює завдання, які перед особистістю ставить суспільство; соціально-психологічний підхід обумовлений поетапним прийняттям фахівцем рішень з метою узгодження власних потреб та вимог професійного середовища; диференційно- психологічний підхід - пов'язаний з формуванням індивідуального стилю життя та професійної діяльності. Нам уявляється, що для ефективного особистісного та професійного розвитку фахівця в сучасних умовах невизначеності виникає необхідність формування та оптимізації компонентів життєздатності засобами психологічного тренінгу.

Тренінг (від англ. *training* – підготовка, тренування), як відмінна від традиційного навчання форма психологічного впливу і формування фахівця, розроблялась такими вітчизняними науковцями як: Г. Попова[112 ], В. Лефтеров [80], Л. Мороз [100] , Ю. Швалб [ 146],російськими вченими І. Вачковим [24], зарубіжними науковцями. К. Левіним [78]та іншими. Ними було показано, що тренінг, як система взаємообумовлених засобів психологічного впливу має на меті поетапне формування стійких вмінь, професійно значущих навичок, здатності до мобілізації психофізичних, емоційно-інтелектуальних та фізичних ресурсів, та особистісного зростання.

Термін «соціально-психологічний тренінг» є одним із найбільш сталих та найбільш вживаних визначень активних форм навчання та психологічного впливу. Застосування тренінгових форм навчання сприяє оперативній актуалізації життєвого досвіду, життєвих ресурсів особистості та формування адекватної її самооцінки, тому саме соціально-психологічний тренінг є ефективною формою моделювання та розвитку фахівця і засобом активізації його професійного і особистісного потенціалу та здатності до саморегуляції. Функціональний зміст життєздатності може включати в себе такі характеристики як успішність в професійній діяльності та вирішенні життєвих завдань. Індивідуальні відмінності в життєздатності можуть

проявляться в різних засобах реагування на стресові ситуації, коли суб'єкт професійної діяльності повинен вміти знайти прихований конструктивний сенс у стресовому впливі і трансформувати його в позитивний життєвий досвід. А це можливо досягнути шляхом проведення тренінгової підготовки. Існуюча структура фахової підготовки не враховує того, що індивідуально-особистісний рівень опанування професійними знаннями, вміннями та навичками є запорукою ефективного професійного навчання.

І.Вачков [24] розглядає тренінг, як мета-метод психологічної роботи, спрямований на засвоєння учасниками нової для них діяльності. Л. Мороз, виділяючи окремо поняття «професійно-психологічного тренінгу (ППТ)», вказує на те, що освітньо-професійне середовище стає основою подальшого розвитку та самоздійснення суб'єкта майбутньої професійної діяльності. Авторка вважає, що професійно-психологічний тренінг «не лише навчання новим знанням та умінням, переважно спрямований на вирішення інноваційних проблем процес, коли готові рішення відсутні і учасникам необхідно проявляти ініціативу, активність, винахідливість, вміти здійснювати продуктивну спільну діяльність.» [100, с. 12]. Освітній процес у вищому навчальному закладі зі специфічними умовами навчання постає для майбутніх рятувальників діяльністю доволі незвичною, новою та насиченою стресами. Це вимагає від них зусиль, спрямованих на опанування надмірними стресовими впливами з метою покращення ефективності учбово-професійної діяльності. Підвищені вимоги до когнітивної та емоційно-вольової сфер майбутніх рятувальників можуть бути однією із причин появи у них дезадаптивних розладів та ознак зниження їх життєздатності. Тому назріла необхідність розробки спеціальних психотренінгових програмних модулів, спрямованих на розвиток тих чи інших компонентів життєздатності майбутніх рятувальників, та впровадження їх в навчальний процес та службову підготовку.

Головною метою розробки програми тренінгу є формування у майбутніх рятувальників навичок до переосмислення своїх актуальних можливостей і

перспективних життєвих завдань, цілеспрямованого розвитку мотиваційно-ціннісних, емоційно-вольових та адаптивно-регулятивних основ особистості, що забезпечують найбільш повне використання життєвого ресурсу, професійної самореалізації і життєздатності в цілому.

Програма тренінгу «Розвиток життєздатності» розроблялась нами на основі аналізу отриманих результатів у курсантів Національного університету цивільного захисту України на первинному етапі їх фахової підготовки. За результатами тестування і вивчення компонентної структури життєздатності нами було встановлено, що найбільш вразливими для цієї вибірки курсантів були такі складові життєздатності як: «здатність до саморегуляції», «здатність до адаптації» та «здатність до саморозвитку». Тому програмні модулі були сформовані таким чином, що сфокусована тренінгова робота була спрямована саме на розвиток цих компонентів.

### **3.2. Розробка модульної програми тренінгу «Оптимізація та розвиток життєздатності працівників ДСНС України»**

Для участі у професійно-психологічному тренінгу були залучені курсанти, що мали значення, за тестом життєздатності, нижче середніх. Вони склали групу втручання (група I, n = 36 першокурсників та 28 курсантів випускного курсу), інші респонденти склали групу контролю (група II, n = 38).

**Мета проведення тренінгової програми:** формування у майбутніх рятувальників здатності до переосмислення своїх актуальних можливостей і перспективних життєвих завдань, цілеспрямованого розвитку мотиваційно-ціннісних, операційно-регуляційних та рефлексивних основ самоздійснення особистості, що забезпечують найбільш повне використання життєвого ресурсу, професійної самореалізації і життєздатності в цілому.

**Завдання тренінгу:**

– формування у курсантів позитивного самоствалення, розвиток у курсантів навичок відрефлексування соціально-перцептивних можливостей та усвідомленого ставлення до свого майбутнього;

– розвиток ініціативи як стійкої особистісної тенденції; стимулювання потреби в професійному й особистісному саморозвитку, самовираженні і самореалізації в професійній сфері, формування почуття особистісної причинності;

– формування здатності до осмисленої побудови ієрархії життєвих цінностей та співвіднесення своїх ресурсів та узгодження енергетичних затрат;

– розвиток здатності до опанування стресом, до адекватного прийняття рішень та оцінювання результатів професійних дій.

**Час:** 7 годин (Модуль I - 8 години, модуль II – 6 годин, модуль III – 12 годин)

**Місце:** приміщення аудиторного типу для першого блоку тренінгу і спортивний та тренінговий зал для другого та третього блоку.

**Матеріали:** ручки, папір для нотаток, колоди метафорично-асоціативних карт, схеми, музичне та звукове супроводження.

### ***Методичні аспекти тренінгу:***

#### *1. Основні принципи і правила проведення:*

- “тут і тепер”;
- рефлексивно-діяльнісне опосередкування;
- багатопозиційність і гнучкість рольової тактики;
- опора на індивідуальний досвід;
- відкритий зворотній зв’язок;
- активність на заняттях;
- добровільність участі в тренінговій роботі;
- рівність позицій, визнання особистісних норм кожного учасника;
- екологічність комунікацій, безпеки учасників і захищеності їх від брутальності;

– схвалення і взаємопідтримки учасниками один одного, заохочення інтелектуального й емоційного ризику.

### *2. Методи і методичні прийоми, використовувані в тренінгу:*

– міні-лекції – надати групі потрібну інформацію з певних питань;  
– групова дискусія – обговорення питань, що виникають у тренера чи учасників групи;

– мозковий штурм – метод групового обговорення проблеми з метою її розв’язання;

– практичні вправи – дають можливість кожному з учасників пізнати на власному досвіді ті чи інші відчуття, набути нових навичок поведінки. Вони також активізують увагу, підвищують рівень активності та довіри в учасників, сприяють створенню невимушеної атмосфери тренінгу;

### *3. Порядок тренінгової роботи в ході окремого заняття:*

– створення єдиного психологічного простору, а також зворотного зв’язку (окремий учасник, уся група і навпаки);

– здійснення (показ) окремих вправ для створення ситуацій внутрігрупової або індивідуальної рефлексії;

– одержання зворотного зв’язку у вигляді суджень, думок, нових ідей, пропозицій від усіх її учасників, упорядкування інформації і, спільне її резюмування;

– зняття психологічної напруженості (релаксаційні відновлювальні вправи), підведення підсумків заняття (співставлення цілей заняття з отриманим результатом) і постановка завдань на відпрацювання набутих навичок у повсякденній діяльності і поведінці.

В кінці кожного заняття проводиться вправа “Рефлексія заняття”, у рамках якої відбувається обговорення результатів та подій заняття. Ведучий просить кожного учасника поділитися своїми враженнями про заняття, своїми думками, почуттями і переживаннями. Керівник тренінгу задає лише “загальні рамки” і пропонує кожному учасникові виділити три значеннєвих моменти:



1. *Інформацію про себе* (самопочуття, оцінка власної поведінки, задоволеність від заняття, зміни, що відбуваються в собі).

2. *Інформацію про інших* (чи підтвердилося загальне враження про інших, хто з учасників “відкрився”, став більш близької, зрозумілим, чиї дії викликали симпатію, а чиї роздратування).

3. *Інформацію про ситуації в групі* і відношенні до занять (чи змінилася загальна емоційна атмосфера в групі, як учасники оцінюють корисність і інформативність занять, чи відповідають вони їх чеканням, що хотіли б змінити і так далі).

Тренінг складається з вступної частини, 3-х модулів, заключної частини:

– *Вступна частина* (орієнтована на створення сприятливого психологічного клімату, засвоєння правил в роботі з групою, налагодження зворотного зв'язку “учасник – група” та “група – учасник”, створення ситуації рефлексії);

*Модуль 1. “Пошук внутрішніх ресурсів”* включав в себе комплекс вправ та технік з використанням коучингової колоди метафоричних асоціативних карт «Супервізія», який було розроблено, ґрунтуючись на теоретико-методологічних засадах застосування асоціативних метафоричних карт у програмах психологічного супроводу (Л.Тальпінс, Г. Попова, Н. Мілорадова, О. Горобченко та інші). Цей модуль був спрямований на вирішення таких практичних завдань у професійній підготовці майбутніх рятувальників: 1) виявлення уявлень стосовно себе як майбутнього професіонала; 2) визначення рівня психологічної готовності до майбутньої професійно-службової діяльності; 3) пошук внутрішніх ресурсів, виявлення проблемних ситуацій чи факторів з якими можуть зіткнутися майбутні рятувальники у процесі роботи; 4) виявлення психологічних ресурсів для подолання труднощів на шляху професійного зростання; 5) сприяння розвитку саморегуляції, зростання рівня внутрішньої мотивації та адаптації до учбово-службової діяльності. Головним методичним принципом цього модулю було моделювання

проблемних ситуацій навчально-службової діяльності курсантів та засобів їх вирішення, які активізують процеси схематизації-конкретизації, рефлексії та усвідомлення. Спираючись на метод поетапного формування розумових дій П. Гальперіна, як одного із дієвих механізмів переходу діяльності із зовнішньої форми у внутрішню ми, при виборі тренінгових вправ, ставили на меті сприяти усвідомленню курсантами операціонального складу дій, що дозволило б їм перейти від стереотипних алгоритмів прийняття рішень до творчої їх реалізації.

Завдання цього модулю були спрямовані на формування у курсантів позитивного самоствавлення та усвідомленого ставлення до свого майбутнього; розвиток ініціативи як стійкої особистісної тенденції; стимулювання потреби в професійному й особистісному саморозвитку і самореалізації; формування цілей майбутнього на основі осмисленого ставлення до ієрархії життєвих цінностей та співвіднесення своїх ресурсів, та узгодження енергетичних витрат.

*Модуль 2. “Експресивно-руховий”* включав в себе тренінгові процедури направлені на відчуття свого тіла, зняття внутрішніх блоків, вихід негативних емоцій, психоемоційну розрядку. Теоретичною основою розробки цього модуля стали положення, що розроблялись такими науковцями як М. Бернштейн, Т. Шкурко, В. Лабунська, І. Куріс та їх послідовниками. Ці положення ґрунтуються на ключових засадах біомеханіки і використовують природну здатність фізичного тіла здійснювати рухи за принципом алертності, який забезпечує економію енергетичних ресурсів під час здійснення діяльності за рахунок розслабленої гнучкості, або інтуїтивно правильних рухів. Саме останні забезпечують вивірену адекватну реакцію особистості на дію мінливого зовнішнього середовища. Розробляючи цей модуль ми виходили з того, що стереотипні та ригідні рухи і реакції ведуть за собою і ригідність когнітивних конструкцій за якими стоять шаблонність мислення і стереотипність поведінкових дій. Тому розширення рухового діапазону майбутніх рятувальників, виконання ними незвичних рухів під

час проведення тренінгових вправ сприяло появі більш адекватного сприйняття реальності та пластичності в когнітивно-емоційному реагуванні.

*Модуль 3. «Режим адаптації та саморегуляції»* включав в себе тренінгові процедури спрямовані на вивчення вправ з саморегуляції поведінки та станів. В ході проведення цього модулю відбувалось моделювання стресових станів у курсантів шляхом занурення їх в спеціально облаштовану тренінгову кімнату в якій імітувалась пожежа та виникала необхідність в швидкому прийнятті рішення по знаходженню постраждалого. Незвичність обстановки, імітування вибухів, пожежі, обмеження в часі для знаходження вибухівки та прийняття рішень призводили до розвитку стресових станів у курсантів. Виникала необхідність в опануванні цими станами шляхом саморегуляції. В основі процесів саморегуляції лежать положення Х. Алієва про «Нову модель роботи мозку», що базуються на одночасній синхронній активності двох півкуль мозку, за рахунок чого відбувається узгодження їх діяльності і як наслідок – рефлексивно-автоматичне зниження стресу. Синхронізація діяльності мозку і тіла відбувається не за рахунок м'язових механічних зусиль, а завдяки вольовій команді та образного мислення. Така підготовка сприяє пластичності механізмів «стрес – адаптація» і дозволяє курсантам автоматично підтримувати оптимальний рівень нервово-психічної напруги при стресових подразниках. Згідно з завданнями нашого тренінгу вправи цього модулю сприяли оптимізації емоційно-вольової та регулятивної сфер особистості майбутніх рятувальників завдяки опануванню ними такими прийомами саморегуляції як: самонавіювання, самосповідь, самонаказ.

Структура окремого заняття складалася з:

1) *Вступної частини*, завданнями якої є: створення сприятливого психологічного клімату, засвоєння правил в роботі з групою, налагодження зворотного зв'язку “учасник – група” та “група – учасник”, створення ситуації рефлексії. Для цього проводились розминочні вправи, особливо це було актуальним на початку тренінгу з метою створення

атмосфери довіри в групі та знайомства учасників, зняття психологічного захисту.

2) *Основної*: оцінювання рівня поінформованості щодо проблеми, актуалізація проблеми, надання інформації та засвоєння знань, формування певних умінь та навичок. Під час основної частини відбувалося виконання окремих тренінгових вправ.

3) *Завершальної*: підведення підсумків роботи, оцінка отриманого досвіду, налаштування учасників на атмосферу звичайного життя.

Кожна вправа складалася з трьох частин:

1) *Вступної частини*, яка спрямована на з'ясування особливостей виконання конкретної вправи, окремих правил, тощо.

2) *Основної частини*, під час якої відбувається виконання практичної частини вправи, виконавши, які учасники можуть оволодіти необхідними вміннями і практично використати набуті теоретичні знання.

3) *Підведення підсумків*. Відбувається обговорення групою проблемних моментів під час виконання вправи, збір та інтегрування набутого досвіду, отримання зворотного зв'язку членами групи.

### **Розробка практичних тренінгових вправ**

Вступна частина.

**Мета** – створення сприятливого психологічного клімату, засвоєння правил в роботі з групою, налагодження зворотного зв'язку “учасник – група” та “група – учасник”, створення ситуації рефлексії. Для цього проводились розминочні вправи з метою створення атмосфери довіри в групі та знайомства учасників, зняття психологічного захисту.

**Вітання.** Учасники тренінгу по черзі називають своє ім'я і характеризують себе трьома словами. При цьому кожний наступний учасник перед тим як назвати себе повторює імена всіх людей які говорили до нього.

**Методичні зауваження.** Ведучий презентує себе, повідомляє про свій професійний досвід, розповідає про практику проведення подібних тренінгів, їх ефективність й результативність.

Ведучий позначають мету й завдання тренінгу, його практичну спрямованість. Оголошує правила поведінки учасників тренінгу й заключає “психологічний контракт” – усну угоду про те, як будуть працювати учасники протягом тренінгового часу і яким чином розподіляється відповідальність за результати.

### ***Правила поведінки в групі***

Ведучий -тренер озвучує правила поведінки на тренінгу. «Оскільки ми проводимо наші заняття у формі тренінгу, то перш, ніж ми почнемо, давайте познайомимося з основними правилами поведінки в групі».

*Правило 1. «Я» висловлювання.* «Я говорю “я”, а не “ми” або “усі”. Коли я говорю “ми”, то не несу відповідальності за свої слова, а крім того, роблю їх поверхневими і менш цінними».

*Правило 2. Відмова від формалізованих висловлювань.* Загальні фрази є своєрідною формою захисту, тому: «Я не використовую загальні фрази і штампи. Чим більше я говорю абстрактно і не конкретно, тим менш ефективними стають мої слова».

*Правило 3. Прояви свою позицію.* «Я говорю про те, що заважає мені брати участь у роботі групи. Якщо в якійсь ситуації я внутрішньо не готовий брати участь у виконанні завдань, але не говорю цього, то тим самим лише заважаю собі ефективно працювати».

*Правило 4. Відмова від безадресних висловлювань.* «Я не говорю про інших в третій особі (він, вона), а звертаюся безпосередньо до них. Якщо в присутності людини про неї говорять у третій особі, у неї виникає почуття, що її не помічають або не поважають».

*Правило 5. Уникнення «закулісних» розмов.* «Закулісні» розмови приводять до зниження групової єдності, а зрештою, і взаємної довіри учасників групи. Тому: «я ні з ким не шепчусь. Якщо це роблять інші, я

запитую їх, чи готові вони винести свої закулісні розмови на групове обговорення».

*Правило 6. «Стоп» правило.* «Я завжди можу сказати “ні”. Людина лише тоді відчуває в собі сили спробувати нові способи поведінки, коли має можливість сама вирішувати, що вона може робити і про що говорити.

*Правило 7. Правило конфіденційності.* «Усе, що я тут говорю і чую, не виноситься за межі групи». Кожному учасникові групи легше і простіше відкритися, якщо він упевнений, що потім ніхто нікому сторонньому про це не розповість.

*Правило 8. Принцип “тут і тепер”.* Якщо людина зосереджена на своїх минулих або майбутніх проблемах, вона не може сконцентруватися на тому, що відбувається в групі. «Замість того щоб обговорювати свої плани або говорити про минуле, необхідно говорити про те, що відбувається з мною саме зараз у групі».

Після того як вся група погодилася з правилами починається робота з МАК - картами. Метафоричність зображень в Мак-картах дозволяє суб'єкту сприймати проблему на відстані, символічно та дисоційовано, що знижує психологічний спротив та дозволяє обминути психологічні захисти. Робота з Мак представляє собою інтегративний підхід до пошуку ресурсів подолання. Спираючись на те, що кожна людина має ресурс в собі, М. Селігман запропонував при роботі з клієнтами концентрувати увагу на позитивних емоціях, суб'єктивному відчуттю щастя, оптимізму, життєвій силі, позитивних рис характеру людини, що буде сприяти вирішенню особистісної проблеми. Робота з картами пов'язана з феноменом «інсайту» - поняття введене американським психологом В. Келером. Цей феномен характеризує раптове вирішення проблемної ситуації, шляхом усвідомлення ситуації в цілому, а не в результаті її аналізу чи продумування. В роботі з Мак проявляється принцип « фігури та фону», із гештальт –терапії: найбільш значимі події займають центральне місце у свідомості, утворюючи фігуру, менш важлива

інформація відступає на задній план і утворює фон. Стосовно МАК, цей принцип дає розуміння що жодна карта не має визначеного або «правильного» значення. Тільки суб'єкт, що вибрав карту, може інтерпретувати її значення. Таким чином, різні колоди карт, даючи можливість метафоричного моделювання реальності, ведуть клієнта до усвідомлення своїх думок та емоцій, прагнень та ідей.

### **Модуль 1. Пошук внутрішніх ресурсів.**

**Мета:** пошук внутрішніх ресурсів, виявлення проблемних ситуацій чи факторів з якими можуть зіткнутися майбутні рятувальники у процесі роботи. Виявлення ресурсів для їх подолання.

**Матеріали:** ресурсна колода (Habitat, Morena, Мифы, Saga, Мир как чудо и т.д.)

#### ***Заняття 1.1 «Мій найсильніший ресурс»***

**Мета:** Знайти та усвідомити свій найсильніший ресурс, що допомагає у подоланні труднощів. Час проведення – 2 години

#### ***Методичні зауваження:***

*Етап 1. « Який мій ресурс».* Кожний учасник тренінгу по черзі, не дивлячись, витягує одну карту, яка буде символізувати його найсильніший ресурс. Та особистісна якість або навичка, які найкраще допомагають йому справлятися з життєвими ситуаціями. Кладе перед собою сорочкою вгору. Після по черзі карти перевертаються і кожний учасник коротко характеризує зображення по типу «що це?». Відбувається ідентифікація образів, що стосуються ресурсів особистості і їх усвідомлення.

*Етап 2. « В чому проблема?».* Карти розкладаються зображенням ввєрх. Кожний учасник вибирає, із запропонованих одну карту, яка б характеризувала його проблемну ситуацію, як він її бачить і прокоментувати свій вибір.

*Етап 3. «Чого ви прагнете досягти?»* Карти розкладаються зображенням ввєрх. Кожний із учасників вибирає карту для того, щоб показати бажаний вихід із проблемної ситуації. Надалі кожен із учасників

вибирає декілька карт, що утворюють своєрідний «міст»: від карт, що характеризують проблему до карт бажаного результату. Це дозволяє усвідомити вирішення проблеми на символічному рівні.

*Етап 4. «Що ще можна зробити з цього приводу?».* Карти розкладаються зображенням вниз. Кожний із учасників вибирає три карти, які символізують додаткові можливості на шляху вирішення його проблеми. Дається час на усвідомлення вибраних карт. Обговорення включає в себе моменти усвідомлення таких шляхів вирішення проблеми, які раніше не приходили в голову учаснику тренінгу, або на які він раніше не звертав увагу.

*Етап 5. «Ви будете робити це?».* Карти розкладаються зображенням вниз. Кожний із учасників тренінгу вибирає 2 карти, які будуть символізувати труднощі і сумніви, які можуть виникнути на шляху вирішення проблеми. Після усвідомлення цих карт кожен із учасників вибирає ще дві карти, які символізують ресурси, що допомагають подолати перепони.

**Рефлексія заняття.** Обговорення питань: “Що нового я дізнався та зрозумів на заняттях?”, “Чим ці знання можуть бути корисними для мене у подальшому моєму житті?”, “Що мені найбільше сподобалось та не сподобалось на цих заняттях? Чому?”.

### **Заняття 1.2. Командна робота «Колаж психічних станів та ресурсів»**

**Мета:** Виявити стресові психічні стани що можуть завадити роботі рятувальника (наприклад: страх, паніка, ступор и т.д.)

#### **Методичні зауваження:**

*Етап 1.* Ділимо учасників на мікрогрупи по 4-5 чоловік і даємо їм час 10 хвилин, щоб вони у відкриті, спільно вибрали карти, що символізують ті проблемні моменти, з якими вони стикаються (або можуть зіткнутися) в процесі своєї професійної діяльності. Кожна група робить свій колаж. Для цього підійдуть колоди ОН, Resilio, COOP.



**Етап 2.** Кожен із учасників вибирає собі карти-ресурси, які допомагають йому впоратись з проблемними моментами. Для цього так само використовуємо ресурсні колоди.

Далі кожна група презентує свій колаж і кожен учасник групи коротко розповідає, що йому допомагає впоратись з його проблемами (за обраними картками).

*Етап 3.* По завершенню презентацій даємо групі завдання зробити один загальний колаж «проблемних» карт і оточити його карти-ресурсами.

*Етап 4.* Обговорення. Учасники групи діляться своїми враженнями та відчуттями від вправи. Чи була вона корисна для них і до яких «інсайтів» привела. Кожний учасник ділився своїми враженнями про заняття, своїми думками, почуттями і переживаннями. Ведучий тренінгу задавав лише “загальні рамки” і пропонував кожному учасникові виділити три значеннєвих моменти: 1) інформацію про себе (самопочуття, оцінка власної поведінки, задоволеність від заняття, зміни, що відбуваються в собі); 2) інформацію про інших (загальне враження про інших, хто з учасників “відкрився”, став більш близьким, зрозумілим, чиї дії викликали симпатію, а чиї роздратування); 3) Інформацію про ситуації в групі і відношення до занять (чи змінилася загальна емоційна атмосфера в групі, як учасники оцінюють корисність і інформативність занять, чи відповідають вони їх очікуванням, що хотіли б змінити і так далі).

**Рефлексія заняття.** Обговорення питань: “Що нового я дізнався та зрозумів на заняттях?”, “Чим ці знання можуть бути корисними для мене у подальшому моєму житті?”, “Що мені найбільше сподобалось та не сподобалось на цих заняттях? Чому?”.

**Заняття 1. 3.** «Вікно «Джо-Гаррі». ( )

**Мета:** пошук прихованих ресурсів, усвідомлення факту їх наявності та засобів їх використання.

**Методичні вказівки:** Видаємо кожному учаснику готову схему для роботи, представлену на рис. 3.2.1.



Рис.3.2.1.

*Етап 1.* Карти розкладаються зображення вверху. Пропонуємо кожному учаснику з ресурсної колоди вибрати карти для:

- Відкритої зони
- Прихованої зони.

*Етап 2.* Карти розкладаються зображенням вниз. Далі просимо кожного учасника вибрати ще дві карти, що символізують:

- Сліпу зону.
- Невідому зону.

Розкладаємо їх на відповідні місця на заготованій схемі зображенням вниз.

*Етап 3.* Починаємо обговорення. Кожен учасник спочатку характеризує символічні зображення, які є на відкритих картах, а потім по

черзі відкриває і характеризує закриті карти. З боку тренера можуть бути спонукаючі питання типу:

«Що це вам нагадує?»

«Що саме вам нагадує в вашому житті...?»

«З чим конкретно для вас це пов'язано...?»

*Етап 4.* Підсумкове обговорення. Перший блок тренінгу завершується підсумковим обговоренням.

**Рефлексія заняття.** Обговорення питань: “Що нового я дізнався та зрозумів на заняттях?”, “Чим ці знання можуть бути корисними для мене у подальшому моєму житті?”, “Що мені найбільше сподобалось та не сподобалось на цих заняттях? Чому?”.

**Заняття 1.4. «Шлях професіоналізації»** ( Г.В.Попова, Н.Е.Мілорадова)

**Мета:** аналіз професійної діяльності, усвідомлення її ефективності наявності та задоволеності від процесу. Для роботи пропонується колода карт « MORENA »

**Методичні вказівки:** Видаємо кожному учаснику готову схему для роботи, представлену на мал 2.

*Етап 1.* Карти розкладаються зображення вверху. Пропонуємо кожному учаснику з ресурсної колоди вибрати карти для секторів:

- «Я, що входить в професію»
- « Я – яким мені хотілось би бути в професійній діяльності»

*Етап 2.* Карти розкладаються зображенням вниз. Далі просимо кожного учасника вибрати ще дві карти, що символізують:

«Я – професіонал сьогодні»

«Як мені прийти до цього?»

Розкладаємо їх на відповідні місця на заготованій схемі зображенням вниз.

*Етап 3.* Починаємо обговорення. Кожен учасник спочатку характеризує символічні зображення, які є на відкритих картах, а потім по черзі відкриває і характеризує закриті карти.

*Етап 4.* Підсумкове обговорення. Вправа тренінгу завершується підсумковим обговоренням.

**Рефлексія заняття.** Обговорення питань: “Що нового я дізнався та зрозумів на заняттях?”, “Чим ці знання можуть бути корисними для мене у подальшому моєму житті?”, “Що мені найбільше сподобалось та не сподобалось на цих заняттях? Чому?”.

Таким чином, в ході цього модулю тренінга з застосуванням МАК відбувається саморозкриття особистості, її вербального самовираження, згуртування групи, створення невимушеної, позитивно-емоційної атмосфери, обміну враженнями, усвідомлення проблемних ситуацій, власних ресурсів, шляхів подолання труднощів та пошуку позитивних образів в професійній сфері.

## **Модуль 2. «Експресивно-руховий».**

**Мета:** відчуття свого тіла, зняття внутрішніх блоків, вихід негативних емоцій, психоемоційна розрядка та навички невербальної комунікації.

**Методичні вказівки:** Учасники тренінгу повинні бути одягнені в зручний одяг і взуття. Переважно босоніж або в шкарпетках (якщо учасник наполягає на тому щоб бути у взутті - не наполягаємо).

**Заняття 2.1.« Ритми та рухи».** Спрямоване на відчуття учасниками тренінгу рухових можливостей свого тіла, усвідомлення обмежень в координації рухів, їх амплітуді та синхронності.

### **Вправа 2.1.1 «Розминка».**

**Призначення:** Вправа допомагає сконцентрувати увагу, одержати позитивні емоції, зближає учасників тренінгу.

**Час:** 10 хвилин.

**Зміст вправи:** учасники рухаються по залу, підходять один до одного, називають ім'я тієї людини, до якої підійшли, і кажуть йому слово, яке з ним асоціюється (щось приємне).

### **Вправа 2.1.2 «Центр-периферія»**

**Мета:** виявити кому з учасників більш комфортно знаходитися у центрі подій, а кому спостерігати.

**Методичні вказівки:** Учасникам тренінгу дається завдання просто ходити по залу в будь-якому напрямку і по будь-якій траєкторії, але так, щоб шлях періодично пролягав через центр. У той момент, коли тренер говорить «Стоп», необхідно зупинитися і кожному відзначити для себе де він знаходиться, в центрі або на периферії залу. Цю процедуру повторюємо кілька разів (менше 5). По завершенню вправи просимо зрозуміти руки тих, хто частіше виявлявся в центрі. Потім тих, хто частіше виявлявся на периферії.

Можна провести аналогію з тим що одні учасники люблять бути в центрі подій, а інші більше спостерігати з боку.

### **Вправа 2.1.3 «7 рухових центрів»**

**Час: 30 хвилин**

**Мета:** усвідомити рухливі можливості кожного з 7 рухових центрів, відчувати своє тіло.

**Методичні вказівки:** У форматі міні-лекції ведучий тренінгу розповідає що у тілі є сім рухових центрів: голова, плечі, лікті, кисті, стегна, коліна, стопи. Потім пропонує учасникам тренінгу розподілитися по залу, стати так щоб не заважати один одному.

### **Інструкція:**

Тренер: «Зараз я увімкну музику і буду по черзі називати руховий центр. Вам необхідно намагатися рухати лише тим центром, який я назвала, інші частини тіла повинні залишатися у спокої (наскільки це можливо). Ви можете виконувати будь-які рухи. Намагайтеся робити ті рухи, що ви раніше не робили.»

Після того як пройшли всі сім рухових центрів пропонуємо учасникам тренінгу розбитися на пари.

**Методичні вказівки:** Напарники стають один навпроти одного. Один з партнерів виконує завдання. Інший спостерігає. Потім вони міняються місцями.

**Інструкція:**

Тренер: «Зараз я увімкну музику і один з пари повинен рухатись так, щоб були задіяні всі сім рухових центрів. Інший спостерігає і якщо бачить що якийсь з центрів не працює, він повідомляє про це одним словом – називає центр. Наприклад: «Плечі», «Стегна» і т.д. Потім ви поміняєтесь місцями.

**Обговорення:** Учасники тренінгу сідають у коло та діляться своїми враженнями та відчуттями від вправи. Яким з центрів було найлегше чи найважче рухати? Як вони почувують себе після вправи? Чи змінилось щось у відчутті свого тіла?

**Заняття 2.2. 1 «П'ять ритмів» (Г. Рот)**

**Час: 40 хвилин**

**Мета:** зняття психологічних бар'єрів, звільнення від контролю, стереотипів, шаблонів, правил, дати вихід накопченим емоціям через рухи.

**Методичні вказівки:** Учасники тренінгу розподіляються по залу так щоб не заважати один одному. У форматі міні лекції, дуже стисло тренер розповідає що наше тіло завжди рухається у ритмі і зараз ми дамо йому можливість пройти крізь 5 ритмів.

**Інструкція:**

Тренер: «Зараз я по черзі буду вмикати мелодії, що символізують п'ять ритмів. Намагайтесь не думати, не аналізувати, просто слухайте та рухайтесь як вам захочеться. Якщо вам так буде легше розслабитись можна закрити очі.

1. Потік (Flowing) - ритм, який вчить плинності і грації, плавні, м'які, округлі, руху "жіночої" енергії.

2. Стаккато (Staccato) - ритм, який вчить визначеності, закінченості і чіткості. різкі, сильні, уривчасті, "чоловічі" руху.

3. Хаос (Chaos) - цей ритм - як пошук форми для творчого втілення. хаотичні рухи, неконтрольовані, непередбачувані.

4. Ліричність (Lyrical) - цей ритм вчить синтезу і інтеграції. тонкі, витончені рухи, "політ метелика" або "падаючого аркуша".

5. Тиша (нерухомість) (Stillness) - цей ритм вчить споглядання і умиротворення. Рух з нерухомості, спостереження за первинними імпульсами руху, "пульсуюча статуя".

### ***Інструкція:***

Тренер: « Для п'ятого ритму я попрошу всіх стати на ноги, заплющити очі та взагалі не рухатись». Звертається увага на відчуття, що відбуваються в тілі, появу автоколивань, внутрішніх образів, що виникають у учасників тренінгу, розвитку медитативного стану.

**Обговорення:** Учасники тренінгу сідають у коло та діляться своїми враженнями та відчуттями від вправи. Який з ритмів найбільш сподобався чи не сподобався? Що було важче за все? Як вони почувають себе після вправи? Чи змінилось щось у відчутті свого тіла?

### **Заняття 2.3. «Структурно- процесуальна робота».**

У повсякденному житті, так як і у багатьох тренінгових технологіях, люди не можуть утримувати довго задану тілесну структуру, вони переходять до процесу, намагаючись активно діяти. Для них важливою видається активність, динаміка, руховий компонент процесу, відреагування. Сам по собі процес відреагування є малопродуктивним по відношенню до існуючих патернів чи структур, що сформувались у людини. В ході відреагування сталі тілесні структури не розсипаються і проблема знову через деякий час повертається. Можна погодитися із словами С.Кові про те, що не можна змінити плід, не міняючи кореня. Він наводить аналогію про те, що працювати над установками і поведінкою -

означає усього лише обривати листя, замість того, щоб прагнути до особистого і організаційного вдосконалення абсолютно іншим способом.

Включення в тренінговий процес техніки, спрямованої на активізацію тілесних і дихальних патернів, полегшує освоєння курсантами згодом станів саморегуляції. Відбувається тимчасова перебудова функціональної асиметрії півкуль, як в міжнапівкульовому аспекті (посилення ролі субдомінантної, правої півкулі), так і у внутрішньонапівкульовому- розрив звичних функціональних зв'язків, що склалися, між підсистемами мозку, які забезпечують сприйняття інформації і її порівняння з минулим досвідом. Це полегшує процес засвоєння курсантами техніки входження в так званій "альтернативний стан свідомості" ; б) освоєння техніки образних уявлень; в) навчання техніці цілеспрямованого створення "позитивних образів стану і майбутнього" для вдосконалення процесів психічної саморегуляції і розвитку психічного самозахисту.

### **Вправа 2.3.1 « Структура і процес».**

Вправа спрямована на визначення схильності людини утримувати певну тілесну структуру, або переходити до активних, динамічних процесів та дій. Час – 2 години.

*Техніка виконання:* Техніка виконується в парах в два етапи. Перший етап - це утримання структури. Один учасник тренінгу лежить на спині, піднявши вертикально вгору обидві ноги. Його завдання – утримувати цю тілесну структуру протягом 5 – 15 хвилин, не опускаючи ноги на підлогу. Другий учасник мотивує його якомога довше утримувати ноги вертикально. Другий етап – це процесуальна робота, починається після того, як ноги опускаються на підлогу і учасник починає максимально швидко бігти лежачи протягом 5 – 15 хвилин. Другий учасник слідкує за темпом імітування бігу, спонукаючи виконавця бігти як найшвидше. Закінчується вправа релаксацією протягом 5-15 хвилин. Потім учасники міняються позиціями.



Вправа веде до зняття напруги скелетної мускулатури в тазовому поясі і в ногах, усвідомлення власних емоційно-вольових та фізичних можливостей та здатності до релаксації.

Заключним етапом цього модулю тренінгу є усвідомлення учасниками власного тіла, своїх рухових можливостей, проявів невербальної комунікації.

### Модуль 3. «Режим адаптації та саморегуляції»

*Заняття 3.1* Місце проведення: «кімната катастроф» в тренінговому центрі НУЦЗУ. Проводилось моделювання надзвичайних ситуацій техногенного характеру: пожежа, руйнування житлової будівлі, пошук вибухівки та її розмінування. На виконання вправ відводилось обмаль часу, здійснювалось звукове та світлове супроводження, що вводило курсантів до стресового стану. Складність завдань та стресове навантаження вимагало від курсантів актуалізації ресурсів нервової системи, адаптаційних здібностей та стресостійкості для оптимального виконання поставлених завдань. Після закінчення перебування в кімнаті катастроф, проводився аналіз, рефлексія заняття та пошук більш оптимальних рішень. Потім курсанти переходили до релаксаційної кімнати, де опановували навичками керованої психофізіологічної саморегуляції та релаксації.

#### *Заняття 3.2. «Метод керованої психофізіологічної саморегуляції»*

В основі методу лежать положення Х. Алієва згідно яких реалізація керованого ідеомоторного руху відбувається на основі одночасної синхронної активності двох півкуль мозку, за рахунок чого відбувається узгодження їх діяльності і як наслідок – рефлексивно-автоматичне зниження стресу.

**Мета:** відкрити доступ до управління ресурсними можливостями людини за рахунок підбору індивідуальних ритмів та ідеорефлекторних прийомів.

**Час проведення:** п'ять занять по 40 – 60 хвилин кожне.

Учасники тренінгу опановують виконання п'яти синхронізуючих рухів:

1) «Розходження рук» –руки піднімаються і утримуються на рівні грудей паралельно підлозі. За рахунок образно – вольових зусиль руки розводяться в різні сторони;

2) «Сходження рук» – за рахунок образно-вольових зусиль руки сходяться одна до одної;

3) «Левітація рук\ політ» – за рахунок образно-вольових зусиль руки піднімаються знизу вверх ;

4) «Автоколивання тіла» - за рахунок образно-вольових зусиль тіло здійснює коливальні рухи ;

5) «Обертання голови по колу» - проводиться повільне кругове обертання голови на фоні розслаблення м'язів шиї .

Синхронізуючі вправи необхідно виконувати не за рахунок м'язових механічних зусиль, а завдяки вольовій команді та образного мислення.

Відсутність, під час тренування, реалізації рефлексивних ідеомоторних рухів, свідчить про наявність у суб'єкта високого рівня нервово-психічної напруги, стану м'язової ригідності. Це своєрідний індикатор відсутності реакції, який свідчить про те, що індивід знаходиться в полоні скованості, нав'язливих думок, страхів, стресу, тощо. Якщо реакція є (руки розходяться, автоко-ливання тіла відбувається ), то стрес - фізіологічний, відсутність реакції свідчить про наявність негативного психоемоційного стану та розвиток дисстресу. В таких випадках учасники тренінгу переходили до виконання синхронізуючих психіку і тіло рухів - «Синхрогімнастику» за Х.Алієвим.. Вона нараховує п'ять базових прийомів в класичному варіанті:

1) «Зігрітись на морозі» - вправа виконується стоячи. Учасники ритмічно виконують рухи, вдаряючи себе по плечовому поясі ;

2) «Лижник» - учасники виконують ритмічно рухи, імітуючи рухи лижника;

3) «Веретено» - учасники виконують обертальні рухи навколо своєї осі;

4) «Вис вперед-назад» - учасники виконують ритмічні рухи, нахилиючись вперед назад;

5) «Легкий танець» - учасники виконують римічні рухи, імітуючи танцювальні рухи.

Для індивідуального підбору ці вправи можна замінювати будь якими для отримання задоволення від їх виконання у режимі повторювання.

Якщо виникали труднощі в опануванні ідеорефлекторними рухами, проводилось встановлення причин такої неефективності, для чого здійснювалось «Діагностичне сканування». Ця процедура містила спеціальну послідовність циклічних механічних рухів, що повторюються протягом 30 секунд для ідентифікації саме того руху, який найбільше підходив для нівелювання стану скованості та м'язової ригідності з метою переходу до керованих ідеомоторних прийомів. Наприклад пропонувалась така послідовність вправ:

- впродовж 30 секунд необхідно виконати будь-які легкі і приємні повороти голови по колу;
- впродовж 30 с необхідно виконати будь-які легкі і приємні рухи на рівні плечового поясу;
- протягом 30 с необхідно виконати будь-які легкі і приємні кругові рухи на рівні стегон;
- протягом 30 с виконати будь-які приємні і легкі рухи на рівні колін;
- рух, який є найприємніший і найлегший, необхідно повторити ще раз впродовж 30 с.

В якості допоміжних прийомів примінялись прийоми мануальної корекції такі, як: масаж в області потилиці (знімає спазми судин мозку і покращує венозний відтік; методика проводиться приблизно за 10 хв до навчально-реабілітаційного тренування); релаксуючий масаж або масаж шиї в найнапруженіших ділянках.

Для досягнення режиму саморегуляції, після проведення вказаних процедур і методичних прийомів повертались до напрацювання керованих ідеомоторних прийомів.

**Мета:** вивчення вправи з релаксації, що допоможе розслабитись, заспокоїтись, відновити внутрішню рівновагу.

**Методичні вказівки:** Учасники тренінгу лягають на мати, приймають зручну позу, заплющують очі та намагаються розслабитись.

**Інструкція:**

Тренер: «Будь ласка лягайте зручно, заплющте очі, розслабтесь. Зробіть глибокий вдих – повільний видих, глибокий вдих – повільний видих, глибокий вдих – повільний видих. Продовжуйте повільно дихати. Слухайте мій голос та уявляйте те, що я говорю»

**Текст медитації:**

Сьогодні теплий літній день. Ви перебуваєте в лісі, на галявині. Лежите на густий, шовковистою траві. Вам добре, тепло і спокійно, ви відпочиваєте. Праворуч від вас ростуть три великих тополі. Вони настільки високі, що, здається впираються верхівками прямо в небо. Крізь їх листя пробивається сонце. Його промені зігрівають вас. Вам добре, тепло і спокійно, ви відпочиваєте.

Зліва від вас росте великий кущ бузку. З боку куща подув теплий легкий вітерець. Він забрав із собою всі проблеми, печалі, знегоди, залишив тільки світ, спокій і приємний аромат. Вам добре, тепло і спокійно, ви відпочиваєте.

Ви дивіться як по небу в далечінь пливуть білі, пухнасті хмари. Вони повільно пропливають над вами і ховаються за деревами. Ви робите глибокий вдих і посміхаєтеся. Вам добре, тепло і спокійно, ви відпочиваєте.

Ви чуєте звуки лісу: шелест листя, спів птахів. Десять неподалік тече річка, швидка і прохолодна. Її води забирають вдалину всі проблеми, печалі, знегоди, залишають тільки легкість, свіжість, спокій і приємну прохолоду. Вам добре, тепло і спокійно, ви відпочиваєте. . Будь ласка, зробіть глибокий вдих – повільний видих, глибокий вдих – повільний видих, глибокий вдих – повільний видих. І, коли будете готові, розплющуйте очі та повертайтеся.»

**Обговорення:** учасники тренінгу сідають у коло та обговорюють свої враження від вправи. Як вони почували себе до вправи та після. Тренер

зауважує що у ситуації коли їм знадобиться відновити душевний спокій та рівновагу вони можуть подумки повертатися на поляну.

**Рефлексія тренінгу.** Учасники по черзі перелічують що вони робили під час тренінгу у зворотньому порядку.

Під час фінального зворотного зв'язку учасники обмінюються враженнями від останнього дня тренінгу, а також своїм враженням від участі у всьому тренінгу. Після того як кожний висловився, учасники заповнюють анкету, де відмічають свої думки відносно тренінгу.

### **3.3. Оцінювання ефективності професійно-психологічного тренінгу «Оптимізація та розвиток життєздатності працівників ДСНС України»**

Ефективність тренінгової програми значною мірою забезпечується дотриманням умов її організації та проведення.

Ефективність тренінгової програми вивчалась за допомогою анкетування (система оцінки ефективності тренінгу Д.Л. Кіркпатрика, (Додаток В) та повторною діагностикою експериментальних і контрольних груп через після проведення тренінгової програми. Діагностику було проведено за методиками: «Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» А.Г. Маклакова та С.В. Чермянінова, шкалована самооцінка, «Тест на життєздатність».

Аналіз відповідей на питання анкети показав, що більшість респондентів вважають програму такою, що відповідає їхнім професійним потребам (випускники – 71,3%, першокурсники – 62,2% ). Крім того, 89,2% учасників тренінгу порекомендували б участь у програмі своїм колегам, друзям та знайомим, що, на нашу думку, підтверджує позитивне емоційне сприйняття тренінгової програми, яке є одним з елементів ефективності тренінгу.

За результатами повторної діагностики, у порівнянні з контрольною групою, в експериментальній групі було виявлено значимі відмінності за показниками.

Проаналізувавши результати за методиками: «Рівень життєздатності О.Рильської, «Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» А. Маклакова та методики кольорового вибору М. Люшера встановили, що у групі респондентів, що брали участь у тренінгу, відбулися значні позитивні зміни (табл.3.1 та 3.2 )

Як видно із представлених в таблицях даних загальний рівень життєздатності виріс як у курсантів першого , так і випускного курсів, зменшилися прояви емоційного стресу та вирости значення особистісного адаптаційного потенціалу.

Зміна показників у курсантів першого курсу до та після проведеного тренінгу

Таблиця3.1

Показники	Першокурсники (n = 36)			
	до тренінгу ( $m \pm \sigma$ )	після тренінгу ( $m \pm \sigma$ )	t	ES
Особистісний адаптивний потенціал	5,33±2,1 0	6,19±1,75	- 4,94***	0,45
Загальна життєздатність	186,06± 17,03	198,19±1 6,97	- 5,52***	0,71
Емоційний стрес	6,08±1,4 6	5,53±1,50	2,88* *	0,37

Примітка:

$m$  – середнє арифметичне значення;  $\sigma$  – середньоквадратичне відхилення

t – емпіричне значення критерію t-Стюдента для залежних вибірок

\* –  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ ; \*\*\* –  $p \leq 0,001$ .

ES – розмір ефекту (effect size).

Для визначення розміру ефекту психокорекційного впливу використано індекс  $d$  Коена. Рекомендаційна інтерпретація величин:  $d = 0,20$  – маленький розмір ефекту;  $d = 0,50$  – середній;  $d = 0,80$  – великий (Cohen, 1988)

Індекс Коена дозволяє отримати більш статистично вірогідні відмінності, ніж такі, що представлені у відсоткових значеннях.

Зміна показників курсантів випускного курсу до та після проведеного тренінгу

Таблиця 3.2.

	Випускники (n = 28)			
	до тренінгу (m±σ)	після тренінгу (m±σ)	t	ES
Особистісний адаптивний потенціал	6,61±1,57	7,14±1,58	-2,25*	0,33
Загальна життєздатність	210,32±13,68	222,36±14,74	-5,67***	0,85
Емоційний стрес	6,89±1,70	5,93±1,94	3,64***	0,53

Примітка:

$m$  – середнє арифметичне значення;  $\sigma$  – середньоквадратичне відхилення

$t$  – емпіричне значення критерію  $t$ -Стюдента для залежних вибірок

\* –  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ ; \*\*\* –  $p \leq 0,001$ . ES – розмір ефекту (effect size).

### Висновки до третього розділу

Розроблена нами програма професійно-психологічного тренінгу оптимізації та розвитку компонентів життєздатності «Оптимізація та розвиток життєздатності працівників ДСНС України» на основі їх основних складових (мотиваційно-ціннісної, операційно-регуляційної, адаптаційної) з урахуванням особливостей професійної сфери та етапу професійного становлення. Програма тренінгу спрямована на розвиток у майбутніх рятувальників здатності до переосмислення своїх актуальних можливостей і перспективних життєвих завдань, мотиваційно-ціннісних, операційно-регуляційних та рефлексивних основ самоздійснення особистості, що забезпечують найбільш повне використання життєвого ресурсу у професійній сфері. Тренінг спрямований на розвиток: 1) позитивного самоствалення, навичок особистісної рефлексії учасників стосовно власних ресурсів та планування майбутніх подій життя, стимулювання потреби в професійному й особистісному саморозвитку, самовираженні і самореалізації в професійній сфері; 2) актуалізацію і проблематизацію індивідуальних уявлень про професійну діяльність, розкриттю феномену життєздатності, 3) саморозуміння, здатності прогнозувати розвиток ситуації, формуванню багатопозиційного погляду на діяльність як простір для реалізації своїх діяльних-перетворюючих можливостей, навичок планування особистісного, професійного та кар'єрного розвитку.

Проведений аналіз результатів дослідження після проведеного тренінгу показав загальне зростання показників професійної життєздатності, підвищення рівня узгодженості індивідуальних та соціальних характеристик, контрольованості життєвих подій, що свідчить про цілеспрямованість та осмислену життєву перспективу майбутніх рятувальників, зростання готовності змінювати стереотипні моделі поведінки задля професійної самореалізації та життєствердження в цілому. Такі результати показують позитивний вплив та ефективність застосування тренінгової програми, що надає



можливість застосовувати зазначений тренінг у закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання в системі МВС України.

## ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

1. Інтенсивне зростання наукових публікацій в сфері вивчення психологічних основ безпеки особистості, збереження її життя та здоров'я, стратегій опанування в умовах стресу сприяло виокремленню категорії життєздатності як універсальної індивідуальної характеристики та предиктора професійного розвитку особистості.

2. Виокремлення різних феноменологічних ознак і структурних елементів життєздатності людини, привело до того, що цей феномен сьогодні розглядається в рамках різних концепцій таких як: моделі здоров'я; концепції індивідуально-типологічних аспектів життєздатності; концепції життєвого самоздійснення; концепції ресурсу або потенціалу людини. Однак більшість науковців визначають життєздатність як системний феномен, який функціонує на індивідному, суб'єктному та особистісному рівнях та реалізується функціональними, операційними і мотиваційними механізмами психіки. Життєздатність людини як система має структурно-рівневу організацію і відображає не тільки природні властивості людини, але і суб'єктні, мотиваційно-особистісні, адаптаційно-регулятивні властивості особистості, що розвиваються.

3. Емпіричне дослідження змістовного наповнення таких складових життєздатності, як здатність до осмисленості життя, здатність до саморегуляції, здатність до адаптації, здатність до саморозвитку у працівників ДСНС України на різних етапах їх професійного становлення показало, що найбільш вразливими є такі, що відносяться про процесів саморегуляції та адаптації. Вивчення індивідуально-психологічних особливостей досліджуваних показало, що курсанти-випускники мають більш стійку особистісну організацію, більш впевнені та рішучі, ніж курсанти першого курсу. В групі практичних працівників спостерігаються збільшення відсотка осіб віднесених до групи з низьким рівнем життєздатності, відмічаються прояви наростання у них дезадаптаційних явищ та зниження здатності до саморегуляції.

4. Вивчення психологічних особливостей працівників ДСНС України з різним рівнем життєздатності показало, що у респондентів з високим рівнем життєздатності порівняльно з респондентами із низьким її рівнем були наявні такі значущі відмінності: *щодо мотивації та цінностей* – усвідомленість життя, мотивація до успіху, цілей життя, збереження індивідуальності, результативність життя; *щодо операційно-діяльнісних показників* – інтернальність в сфері досягнень, інтернальність в сфері виробничих відносин, психічна напруга, емоційний стрес, активність, задоволеність від навчання чи роботи; *щодо адаптаційно-регуляційних показників* – здатність до адаптації, комунікативні здібності, особистісний адаптаційний потенціал, моделювання, планування, гнучкість, прийняття рішень, системна рефлексія, здатність до саморегуляції.

5. Рівень життєздатності значно зумовлює системні ефекти інтеграції її складових. Аналіз отриманих даних дав змогу встановити, що у осіб з низьким рівнем життєздатності відмічається більша кількість значимих кореляційних взаємозв'язків порівняльно з респондентами групи з високим рівнем життєздатності, що може свідчити про більш ригідну міжкомпонентну структуру. Отримані кореляційні плеяди показників у осіб з високим та низьким рівнем життєздатності значуще відмінні за загальним рівнем їх організованості. Цей результат вказує на достатньо важливий механізм взаємозв'язку рівня життєздатності з організацію її структурних компонентів. В основі цього взаємозв'язку лежить якісне переструктурування сукупності складових життєздатності, з чого слідує, що зміна рівня життєздатності рятувальників призводить саме до структурно-системних ефектів інтеграції її складових.

6. Розробка математичної моделі для розрахунку та прогнозування рівня життєздатності працівників ДСНС України дозволила встановити, що рівень життєздатності фахівців детермінується такими складовими як: цілі в житті; фізична активність; прийняття рішень; креативність; системна рефлексія; саморегуляція; комунікативні здібності; особистісний адаптивний

потенціал.

Представлена структурно-функціональна схема професійної життєздатності відображає варіанти когнітивної категоризації особистістю стресових ситуацій, що, в залежності від рівня життєздатності, може визначати подальший розвиток опанування ситуацією. У осіб зі зниженим рівнем життєздатності це може призводити до виникнення психосоматичних розладів; особи з високим рівнем життєздатності вибудовують активну взаємодію з ситуацією з метою адаптації до неї (якщо вона не піддається контролю), або її трансформації для здійснення контролю.

7. Результати проведеного дослідження дали змогу розробити програму професійно-психологічного тренінгу з оптимізації та розвитку життєздатності працівників ДСНС України. Програма має модульну структуру, та спрямована на оптимізацію ціннісно-смыслову, експресивну та адаптаційно –регулятивну сфер особистості. Кількісний та якісний аналіз отриманих після тренінгу результатів достовірно довів ефективність модульних програм тренінгу. Професійно-психологічна спрямованість тренінгової програми дозволяє її використовувати як засіб психологічного супроводу працівників аварійно-рятувальних підрозділів.

8. Узагальнення отриманих даних дозволило виокремити основні моменти щодо визначення психологічних особливостей професійної життєздатності фахівців екстремального профілю діяльності. Професійна життєздатність - це системна якість особистості, яка характеризується багатоконпонентною детермінацією, критеріями якої можуть виступати здатність індивіда творчо взаємодіяти з ситуацією екстремальності через механізми усвідомленості цілей, адаптації, психічної саморегуляції, прийняття відповідальних рішень та конструктивних копінг-стратегій долати, всупереч всьому, кризові обставини, не втрачаючи здоров'я та збагачуючи власний професійний досвід.

**Перспективними напрямками** подальших наукових пошуків є розробка алгоритму професійного відбору працівників ДСНС України з урахуванням

рівня їх професійної життєздатності для виконання професійних завдань в надзвичайних умовах діяльності, що дозволить мінімізувати розвиток дезадаптивних розладів серед рятувальників.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Абульханова К. А. Т. Н. Березина *Время личности и время жизни.* – СПб. : Алетейя, 2001. – 304 с.
2. Абульханова К.А. *Принцип субъекта в отечественной психологии.* Психология. – 2005. – Т. 2. – № 4. – С.3–22.
3. Александрова Л.А. *Концепции жизнестойкости в психологии.* Сибирская психология сегодня: Сб. научн. трудов. Вып. 2 под ред. М.М. Горбатовой, А.В. Серого, М.С. Яницкого. Кемерово: Кузбассвузиздат, 2004. С. 82-90.
4. Ананьев Б.Г. *Человек как предмет познания.* – СПб., 2001. – 288 с.
5. Анастаси А. С. Урбина. *Психологическое тестирование.*– СПб., 2006. – 688 с.
6. Анохин П.К. *Системные механизмы высшей нервной деятельности.* – М., 1979. – 454 с.
7. Анцыферова Л.И. *Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование и психологическая защита.*– Психологический журнал. – 1994. – Т. 1. – № 1. – С. 3–9.
8. Асмолов А.Г., М.С. Гусельцева *Феноменология неадаптивной активности в культурно-исторической парадигме.* Культурно-историческая психология. – 2008. – № 1. – С. 37–47.
9. Асямов С.В., Пулатов Ю.С. *Профессионально-психологический тренинг сотрудников органов внутренних дел: Учебное пособие.* – Ташкент: Академия МВД Республики Узбекистан, 2000. – 141 с.
10. Ахиезер А.С. *Жизнеспособность российского общества.* Общественные науки и современность. – 1996. – № 6. – С. 58–59.
11. Бабочкин П.И. *Становление жизнеспособности молодежи в динамично изменяющемся обществе.* [Электронный ресурс] URL: <http://www.twirpx.com/file/381822/>. Дата обращения: 18.10.2012.
12. Бакли Р. *Теория и практика тренинга.* – СПб. : Питер, 2002. – 352 с.

13. Балл Г.А. *Системные представления как медиаторы взаимодействия естественно-научной и гуманитарной традиций в человекознании*. Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Часть 2. отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. М., 2012. – С. 27–29.
14. Барко В. І., П. Я. Кондратьев *Тренінгові технології у підготовці управлінців органів внутрішніх справ*. Науковий вісник НАВСУ. – 2000. – № 3. – С. 175–181с.
15. Березин Ф.Б. *Психическая и психофизиологическая адаптация человека*. – М., 1988. – 270 с.
16. Березин Б. Ю. *Сознание масс и самосознание группы*. – М. : Книга, 1991. – 173 с.
17. Березовская Р. А. *Жизнеспособность и профессиональное благополучие личности. Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты*. Отв. ред. О. В. Махнач, Л. Г. Дикая. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. –с. 538.
18. Берталанфи Л. фон. *История и статус общей теории систем. Системные исследования. Методологические проблемы. Ежегодник*. – М., 1973. – С.7–29.
19. Бессонова Ю.В. *Формирование профессиональной мотивации спасателей*: дис. ... канд. психол. наук. – М., 2003. – 160с.
20. Богданов А.А. *Борьба за жизнеспособность*. *Вестник Международного Института А. Богданова №13 (№1, 2003)*.
21. Богомаз С.А. *Жизнестойкость человека как личностный ресурс совладания со стрессами и достижения высокого уровня здоровья. Материалы научно-практических конгрессов Третьего Всероссийского форума «Здоровье нации – основа процветания России»*. – М., 2007. – Т. 3. – Ч. 1. – С. 23–25.
22. Брушлинский А.В. *Психология субъекта в изменяющемся обществе*. Психологический журнал. – 1996. – Т. 17. – № 6. – С. 30–37.

23. Бурлачук Л.Ф., Коржова Е.Ю. *Психология жизненных ситуаций.* – М., 1998. – С. 40–67.
24. Вачков И. В. *Психология тренинговой работы: содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы.* – М. : Эксмо, 2007. – 416 с.
25. Вірна Ж. П. *Мотиваційно-сміслова регуляція у професіона-лізації психолога: [монографія].* – Луцьк : РВВ “Вежа”; Волин. держ. ун-т ім. Лесі Українки, 2003. – 320 с.
26. Воробйова І. В. Визначення критеріїв професійного психологічного відбору на навчання у вищих військових закладах МВС України. *Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна Серія “Психологія”.* – Вип. 51. – 2013. – С. 156–161.
27. Воробйова І. В. Особливості самоактуалізації на різних етапах професійного навчання працівників правоохоронних органів. *Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки вищих навчальних закладів МВС України : наук.-практ. конф. : матеріали.* – Х. : Вид-во ХНУВС, 2009. – С. 102–102.
28. Вуколов Э. А. *Основы статистического анализа. Практикум по статистическим методам и исследованию операций с использованием пакетов STATISTICA и EXCEL .* – М. : ФОРУМ, 2008. – 464 с.
29. Голиков Ю.Я., Костин А.Н. Теория и методы анализа проблемностей в сложной операторской деятельности. *Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа.* Ответ. ред. Л.Г. Дикая. – М., 1999. –С. 68–73.
30. Головаха Є. І. *Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодёжи.* – К. : Наукова думка, 1988. – 144 с.
31. Горелишев С.А., Юр’єва С.В. *Психодіагностичний комплекс для визначення рівня психологічної готовності до ризику у військовослужбовців Національної гвардії України. Охорона правопорядку.-* Національна академія Національної гвардії України, Харків, 2017.



32. Гуляс І. А. Детермінанти самоздійснення особистості. *Психологічні перспективи*. – 2011. – Випуск 17. – С. 83–92.
33. Гуменюк Л. Й., Сулятицький І. В. *Психологія професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ: [навчальний посібник]*. – Львів : ЛьвДУВС, 2011. – 648 с.
34. Гурьянова М. П. Воспитание жизнеспособной личности в условиях дисгармоничного социума. *Педагогика*. – 2004. – № 1. – С 12–17.
35. Дикая Л.Г. А.В. Махнач Отношение человека к неблагоприятным жизненным событиям и факторы его формирования. *Психологический журнал*. – 1996. – Т. 17. – № 3. – С. 137–148.
36. *Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты/* Отв. ред. О. В. Махнач, Л. Г. Дикая. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – 755 с.
37. Долженко Я. А. Некоторые аспекты изучения проблемы жизнестойкости. *Актуальные вопросы современной педагогики: материалы междунар. заоч. науч. конф.* – Уфа, 2011. – С. 15–18.
38. Дружинин В. Н. *Экспериментальная психология*. – 2-е изд., - СПб.:Питер, 2002. – 320 с.
39. Єрмолаєва Е. П. *Психологія соціальної реалізації професіонала* – М. : Изд-во “Институт психологии РАН”, 2008. – 347 с.
40. Євдокімова Н. О. Професійно-психологічний тренінг як технологія становлення професіонала. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць. ; Т 7. Екологічна психологія. – 2009. – Вип. 20. – Ч. 1. – С. 125–128.
41. Ежова О.Н. *Формирование у педагогов адаптивных копинг стратегий поведения как условие сохранения и поддержания психического здоровья: автореф. дис. ... канд. психол. Наук.*– Самара, 2003. – 17 с.

42. *Життєві домагання особистості: [монографія]* [Т. М. Титаренко І. В. Лебединська, Н. В. Анікіна, О. Я. Кляпець та ін.] ; за ред. Т. М. Титаренко. – К. : Педагогічна думка, 2007. – 456 с.
43. Зайцева Т. В. *Теория психологического тренинга. Психологический тренинг, как инструментальное действие.* – СПб. : Речь, М. : Смысл, 2002. – 80 с.
44. Зеєр Е. Ф. *Профессиональное становление личности.* – М. : 2005. – 329 с.
45. Знаков В.В. Самопонимание субъекта как когнитивная и экзистенциальная проблема. *Психол. журн.* – 2005. – Т. 26. – №1. – С. 18–28.
46. Иванова М.Г. Психологическое здоровье как качественная характеристика саморегуляции личности. *Личность и бытие: субъектный подход.* материалы научной конференции, посвященной 75-летию со дня рождения А.В. Брушлинского. – М., 2008. – С. 465–466.
47. Ільїн Є. П. *Дифференціальна психологія професійної діяльності.* – СПб. : Пітер, 2008. – 432 с
48. Ільїн Є. П. *Мотивація і мотиви.* – СПб. : Пітер, 2002. – 512 с.
49. Ірхін Ю. Б. *Психологічна підготовка працівників оперативних підрозділів: [навчальний посібник].* – К. : РВЦ КНУВС, ДП “Друкарня МВС”, 2007. – 108 с.
50. Клімов Є. А. *Психологія професіонала.* – М. : Издательство “Институт практической психологии”; Воронеж: НПО “МОДЭК”, 1996. – 400 с.
51. Карпухина А.М., Розов В.И. *Экспресс-оценка адаптивности подростков в экстремальных условиях.* - К., 1993. - 18 с.
52. Ключко В.Є., Галажинський Е.В. *Самореалізація особистості: системний погляд.* Под редакцією Г.В. Залевського. - Томск: Издательство Томского университета, 1999. - 154 с.

53. Ключко В.Є. От саморегуляции личности к самоорганизации человека: системные основания парадигмального сдвига в научной психологии. *Субъект и личность в психологии саморегуляции*: Сб. науч. трудов. Под ред. В.И. Моросановой. Москва; Ставрополь: Изд-во ПИ РАО, СевКав ГТУ, 2007. С. 103-119.

54. Ключко В.Е. Галажинский Э.В. *Самоорганизация личности: системный взгляд* – Томск, 1999. – 154 с.

55. Кобзарь А. И. Прикладная математическая статистика. – М. : Физматлит, 2006. – 816 с.

56. Кокун О.М. *Оптимізація адаптаційних можливостей людини у психофізіологічному забезпеченні діяльності*: автореф.дис...д-ра психол.наук. Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України.-К,2004.- 31 с.

57. Кокун О.М. *Оптимізація адаптаційних можливостей учнів та студентів: Методичні рекомендації*. – К.: Міленіум, 2004. – 54 с.

58. Конопкин О.А. Осознанная саморегуляция как критерий. *Вопросы психологии*. – 2008. – № 3. – С. 26–27.

59. Кондратьев Я. Ю., Литвиненко В. І., Моисеев Є. М. *Рекомендації для підготовки та перевірки рівня готовності слухачів Вищих академічних курсів до виконання професійних завдань..* – К. : Національна академія внутрішніх справ України, 2004. – 84 с.

60. Корнев О. М. *Професійно-психологічна підготовка працівників підрозділів швидкого реагування міліції України*: автореф. дис... канд. психол. Наук. Нац. акад. внутр. справ України МВС України. – К., 2001. – 18 с.

61. Корнилова Т.В. *Экспериментальная психология. Теория и методы: учебник для вузов*. – М.: Аспект Пресс, 2002. – 381 с.

62. Коростильова Л. А. *Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере*. – СПб. : Изд-во “Речь”, 2005. – 222 с

63. Котляков Ю.В. Методика исследования системы жизненных смыслов. *Сибирская психология сегодня: сборник научных трудов.* - Вып.2.- Кемерово: Кузбассвузиздат, 2003.- с.410-414
64. Котовская С. В. Синергетическая биопсихосоциальная модель жизнеспособности представителей трудных профессий *Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты.* Отв. ред. О. В. Махнач, Л. Г. Дикая. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. –с. 556.
65. Крюкова Т.Л. *Психология совладающего поведения: автореф. дис. ... д-ра наук / Т.Л. Крюкова.* – М, 2006. – 49 с.
66. Крылов В.Ю. Психосинергетика как возможная новая парадигма психологической науки. *Психологический журнал.* Т.19, № 3, 1998,с. 56-62.
67. Ксенофонтова Є. Г. Исследование локализации контроля личности – новая версия методики “Уровень субъективного контроля”. *Психологический журнал.* – 1999. – Т. 20, № 2. – С. 103–114.
68. Кудерміна О. І. Психологічні особливості “віддалених” цілей майбутніх працівників правоохоронних органів. “*Юридична психологія та педагогіка*”. – 2010. – №1(7). – С. 173–184.
69. Кудрявцев Т. В. Исследование психологических особенностей профессионального становления личности. *Методологические проблемы повышения эффективности психолого-педагогических исследований.* [отв. ред. Н. Д. Никандров]. – М., 1985. – С. 132–143.
70. Кузнецов М. А. Мотивація людини: основні форми та закономірності функціонування. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Психологія.* Випуск 44, частина І. – Харків: ХНПУ, 2012. – С. 116–137.
71. Кэмпбелл Д. *Модели экспериментов в социальной психологии и прикладных исследованиях.* – СПб.: Соц.-психол. Центр, 1996. – 392с.
72. Ларіна Т. О. Модель постановки життєвих завдань життєстійкої молоді. *Актуальні проблеми психології: Психологічна герменевтика.* За ред.

Н.В. Чепелевої. – К.: ДП „Інформаційноаналітичне агентство”, 2010 – Том 2, вип. 6. – с. 151-160.

73. Ларіна Т. О. Роль життєстійкості у формуванні життєвих домагань особистості. *Наук. студії із соц. та політ. психол.* : Зб. статей. – 2007. – Вип. 16 (19). – С. 229–233.

74. Лактіонова А.І. *Взаимосвязь жизнеспособности и социальной адаптации подростков*: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 2010. – 22 с.

75. 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., 2002. – С. 56–65.

76. Леонтьев Д.А. Становление саморегуляции как основа психологического развития: эволюционный аспект. *Субъект и личность в психологии саморегуляции*: сб. науч. трудов. Под ред. В. И. Моросановой. Москва; Ставрополь: Изд-во ПИ РАО, СевКав ГТУ, 2007. 431 с

77. Леонтьев Д.А. , Рассказова Е.И. *Тест жизнестойкости* ,– М., 2006. – 63 с

78. Левін К. Уровень притязаний. *Психология личности: тексты*. – М. : МГУ, 1982. – С. 86–92.

79. Лефтеров В. О. *Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності* : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора психол. наук : 19.00.09 “Психологія діяльності в особливих умовах”. Університет цивільного захисту України. Х., 2008. 37 с .

80. Лефтеров В. О. До питання ефективності психологічних тренінгів. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки* : зб. наук. праць. – 2010. – № 24–25. – С. 57–60.

81. Лепіхова Л. А. Особистісна зрілість як чинник реалістичності життєвих завдань та домагань. *Наук. студії із соц. та політ. психол.*: Зб. статей. – Вип. 16 (19). – К.: Міленіум, 2007. – С. 240–247.

82. Логінова І. О. Жизненное самоосуществление человека как проявление самоорганизации психологической системы. *Вестник Томского государственного университета*. – 2010. – № 336 (июль). – С. 169–173.
83. Логінова І. О. Инновационное поведение как способ взаимодействия человека с миром в процессе жизненного самоосуществления. *Вестник Адыгейского государственного университета*. Сер. : Педагогика и психология. – 2010. – Вып. 1 (56). – С. 199–204.
84. Ломов Б.Ф. *Системность в психологии*. – М. – Воронеж, 1996. – 384 с.
85. Магомед-Эминов М.Ш. Личность и экстремальная жизненная Ситуация. *Вестник МГУ*. – Серия 14. – Психология. – 1996. – № 1. – С. 124–127.
86. Мадди С. *Теории личности. Сравнительный анализ*. – СПб., 2002. – С. 148–159.
87. Маклаков А.Г. Адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях. *Психологический журнал*. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 16–24.
88. Маклаков А.Г. *Основы психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих: автореф. дис. ... д-ра психол. наук*. – СПб, 1996. – 37 с
89. Максименко С. Д. Теоретичні проблеми самоздійснення особистості. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України*. За ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Вип. 5. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2009. – С. 3–13.
90. Максименко С. Д. Психологія особистості: парадигма життєстворення. *Психологія і суспільство*. – 2006. – №4. – С. 8–52.

91. Маннапова К.Р Життєстійкість в системі поняття життєздатності. *Вісник Національного педагогічного ун-ту ім. Г.С. Сковороди*, м. Харків. 2012.

92. Махнач А.В., Лактионова А.И. Жизнеспособность подростка: понятие и концепция. *Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы*. отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М., 2007. – 624 с.

93. Мерлін В. С. Проблемы интегральной характеристики индивидуальности в дифференциальной психофизиологии. *Вопросы дифференциальной психофизиологии в связи с генетикой*. – Пермь : Изд-во ПГПИ, 1976. – С.4–13.

94. Мілорадова Н.Е., Попова Г. В. Особливості саморегуляції психічних станів

працівників ОВС. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. – 2010. – Вип. 7. – С. 379–388.

95. Мілютіна К. Л. *Теорія та практика психологічного тренінгу*: Навч. посіб. – К.: МАУП, 2004. – 192 с.

96. Миронець С.М. Структура професійно важливих якостей рятувальників МНС України. *Зб.наук.праць Ін-ту психології ім.Г.С. Костюка АПН України*. = К,2003.=Т.V, ч.2- С.151.

97. Мовмига Н.Є. Місце життєвих та професійних домагань в самоздійсненні майбутніх правоохоронців під час навчання у ВНЗ МВС. *Психологічні технології в діяльності правоохоронних органів*: матеріали ІХ міжнародної науково-практичної конференції. – Донецьк: ДЮОІ МВС України, 2013. – С. 278–281.

98. Монастирський В. М. Інтегральна модель підготовки професійно компетентного випускника в системі освіти МВС України: теоретичне обґрунтування. *Наукова скарбниця освіти Донеччини*. – 2012. –№ 2 (11). – С. 31–35.

99. Моргун В. Ф., Тітов. І. Г. *Основи психологічної діагностики: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів – 2-е видання.* – К. : Видавничий дім “Слово”, 2012. – 464 с.
100. Мороз Л. І. *Професійно-психологічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС): [монографія].* – Івано-Франківськ : ЗАТ “Надвірнянська друкарня”, 2007. – 312 с.
101. Моросанова В.И. Личностные аспекты саморегуляции произвольной активности человека. *Психологический журнал.* – 2002. – Т. 23. – № 6. – С. 5–17.
102. Назаров О.О. *Динаміка первинної психологічної адаптації до умов навчання та служби в навчальних закладах МВС України: автореф.дис...канд.психол.наук:19.00.01/Університет внутрішніх справ.- Харкків,2000.- 18 с.*
103. Наследов А. Д. *SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках.* – СПб. : Питер, 2005. – 416 с.
104. Нестерова А.А. *Социально-психологический подход к изучению жизнеспособности личности, находящейся в трудной жизненной ситуации.* – М., 2011. – 243 с.
104. Овчинников Б.В., Посохова С.Г. Механизмы психической устойчивости человека. *Психическая устойчивость профессиональной деятельности.* – М., 1984. – С. 124–126.
105. Осьодло В. І. *Психологія професійного становлення офіцера: [монографія].* – К. : ПП “Золоті ворота”, 2012. – 463 с.
106. Панок В. Г., Рудь Г. В. *Психологія життєвого шляху особистості: [монографія].* – К. : Ніка-Центр, 2006. – 280 с.
107. Панченко С. М. Порівняльна характеристика способів самоздійснення дорослих. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С.Костюка НАПН України. Проблеми сучасної психології.* – 2012. – Вип. 18. – С. 614–624.



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

109. Перелігіна Л.А. Назаров О.О., Приходько Ю.О., Світлична Н.О. Структурні показники психологічного здоров'я особистості. *Збірник наукових праць «Проблеми екстремальної та кризової психології»*.-Харків, 2011.-Вип.10.- С.79-86.

110. Поваренков Ю.П. Профессионализация и жизненный путь. *Проблемы социальной психологии XXI столетия*. – Ярославль, 2001. – Т. 2. – С. 259–272.

111. Поваренков Ю.П. *Профессиональное становление личности* : дис. ... д-ра психол. наук. –Ярославль, 1999. – 359 с.

112. Попова Г.В. Особливості емоційної саморегуляції у працівників патрульної служби міліції з різним ставленням до роботи [Електронний ресурс]. *Право і безпека. Зб. наук. праць*. – Вип.3.Х.:ХНУВС,2009.–режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Pib/2009\\_3/PB-3/PB-3\\_35.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Pib/2009_3/PB-3/PB-3_35.pdf).

113. Потапчук Є. М. *Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців: моногр.* -Хмельницький:вид-во Національної академії Державнох прикордонної служби України, 2004.-319 с.

114. Приходько І.І. *Методологія психологічної безпеки в сучасній вітчизняній екстремальній та кризовій психології особистості фахівців екстремальних видів діяльності. Актуальні дослідження в сучасній вітчизняній екстремальній та кризовій психології/* відп. ред. Садковий В.П., Тімченко О.В. - Харків, 2017.- с. 152.

115. *Про затвердження Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах МВС України* [Електронний ресурс] Наказ МВС України № 69 від 14.02.2008 р. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0069320-08>

116. *Психология здоровья*. под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.,2000. –504 с.

117. *Психология индивидуальности: новые модели и концепции* / под научн. ред. Е.Б. Старовойтенко, В.Д. Шадрикова. – М., 2009. – 384 с.

118. Реан А.А. Психология личности. Социализация, поведение, общение. – СПб., 2004. – 416 с.

119. Рейнвальд А.С. Психологическая саморегуляция. – М., 1989. – С. 10–16.

120. Рильська О. О. Жизнеспособность человека: понятие и концептуальные основы исследования. *Сибирский психологический журнал*. 2009. № 31. С. 6–12.

121. Рильська О. О. Методика исследования жизнеспособности человека. *Вестник Челябинского гос. пед. ун-та*. 2009. №1. С. 130–139.

122. Рильська О.О. *Психология жизнеспособности человека*: диссертация ... доктора психологических наук: 19.00.01. Ярославский государственный педагогический университет им.К.Д.Ушинского].- Ярославль, 2014.- 446 с.

123. Рубинштейн С. Л. *Человек и мир*.– М. : Директ-Медиа, 2008. – 360 с.

124. Сальева С.А. Изучение совладающего поведения в рамках концепции жизнестойкости. *Вестник института психологии и педагогики*. под ред. С.А. Репина. – 2008. – Вып. 10 –182 с.

125. Селезнёва Е. В. Самоосуществление как акмеологическая категория. *Мир психологии*. – 2007. – № 1. – С. 192–203.

126. Сидоренко Е. В. *Методы математической обработки в психологии*. – СПб. : ООО “Речь”, 2002. – 350 с.

127. Симанюк, Е.Е., Печеркина А.А. *Жизнеспособность как предиктор конструктивного профессионального развития. Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты*. Отв. ред. О. В. Махнач, Л. Г. Дикая. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – 525 с.

128 .Слободчиков В.И. О соотношении категорий «субъект» и «личность» в контексте психологической антропологии. *Личность в парадигмах и метафорах: ментальность – коммуникация – толерантность*. под ред. В.И. Кабрина. – Томск, 2002. – С. 20–29.

129. Смирнова Н.В. *Образование для жизнеспособных поколений*. [Электронный ресурс] URL: <http://www.osu.ru/doc/1026/author/2306/lang/o>. Дата обращения: 23.04.2010.

130. Собчик Л.Н. *Метод цветowych выборов. Модифицированный цветовой тест Люшера* (Методич. рук-во). - М., 1990. - 88 с.

131. Сопов В. Ф., Карпушина Л. В. Морфологический тест жизненных ценностей. *Прикладная психология*. – 2001. – № 4. – С.9–30.

132..Сохань Л.В., Кириллова М.В. Жизненная программа личности как способ сознательной организации ее жизнедеятельности. *Стиль жизни личности*. - К.: Наук. думка, 1982. – С. 228–255.

133.Стародубцев А. А. Професійна підготовка працівників ОВС у вищих навчальних закладах МВС України. *Форум права*. – 2011. – № 4. – С. 704–710.

134. Тімченко О.В. Основні психічні стани, що знижують ефективність

діяльності особового складу підрозділів особливого ризику. – *Вісник Харківського університету*, 2000. № 47. С. 134 – 136.

135. Титаренко Т. М. Життєві домагання особистості: феноменологічний та структурно-функціональний підходи. *Психологія і суспільство*. – 2004. – № 4. – С. 128–145.

136.Черемних К. О. Життєві домагання як чинник професійного самоздійснення особистості. *Наукові студії із соціальної та політичної психології* – К. : Міленіум, 2006. – Вип. 13 (16). – С. 33–42

137. Федорчук В. М. Тренінг – інструмент особистісного зростання особистості. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць КПНУ ім. І.

Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – 2010. – Вип. 9.– С. 690–700.

138.Филимоненко Ю.И., Юрьев А.И., Нестеренко В.М. Экспресс-методика для оценки эффективности аутотренинга и прогноза успешности деятельности человека. *Эксперимент и прикладная психология*. - Вып. 11. - "Личность и деятельность". -Л.: 1982. - С. 52 - 57.

139.Фрейджер Р., Фэйдимен Д. *Теории личности и личностный рост*,– 4-е изд. [Пер. с англ.] - М. : Изд. “Мир”, 2004. – 2095 с.

140. Хаккен Г. *Синергетика*. – М., 1980. – 406 с.

141. Хекхаузен Х. *Мотивация и деятельность*. – СПб. : Питер; М. : Смысл, 2003. – 860 с.

142. Цільмак О.М. Особистісні життєдіяльнісні установки та їх психологічна характеристика. *Психологічні науки: проблеми і здобутки*. – 2011. – № 2, дод. 1 : Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору : тем. вип.– Том VIII (33) – С. 373-374

143.Черемних К .О. Професійний вимір самоздійснення особистості. *Наук. студ. із соц. та політ. психол.* : Зб. статей. – К. : Міленіум, 2007. – Вип. 16 (19). – С. 330–336.

144 Чудновский В. Э. Проблема становления смысло-жизненных ориентаций личности. *Психол. журнал*. – 2004. – Т. 25. – № 6. – С. 5–11.

145. Шадриков В. Д. *Проблемы системного анализа профессиональной деятельности*. – М. : Наука, 1982. – 185 с.

146. Швалб Ю. М. Задачный подход к построению учебного тренинга в ВУЗе. Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. : “*Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку*”, (Донецьк, 27–28 трав. 2005 р.) – У 2 ч. – Донецьк : ДЮІ МВС при ДонНУ, 2005. – Ч. 2. – С. 12–19.

147. Шевцова И. В. *Упражнения и рекомендации для тренинга личностного роста*. – СПб. : Речь, 2007. – 192 с.

148. *Екстремальна психологія : Підручник* за заг. Ред. О.В.Тімченко К.:ТОВ «Август Трейд»,2007 – 502 с.
149. Юрьев А.И. Оценка отрицательных практических состояний человека-оператора на основе данных теста Люшера. *Проблемы инженерной психологии*. - Л., 1984.- Вып. 2. - С. 239 – 241.,
150. Яковенко С. І., Ятчук М. С. Динаміка змін особистості курсантів і студентів в умовах ВНЗ МВС [Електронний ресурс] *Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки вищих навчальних закладів МВС України: кругл. стіл* : матеріали – Режим доступу : <http://zavantag.com/docs/1938/index-5765-1.html?page=13>
151. Aldwin C. Stress, coping and development. – *New York London*, 1994. – P. 32–35.
152. Benner P. *Stress and Satisfaction on the Job: Work as a coping resource* – New York, 1984. – P. 42–53.
153. Bernard M. Emotional resilience in children: Implications for Rational Emotive Education. *Romanian Journal of Cognitive and Behavioral Psychotherapies*. – 2004. – V. 4. – P. 39–52.
154. Carrey N. Ungar M. Resilience theory and the diagnostic and statistical manual: incompatible bed fellows? *Journal of Child & Adolescent Clinical Psychiatry*. – 2007. – Apr. – №16 (2). – P. 497–513.
155. Carver C. Scheier M. Veintraub J. Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1989. – V. 56. – P. 267–283.
156. Cohen J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. *New York, NY: Routledge Academic*. – p. 567
157. Chandler L. Shermis M. Assessing behavioral responses to stress.

*Educational and Psychological Measurement.* – 1985. – № 45. – P. 825–844.

158. Claus-Ehler C., Lopes-Levi L. Violence and community terms in conflict: An ecological approach to resilience. *Journal of Social Distress and Homeless.* – 1985. – V. 11 (4). – P. 256–278.

159. Grossman, M. *The Demand for Health: A Theoretical and Empirical Investigation.* – New York: Columbia University Press, 1972. – 111 p.

160. Grossman, M. On the concept of health capital and the demand for health. *Journal of Political Economy.* – 1972. – Vol. 80, № 2. – p. 223–255.

161. Folkman S. Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. *Journal of Personal Psychology.* – 1984. – V. 46. – № 4. – P. 839–852.

162. Funk S. Critical analysis of the Hardiness Scales. Validity and utility. *Personality & Social Psychology.* – 1987. – V. 53. – № 3. – P. 527–578.

163. Hellerstein D. How can I become resilient. *Heal your Brain* [ER] URL: <http://www.psychologytoday.com/blog/heal-yourbrain/201108/how-can-I-become-resilient>. Date: 12.09. 2013.

164. Holling C. Resilience and stability of ecological systems. *Annual Review of Ecology and Systematics.* – 1973. – V. 14. – P. 1–23.

165. Hunter A., Chandler G. Adolescent resilience IMAGE. *Journal of Nursing Scholarship.* – 1989. – V. 31 (3). – P. 45–72.

166. Johnson F. Resiliency mechanism in culturally diverse. *The Family Journal Counseling and therapy for couples and Families.* – 1999. – V. 3 (4). – P. 316–324.

167. Kobasa S., Maddi S., Kahn S. Hardiness and health: a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology.* – 1982. – V. 42 (1). – P. 168–177.

168. Lazarus R., Folkman S. *Stress appraisal and coping* – New York, 1992. – 501 p.

169. Luscher M. *The Luscher colour test*. - London: Jonathan Cape, 1970. - 185 p.
170. Mann H. B. Whitney D. R. On a test of whether one of two random variables is stochastically larger than the other. *Annals of Mathematical Statistics*. – 1947. – № 18. – P. 50–60.
171. McCubbin H.I., McCubbin M. Resilient families competencies supports and coping over the life cycle. In L. Sawyers (Ed.) *Faith and families*. – Philadelphia, 1986. – P. 83–86.
172. Neenan M. *Developing resilience: a cognitive behavioral approach* – Kent, 2009. – 224 p.
173. Pathways to resilience. *International resilience project* [ER] URL: <http://www.resilienceproject.org>. Date: 19.07.2006.
174. Richardson G. The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*. – 2002. – № 58 (3). – P. 307–321.
175. Robertson D. *Build your resilience*. – New York, 2012. –P. 12–67.
176. Rutter M. Resilience, competence, and coping. *Child Abuse & Neglect*. – 2007. – № 31(3). – P. 205–209.
177. Stout M., Kipling G. *Aboriginal people, resilience and the residential school legacy* – Ottawa, 2003. – P. 12–46.
178. Super D. E. Toward a comprehensive theory of development. *Career development: Theory and practice* [D. H. Mon-tross, S. J. Shinkman, et al.]. – Springfield IL : Charles C. Thomas, 1992. – P. 35–64.
179. Walker B., Holling S., Carpenter R., Kinzig A., Resilience, adaptability and transformability in social–ecological systems. *Ecology and Society*. – 2004. – V. 9. – № 2 [ER] URL: <http://www.ecologyandsociety.org/vol9/iss2/art5/>. Date: 18.10.2013.

## Додатки

### Додаток А

Зразок фрагмента бланка для шкалованої самооцінки

Прізвище, ім'я: \_\_\_\_\_ Вік: \_\_. Стать: чол. \_ Дата \_\_\_\_\_

#### ПОКАЗНИКИ

Найгірше

найкраще

---

#### САМОПОЧУТТЯ

найнижча

найвища

---

#### АКТИВНІСТЬ

Найгірший

найкращий

---

#### НАСТРІЙ

найнижча

найвища

---

#### ЗАЦІКАВЛЕНІСТЬ У НАВЧАННІ ТА ДІЯЛЬНОСТІ

найнижча

найвища

---

#### ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ВІД НАВЧАННЯ ТА ДІЯЛЬНОСТІ

найнижча

найвища

---



## АНКЕТА

учасника тренінгу «Розвиток життєздатності майбутніх рятувальників»

*Шановний учасник тренінгу! Будь ласка, допоможіть нам оцінити проведений тренінг, дайте відповіді на питання та поділіться з нами своїми думками та зауваженнями.*

1. П.І.Б.

---



---

2. Чи були цілі даного тренінгу пояснені в доступній формі?

- так;  - майже так;  - взагалі, так;  - ні.

3. Наскільки зміст програми відповідав вашим професійним та особистим потребам?

- у значній мірі;  - у деякому роді;  - дуже мало.

4. Як би ви оцінили тренінг за наступними пунктами?

*(4-дуже добре, 1 – дуже погано)*

	1	2	3	4
<i>актуальність</i>				
<i>інформативність</i>				
<i>практичність</i>				

5. Які частини тренінгової програми були найбільш корисними для вас і чому?

---



---



---

6. Які частини тренінгової програми були для вас найменш корисними і чому?

---

---

---

7. Яке ваше загальне враження від тренінгу?

- дуже сподобалось;  - нормальне;  - марна витрата часу.

8. Чи були Ви досить активні під час тренінгу?

- так;  - ні.

9. Які моменти або ситуації тренінгу вам найбільше запам'яталися?

---

---

10. Порекорендували б Ви своїм колегам та знайомим взяти участь у подібному тренінгу?

- так;  - ні.

11. Ваші побажання, пропозиції щодо удосконалення цієї тренінгової програми:

---

---

---

дата

заповнення \_\_\_\_\_