

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

**ПРОФЕСІЙНІ СТЕРЕОТИПИ
ТА ЇХ ВПЛИВ
НА УСПІШНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ
РЯТУВАЛЬНИКІВ**

Монографія

Харків 2023

УДК 159.9.: 159.94

К 80

Рекомендовано до друку
вченою радою НУЦЗ України
(протокол від 30.03.2023 № 7)

Рецензенти:

доктор психологічних наук, доцент **С. М. Миронець**
доктор психологічних наук, професор **О. В. Тімченко**

Крещук К. Ю.

К 80 Професійні стереотипи та їх вплив на успішність діяльності рятувальників: монографія / Крещук К. Ю., Перелигіна Л. А., Боснюк В. Ф., Михлюк Е. І., Швалб А. Ю. – Х.: ФОП Бровін О.В., 2023. – 204 с.
ISBN 978-617-8238-00-1

Монографія присвячена сучасним проблемам вивчення професійних стереотипів працівників ризиконебезпечних професій, а саме представлено теоретичне узагальнення та нові підходи до вирішення наукової проблеми, що проявляється в розкритті особливостей прояву професійних стереотипів у працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій.

Наведені у монографії «Професійні стереотипи та їх вплив на успішність діяльності рятувальників» результати дослідження доцільно використовувати у навчальному процесі закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони та у професійній діяльності психологів ДСНС України для здійснення професійної підготовки, психокорекції та психопрофілактики працівників різних підрозділів ДСНС.

ISBN 978-617-8238-00-1

© Крещук К. Ю., Перелигіна Л. А.,
Боснюк В. Ф., Михлюк Е. І.,
Швалб А. Ю., 2023
© НУЦЗУ, 2023

ЗМІСТ

Передмова	5
Розділ 1. Теоретико-методологічні основи дослідження стереотипів у професійній діяльності	7
1.1 Основні наукові підходи до вивчення стереотипів.....	7
1.2 Характеристика стереотипів професійної діяльності	20
1.3 Психологічний аналіз професійної діяльності рятувальників.....	31
1.4 Психологічні передумови виникнення негативних стереотипів у професійній діяльності рятувальників.....	43
1.5 Критерії успішності професійної діяльності рятувальників.....	53
Висновки до розділу	61
Розділ 2. Організація і методи дослідження впливу професійних стереотипів на успішність професійної діяльності рятувальника	62
2.1 Методологічні принципи дослідження.....	62
2.2 Організація дослідження	65
2.3 Характеристика психодіагностичного інструментарію вивчення професійних стереотипів і успішності професійної діяльності рятувальників	67
2.3.1 Методика оцінки успішності професійної діяльності рятувальників.....	68
2.3.2 Методики дослідження професійних стереотипів рятувальників.....	70
Висновки до розділу	78
Розділ 3. Емпіричне дослідження особливостей прояву професійних стереотипів у діяльності працівників ДСНС	79
3.1 Особливості стереотипного уявлення рятувальників про професійну діяльність.....	79
3.2 Психологічні характеристики компонентів професійних стереотипів працівників ДСНС	95
3.2.1 Поведінковий компонент в структурі професійних стереотипів рятувальників.....	95

3.2.2 Афективний компонент в структурі професійних стереотипів рятувальників	109
3.2.3 Когнітивний компонент в структурі професійних стереотипів рятувальників	115
3.3 Особливості професійних стереотипів рятувальників на різних етапах професійного становлення	119
3.4 Вплив професійних стереотипів рятувальників на успішність діяльності.....	130
3.5 Теоретичне обґрунтування програми соціально-психологічного тренінгу вдосконалення складових професійної самосвідомості рятувальників.	135
3.5.1 Теоретичні засади програми соціально-психологічного тренінгу вдосконалення складових професійної самосвідомості рятувальників.....	135
3.5.2 Програма соціально-психологічного тренінгу вдосконалення складових професійної самосвідомості рятувальників	139
3.5.3 Оцінка ефективності програми соціально-психологічного тренінгу вдосконалення складових професійної самосвідомості рятувальників.....	169
Висновки до розділу	174
Висновки	176
Список використаних джерел	180
Додатки	198

ПЕРЕДМОВА

Професійна діяльність рятувальників характеризується багатогранністю професійних завдань, високою суспільною значимістю та екстремальністю умов праці. Це обумовлює підвищені вимоги до професійних знань, вмінь та навичок, і в кінцевому підсумку – до професіоналізму працівників. Сучасна наука має досить велику методологічну основу щодо розробки різноманітних підходів відносно вивчення особистості працівника ДСНС України та розвитку його професійної успішності. Проте питання формування професійних стереотипів та їх вплив на успішність професійної діяльності рятувальників вимагає більш поглибленого теоретичного та емпіричного вивчення.

Під стереотипами прийнято розуміти стійкий образ сприйняття явища або людини, повторюваний у незмінному вигляді, шаблон дії, поведінки, використовуваний переважно несвідомо. На становлення професійних стереотипів діяльності рятувальників значний вплив здійснюють соціальні установки, які характеризують як відносно стійкі образи соціальних об'єктів, з одного боку, а з іншого – особливі умови їх професійної діяльності. Поведінковим проявом впливу стереотипів на професійну діяльність рятувальників є її позитивний чи негативний контекст.

Численні дослідження свідчать про те, що стереотипи мають безпосередній вплив на особистість, та є одним із важливих чинників формування професійної ідентичності, яка заснована на інтересі до роботи, компетентності і забезпечує успішну самореалізацію особистості в професії, дозволяє їй реалізувати свій професійний потенціал (Т.О. Бородулькіна, О.Ю. Броцило, О.В. Дишкант, К.Ю. Крещук, О.В.Тімченко та ін.). Визначено концептуальні підходи щодо професійних уявлень як базового елементу професійного становлення (Є. А. Клімов, Г.В. Ложкін, С.Д. Максименко, Т.М. Титаренко та ін.). При цьому дослідники зазначають, що соціально-психологічна природа виникнення й

функціонування стереотипів, як форми суспільної та індивідуальної свідомості особистості, а також з'ясування механізмів стереотипізації, що впливають на її свідомість, є однією з найскладніших та недостатньо вивчених проблем сучасної науки.

Крім того, аналіз та узагальнення наукових джерел показав відсутність спеціальних досліджень, присвячених вивченню особливостей впливу стереотипів на процес професійної діяльності. Так, більшість науковців зосереджують увагу на окремих характеристиках стереотипів, хоча оминають питання впливу стереотипів на процес професійної діяльності фахівців ризико-небезпечних професій. Наразі виникла потреба вивчення професійних стереотипів не побіжно, у контексті інших проблем, а як самостійного психологічного феномену. Отже, актуальність вирішення означеної проблеми, її недостатнє теоретичне та емпіричне вивчення, а також практична значущість зумовили вибір теми наукового дослідження «Професійні стереотипи та їх вплив на успішність діяльності рятувальників».

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СТЕРЕОТИПІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1 Основні наукові підходи до вивчення стереотипів

Вивчення стереотипів, як одного із способів осягнення людиною соціальної дійсності - це проблема, яка хвилює вчених з 20-х років минулого сторіччя, і, незважаючи на численність досліджень [5; 6; 151; 159; 162; 164], існує велика невизначеність по ряду принципів теоретичних питань, інтерпретацій феномена «соціальний стереотип». Стереотип професійної діяльності є одним з видів соціальних стереотипів, і для того, щоб повністю розкрити визначення «стереотипу професійної діяльності», спочатку необхідно розглянути зміст «соціального стереотипу».

Слово «стереотип» походить від грецьких «stereos» (твердий) і «typos» (відбиток). Уперше це слово було використано в 1878 році для опису процесу друкування, що включав використання зафіксованих зліпків друкування, зліпків букв шрифту. У поліграфії стереотип - копія з набору або кліше, використовується при друкуванні багатотиражних і повторних видань.

Поняття динамічного стереотипу ввів І. Павлов [87], таким чином, він вніс значний вклад у розвиток вітчизняної теорії стереотипу. Під динамічним стереотипом І. Павлов розумів систему умовних рефлексів і мозкових зв'язків, що виникають під впливом зовнішніх подразників. Він вживав поняття «стереотип подразників», «стереотип рефлексів», вбачаючи в системній організації стереотипів основу стійкості, незмінності, зафіксовану в кожному з них. Поняттям динамічний стереотип І. Павлов позначав явище гнучкої пристосовності тварини до навколишнього середовища, вказуючи при цьому, що стійка система тимчасових зв'язків по необхідності порушується через зміну причин, що її створили, і тільки боротьба і єдність динамізму й стійкості забезпечують рівновагу тварини з середови-

щем її існування. У фізіології й психології динамічний стереотип – форма цілісної діяльності мозку, що відображається у свідомості й поведінці у вигляді фіксованого (стереотипного) порядку умовно-рефлекторних дій.

На стику цих значень з'явилося поняття соціального стереотипу, і одним з перших хто в 1922 році ввів і чітко сформулював цей термін, був У. Ліппман [159]. Згідно з його концепцією стереотипи - це впорядковані, детерміновані культурою «картинки світу» у голові людини, які, по-перше, заощаджують її зусилля при сприйнятті складних соціальних об'єктів і, по-друге, захищають її цінності, позиції й права. Основними характеристиками стереотипів У. Ліппман вважав неточність - а часто й хибність - змісту стереотипів, нелогічність, стійкість і навіть ригідність стосовно нової інформації. З моменту введення У. Ліппманом терміна «соціальний стереотип» була запропонована величезна кількість його конкретних визначень, в яких автори залежно від своєї теоретичної орієнтації, акцентували увагу на різних сторонах даного явища.

У більшості досліджень у першій половині минулого століття стереотип розглядався як негативне, але неминуче явище соціальної практики, а основна увага була спрямована на вивчення так званих «антропостереотипів» (гендерних, політичних і, насамперед етнічних). Однак, починаючи із середини минулого століття, у науковому середовищі отримала поширення гіпотеза О. Клайнберга, згідно з якою загальний обсяг інформації, яка міститься в стереотипах, перевищує обсяг неправильної інформації, яка є в них, або, говорячи інакше, стереотипи містять у собі певне «зерно істини».

Р. Браун, Х. Триандис, Х. Дейкер - прихильники зазначеної точки зору, вважають, що ознаками істинності стереотипів можуть служити їх яскравість, опуклість, виразність.

Так само подібною ознакою виступає подібність змісту соціальних стереотипів 2-х груп «гіпотеза контакту», згідно з якою, стереотипи членів тих або інших соціальних груп будуть

мати тим більше істини, чим більше ці групи взаємодіють одна з одною. Якщо стосуватися «теорії контакту», то не можна не відзначити й коло питань, що відносяться до того, які фактори визначають зміст і динаміку соціальних стереотипів. У цьому плані ключове значення має питання про природу соціальних стереотипів. Суть дискусії, що виникає з цього приводу, полягає в тому, що вважати основним фактором, що визначають поведінку стереотипів, прийнято вважати особистість людини, її індивідуальну психодинаміку, як відзначав Г. Оллпорт, або соціальні фактори, якісь загальні групові механізми й потреби, як говорив Г. Теджфел [163, 164]. Займаючись теоретичною розробкою феномена «соціальний стереотип» У. Олбіг зробив основний акцент на емоційну складову стереотипу й назвав його «банальним ярликом, яким користується пропагандист для створення емоційної напруги аудиторії».

Ще одна властивість соціальних стереотипів, яка розглядалася в психології, є погодженість або «соціальний консенсус», іншими словами, високий ступінь єдності уявлень серед членів групи, яка стереотипізується. Експліцитно консенсус вимірювали вже Д. Катц і К. Брейлі [158], чії експерименти в Принстонському університеті (1933 р.) стали першими емпіричними дослідженнями соціальних стереотипів і з тих пір міцно влаштувалися й довгий час утримували пальму першості в області вивчення соціальних стереотипів і розглядали в якості стереотипних лише риси, приписувані тій або іншій групі не менше 50% випробуваних.

Саме погодженість А. Тешфел вважав найважливішою характеристикою стереотипів і виділяв дві його функції - пояснення й виправдання існуючих міжгрупових відносин. Він називає дві функції соціальних стереотипів на індивідуальному й дві - на груповому рівні. До індивідуального рівня відносять: когнітивну (схематизація, спрощення і т.д.) і ціннісно-захисну (створення й збереження позитивного «Я-образу»). До соціального - ідеологізуючу (формування й збереження групової ідеології, що

пояснює й виправдовує поведінку груп) і ідентифікуючу (створення й збереження позитивного групового «Ми-образу»). На його думку, соціальними, у тому числі й етнічними, стереотипами, можна вважати лише уявлення, розділені досить великим числом індивідів у межах соціальних спільнот.

Традиційно існувало дві гіпотези, що пояснюють причини погодженості стереотипів: С. Гафт (1959 р.) і Е. Вайнекі (1956 р.). Відповідно першої гіпотези, яка є природнім наслідком точки зору на стереотипи як на упередження, консенсус відображає однакову упередженість частини індивідів. Відповідно другій гіпотези, консенсус впливає з недоліку особистих контактів з групою, яка стереотипізується, іншими словами, із широко розповсюдженого неуцтва, і послабляється при міжособистісній взаємодії. Е. Вайнекі вважає, що специфіку стереотипів як особливого класу понять можна виявити, аналізуючи процес формування уявлень про об'єкт, у якому, на його думку, треба розрізняти уявлення про інтенціональні і екстенціональні властивості об'єкта. Під інтенціональними властивостями об'єкта маються на увазі властивості, виділені суб'єктом, що мають для нього в конкретній ситуації специфічне, особисте значення, яке може відрізнятися від значень, що надаються об'єкту іншими людьми. Екстенціональні властивості мають загальне, однакове значення й щодо цих властивостей існує єдина думка, виражена в єдиному формулюванні, що несе це значення й сприймається однаково людьми, що відносяться до даної спільноті. Тоді стереотип є таке поняття, яке може формуватися на основі як інтенціональних, так і екстенціональних властивостей об'єкта, на відміну від наукових понять, в основі яких - тільки екстенціональні властивості.

В 60-і роки починають з'являтися перші роботи вітчизняних вчених (І. Кон, М. Кондратенко, В. Ядов) присвячені проблемі соціальних стереотипів, яка до цього не розглядалася в нашій науці, де В. Ядов [151] визначає стереотип - як «схематичний, стандартизований образ про соціальний об'єкт, звичайно

емоційно забарвлений, який має високу стійкість. В основі соціального стереотипу знаходиться реальний психологічний феномен, який представляє один з компонентів соціальної установки сприйняття і акумулює попередній досвід у своєрідний алгоритм відносин до відповідного об'єкта» [151].

На думку П. Шихирєва, головна відмінна риса стереотипу полягає в тому, що це - знання стандартне. «При цьому неважливо, істинне дане знання або неправильне, оскільки головне в стереотипі не сама істинність, а переконаність у ній, причому відмінною рисою переконаності, що супроводжує стереотип, є її стійкість, міцність». Слід зазначити, що як писав сам автор «складність проблеми критерію стереотипічності привів деяких авторів навіть до сумнівів про користь і доцільність існування самого поняття «стереотип» у соціальній науці».

Проте, ним були визначені границі соціального стереотипу й виділені наступні аспекти стереотипів:

1) Когнітивний аспект: із цього погляду стереотип вивчається як елемент когнітивного процесу, як результат процесу стереотипізації. Сюди ж слід віднести гносеологічний аналіз стереотипу: виявлення ступеня істинності знання, що міститься в ньому. Також вивчаються такі властивості стереотипу як фіксованість і стійкість.

2) Афективний аспект (дослідження стереотипу як елемента емоційно-оцінного процесу): із цього погляду стереотип вивчається різними теоріями установки в рамках проблеми фіксації й зміни установки, а також аналізу взаємодії її компонентів.

3) Соціально-психологічний аспект (тісно пов'язаний з вивченням афективного аспекту): до нього відносяться дослідження стереотипу як образу людини, представника тієї або іншої категорії людей.

4) Соціологічний аспект включає дослідження стереотипу як елемента, який приймає участь у процесі функціонування соціальної групи й спільності.

Швейцарський соціальний психолог В. Дуаз, почавши спробу систематизації відповідних експериментальних робіт, виділив чотири рівні стереотипів і їм подібних ціннісних, ідейно-психологічних утворень. До першого відносяться індивідуально-психологічні особливості формування уявлень людини про своє соціальне середовище. Однак, як показує В. Дуаз, неможливо виділити чисто індивідуальні образи дійсності. Вони формуються під впливом утворень другого рівня, а саме - уявлень, що складаються в ситуації міжособистісної взаємодії. Ці уявлення є вже соціальним утворенням. Третій рівень - колективні уявлення - це також соціальне утворення, але воно формується в міжгрупових відносинах. Соціальний стереотип зароджується й функціонує саме на цьому рівні. Нарешті, четвертий, вищий рівень - ідеологія, яка складається під впливом певних історичних умов даного суспільства.

Виходячи із цих положень В. Дуаза, Л. Шихирєв доходить такого висновку: властивості стереотипу - поляризація оцінки, тверда фіксація, інтенсивна афективна коннотація - обумовлені саме фактором регуляторної функції у соціальних системах і підсистемах. Функціонуючи всередині групи, стереотип і поляризує групу, і сам поляризується в груповій динаміці, обумовленій, у свою чергу, динамікою міжгрупових відмінностей. У результаті сторони того або іншого існуючого соціального протиріччя, феноменологічно поляризуючись у протилежних, взаємодоповнюючих образах, психологічно концентрують навколо себе й мобілізують реальних суб'єктів соціальної дії - індивідів, соціальні групи, класи - для вирішення їх силами протиріччя, що загострилося.

З погляду Т. Шибутані, стереотип - це популярне поняття, що позначає приблизне угруповання людей з точки зору якої-небудь ознаки, яка легко розпізнається, також поняття підтримується широко розповсюдженими уявленнями щодо властивостей цих людей.

Близька до зазначеної точки зору позиція Р. Таджури, який під стереотипом розуміє схильність сприймаючого суб'єкта легко й швидко віднести сприйману людину в певні категорії, залежно від віку, статі, етнічної приналежності й професії й відповідно до цього приписувати їй якості, які вважаються типовими для людей цієї соціальної групи.

Г. Ділігенський вважає, що «багато уявлень про суспільство, які надходять до індивіда з різних соціальних джерел - родини, школи, безпосередньо соціальної групи, по каналах ЗМІ - суцільно й поруч засвоюються їм як би автоматично й у готовому виді, не піддаючись якій-небудь модифікації й переробці. У соціальній психології такі стійкі, мало залежні від емпіричного пізнання уявлення про соціальні об'єкти називаються соціальні стереотипи».

В. Агез дотримується думки про те, що сутнісна характеристика стереотипів полягає в максималізації відмінностей між соціальними групами й мінімізації відмінностей членів однієї й тієї ж групи, за допомогою чого досягається внутрішня згуртованість конкретної групи й здійснюється інтеграція дій її членів. Він розуміє під соціальним стереотипом спрощений, схематизований, емоційно забарвлений і надзвичайно стійкий образ якої-небудь соціальної групи або спільності, з легкістю розповсюджуваний на всіх її представників. Нерідко при визначенні соціального стереотипу підкреслюють його цілісність, яскраво виражену оціночну й ціннісну забарвленість, навантаженість його так званим помилковим компонентом і т.д. В інших випадках акцентуються його динамічні характеристики - стійкість, консерватизм, що свідчать про здатність успішно пручатися будь-якій інформації, спрямованої на його зміну. Стереотипічні уявлення обов'язково будуть мати досить високий рівень поширення серед членів конкретної соціальної групи й неминуче будуть спрямовані на соціальні об'єкти, а саме, на членів своєї й інших груп.

В 90-х роках теорія стереотипізації одержала подальший розвиток у наукових дослідженнях. Так, О. Орловою досліджений механізм формування й зміни соціальних стереотипів у процесі соціального пізнання, розроблений тезаурус особистісних рис і на його основі створена комп'ютерна модель імпліцитної концепції особистості, що дозволяє вивчати стереотипи сприйняття людини людиною й здійснювати комп'ютерну психодіагностику. А. Певзнером проведено дослідження психологічних факторів ефективності стереотипної й варіативної стратегії поведінки, Р. Грановською і Ю. Крижанською розглянуті практичні механізми подолання стереотипів поведінки, у тому числі й методами групової психотерапії. Також С. Гурієвою і А. Єгоровою було проведено кілька досліджень в області етнічних і статево-рольових стереотипів.

О. Стельмах [122] у своїй роботі освітила роль міжетнічних відносин у формуванні й функціонуванні стереотипів і відзначила, що саме від характеру відносин залежить спрямованість і ступінь сприятливості стереотипів, а при значній зміні характеру відносин ці параметри міняються аж до повного зламання колишніх стереотипів.

Аналіз причин і факторів, що обумовлюють негативні стереотипи представників закордонних країн відносно російського підприємця, а також встановлення деяких змістовних аспектів подібних упереджених думок провели А. Карнишев і С. Одинець. Так, «негативні стереотипи російського підприємця за кордоном формуються на основі етноцентричних установок інших народів і історично складених гетеростереотипів «російської» і «радянської» людини, що найчастіше мали загальне негативне забарвлення».

У цілому в дослідженні соціальних стереотипів можна виділити три основні напрямки, присвячених вивченню різних аспектів даного явища.

Перший напрямок містить у собі дослідження соціальних стереотипів, де основний акцент робиться на вивчення їх когні-

тивного аспекту, тобто стереотип розглядається як елемент когнітивних процесів людини, а саме, як результат генералізації, схематизації.

Другий напрямок містить у собі дослідження, де основна увага приділяється вивченню афективного аспекту соціальних стереотипів, де вони досліджуються як елемент емоційно-оцінних процесів людини, нерозривно пов'язаний з феноменом соціальної установки.

Третій напрямок присвячений вивченню соціального аспекту стереотипів. Тут стереотип розглядається як особливий елемент, що бере участь у процесі функціонування соціальної групи.

Ми вважаємо, що головне в стереотипі - його когнітивний зміст, а спрямованість - це вже емоційна забарвленість того або іншого змісту.

У ході дослідження вищевказаних аспектів соціальних стереотипів було виявлено чимало дискусійних моментів.

Так, одним з найбільш спірних питань у дослідженні соціальних стереотипів є проблема визначення змісту самого поняття. У рамках цієї проблеми можна виділити наступні питання:

- про тотожність соціальних стереотипів етнічним забобонам: позитивна відповідь на дане питання дається такими дослідниками як Г. Оллпорт [154], Г. Теджфел [163; 164]. Дотримуючись думки Н. Семечкіна ми вважаємо, що соціальний стереотип виступає основою, на якій виростають упередження. Але сам факт наявності в людини стереотипів не означає, що в неї також є упередження, тому що стереотипи можуть містити в собі й негативні, і нейтральні, і позитивні компоненти. Отже, справа полягає в тому, які компоненти в стереотипі переважають.

- про співвідношення соціальних стереотипів і соціальних установок. Так, наприклад, Г. Оллпорт і В. Ядов вважають, що соціальні стереотипи є одним з елементів установки. На думку

В. Ядова [151] стереотип пов'язаний з установкою, а через установку зближається з відношенням до певного соціального об'єкта й має здатність впливати на картину світу індивіда. Установка у визначенні Г. Оллпорта «є стан психонервової готовності, яка склалася на основі досвіду і яка надає динамічний вплив на реакції індивіда щодо всіх об'єктів або ситуацій, з якими він зв'язаний». О. Ваніна, Ла Віолетт і Н. Рождественська вважають, що стереотипи це вид установки. Розглядаючи питання про соціальну установку, О. Єгорова-Гантман і К. Плешаков визначають її як «відносно стійку систему поглядів, уявлень про об'єкт або подію, сукупність пов'язаних з ними емоційних станів, що повертають до певних дій». Однак, як відзначають зазначені дослідники, конкретна соціальна установка не може відобразити всієї специфіки, яку попередній досвід індивіда накладає на процес сприйняття ним того або іншого соціального об'єкта, оскільки будь-яка соціальна установка «нашаровується на вже наявні у свідомості стереотипи, образи».

Аналіз соціально-психологічної літератури дозволяє зробити висновок про наявність об'єктивних труднощів розрізнення установки й стереотипу. Справа в тому, що кожне із зазначених понять було у свій час універсалізовано, одержало надмірно широке застосування і в результаті втратило визначеність. Часто стали використовувати ці терміни як синоніми, приписуючи установці точно такі ж властивості, що й стереотипу.

На відміну від стереотипу як одного з локалізованих явищ свідомого психічного світу людини, установка підсвідома і є не локалізованим елементом психічного світу, а пронизує всю психіку суб'єкта в цей момент. Стереотип існує в понятійній формі як своєрідний гносеологічний образ, установка ж - це неусвідомлена готовність людини що-небудь почати, її щирий внутрішній стан. Можна виділити й інші відмінності між стереотипом і установкою, але здається, що й сказаного досить для їхнього розмежування.

Крім установки в процесі становлення й функціонування соціального стереотипу чимала роль приділяється явищам, що відносяться до імпліцитної теорії особистості, ефекту ореолу, ефекту первинності й новизни.

Імпліцитну теорію особистості (тобто відносно стійка, звичайно не усвідомлена думка суб'єкта про певний взаємозв'язок окремих психологічних рис у людей, на основі якого суб'єкт автоматично зв'язує деяку виявлену рису людини з іншою рисою, роблячи висновок, виходячи зі своєї імпліцитної теорії, про те, що друга риса неодмінно повинна бути присутня у психологічній структурі іншої людини, як нібито, жорстко пов'язана з першою рисою) автори, незважаючи на підкреслення наукової неспроможності, згадують як широко розповсюджений феномен повсякденної свідомості і як соціально психологічну основу упереджень негативних соціальних установок, що носять характер стереотипів.

Що стосується ефекту ореолу, відкритого в 1907 році Уеллсом і описаного в 1920 році Є. Торндайком (тобто вплив загального враження про людину на останню оцінку її поведінки й вчинків), то він перемикається з імпліцитною теорією особистості й, таким чином, відповідно до концепції авторів, із соціальною установкою й стереотипом.

Ефект первинності й новизни (згідно з яким відносно знайомої людини нова інформація про неї є більш вражаючою, у той час як відносно людини незнайомої основною виявляється перша інформація про неї) зближається з ефектом ореолу й імпліцитною теорією особистості і сприяє формуванню й збереженню соціальних стереотипів.

Також необхідно розглянути й близьке до стереотипів поняття «соціальні уявлення». Феномен «соціальних уявлень» розкрив С. Московічі, далі вивчався такими вченими, як Ж. Абрика, К. Абульханова, В. Вагнер і ін. Аналіз літературних джерел показав відмінності в соціальних уявленнях з аттитюдами, стереотипами, категоріями й ці поняття були розведені.

С. Московічі має на увазі під соціальними уявленнями набір понять, переконань і пояснень, що виникають у повсякденному житті по ходу міжособистісних комунікацій. Автор відзначає, що соціальні уявлення проявляються в результаті напруженості, що виникає, між окремими людьми й колективами й виробляються групами в ситуаціях дефіциту інформації, погроз різного роду й тим самим виконують певні соціальні функції. Таким чином, головна відмінність стереотипів від соціальних уявлень полягає в їхній високій стійкості, спрощеності, стандартності й погодженості.

Виходячи з вищевикладеного й дотримуючись точок зору В. Ядова й Г. Предвечного під соціальним стереотипом ми розуміємо схематичні стандартизовані образи або уявлення про соціальний об'єкт, звичайно спрощені, емоційно забарвлені, які мають високу стійкість. Як відзначає Г. Предвечний три фактори - особистість (група), соціальне середовище й місце особистості (групи) у соціальному середовищі - «породжують особливості процесу стереотипізації». Основні положення концепції автора можна звести до наступного, що стереотип - емоційно забарвлений образ якого-небудь явища, образ узагальнений і спрощений. Він містить у собі неповний опис явища, оцінку й приписання реакції на це явище. Це схематичне уявлення про дійсність. Стереотипи можуть бути розумовими, емоційними, моторними, або ж складатися із усіх трьох компонентів одночасно - такі стереотипи називають повними, а ті стереотипи, у яких відсутній один з компонентів - неповними.

Стереотипи можуть бути істинними й помилковими. Стереотипи мають дві форми: понятійну й образну. В основі формування стереотипів лежить процес соціалізації індивіда або групи. Стереотип - один з компонентів досвіду особистості. Вони некритично засвоюються індивідом під впливом соціального середовища. Психологічними передумовами утворення стереотипів названо дві тенденції людської свідомості - конкретизація й спрощення.

Аналіз джерел показав, що багатозначними, які вживаються в різних контекстах, є похідні від феномена «стереотип» терміни: стереотипний, стереотипізація.

Стереотипізація - це віднесення оцінюваних людей до якої-небудь категорії й приписування потім цим людям цілого пакета особистісних рис, характерних для даної категорії. Цей процес викликаний необхідністю упорядкувати, класифікувати, категоризувати навколишню дійсність.

Стереотип являє собою перебільшену думку, оцінку, пов'язану з якою-небудь категорією. Функцією стереотипу звичайно є виправдання й раціоналізація поведінки відносно певної категорії людей.

Стереотипність поведінки розуміється нами як схильність застосовувати звичні, часто вживані, відносно стійкі, узагальнені й спрощені способи програми дій, які співвідносяться із цілями і нівелюють частки й особливі властивості умов і об'єкта діяльності (спрощено - схильність і властивість досягати мету звичним і зручним способом з мінімальними витратами суб'єктивних зусиль).

Отже, соціальні стереотипи це стандартизовані образи або стійкі уявлення, що з'явилися в результаті процесів схематизації, генералізації і т.д., про певні групи людей, причому сприйманий суб'єкт швидко відноситься в яку-небудь групу на підставі легко помітних ознак. Цими ознаками можуть виступати: зовнішній вигляд, манера спілкування, мова, національність і інші. За цими ознаками людину, завдяки існуючому стереотипу, відносять до певної групи людей і, на підставі цього, роблять подальші висновки, що також підпадають під вплив стереотипів, про її риси характеру, про її поведінку, її розумові здібності і т.д.

1.2 Характеристика стереотипів професійної діяльності

Стереотипи професійної діяльності є одним з видів соціального стереотипу, що склався відносно певної групи людей, вони мають відношення до стійких уявлень про поведінку людини залежно від її соціального стану, професії, віку, статі й ін. Наприклад, якщо ми будемо розглядати стереотипи, пов'язані з образом рятувальника, то крім стереотипів зовнішнього вигляду, рис характеру і т.д. ми виявимо поняття «ризикова, відповідальна діяльність», яке розкривається й через поняття про діяльність особистості, а зокрема про професійну діяльність.

Усі стереотипи можна розділити на наступні групи:

- стереотипи явищ - якесь явище може протікати, мати результати або оцінюватися певним чином;
- стереотипи ситуації - у певній ситуації можна й потрібно діяти тільки певним способом;
- стереотипи категорії людей - певній соціальній групі приписуються певні риси.

Стереотипи професійної діяльності можна віднести до третьої групи стереотипів, тобто залежно від виду професійної діяльності від людини очікуються певний набір особистісних характеристик, певні реакції на різні ситуації й різні способи їх вирішення, а також певна взаємодія цих людей у суспільстві.

Вивчаючи концептуальний аспект соціальних стереотипів, Р. Базіков вважає, що доцільно їх розглядати як феномен, що існує на двох різних рівнях, кожний з яких має власну специфіку, а саме, на індивідуальному рівні (у цьому випадку носіями стереотипу виступають конкретні члени тієї або іншої соціальної або професійної групи) і груповому (коли носієм стереотипу виступає соціальна або професійна група в цілому, причому подібний колективний стереотип не тотожний сумі індивідуальних стереотипів членів групи). [цит. за 56].

Р. Базіков, при дослідженні групових стереотипів, звертається до розгляду їх функцій. Він відзначає, що формування

колективного стереотипу веде до створення групи однодумців, якій властива особлива система соціальної взаємодії. Створення цієї групи дослідник пов'язує з тим, що людина виділяє собі подібних (однодумців) із загальної маси людей і ототожнює себе з ними. Тобто, груповий стереотип виконує ідентифікаційну функцію. [цит. за 56].

Крім того, для ідентифікації людини як члена групи, їй потрібно дотримуватися при здійсненні своїх дій певних порядків (саме це, з погляду членів групи, виступає підставою його відданості загальній ідеї). Соціальний стереотип встановлює усередині групи певні норми й регулює дії членів групи згідно із цими нормами, тобто, здійснює нормативно-регулятивну функцію.

При цьому відзначається, що всі члени групи, носії колективного стереотипу, "кровно" зацікавлені в підтримці існуючих у групі порядків (адже без них стане неможливим задоволення їх підсвідомого прагнення до зняття відповідальності), тому вони об'єднують свої зусилля для підтримки порядків. Інакше кажучи, груповий стереотип виконує інтеграційну функцію.

У своєму дослідженні дисертант опирається на концепцію стереотипу, розроблену В. Дьяковою.

В. Дьякова, у своїй роботі, присвяченій дослідженню стереотипів сприйняття державних службовців, відзначає, що робота механізму стереотипізації розумової діяльності базується на здатності головного мозку "ужимати" інформацію, яка надходить ззовні, або яка утворюється в результаті логічного процесу. [цит. за 56].

Але проблема істинності/хибності стереотипу пов'язана прямо з іншими важливими питаннями, що постають у зв'язку з вивченням стереотипів - наскільки можлива зміна стереотипів, адже в порівнянні з іншими формами репрезентацій соціальних явищ, стереотипи є найбільш фіксованими й стійкими. Для розуміння цього В. Дьякова аналізує структуру стереотипу, механізми дії, джерела його утворення. [цит. за 56].

У структурі стереотипу вона виділяє центр, "стрижень" і "периферію". Як правило, у центрі такого образу розташовуються одна-дві найбільш помітних, яскравих, емоційно сприйманих ознаки (наприклад, для етнічних стереотипів це часто риси зовнішності - колір шкіри, форма очей, розмір носа, колір волосся - або одяг - тубетейка, халат, для соціально-політичних - символ: прапор, герб, значок, гасло, девіз, афоризм, програмна фраза), з якими прямо пов'язується "периферія" - ті або інші риси характеру й поведінки (стереотип людини), властивості явища, джерела й наслідку події або процесу.

Механізм дії стереотипу полягає в тому, що "пізнаючи" по зовнішніх прикметах у реальному житті об'єкт або явище, люди автоматично домірковують, додаючи у своєму сприйнятті у відношенні їх ті характеристики "периферії", які їм нав'язують устояними стереотипами. Наприклад, побачивши суб'єкта певної зовнішності, легко "згадується" манера поведінки схожих особистостей, що веде до "природнього" висновку про те, як треба поводитися з ним.

В. Дьякова умовно позначає ці два джерела формування стереотипів як природній і штучний, стихійний і цілеспрямований. При цьому формування стереотипу припускає дві стратегії:

- вплив соціуму на особистість;
- вплив особистості на соціум. [цит. за 56].

Несвідома культурно-колективна переробка інформації, за допомогою якої соціум впливає на особистість, спрямована на збереження, трансляцію існуючих стереотипів. Трансформація їх можлива саме в напрямку зміни відносин особистості і її впливі на соціум. Активність особистості, її здатність аналізувати одержувану інформацію, зіставляти її із уже наявною, з подіями, що відбуваються в житті - це джерело зміни існуючих стереотипів.

В. Дьякова підкреслює, що стереотипи мають важливе значення для оцінки людиною соціальних явищ і процесів, але відіграють двояку, як позитивну, так і негативну роль. З одно-

го боку, стереотипи "економічні" для свідомості й поведінки, вони сприяють відомому "скороченню" процесу пізнання й розуміння, що відбувається у світі й навколо людини, а також прийняттю необхідних рішень. Не сприяючи точності й аналітичності пізнання, вони прискорюють можливості поведінкової реакції на основі, насамперед, прийняття або неприйняття інформації, її "влучення" у тверді, але певні рамки стереотипу. У повсякденному житті людина, як правило, не має змоги критикувати "підвалини життя" - традиції, норми, цінності, правила поведінки й т.п. Вона не має також повну інформацію про події, про які їй доводиться висловлювати власну думку й оцінку. Тому в повсякденній дійсності люди часто й вчиняють шаблонно, у відповідності зі стереотипами, які вже склалися, останні допомагають орієнтуватися в тих обставинах, які можуть обійтися без спеціальної аналітичної розумової роботи й не вимагають особливо відповідального індивідуального рішення. Психіка людини економічна щодо цього, стереотипи представляють свого роду "фіксований момент", стабілізатор, який не може тривати безупинно в шаблонних умовах розумово-аналітичної діяльності. [цит. за 56].

З іншого боку, спрощуючи процес пізнання, стереотипи можуть вести до побудови досить примітивної й площинної уяви про той або інший соціальний об'єкт або явище - як правило, на основі численних упереджень, які часом редукують поведінку до набору найпростіших, часто неадекватних емоційних реакцій. Беззвітні стандарти поведінки відіграють негативну роль у ситуаціях, де потрібна повна й об'єктивна інформація, аналітична її оцінка, ухвалення самостійного рішення, здійснення складного соціального вибору. За рахунок цього в масовій свідомості звичайно й можуть складатися стереотипи, що сприяють виникненню й закріпленню упереджень, ворожості до нововведень, до самостійного мислення й т.п. У сучасному швидко мінливому суспільстві, коли мова йде про "нове мислення", під ним мається на увазі творче, гнучке мислення, якому протиста-

вляється старе (консервативне, догматичне, авторитарне). Говорячи про соціальне мислення особистості, мова йде про життєву здатність (можливості використання творчих, оптимальних у даних умовах форм і способів мислення) або нездатності (при неоптимальних, пасивних, дефіцитних формах і способах мислення). При цьому стереотипу нерідко приділяється роль психологічного бар'єра, що перешкоджає творчості.

Стереотипи, як би не були вони міцно зафіксовані, перебувають у постійному русі, розбудовуючись безупинно, непомітно для стороннього погляду разом з розвитком соціального середовища й внутрішнього світу особистості. Саме ці зовнішні умови життя поволі, але постійно корегують її внутрішній світ, міняють залежно від потреб і під кутом зору її інтересів її уявлення про навколишній світ, зміст звичних понять.

Щоб правильно орієнтуватися у швидкоплинних подіях, щоб правильно визначити свою поведінку, людина підводить кожний випадок під якесь загальне правило й відповідно до цього вирішує кожне конкретне питання. Утворення соціально-психологічного стереотипу, очевидно, можна вважати одним із проявів такого загального правила, що є своєрідним синтезом усіх видів пам'яті: емоційної, образної, зорової, слухової, рухової, механічної, словесно-логічної й смислової. Різноманіття факторів, які беруть участь у створенні стереотипу, є однією з головних причин, які визначають одночасно гнучкість, стійкість, опірність стереотипу до спроб різко модифікувати або зруйнувати його.

Отже, у дослідженні В. Дьякової проведений глибокий аналіз основних властивостей і функцій стереотипу як форми соціального мислення, виявлені багатогранність і синтетичність цього явища, а також відзначено, що стереотипам нерідко приділяється роль психологічного бар'єра, що перешкоджає ефективності професійної діяльності. [цит. за 56].

Оскільки соціальні відносини впливають на формування стереотипів, але й самі стереотипи найчастіше впливають на

відносини в суспільстві, вважаємо обґрунтованим вивчати стереотипи на прикладі професійних груп.

О. Рогуліна, досліджуючи процеси стереотипізації в професійній діяльності вчителя, розробляє класифікацію педагогічних стереотипів:

1. За об'єктом стереотипізації:

- соціальні стереотипи, що обумовлюють включення в яку-небудь соціальну групу;
- власно психологічні стереотипи, обумовлені індивідуальним досвідом вчителя.

2. За предметом стереотипізації:

- інтелектуальні стереотипи (способи вирішення завдань, схеми мислення);
- особистісні стереотипи (відношення вчителя до своєї особистості);
- міжособистісні стереотипи (взаємодія вчителя з іншими людьми).

3. За сферою педагогічної діяльності: стереотипи відносно учнів, батьків, колег, адміністрації.

О. Рогуліна доходить висновку, що вчитель повинен усвідомлювати неадекватність наявних у нього стереотипів, переосмислювати особистісні стереотипи, знаходити якісно нові рішення і їх реалізовувати. Відзначається, що саме рефлексія є механізмом подолання стереотипів і умовою розвитку компетентності, породжуючи інноваційні рішення. За допомогою проєктивних методик виявляються тенденції до стереотипізації в педагогів і розробляються стратегії розвитку їх професійної компетентності.

І. Бучилова, хоча й визнає позитивні якості професійних стереотипів у тому, що вони забезпечують визначеність, точність, однозначність реагування в складних ситуаціях і відносну успішність діяльності, проте підкреслює негативний вплив стереотипів на процес і результативність діяльності, тому що закріплюється зайва трафаретність у підходах, спрощеність у по-

глядах і реакціях. Досліджуючи професійну діяльність студентів і вихователів дошкільних установ, автор виділяє три види педагогічних стереотипів: позитивні (такі, що забезпечують відносну успішність діяльності), що застаріли (зв'язки, що втратили актуальність із впровадженням нових інформаційних технологій, програм) і негативні («інерційна ланка», що перешкоджає засвоєнню нових підходів і методів, нових знань). При цьому відзначається, що в основі позитивних стереотипів лежить досвід роботи педагога, постійної взаємодії з людьми. Проявляються вони в позитивному сприйнятті себе й інших, у можливості продуктивного співробітництва. Негативні стереотипи виражаються в неадекватному відбитті своєї особистості, колег, інших людей, упередженість стосовно них, неприйняття нових форм і методів розвитку.

І. Бучилова обґрунтовує необхідність подолання застарілих і негативних стереотипів, оскільки вважає їх гальмом не тільки індивідуально-професійного розвитку педагога, але й поступального розвитку системи освіти. У результаті розробляються наступні практичні заходи щодо подолання негативних стереотипів:

- розвиток психологічних якостей, що сприяють їхньому подоланню: оптимізація самооцінки, розвитку творчого мислення, рефлексії, емпатії, ідентифікації;
- нейтралізація психологічних якостей, що сприяють їхньому формуванню: відмова від суб'єктно-об'єктних відносин, зниження конформності, усвідомлення негативного характеру стереотипу і т.д.

Деякі дослідники вважають, що багато стереотипів перешкоджають відповідати об'єктивній реальності, внаслідок чого інертність і спрощеність стереотипних уявлень обертаються відсталістю, рутиною, догматизмом, що несумісно з успішністю професійної діяльності.

Р. Грановська і Ю. Крижанська відзначають, що стереотипи є зручним способом класифікації й систематизації матеріалу й

полегшують сприйняття стабільних структур навколишнього світу, і тільки в процесах творчості стереотипи стають перешкодою: вони закріпають мислення, змушують його рухатися по проторених шляхах. Творчість, на їхню думку, вимагає подолання стереотипів. Ці автори також зв'язують стереотипізацію поведінки й мислення з віковими змінами психіки людини: з наростанням загальної інерційності й зниженням рівня емоційності, що нерідко призводить до посилення ригідності.

А. Привалов, вивчаючи у своїй дисертації проблему стереотипності, відзначає двоїстий характер стереотипів з погляду їх значення для розвитку особистісного потенціалу людини. Він вважає, що різновиди стереотипів, залежно від конкретних умов, можуть служити як опорою для подальшого професійного росту, так і фактором, що гальмують його. Автор виділяє позитивні стереотипи - «опорні», а також гальмуючі - «аккреативні».

М. Варгамян зв'язує стереотипи з поняттям «антиінноваційних бар'єрів», на подолання яких людина направляє свої зусилля при неможливості реалізувати інноваційні технології. Якщо вона не здатна їх подолати, у соціально-психологічних ситуаціях фіксуються труднощі. Це проявляється в збільшенні конфліктів, актуалізації стереотипів у спілкуванні. Далі події вибудовуються в трьох напрямках: подолання бар'єра й впровадження в процес нововведень, спроби впровадження нових технологій на інших майданчиках, фіксація на конфліктних ситуаціях у колективі. При цьому другий і третій варіанти розвитку подій пов'язані зі значним зниженням ефективності професійної діяльності.

Відзначається також, що ригідність професійної Я-концепції створює внутрішні перешкоди до самозміни.

Окремі проблеми впливу стереотипів на прояви активності професіонала знайшли відображення в роботах Г. Андрєєвої, О. Анісімова, А. Деркача, В. Зазикіна, Є.Клімова, Н. Кузьміної, А. Маркової, І. Семенова й ін.

Говорячи про творчість у професійній діяльності, А. Маркова, зокрема, відзначає, що операціональна сфера професійної діяльності в сучасних швидко мінливих умовах праці найчастіше вимагає розгортання творчого професійного мислення, професійної творчості. Аналізуючи компоненти процесу, що становлять результати, а також основні умови виникнення професійної творчості, А. Маркова обґрунтовано доводить, що професійна творчість - це знаходження нових нестандартних способів вирішення професійних завдань, аналізу професійних ситуацій, прийняття професійних рішень.

Досліджуючи психологічні проблеми реалізації професійної активності держслужбовця, Г. Марасанов відзначає, що поле психологічних проблем, що створюють необхідні умови для прояву професійної активності керівника, найчастіше утворюються завдяки виникненню управлінських ситуацій, що характеризуються зростанням інформаційного ризику, коли він вимушений ухвалювати рішення в реальному режимі часу при умовах нестачі, надлишку або/і викривлення інформації.

О. Москаленко відзначає, що метою в професійній творчості виступає створення нового продукту професійної діяльності. В результаті - професійне самоствердження й самовизначення, розвиток професійної самосвідомості, підвищення професійної майстерності й задоволення працею.

Представляється, що професійні стереотипи відображають досягнутий високий рівень майстерності - уміння й навички автоматизуються, фахівець у своїй діяльності керується підсвідомими установками. Звичні прийоми роботи, штампи значно заощаджують його сили в інтелектуальній праці, вони забезпечують необхідну швидкість, точність і успішність діяльності. Щоденне вирішення типових завдань не тільки вдосконалює професійні знання людини, але й формує професійні звички, склад мислення й стиль спілкування.

Однак згодом нові підходи й методи засвоюються усе менше, тому що людина не усвідомлює потреби в них. Закріплюєть-

ся трафаретність у підходах, спрощеність в оцінці професійних завдань і проблем, що призводить до зниження професійного рівня. Стереотипи починають домінувати, впевненість у непогрішності використовуваних методів і підходів стає надмірною, разом з тим знижується здатність критично ставитися до своєї професійної діяльності - усе це знижує аналітичні здатності людини, гнучкість її мислення, уміння глянути на речі з іншого боку. Таким чином, досвід, набутий людиною у своїй роботі, найчастіше може блокувати творчий підхід до рішення професійних завдань. Оригінальні, по-новому сформульовані думки нерідко зустрічають опір, навіть ворожу реакцію, тому будь-яку інновацію завжди супроводжує конфлікт. Впровадження нового продукту, послуги або технології найчастіше означає для людини необхідність відмовитися від звичного, старого, стає зміною в умовах виробництва, у звичках і в суспільних зв'язках, що сформувалися. Отже, навіть у випадку успіху інновація супроводжується конфліктами - адже вона змушує руйнувати стереотипи й пристосовуватися до нового. Інновація підриває рівновагу й викликає стан невизначеності, напруженості, стресів. Через традиційно негативне сприйняття конфліктів суспільний клімат, породжуваний новими змінами, не сприяє поширенню інноваційної діяльності, навіть безумовно обґрунтованої, і найчастіше гальмує її.

Як відзначають дослідники, руйнування стереотипів завжди сполучене для людини з негативними емоціями, причини яких криються у впливі психологічних і соціальних бар'єрів. Це й упередження проти будь-яких нововведень, і страх перед перевтомою (адже стереотипи заощаджують енергію людини), і перед негативною оцінкою навколишніх, і страх власної неспроможності, і прагнення знайти собі виправдання, щоб не підрвати самооцінку.

На основі вивчення сучасної літератури можна виділити наступні особливості функціонування стереотипів:

1. Ефективне функціонування стереотипів в ординарній ситуації за рахунок економії ресурсів людини й соціальної стабільності.

2. Функціонування стереотипу, що зберігає в ситуації соціальних змін для збереження себе.

3. Неефективне функціонування стереотипу в ситуації соціальних змін у забезпеченні продуктивності професійної діяльності.

4. Подолання блокувальних стереотипів у ситуації соціальних змін.

5. Формування нових стереотипів для орієнтації в тих обставинах, які не вимагають додаткової аналітичної роботи.

У ході аналізу джерел по темі дослідження не вдалося виявити визначення стереотипу професійної діяльності. У даному дослідженні зміст поняття професійної діяльності формулюється виходячи з визначень соціального стереотипу, професійної діяльності й результатів емпіричного дослідження. Таким чином, стереотипи професійної діяльності - це схематичні стандартизовані образи або уявлення про соціальний об'єкт професійної діяльності, звичайно спрощені, емоційно забарвлені, що мають високу стійкість.

Схоже з визначенням «стереотип професійної діяльності», але в теж час відмінне визначення «професійних стереотипів» формулює С. Борисова: «професійні стереотипи, є приватним варіантом стереотипів соціальних і формуються при засвоєнні професійного досвіду. Професійні стереотипи, або «шаблони оцінок», характеризуються відносною стійкістю, спрощеністю й складаються при наявності неповної інформації, що стосується професійної діяльності». Автор відзначає, що вироблені професійні стереотипи здатні забезпечити необхідну швидкість, точність і успішність діяльності. Однак, поряд із цим, закріплюються зайва трафаретність у підходах і спрощеність у поглядах на трудові проблеми, що може привести до зниження рівня професіоналізму й розвитку професійної деформації.

Теоретико-методологічний аналіз наукової літератури дозволив нам дати авторське визначення поняття «професійний стереотип рятувальника». У нашій роботі ми розуміємо професійний стереотип рятувальника як сукупність звичних схематичних уявлень про професійні цілі, завдання, функції та методи, які засновані на засвоєному професійному досвіді і які проявляються у стійких способах професійної діяльності рятувальників.

1.3 Психологічний аналіз професійної діяльності рятувальників

Діяльність рятувальників є одним із видів екстремальної професії, яка полягає в порятунку постраждалих у дорожньо-транспортних пригодах, діставанні людей з-під завалів, ліквідації наслідків хімічної аварії, порятунку людей від пожежі і так далі. Характерною рисою діяльності рятувальників є багатоплановість проблемних, важких ситуацій, які пов'язані з необхідністю вирішення різних завдань. Ці завдання носять різноцільний характер і вимагають поєднаного виду діяльності. Рятувальникам необхідно не просто виконувати конкретні дії, але і контролювати безліч параметрів, щоб уникнути несприятливого розвитку надзвичайної обстановки, що склалася.

Специфічна діяльність особового складу аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України характеризується і тим, що рятувальники працюють в екстремальних умовах. До категорії екстремальних умов відносяться «... обставини життя і діяльності, що характеризуються наявністю реальної вітальної загрози» [25;26].

Екстремальність професійної діяльності рятувальника обумовлена впливом наступних чинників:

- нервово-психічною напругою, що викликається систематичною роботою в незвичайному середовищі;
- постійною загрозою життю і здоров'ю;
- емоційними і стресовими розладами;

- значними фізичними навантаженнями, викликаними високим темпом робіт з порятунку людей і гасіння пожежі, розбиранням конструкцій будівель і споруд, винесенням матеріальних цінностей, прокладкою ліній на значну відстань, підйомом рукавних ліній, пожежного устаткування на висоти;
- високою відповідальністю кожного рятувальника при відносній самотійності дій і рішень щодо врятування життя людей, дорогого устаткування і інших матеріальних цінностей;
- наявністю несподіваних і раптово виникаючих перешкод, що ускладнюють виконання завдання в умовах надзвичайної ситуації.

У сучасних умовах особливої актуальності серед проблем психології набуває проблема успішності професійної діяльності суб'єктів в екстремальних умовах.

Ключовими поняттями при дослідженні успішності екстремальної діяльності є поняття «екстремальні умови», «екстремальна ситуація». В сучасній прикладній психології ці поняття не мають однозначного формулювання.

Тому для визначення суті екстремальної ситуації необхідно уточнити, що мається на увазі в психології під поняттям «ситуація». Найбільш поширеним визначенням ситуації є таке, коли ситуація розглядається як сукупність елементів середовища або як фрагмент середовища на певному етапі життєдіяльності індивіда.

Із позиції іншого підходу ситуація розглядається як результат активної взаємодії особи і середовища. В цьому випадку з'являється можливість виділяти об'єктивні і суб'єктивні характеристики ситуації. І тоді ситуація визначається як система суб'єктивних і об'єктивних елементів, що об'єднуються в діяльності суб'єкта.

Даний підхід дає можливість розмежувати поняття «середовище» і «ситуація» і визначити одночасно їх взаємозв'язок. Середовище – складне утворення, що виступає як фізичне, соціальне, екологічне і тому подібне, при цьому середовище, в ши-

рокому сенсі, поза суб'єктне, а ситуація завжди суб'єктивна, вона належить тому, хто оцінює її. Визначення ситуації відбувається за допомогою надання значення об'єктивній ситуації; поведінка людини обумовлена не стільки зовнішнім оточенням, скільки її інтерпретацією цього оточення. Або, як пише група авторів, – «... сприйняття однієї і тієї ж ситуації кожною конкретною людиною індивідуальне, у зв'язку з чим критерій «екстремальності» знаходиться, швидше, у внутрішньому, психологічному плані особистості» [26].

Таке розуміння ситуації характерне для ряду зарубіжних дослідників, таких, як Д. Магнуссон, Т. Шибутані, Х. Хекхаузен та ін. [133; 165]. У вітчизняній психології з таким розумінням ситуації перекликаються дослідження, що оперують поняттям особистісного смислу, введеного О. Леонт'євим, і яке розуміється як оцінка життєвого значення для суб'єкта об'єктивних обставин і його дій в них. В. Мясіщев у концепції стосунків особи запропонував поняття «значимої ситуації», підкресливши при цьому уразливість особистості до певних чинників середовища [74].

У дослідженнях, виконаних в даній парадигмі, ситуація описується як когнітивний конструкт особистості, який задає контекст сприйняття людини, вносячи впорядкованість до загальної картини соціального світу.

Підводячи підсумок короткого розгляду розуміння в психології терміну «ситуація», з метою вичленення проблеми екстремальної ситуації наведемо думку Є. Лабезної, що розділяється нами. Ситуація – «... процес системної взаємодії людини як суб'єкта активності і довкілля ініціюється і забезпечується взаємовпливом двох груп чинників – суб'єкта (перцептивні, когнітивні, емоційні, мотиваційно-вольові і ін. чинники) і середовища. Останні представлені чинниками ситуації, тобто відображеній у свідомості частині цілісного оточення людини, доступній її плотському сприйняттю протягом деякого проміжку часу, що

включає як одиночні стимул-реакції, так і події, що мають сенс і значення».

Проведений аналіз досліджень дозволяє визначити лінію класифікації ситуацій – існує категорія «життєва ситуація», до якої можуть бути застосовані наступні поняття: значима, важка, кризова, травматична, екстремальна, надзвичайна ситуація.

Така різноманітність понять, що часто вживаються як синоніми, робить складним створення єдиного визначення та операціоналізацію цього поняття.

Одна з перших спроб у вітчизняній психології визначити поняття «екстремальна ситуація» стосовно умов діяльності людини була зроблена В. Небиліциним. Він вважає, що екстремальними або надзвичайними умовами слід вважати такі значення елементів ситуації, які відчуваються і переживаються людиною як джерело дискомфорту [75].

У даний час склалося декілька підходів до розуміння екстремальних ситуацій та їх складових.

Перший – найбільш поширений – стимульний підхід: при визначенні екстремальної ситуації акцент ставиться на її зовнішньому характері, і ситуація розглядається як сукупність зовнішніх умов протікання життєдіяльності людини, як фрагмент середовища.

Опишемо загальні характеристики екстремальної ситуації, найбільш характерні для стимульного підходу. Так, В. Маріщук і В. Євдокимов наводять одну з найбільш розгорнутих класифікацій екстремальних умов. Як чинники, що визначають екстремальність, розглядаються наступні умови:

- 1) Різні емоціогенні дії у зв'язку з небезпекою, складністю, новизною, відповідальністю виконуваної роботи, обмеженій лімітом (тим більше дефіцитом) потрібної інформації.
- 2) Загроза масового враження стихійними лихами.
- 3) Дії вночі, при сенсорній депривації, а також при явному надлишку суперечливої інформації.
- 4) Розвиток стану паніки в умовах війни.

5) Надмірна психічна напруга в дуже відповідальній розумовій, психомоторній діяльності при значних навантаженнях на пізнавальні психічні процеси: увагу, сприйняття, пам'ять, уяву та ін.

6) Надмірні навантаження на мовні функції, особливо в умовах сильних емоцій.

7) Високі фізичні навантаження при надмірній нарузі сили, витривалості, прудкості в статичних положеннях.

8) Висока фізична і емоційна напруга при дії прискорень, вестибулярних навантажень, різких перепадів барометричного тиску, дихання під надлишковим тиском.

9) Умови режиму тривалої гіпокінезії (знерухомленості, обмеження рухової активності), гіподинамії (дефіциту природного додатка сили).

10) Дії несприятливих кліматичних, мікрокліматичних умов проживання: жари, холоду, високої вологості, кисневої недостатності, підвищеного складу вуглекислоти у вдихуваному повітрі.

11) Несприятлива дія різних радіочастот, шумів, вібрації.

12) Наявність у вдихуваному повітрі, довкіллі різних шкідливих елементів (у тому числі в гідросфері).

13) Наявність голоду, спраги і ін.

Можна впевнено стверджувати, що більшість із цих умов з великою ймовірністю властиві професійній діяльності рятувальників.

Подібний перелік умов, що характеризують ситуацію як екстремальну приводить А. Маклаков.

Автор довідника практичного психолога з екстремальних ситуацій І. Малкіна-Пих також розуміє екстремальну ситуацію в термінах зовнішніх умов. Зокрема вона пише: «Надзвичайна (екстремальна) ситуація (НС) – це обстановка на певній території, що склалася в результаті аварії, небезпечного природного явища, катастрофи, стихійного або іншого лиха, яка може спричинити людські жертви, збиток здоров'ю людей або, середови-

щу, що оточує, значні матеріальні втрати і порушення умов життєдіяльності людей». Це чисто ситуаційне визначення отожднює екстремальну ситуацію з екстремальними умовами, чинниками.

Другий – реактивний підхід. У ньому екстремальна ситуація визначається в термінах реакцій індивіда на впливаючі чинники.

Ц. Короленко відносить до екстремальних ситуацій ті, які «знаходяться на межі людських сил і мають високу здатність до порушення адаптації».

Як пише в своїй книзі В. Лебедев, у результаті популяризації теорії стресу Г. Сельє з'явилася тенденція відносити до «екстремальних умов» всі ситуації, в яких потрібна напруга фізіологічних або психічних процесів. З такою точкою зору, відзначає він, не «можна погодитися повністю, оскільки грань, що відділяє звичайні умови життя від змінених, стає при цьому розпливчатою, невизначеною».

Межею, що відділяє звичайні умови від екстремальних, він вважає такі ситуації, в яких під впливом психогенних чинників психофізіологічні і соціально-психологічні механізми, вичерпавши резервні можливості, більше не можуть забезпечувати адекватне віддзеркалення і регуляторну людську діяльність.

Тому під екстремальною ситуацією В.І. Лебедев пропонує розуміти зміну умов середовища довкола людини, що відбувається протягом короткого періоду часу і приводить його до персонального порогу адаптованості. Адже саме досягнення персонального порогу адаптованості ставить людину на грань, на якій створюється небезпека його життя і здоров'ю.

Третій – персоналістичний підхід: екстремальність визначається в термінах особистісних змінних «суб'єктивного» сприйняття, переживання, інтерпретації події. Цей підхід можна об'єднати з другим, проте, в чистому вигляді він визначається активністю, що йде від суб'єкта до об'єкта, і не є реактивним.

Четвертий, інтерактивний підхід: екстремальність визначається як функція змінних оточення та індивіда.

П'ятий, транзактний підхід: екстремальність розглядається як результат активної взаємодії особи і середовища. В цьому випадку з'являється можливість виділяти об'єктивні і суб'єктивні характеристики ситуації. І тоді ситуація визначається як система суб'єктивних і об'єктивних елементів, що об'єднуються в діяльності суб'єкта.

Шостий – транзитний підхід, запропонований М. Ш. Магомед-Еміновим, який розглядає екстремальність як функцію взаємодії особи і оточення за допомогою діяльності в рамках сенсу (у тому числі, транзитного сенсу, що визначається в перспективі темпорально-просторового розмежування і патернів роботи).

У цій моделі, на відміну від моделей «особа – ситуація», діяльність, яка визначається взаємодією особи і оточення (ситуації у вузькому сенсі), сама входить у загальну формулу як виділена змінна.

Екстремальні ситуації багаточисельні і різноманітні. Вони відрізняються за важкістю, мірою і характером загроз, небезпеки, можливими наслідками, вимогами до підготовки і поведінки людей. За сукупністю цих ознак, або, як кажуть, за мірою екстремальності, розрізняють ситуації: нормальні; параекстремальні; екстремальні; гіперекстремальні.

Екстремальні ситуації виникають в житті практично кожної людини, але найчастіше вони супроводжують діяльність представників так званого екстремального профілю, тобто людей, професійна діяльність яких насичена екстремальними ситуаціями підвищеної складності. Це – космонавти, рятувальники, пожежні, працівники швидкої допомоги, хірурги, співробітники правоохоронних органів, військовослужбовці, моряки, пілоти, диспетчери, верхолази, водолази, шахтарі, гонцики, водії транспортних засобів і ін.

Діяльність представників цих професій отримала назву екстремальної діяльності, під якою розуміється діяльність, що виходить за межі звичного для даної людини «коридору» психофізіологічної напруги.

Для психологічного аналізу екстремальної діяльності зупинимося на деяких принципових положеннях психології діяльності людини.

Відомий вітчизняний психолог С. Рубінштейн відзначав важливість обліку динамічних тенденцій у формуванні людської діяльності, вважаючи, що проблема спрямованості є, перш за все, питанням про динамічні тенденції, що визначають людську діяльність як мотив. Природа ж динамічних тенденцій пояснюється ним через потреби, які розуміються як випробовувана людиною потреба в якому-небудь об'єкті і діяльності. При цьому людина випробовує більш-менш сильну напругу і занепокоєння, від яких прагне позбавитися. Це є джерелом зародження спочатку невизначених динамічних тенденцій, які надалі у міру їх опредметнення виступають як прагнення, стаючи усе більш свідомими мотивами діяльності [103].

Діяльність людини спонукається і спрямовується мотивами, що відповідають тим або іншим потребам людини. Як писав Б.Ф. Ломов, «Невмотивованої, так само як і нецілеспрямованої, діяльності просто не може бути. Мотив і мета утворюють свого роду «вектор» діяльності, що визначає її напрям, а також величину зусиль, що розвиваються суб'єктом при її виконанні» [64; 65]. Регулююча функція мотивів виявляється перш за все в спонуканні діяльності, її «енергетизації».

Але мотиви характеризуються й іншою функцією, яку О.М. Леонт'єв називає смислоутворюючою. Ця функція має особливе значення, оскільки пов'язана із специфічним відношенням мотиву до мети, умов її досягнення, до зовнішньої ситуації. Річ у тому, що в ході діяльності людина не лише визначає властивості предметів і явищ навколишнього світу, але і оцінює їх стосовно свого життя, своїх потреб, установок, цінностей, що

визнаються. Цю роль і виконують мотиви. «... їх функція, взята з боку свідомості, полягає в тому, що вони ніби “оцінюють” життєве значення для суб’єкта об’єктивних обставин і його дій в цих обставинах – додають їм особистісний сенс...» [59] Таким чином, останній виражає значення діяльності для суб’єкта, він задається через мотив і обумовлює суб’єктивну забарвленість, упередженість психічного віддзеркалення.

У складних або екстремальних умовах мета діяльності, зовнішні умови і способи здійснення дій виступають перед суб’єктом не лише у своїх об’єктивних властивостях, але і в своєму значенні або сенсі для нього, для його життя. Іншими словами, об’єктивний зміст може не збігатися з тим значенням, яке вони мають для даного суб’єкта, тобто із сенсом. Цим значною мірою і пояснюються факти варіативної поведінки різних осіб в одній і тій же складній ситуації. З цієї точки зору психічна напруженість виникає в ситуаціях, які повинні відноситися, за виразом Епплі і Трамбалла, до «значущих подій в житті людини», а це, як вже говорилося, визначається його мотивами.

Враховуючи роль мотивів у структурі діяльності, можна чекати, що їх змістовні характеристики по-різному позначатимуться на станах психічної напруженості. Н.І. Наєнко спробувала обґрунтувати це експериментально.

Отримані результати дозволили досить чітко виділити два види психічної напруженості, один з яких був названий операційним, а інший – емоційним. Стан операційної напруженості (ОН) виникав як результат відносно нейтрального підходу, випробовуваного до процесу діяльності, і характеризувався домінуванням процесуального мотиву. І навпаки, стан емоційної напруженості (ЕН) характеризувався інтенсивними емоційними переживаннями в ході діяльності, оцінним, емоційним відношенням людини до умов її протікання.

Кожен з цих двох видів напруженості специфічним чином зв’язаний з метою діяльності, що і зумовило психологічну специфіку станів. Так, при операційній напруженості зміст мети і

мотиву діяльності або збігався, або був включений у близьких один одному відношеннях. Іншими словами, в цьому випадку відбувається найбільше зближення об'єктивного змісту діяльності з її суб'єктивним змістом, з тим, що вона є для самого суб'єкта.

Цей феномен захопленості справою, безпосереднього інтересу людини до самого результату описується в психологічній літературі як одна з важливих умов успішного виконання діяльності.

Психічні стани, що виникають в таких випадках, характеризуються оптимальним впливом на виконання діяльності, стабільністю функціональних можливостей людини. Операційна напруженість здійснює мобілізуючий вплив на діяльність і сприяє збереженню працездатності людини на стійкому рівні.

Отже, відмінною психологічною особливістю операційної напруженості є злиття мотиву і мети діяльності. Цього безпосереднього зв'язку немає при емоційній напруженості, яка характеризується різким розведенням мети і мотиву діяльності, що породжує розбіжність між об'єктивним значенням діяльності і її особливим сенсом для суб'єкта діяльності.

У найзагальнішому вигляді можна сказати, що стосунки прямої адекватності між мотивом і метою супроводжуються емоційним комфортом людини, тоді як неспівпадання між ними призводить до порушень цього комфорту, глибоких і інтенсивних емоційних переживань, які наголошуються в стані емоційної напруженості. Звідси витікає, що операційна напруженість і емоційна напруженість роблять неоднаковий вплив на успішність діяльності.

Дані інших авторів також показують значну роль мотивації в збереженні успішності діяльності. Так, Джонс із співавторами пишуть, що високий рівень мотивації сприяє надзвичайній стійкості операторської діяльності до фізіологічного стресу.

Відомо, наприклад, що такий вид фізіологічного стресу, як депривація сну, негативно позначається на ефективності діяль-

ності. Але виявилось, що і після безсонної ночі випробовувані успішно вирішують “цікаві” складні завдання і що забезпечення в цих умовах зворотного зв’язку у вигляді повідомлень про результати роботи сприяє збереженню високого рівня діяльності.

А. Махнач, С. Шапкін, А. Боковиков експериментально підтвердили, що із збільшенням стресогенності ситуації зростає роль мотиваційних і вольових компонентів особи в регуляції діяльності і їх активна участь у формуванні психічних станів. За даними С.А. Шапкіна, загальну спрямованість активності суб’єкта незалежно від того, яку діяльність він виконує або має намір виконувати, задають такі особливості мотивації, як переважання мотиву досягнення або уникнення невдач. У дослідженні Г. Зараковського і В. Савченко встановлено, що зміни в мотиваційній сфері обумовлюють відмову від стратегії, направленої на швидкісне виконання дій, і перехід до стратегії, що забезпечує безпомилкове виконання професійної діяльності. Мотиви досягнення або уникнення невдач, як було показано в дослідженнях В. Бодрова, лежать в основі відповідних стратегій подолання стресу.

Мотиви виступають як чинники ризику для психічного здоров’я і надійності діяльності пожежних-рятувальників. Так, групою дослідників під керівництвом М. Мар’їна було виявлено, що у більш ніж 90% пожежних, що брали участь у ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС, спостерігалися проблеми у психічному здоров’ї. Аналіз цих унікальних даних був проведений А. Леоною. Зростання кількості професійних захворювань, неблагополуччя показників психічного здоров’я і виражених ознак соціальної дезадаптації у представників цієї професії, як пише А. Леонова, в значній мірі залежить від типу пожежно-рятувальних робіт.

Психологічний механізм масового «зриву» психічного здоров’я А. Леонова спробувала визначити шляхом зіставлення різних об’єктивних ризик-чинників, властивих діяльності рятувальників, із специфікою їх віддзеркалення в

суб'єктивному образі трудової ситуації і домінуючими типами мотивації. Для цього результати професіографічного аналізу і різних тестових випробувань були впорядковані відповідно до основних блоків трансактної моделі стресу Т. Кокса, центральне місце в якій займають суб'єктивна значущість ситуації, в якій діє людина, і ті способи (або стратегії поведінки), за допомогою яких вона намагається здолати скруту. В результаті аналізу виявилось, що на рівні блоку когнітивної оцінки ситуації був чітко виражений конфлікт між двома провідними мотивами діяльності, актуалізованими під час роботи в зоні ЧАЕС, – високою професійною мотивацією і базовою потребою в безпеці, переживання якої загострювалося при тривалому перебуванні в радіоактивно небезпечному середовищі. При існуючій системі організації праці цей конфлікт виявлявся, по суті справи, нерозв'язним. Крім того, персонал пожежно-рятувальних бригад, не володіючи спеціальними навиками саморегуляції станів, упродовж всієї вахтової зміни (1,5-2 міс.) знаходився під постійним тиском стресу (фіксувалися стійкі комплекси проявів фізіологічної гіпермобілізації і тривожно-депресивних тенденцій), що призводило до неминучих «збоїв» в роботі механізмів психофізіологічної адаптації.

Таким чином, мотивація виступає як один із індивідуально-психологічних чинників, що обумовлюють суб'єктивну репрезентацію ситуації, її когнітивну оцінку з точки зору мотиваційно-потребових установок суб'єкта і формування стратегії подолання або «виходу» з обставин, що склалися. Очевидно, що ступінь адекватності репрезентації ситуації в поєднанні із іншими індивідуально-психологічними властивостями і якостями особистості породжує ту чи іншу величину психологічного стресу у суб'єкта і відповідно розгляд ситуації як екстремальної.

1.4 Психологічні передумови виникнення негативних стереотипів у професійній діяльності рятувальників

Психологічні передумови є джерелом виникнення негативних стереотипів, які блокують творчий розвиток особистості.

До таких передумов ми віднесли дезадаптацію особистості, адаптаційний бар'єр, бар'єр психічної адаптації, недостатню роботу захисних механізмів і професійну деформацію.

Порівняно недавно у вітчизняній, здебільшого психіатричній літературі з'явився термін "дезадаптація" (від фран. Des - відсутність чого-небудь і пізньолатинського adaptatio - пристосування), що позначає порушення процесу взаємодії людини з навколишнім середовищем. Його вживання невіддільне в даному випадку від клінічного контексту, неоднозначне і суперечливе, що виявляється насамперед, в оцінці ролі і місця станів дезадаптації за відношеннями до категорій "норма" і "патологія". Виходячи з цього, науковці дають трактування дезадаптації особистості як процесу, що протікає поза патологією і пов'язаного з відвиканням від одних звичних умов життя, і відповідно, звиканням до інших [24; 28].

Під дезадаптацією також розуміють порушення, виявлені в разі акцентуацій характеру або під впливом психогенів, а також як оцінку преневротичних порушень, невротичних реакцій і станів як найбільш універсальних проявів психічної дезадаптації [31; 34; 73]. Кислий В.Д. дезадаптацію розглядає як проміжний стан між здоров'ям і хворобою, нормою і патологією [36].

У схематичному вигляді процес дезадаптації розгортається за принципом "замкнутого порочного кола", де пусковим механізмом є, як правило, різка зміна умов життя, наявність стійкої психотравмуючої ситуації. Водночас чимале значення мають і ті особливості або недоліки в індивідуальному розвитку людини, які не дають їй змоги виробити адекватні новим умовам форми поведінки та діяльності.

Багато авторів [36; 72; 86 та ін.], що займаються проблемою дезадаптації, виокремлюють причини, що викликають її. Виділяють такі причини:

1) недоліки у вихованні через впливи несприятливого мікросоціального оточення, тобто різні деприваційні чинники соціального середовища (нестача мовленнєвого спілкування, дефіцит інформації, позбавлення емоційного тепла та ін.);

2) недоліки в соматичному здоров'ї та розвитку;

3) невротичний розвиток характеру на тлі хронічної психотравмуючої обстановки (у сім'ї, установі);

4) функціонально-органічне пошкодження центральної нервової системи внаслідок ушкодження на ранніх етапах її розвитку;

5) явно посередній інтелект, що межує з патологічними проявами.

Охременко О.Р. вбачає причини дезадаптації в генетично (спадкові та хромосомні) зумовлених синдромах і захворюваннях (патології емоційно-вольової сфери та поведінки, слабозорі та слабочуючі) [86]. На думку автора, стан дезадаптації виникає внаслідок прориву суворо індивідуального для кожного індивіда функціонально-динамічного утворення - так званого адаптаційного бар'єра, що ніби вбирає в себе всі особливості психічного складу та можливості реагування людини. У кожної людини існує свій індивідуально-особистісний "адаптаційний бар'єр", що забезпечує збереження рівня психічного здоров'я, зумовленого, з одного боку, "біологічною базою", станом організму, з іншого - соціальними факторами, що впливають на "внутрішні умови". Як зазначає автор, таке розчленування лише схематичне, а по суті є інтегрованим функціонально-динамічним вираженням. Тому один і той самий стресогенний фактор діє на різних людей по-своєму, в одних випадках спричиняючи захворювання, в інших - тимчасовий, швидко минаючий розлад; у третіх - залишається індіферентним, які розчленовуються лише схематично. Біологічна основа адаптаційного бар'єра створює

природні можливості для його функціональної активності, а соціальна - збуджує або гальмує генетично зумовлений розвиток людини [86].

На рівень "адаптаційного бар'єра" можуть впливати різні внутрішні та зовнішні чинники. Так, наприклад, його зниження може бути спричинене інтелектуальним або емоційним перевантаженням, різкою зміною життєвого стереотипу та іншим. Навпаки, захоплення творчістю, що становить сенс життя, висока натхненність і моральність допомагають винести людині важкі "удари долі".

Так само правомірним є використання поняття "бар'єр психічної адаптації", стан якого також залежить від впливу біологічних і соціальних чинників. Тривале або гостре напруження психіки, що досягає ступеня індивідуально критичної величини, призводить до різкого напруження функціонального стану бар'єра психічної адаптації, що проявляється у вигляді преневротичних і короткочасних порушень: підвищена чутливість до звичайних подразників, незначна тривожна напруженість, розлади сну та інші легкі явища, які не спричиняють стійких змін в емоційно-вольовій сфері [112].

Таким чином, до причин, що можуть спричинити дезадаптацію, необхідно віднести біологічні (генетичні, конституціональні, соматогенні) та соціально-психологічні (рівень набутих особистісних можливостей, психогенії та ін.) фактори або невідповідність соціопсихологічного та психофізіологічного статусу в якійсь значущій ситуації [86].

Залежно від природи, характеру і ступеня дезадаптації виокремлюють патогенну, психосоціальну і соціальну дезадаптацію [149]. До патогенної дезадаптації зараховують ті її прояви, що спричинені різними варіантами нервово-психічних розладів, захворювань і аномалій психічного розвитку, які виникли як унаслідок функціонально-органічного ураження центральної нервової системи, так і внаслідок психотравмувальних впливів з боку навколишнього середовища.

Психосоціальна дезадаптація зумовлена статеві-віковими особливостями людини, які визначають нестандартність, важковихованість. До стійких форм психосоціальної дезадаптації відносять акцентуації, а також психологічні особливості емоційно-вольової, мотиваційної, пізнавальної сфери, включно з дефектами, як-от зниження емпатійності, індиферентність інтересів, низька пізнавальна активність, різкий контраст між вербальним і невербальним інтелектом, дефекти вольової сфери [73].

До тимчасових нестійких форм психосоціальної дезадаптації було віднесено психофізіологічні статеві особливості окремих кризових періодів розвитку людини, а також різні стани нерівномірного психічного розвитку. Крім того, тимчасову психосоціальну дезадаптацію можуть спричинити окремі психічні стани, спровоковані тими чи іншими психотравмуючими обставинами.

Соціальна дезадаптація проявляється в порушенні або відсутності постійного процесу активного пристосування людини до умов соціального і професійного середовища, а так само результат цього процесу. Соціальна дезадаптація проявляється в порушенні норм моралі і права, в асоціальних формах поведінки і деформації системи внутрішньої регуляції, референтних і ціннісних орієнтації та соціальних установок. Від цілей і ціннісних орієнтації людини, від можливості їх досягнення в соціальному середовищі залежить характер його поведінки. Соціальна дезадаптація виникає:

- коли людина не має можливості самореалізуватися в соціальному середовищі з якихось причин (неспішність спроб самореалізуватися);

- коли цілі та ціннісні орієнтації людини не відповідають цілям соціального середовища;

- у разі утворення двох і більше рівнозначних цілей, що може свідчити про незрілість особистості, невротичні відхилення або є прямим результатом екстремальної ситуації.

Ступінь соціальної дезадаптації значною мірою залежить від того, наскільки адекватно рятувальник сприймає себе і свої соціальні зв'язки. Порушення соціалізації можуть бути спричинені як прямими десоціалізуючими впливами, коли найближче оточення демонструє зразки асоціальної поведінки, поглядів, настанов, так і непрямими десоціалізуючими впливами, коли має місце зниження референтної значущості провідних інститутів соціалізації (сім'я, шкільний і професійний колектив та ін.) [130].

Одним із таких проявів є професійна дезадаптація особистості, під якою заведено розуміти зміну особистості під впливом виконання професійної ролі, що виявляється в професійному жаргоні, манерах поведінки, фізичному вигляді [130]. Професійна дезадаптація може впливати на перебіг і результат професійної діяльності, на об'єкти праці.

До числа чинників, що впливають на професійну дезадаптацію, В.Д. Тогобицька відзначає зміни в суб'єкті праці або підвищення до нього вимог з боку діяльності. Дезадаптації рятувальників можуть сприяти високий рівень напруженості, складність інтелектуальної праці, підвищене навантаження на зоровий апарат, психоемоційне, а також м'язове напруження [130]. Автор показує, що соціально-дезадаптувальними факторами є також низька соціальна захищеність і престиж професії, необхідність професійної міжособистісної взаємодії в конфліктних ситуаціях, інформаційні перевантаження, багатофункціональність соціально-відповідальної діяльності. Тривале емоційне напруження може призводити до хронічних порушень у режимі праці та відпочинку [130].

Усі ці специфічні особливості людини як суб'єкта, особистості та індивіда деформуються в процесі чітко визначеної професійної діяльності, що можна визначити як професійну деформацію (Е.І. Михлюк, О.О. Сергієнко, В.М. Попов, В.Д. Тогобицька та ін.).

В.А. Магда розуміє професійну деформацію як певні негативні наслідки, пов'язані з професійними заняттями, що виражаються в суб'єктивних або об'єктивних змінах особистості людини та її характеру, а також у розширенні панування "Я професійного" у сферу діяльності "Я людського" [66]. Автор у професійній деформації виділяє два компоненти:

1) Початкові схильності. Ще до зіткнення зі своєю майбутньою роботою в людини вже є риси характеру й особливості особистості, властиві представникам професії. Вони можуть усвідомлюватися їхнім володарем, сприйматися як бажані та викликати почуття гордості або, навпаки, бути неусвідомленими, придушуватися і приховуватися.

2) Власне професійна деформація. Професійна діяльність розвиває ці особистісні особливості. Іноді (у випадку з витісненими і неприйнятними рисами) професійна діяльність виправдовує їх, дає їм право на існування і прояв [66].

У кожній професії існують свої комплекси психотравмуючих чинників, що мають як загальну, так і специфічну природу. Серед чинників професійних деформацій В.Д. Тогобицька виокремлює: об'єктивний поділ соціальної праці, специфіку найближчого оточення, з яким спілкується фахівець, дедалі вужчу спеціалізацію професіоналів і принципову обмеженість внутрішніх ресурсів окремої людини [130]. Різні характеристики людини - індивідуальні, особистісні, суб'єктивні багато в чому зумовлюють характер і динаміку професійної спеціалізації та деформації. Професійна роль багатогранно впливає на особистість, пред'являючи до людини певні вимоги, вона тим самим перетворює весь її вигляд. Щоденне розв'язання впродовж багатьох років типових завдань удосконалює не тільки професійні знання, а й формує професійні звички, визначає стиль мислення і стилі спілкування - з одного боку, з іншого ж, подібний вплив професійної ролі може бути причиною появи негативних стереотипів, які блокуватимуть свідомість особистості педагога в подальшому його саморозвитку.

До числа негативних чинників, що впливають на професійну деформацію, також відносять:

1) неадекватний можливостям фахівця рівень домагань і завищені особистісні очікування;

2) недостатню професійну підготовленість;

3) специфічний зв'язок між деякими професійно значущими якостями особистості фахівця (так, рішучість у поєднанні зі зниженим самоконтролем може розвинутися в надмірну самовпевненість тощо);

4) професійний досвід;

5) професійні установки (наприклад, сприйняття учнів не як суб'єкта праці та діяльності, а лише як об'єкта тощо);

6) особливості соціально-психологічної дезадаптації особистості, що призводить до прояву агресивності, жорстокості у поводженні з колегами тощо; 7) зміна мотивації діяльності або втрата інтересу до діяльності, розчарування в професії тощо.

Професійна деформація може чинити як негативний вплив на особистість, так і позитивний. До ознак професійної деформації В.А. Магда, В.Д. Тогобицька, відносять не тільки порушення в діяльності, а й такі професійні зміни в особистості, що не відповідають нормам професійної етики і не схвалюються громадською думкою. Інша ознака професійної деформації - це "професійний погляд" або "нюх", тобто за зовнішніми ознаками оточуючих автоматично діагностується, наприклад, наявність захворювань, навіть у поза службовій ситуації [66; 130].

Професійні деформації проявляються також у стереотипних діях. Спершу стереотипи прискорюють і підвищують ефективність роботи, але коли вони починають домінувати, сприйняття ситуації стає спрощеним, а впевненість у непогрішності використовуваних методів, у своїх можливостях - надмірною, що знижує аналітичні здібності, гнучкість мислення та вміння поглянути на речі з іншої позиції [56].

Тож перш ніж увійти в зону діяльності, майбутній фахівець повинен чітко розуміти, приймати та бездоганно викону-

вати ті норми, які приписані формально чи неформально. А також він повинен мати потрібні здібності. Це два компоненти, які до кінця визначають вимоги до суб'єкта і повністю визначають його сутність.

Ще одним проявом професійної деформації, на думку Д.С. Титаренко, є прагнення до звернення фахівця до неадекватних захисних механізмів у своїй діяльності [127]. Розглянемо це поняття детальніше.

Починаючи з раннього дитинства, і впродовж усього життя, у психіці людини виникають і розвиваються механізми, які традиційно називають "психологічні захисти", "захисні механізми психіки", "захисні механізми особистості". Ці механізми ніби оберігають усвідомлення особистістю різного роду негативних емоційних переживань і перцепцій, сприяють збереженню психологічного гомеостазу, стабільності, розв'язанню внутрішньо-особистісних конфліктів і протікають на несвідомому та підсвідомому психологічних рівнях [127].

Уперше це поняття було введено в психологію З. Фрейдом у 1894 році. Потім воно розроблялося, було інтерпретовано, трансформовано, модернізовано. Під психологічним захистом заведено розуміти спеціальну регулятивну систему стабілізації особистості, яка спрямована на усунення або зведення до мінімуму почуття тривоги, пов'язаного з усвідомленням конфлікту. Функцією психологічного захисту є "огорожа" сфери свідомості від негативних, травмувальних для особистості переживань [127]. У широкому розумінні це поняття вживається для позначення будь-якої поведінки, що усуває психологічний дискомфорт, унаслідок якої можуть сформуватися такі риси особистості, як негативізм, з'явитися "хибні", замісні діяльності, змінитися система міжособистісних стосунків. Розуміння ж психологічного захисту у вузькому сенсі означає специфічну зміну свідомості внаслідок функціонування низки захисних механізмів [127].

Психологічний захист притаманний людській психіці і він відіграє особливу роль у профілактиці та подоланні несприятливого стресу. Механізми психологічного захисту є утвореннями соціально-психологічної адаптації. Д.С. Титаренко психологічний захист розглядає як найважливішу форму реагування свідомості індивіда на психічну травму [127]. Інший підхід міститься в роботі О.А. Олійникова. Він розглядає психологічний захист як систему адаптивних реакцій особистості, спрямовану на захисну зміну значущості дезадаптивних компонентів стосунків - когнітивних, емоційних, поведінкових - з метою ослаблення їхнього психотравмувального впливу на Я-концепцію. Цей процес відбувається, як правило, в рамках неусвідомлюваної діяльності психіки за допомогою цілої низки механізмів психологічних захистів, одні з яких діють на рівні сприйняття (наприклад, витіснення), інші - на рівні трансформації (спотворення) інформації (наприклад, раціоналізація). Стійкість, часте використання, ригідність, тісний зв'язок із дезадаптивними стереотипами мислення, переживань і поведінки, включення в систему сил протидії цілям саморозвитку роблять такі захисні механізми шкідливими для розвитку особистості. Спільною рисою їх є відмова особистості від діяльності, призначеної для продуктивного розв'язання ситуації або проблеми [81].

Пильна увага вчених до феномену психологічного захисту пояснюється тим, що він має велику пояснювальну силу при вивченні патогенезу психічних розладів. Так, якщо психологічний захист чомусь не виконує свої функції, це може сприяти виникненню психічних порушень. Крім того, захисні механізми під впливом патогенних чинників (найважчих і найповторюваніших ситуацій, що фруструють) можуть стати патологічними і тим самим посилити дезадаптацію особистості.

Під час розгляду системи психологічного захисту зазвичай виокремлюють захисні процеси та механізми, а також комплекси захисних механізмів. Зазвичай автори налічують їх від 8-11 до 23 захисних механізмів. Анна Фрейд перелічує такі захисні

механізми: витіснення, регресія, реактивне утворення, ізоляція, скасування колишнього колись, проєкція, інтроекція, обернення на себе, обернення у свою протилежність, сублимація. Існують й інші прийоми захисту. У цьому зв'язку вона називала також заперечення за допомогою фантазування, ідеалізацію, ідентифікацію з агресором тощо.

У концепції механізмів психологічних захистів, представлених А.Фрейд, вказано три джерела тривоги. По-перше, це - тривога, страх перед руйнівними і беззастережними домаганнями інстинктів несвідомого, які керуються тільки принципом задоволення (страх перед Воно). По-друге, це - тривожні й нестерпні стани, спричинені почуттям провини й сорому, роз'їдаючими докорами сумління (страх Я перед Над-Я). І, нарешті по-третє, це - страх перед вимогами реальності (страх Я перед реальністю).

А.Фрейд вважала, що захисний механізм ґрунтується на двох типах реакцій:

- блокування вираження імпульсів у свідомій поведінці;
- спотворення їх до такої міри, щоб початкова їхня інтенсивність помітно знизилася або відхилилася в бік.

Хоча передбачається, що будь-яка психічно здорова людина, не фрустрована проблемами, що не піддаються розв'язанню, спершу вдається до "здорових" Я-процесів у формі стратегій подолання труднощів, і лише коли ситуація виходить за рамки її можливостей, звертається до захисних механізмів. У разі хворобливих змін психіки буває порушена вже здатність до сприйняття ситуації. Відповідна програма поведінки, що ґрунтується на колишньому досвіді та когнітивних стратегіях, у такому разі може взагалі бути відсутня, тож індивіду залишається лише "захищатися". Отже, за допомогою захисних механізмів особистість несвідомо оберігає свою психіку від травм, які можуть заподіяти їй реальні життєві ситуації, що загрожують зруйнувати Я-концепцію особистості. Але водночас ці механізми заважають людині усвідомлювати свої хибні уявлення щодо власних рис

характеру і мотивів поведінки, що часто ускладнює ефективне розв'язання особистих проблем.

Отже, до основних передумов виникнення негативних стереотипів у рятувальників ми віднесли дезадаптацію особистості, адаптаційний бар'єр, бар'єр психічної адаптації, недостатню роботу захисних механізмів і професійну деформацію.

До джерел, що стимулюють розвиток рятувальників у їхній професійній підготовці та поведінці, належать професійне середовище, умови професійної діяльності та готовність рятувальників до професійної діяльності в екстремальних умовах. Домінування саме позитивних передумов створює нові умови до професійної діяльності у рятувальників і тоді відбувається заміщення негативних стереотипів на позитивні.

1.5 Критерії успішності професійної діяльності рятувальників

Критерій (від грец. *kriterion* – «мірило для оцінки чогонебудь») дозволяє оцінити успішність професійної діяльності рятувальників. Значення, яких набуває критерій, прийнято називати або показником, або оцінкою критерію. Оцінки критеріїв виражаються в прийнятих для їх вимірювання спеціальних шкалах.

Оскільки на основі критеріїв успішності професійної діяльності приймаються важливі рішення як для самого працівника, так і для організації, в якій він працює (підвищення на посаді, звільнення і т.п.), то значення останніх важко переоцінити. Думка про рівень успішності власної діяльності може спонукати людину до вдосконалення професійної майстерності або змусити її шукати нове місце роботи, вона впливає на її уявлення про цінність власної особи, багато в чому формуючи самооцінку, рівень домагань.

Зважаючи на важливість критеріїв успішності професійної діяльності, слід розглянути методологічні проблеми, що пов'язані з ними.

Прийнято розрізняти концептуальні і фактичні критерії. Перші – це теоретичні конструкти, які неможливо виміряти фактично, або іншими словами – « ... ідеальна сукупність чинників, що характеризують з точки зору психолога успішну людину». Фактичні ж критерії є показниками концептуальних, які психолог бажає виміряти.

Між концептуальними і фактичними критеріями існують певні відношення, які характеризуються трьома поняттями – недостатність, релевантність і контамінація.

Недостатність критерію – це ступінь неспівпадання фактичного критерію з концептуальним.

Релевантність критерію – це ступінь співпадання фактичного і концептуального критерію.

Контамінація критерію означає ту міру, в якій фактичний критерій вимірює дещо відмінне від того, що оцінює концептуальний критерій.

Контамінація і недостатність – небажані характеристики, що спотворюють концептуальний критерій. Завдяки контамінації вводяться зайві чинники, а за допомогою недостатності не враховуються деякі важливі параметри в сфері фактичного критерію.

До критеріїв успішності виконання роботи висувається ряд вимог. Вони, як вважає П. Мучинські, повинні бути: адекватними, стабільними і практичними, а також релевантними і репрезентативними по відношенню до роботи.

Критерії успішності професійної діяльності можуть бути об'єктивними та суб'єктивними. Об'єктивні критерії вказані в нормативній документації і не передбачають суб'єктивного оцінювання. Найчастіше до них відносяться: продуктивність, частота аварійних ситуацій і нещасних випадків та ін. Незважаючи на високу привабливість використання для оцінки успішності професійної діяльності об'єктивних критеріїв, частота їх використання і значущість значно обмежені. По-перше, об'єктивні критерії далеко не завжди відображають істинну рі-

зницію в тому, наскільки ефективно саме ці люди виконують свою роботу. Коливання в рівні успішності виконання однієї і тієї ж роботи можуть бути обумовленими зовнішніми факторами, а не зусиллями працівників. По-друге, вони не дозволяють отримати повної картини успішності роботи. Кількість виробленої продукції без врахування її якості не може характеризувати успішність виконання роботи.

Суб'єктивні критерії – це оціночні судження про роботу людини. В якості оцінників виступають супервізори, колеги по роботі, підлеглі. Вони можуть здійснюватися, як по відношенню до загального чинника – успішності роботи, так і до окремих критеріїв – таких, як кількість, якість роботи, раціоналізаторські пропозиції і т.п. Найбільш часто використовуваними суб'єктивними критеріями є рейтингові оцінювання.

Слід зауважити, що успішність виконання роботи є багатовимірним феноменом і жоден окремих параметр не дає повної уяви про картину в цілому.

У науковій літературі представлено два концептуальні напрями, в яких здійснюються спроби дати визначення успішності професійної діяльності, або діяльнісного успіху та його критеріїв: «лінійний» і «категоріальний» підходи. З точки зору лінійного підходу, успіх діяльності фахівця традиційно асоціюється з ефективністю цієї діяльності, зниженням вартості соціальних послуг і зменшенням витраченого часу. Звідси витікає необхідність розробки і вживання методів виміру успіху, які відносилися б до досить широкого кола функцій і цінностей соціальної сфери. Вивчення літератури переконує, що в контексті теоретичних і науково-практичних розробок по виявленню причин і показників успіху більше уваги приділяється метричним показникам успіху, чим дослідженню професійних і особистісних характеристик, внутрішніх чинників і тих дій, які мають вирішальне значення для його досягнення. Переважають кількісні дані про об'єми послуг, що надаються, продуктивність праці, статусне положення, посаду, отримувану заробітну плату,

задоволеність і емоційну забарвленість професійної діяльності і тому подібне. Зміст таких показників заснований, перш за все, на економічних станах і показниках, які враховують чинники організаційної стабільності і раціональності дій, але абсолютно виключають зовнішні (об'єктивні) та внутрішні (суб'єктивні), особові і індивідуальні показники успішності професійної діяльності.

Категоріальний підхід ґрунтується на знаннях, які є функцією категорій, що використовуються для встановлення відношень, прийнятих для того, щоб колективно бачити речі в «правильному світлі».

Набір показників або критеріїв успіху в категоріальному підході орієнтований або на виробничу сферу діяльності, на сферу управління, або на обидві сфери одночасно. Значна увага приділяється елементам успіху на рівні виконавських чинників – рівня знань і умінь працівників, рівня комунікативної компетентності працівників, здатності вирішувати рольові і міжособистісні конфлікти і т. ін.

В літературі представлений широкий спектр критеріїв успішності професійної діяльності.

Т. Котарбінський успішність діяльності визначає за допомогою таких критеріїв, як корисність, точність, майстерність, чистота продукту.

В якості показників успішності навчання і професійної діяльності Б.В. Кулагін пропонує використовувати об'єктивні й суб'єктивні. До перших відносяться:

- продуктивність праці;
- безпомилковість дій, що визначають якість роботи;
- результати контрольних випробувань;
- показники швидкості навчання й рівня професійної направленості, досягнуті в ньому результати;
- адміністративна оцінка, що відображає професійну придатність працівника: заохочення, стягнення, підвищення заробітної плати, просування по службі й т.д.;

– нещасні випадки й події, що відбулися з вини працівника.

Другі – суб'єктивні критерії – це експертні оцінки й самооцінки ефективності діяльності й рівень задоволеності працею.

О. Родіна звертає увагу на те, що загальна оцінка успішності професійної діяльності повинна включати як зовнішній критерій (оцінки, що даються іншими людьми), так і внутрішній (власну оцінку успішності своєї діяльності). До найбільш істотних характеристик успішності професійної діяльності О. Родіна відносить результативність, ефективність взаємодії з колегами, ініціативність.

На думку Н. Самоукіної, успіх у професійній діяльності виявляється, перш за все, в досягненні працівником значимої мети і подоланні або перетворенні умов, що перешкоджають досягненню даної мети.

Як вважає Н. Самоукіна, на всіх етапах розвитку людини як професіонала вона діє в умовах двох груп чинників: об'єктивних і суб'єктивних, причому теоретично необхідно, аби система об'єктивних професійних вимог знаходилася у взаємній відповідності з суб'єктивними особливостями і можливостями людини-професіонала.

Автор до об'єктивних чинників відносить вимоги, норми і обмеження, професії, що висуваються з боку, до його праці і наявності у нього певних властивостей і особливостей (професійні знання, уміння, навички, професійно значимі якості), а до суб'єктивних чинників – задатки і здібності, якими володіє даний працівник, індивідуально-психологічні властивості і особливості, його мотивацію і рівень домагань, а також самооцінку.

Розглядаючи неоднозначність визначення понять «успіх» і «успішність» як особистісно-значимих досягнень і як соціально оцінюваних досягнень, Н. Афанасьєва вважає, що норми досяжної діяльності можуть бути наочні, індивідуально відносні і соціально відносні. При цьому є критерії об'єктивного успіху, задані суспільством і спрямовані до конкретної людини іншими

людьми. Також існують критерії суб'єктивної особистісної успішності, що формуються самою людиною у вигляді переживань і вживанні нею самою для оцінки власної успішності і неуспішності. Об'єктивні і суб'єктивні критерії оцінки успіху стають змістовним компонентом «мотиваційного Я» людини і спочатку грають позитивну роль орієнтирів у діяльності.

Аналіз робіт, присвячених професійній діяльності рятувальників, показав, що критерії успішності діяльності рятувальників фактично авторами не розглядаються. Так, автори підручника для рятувальників подають різноманітні критерії для оцінки фізичної, психологічної та спеціальної готовності рятувальників, але для самої успішності роботи.

На наш погляд, існують принципові труднощі кількісного опису професійної успішності рятувальників, оскільки вона залежить від багатьох зовнішніх і внутрішніх чинників, що не завжди піддаються обліку і контролю. Застосування об'єктивних критеріїв для визначення професійної успішності рятувальників обмежено небажаними характеристиками. Отже, ми вважаємо, що об'єктивні дані щодо продуктивності діяльності рятувальників не завжди є релевантними. Тому слід звернутися до суб'єктивних критеріїв професійної успішності рятувальників.

Як уже відзначалося, найбільш поширеними суб'єктивними критеріями є рейтингові оцінювання. Ми пропонуємо більш жорсткий метод суб'єктивного оцінювання успішності роботи рятувальників – метод парних порівнянь.

Цей метод розроблений Луї Терстоуном і вперше був використаний для ранжирування злочинів за мірою серйозності і для ранжирування різних національностей за перевагою з точки зору дружніх взаємин. Метод парних порівнянь заснований на попарному порівнянні об'єктів ранжирування по заданій підставі. Детальна процедура збору даних буде описана в главі 2.2. Тут ми коротко зупинимося на самій процедурі, а увагу зосере-

димо на перевазі методу парних порівнянь над простим ранжируванням.

На окремі картки заносяться назви об'єктів ранжирування (рятувальники). Картки перетасовуються, і респонденту (керівникові у нашому випадку) пред'являється перша пара карток з питанням: «Будь ласка, який з цих рятувальників, на ваш погляд, успішніший в роботі?»

Для полегшення процедури порівняння об'єкти, що порівнюються, позначають на окремих картках і парами по черзі показують респондентам, пропонуючи вказати на той, якому віддається перевага.

Потім пред'являється друга, третя пара і так далі. Результати парних порівнянь окремо взятого респондента заносяться до таблиці. Легко зрозуміти, що в загальному випадку, коли число об'єктів ранжирування рівне N , число порівнянь, або число різних пар, буде рівне $N(N - 1) / 2$.

Настільки трудомістка процедура парних порівнянь була б неефективною, якби в результаті її використання не виходили й інші важливі висновки. Значення результатів порівняння (K) мають кількісний характер, вони отримані за метричною шкалою. Помістивши рятувальників на шкалу залежно від значення K ми бачитимемо, у скільки і наскільки один рятувальник переважає іншого за показником успішності професійної діяльності.

Відзначимо цікавий факт: на вході спочатку ми мали номінальний рівень виміру, а на виході маємо метричну шкалу. Метод парних порівнянь приводить нас до кількісних оцінок, до метричного рівня виміру в нашому розумінні. Метричні шкали – це ті, коли рівень виміру вищий за порядковий, і те, що схоже на числа, на кількості.

Проте слід особливо обговорити той факт, що в результаті використання методу парних порівнянь виходить метрична шкала. Це доведено Терстоуном, виходячи з того, що в динаміці переваги окремого респондента характерний нормальний за-

кон розподілу. Що це означає? Якщо запитувати респондента багато раз, то кожного разу він даватиме різні оцінки (переважно). Це природно. Але його оцінки підкорятимуться нормальному закону розподілу, тобто відхилення від деякої середньої оцінки носитимуть випадковий характер.

Умовою застосування методу парних порівнянь є властивість транзитивності.

Як відомо, під час роботи з числами виконуються певні правила. Одна з цих властивостей називається властивістю транзитивності. Вона полягає в тому, що якщо число A більше за число B ($A > B$) і B більше, ніж C ($B > C$), то природним чином A буде більше, ніж C ($A > C$).

Завдяки отриманню метричної шкали вважається, що метод парних порівнянь кращий, ніж пряме ранжирування.

Висновки до розділу

Професійна діяльність рятувальників є одним із видів екстремальної діяльності. Характерною рисою діяльності рятувальників є багатоплановість проблемних, важких ситуацій, які пов'язані з необхідністю виконання аварійно-рятувальних робіт в умовах надзвичайної ситуації, що практично завжди характеризується дією на них небезпечних і шкідливих чинників, які поділяються за природою дії на: фізичні; хімічні; біологічні; психофізіологічні. З позицій сучасних теоретичних підходів екстремальна ситуація визначається як взаємодія зовнішніх і внутрішніх чинників.

Оцінити успішність професійної діяльності рятувальників дозволяють різноманітні критерії, які в найбільш загальному вигляді поділяються на об'єктивні та суб'єктивні критерії. У зв'язку з тим, що успішність професійної діяльності є багатовимірним феноменом, жоден окремий показник об'єктивного чи суб'єктивного критерію не дає повної уяви про картину в цілому. Ми пропонуємо оцінювати успішність професійної діяльності рятувальників з допомогою експертних оцінок – методу парних порівнянь. Оцінки критерію, що отримуються в процесі проведення процедури парних порівнянь, виражаються в метричній шкалі, яка дозволяє порівнювати між собою суб'єктів професійної діяльності та проводити в подальшому складні види статистичного аналізу для встановлення зв'язку з особистісними та мотиваційними характеристиками рятувальників та приступити до оцінки і прогнозу успішності професійної діяльності.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПРОФЕСІЙНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА УСПІШНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ РЯТУВАЛЬНИКА

2.1 Методологічні принципи дослідження.

Істотне значення для наукової розробки проблеми виникнення і розвитку професійних стереотипів, які виникають у рятувальників в процесі професійного становлення, а також їх впливу на успішність професійної діяльності рятувальників вимагає дотримання ряду принципових положень, які визначають методологію психологічного дослідження даного феномену.

Основні принципи даного дослідження визначалися специфікою вирішуваних завдань, насамперед, вивченням сучасних підходів щодо проблеми професійних стереотипів представників ризиконебезпечних професій.

Комплексний підхід до вивчення особливостей професійних стереотипів рятувальників у процесі екстремальної професійної діяльності вимагав вживання у дослідженні принципів системного підходу, що передбачає вивчення феномену як цілісного утворення, що розглядається в багатьох зовнішніх і внутрішніх взаємовідношеннях.

Відомо, що «відповідно до системного підходу, будь-яке явище виникає й існує в рамках деякої системи явищ. При цьому важливо, що зв'язки між явищами, які відносяться до даної системи, виступають не як епізодичні і випадкові взаємодії, а являються суттєвими умовами виникнення, існування і розвитку кожного з них, а разом з тим і системи в цілому» (Б. Ломов) [65].

Системний підхід, по-перше, визначає необхідність вивчення людини як складної системи, де відбивна, регулятивна і комунікативна функції психіки знаходяться в нерозривному зв'язку з фізіологічними і анатомічними функціями і структурами індивіда, що взаємодіють між собою і із зовнішнім ото-

ченням; по-друге, розгляд професії рятувальника як складної системи, що складається з ряду компонентів; по-третє, вивчення взаємозв'язку і взаємообумовленості компонентів метасистеми «людина-професія»; по-четверте, вивчення зародження і прояву системних властивостей, а також детермінант, що обумовлюють їх специфіку.

Таким чином, розгляд явища з позицій системного підходу зумовлює необхідність вивчення професійних стереотипів рятувальників, які утворюються у зв'язку із включенням людини в екстремальну професійну діяльність і, в результаті цього, з'являється і оцінюється в процесі виконання функцій організації, планування, виконання, коректування діяльності, направленої на заданий результат.

Проте один системний підхід не забезпечує всіх необхідних підстав для вивчення професійних стереотипів рятувальників.

Для цього в нашому дослідженні системний підхід реалізувався в сукупності з іншими, конкретнішими науковими підходами і теоріями. Оскільки зазначене дослідження присвячене вивченню професійних стереотипів рятувальників, які виникають внаслідок професійної діяльності в екстремальних умовах, воно базується також на принципах діяльнісного підходу – взаємозв'язку особливостей психіки і характеристик професійної діяльності: її умов, змісту, завдань, організації.

Дослідження професійної успішності рятувальників було побудоване на положеннях суб'єктно-діяльнісного підходу, який спирається на наукові ідеї Л. Виготського, С. Рубінштейна, О. Леонтьєва, Б. Ананьєва, і розвинений в працях К. Абульханової-Славської, А. Брушлінського, Є. Клімова і інших. А. Брушлінський визначає, що поняття «суб'єкт – це людина на вищому рівні діяльності, спілкування, цілісності, автономності і так далі». Є. Клімов сформулював наступне визначення цього поняття: «У загальному вигляді під суб'єктом праці можна розуміти системну різнорівневу організацію психіки, що включає ряд властивостей людини як індивіда і як особи, відповідних

соціальної ситуації розвитку, предмету, цілям, засобам і умовам діяльності». Становлення людини як суб'єкта праці включає формування широкої пізнавальної орієнтованості, формування спрямованості, зокрема трудової, засвоєння суспільно вироблених способів дій, розвиток ряду особових якостей, здібностей. При цьому Є. Клімов пояснює: «... вживаючи слово суб'єкт, ми підкреслюємо роль людини як ініціатора активності, творця в його відношенні до об'єктів наочного і соціального середовища, що протистоять йому, внутрішнього і зовнішнього світу». Концепція Є. Клімова дозволяє зрозуміти особливості формування детермінант професійної успішності рятувальника. Так, «розвиток особистості, і зокрема здібностей відбувається не в будь-якій діяльності, але в нормально напруженій за рахунок ініціативи, активності, мотивів. Під нормально напруженою діяльністю розуміється праця, що виконується знаючою і глибоко зацікавленою, “люблячою” справою людиною». Таким чином, згідно суб'єктно-діяльнісному підходу людина, її психіка формуються і виявляються в ході діяльності, завжди соціальної, творчої, самостійної, перетворюючої. Суб'єктно-діяльнісний підхід до вивчення професійної успішності рятувальників має бути заснований на реалізації наступного положення: рятувальник як суб'єкт праці – це зацікавлений, такий, що володіє необхідними якостями ініціатор цілеспрямованих, спланованих перетворюючих дій у напрямі об'єкту праці, з метою здобуття соціально значущого результату, в ході яких він сам активно розвивається. Професіоналізм і професійна успішність – це такі феномени, які визначаються рівнем суб'єктності.

Особистісний підхід у вивченні професійних стереотипів обґрунтований в працях К. Абульханової-Славської, К. Платонова, Л. Анциферової та ін. Положення про особистісний підхід у вивченні професійних стереотипів приводить до затвердження уявлення про особливості прояву внутрішніх чинників діяльності і їх ролі у формуванні цієї системної властивості суб'єкта діяльності. У вітчизняній психології прийнято

положення про те, що особистість – це багаторівнева і багатовимірна система психологічних характеристик, які обумовлюють індивідуальну своєрідність, а також стійкість поведінки й діяльності. Властивості особистості соціально детерміновані, формуються і розвиваються протягом всього життя. Важливе положення особистісного підходу – це уявлення про цілісність особистості, про необхідність розгляду її як єдності різних систем, регулюючих різні види її соціально значимої діяльності.

Отже, викладені вище методологічні принципи лягли в основу дослідження впливу професійних стереотипів на успішність професійної діяльності рятувальників.

2.2 Організація дослідження

У дослідженні взяли участь працівники ДСНС (чоловіки), що знаходилися на різних стадіях професійного становлення (всього 230 осіб) у віці від 21 до 55 років. Експериментальне дослідження виконувалось у пожежно-рятувальних підрозділах ГУ ДСНС України у Харківській області (за місцем проходження служби досліджуваних).

Для того, щоб дослідити основні характеристики професійних стереотипів рятувальників на різних етапах їх професіоналізації, досліджуваних було розділено на дві групи: до 1-ї групи увійшли рятувальники у віці до 25 років, які мають стаж роботи від 1 місяця до 3 років, у кількості 85 осіб; до 2-ї групи увійшли рятувальники у віці від 26 до 40 років, із стажем роботи від 4 до 15 років, у кількості 145 осіб.

Для визначення основних стереотипів, що перешкоджають успішному виконанню професійних завдань рятувальників, використовувався метод експертних оцінок. В якості експертів виступали керівники аварійно-рятувальних підрозділів у кількості 20 осіб.

Мета дослідження: на основі теоретико-методологічного аналізу проблеми професійних стереотипів дослідити їх основні

характеристики та вплив на успішність професійної діяльності рятувальників.

Для досягнення поставленої мети необхідно було вирішити такі завдання:

1) здійснити теоретико-методологічний аналіз досліджень стереотипізації у процесі професійного становлення представників ризиконебезпечних професій;

2) дослідити основні характеристики професійних стереотипів рятувальників на різних етапах їх професіоналізації;

3) виявити вплив стереотипів на успішність професійної діяльності рятувальників;

4) розробити й апробувати психокорекційну програму спрямовану на трансформацію деструктивних професійних стереотипів у конструктивні.

Гіпотезою дослідження є припущення про те, що професійні стереотипи рятувальників є чинником успішності їх професійної діяльності та здійснюють як позитивну, так і негативну функції.

Мета, завдання, гіпотеза дослідження визначили логіку експериментальної роботи, яка проводилась у декілька етапів.

1) Пошуковий етап (2014-2015 рр.) – визначена наукова проблема, стан її розробленості у вітчизняній та зарубіжній психології, окреслені підходи щодо її вирішення, розроблено початкові принципи та методологія дослідження, сформульовано робочу гіпотезу.

2) Практичний етап (2015–2018 рр.) включав в себе підбір надійних та валідних методик, релевантних предмету дослідження; обґрунтування вибірки досліджуваних; організації проведення емпіричного дослідження відповідно до завдань наукової роботи. Основним результатом цього етапу стало:

- визначення основних характеристик професійних стереотипів працівників ДСНС;

- виділення основних стереотипів, що перешкоджають успішному виконанню професійних завдань;

- визначення особливостей професійних стереотипів рятувальників на різних етапах професійного становлення;
- визначення психологічних характеристик основних компонентів професійних стереотипів працівників ДСНС;
- визначення впливу професійних стереотипів рятувальників на успішність діяльності.

3) Теоретико-узагальнюючий етап (2018–2019 рр.), у межах якого проводився концептуальний аналіз, систематизація та узагальнення результатів дослідження, зроблено основні висновки, здійснено апробацію та впровадження основних результатів, визначено перспективи подальшого дослідження.

2.3 Характеристика психодіагностичного інструментарію вивчення професійних стереотипів і успішності професійної діяльності рятувальників

Якісне і всебічне дослідження професійних стереотипів рятувальників, розробка комплексу методик, який дозволить дослідити цей психологічний феномен, передбачає проведення конкретного дослідження, яке поєднує різні методи, які використовуються у психології діяльності в особливих умовах.

а) теоретичні: аналіз наукової літератури та керівних документів, які регламентують діяльність підрозділів ДСНС, узагальнення отриманої інформації, системний аналіз та інтерпретація даних;

б) емпіричні: бесіда, інтерв'ю, анкетування, метод експертних оцінок, психодіагностичні методики:

- модифікована версія методики «Незавершені речення» Д. Сакса і С. Леві для з'ясування основних характеристик професійних стереотипів рятувальників;

- авторський опитувальник для визначення змісту та рівнів виразності професійних стереотипів у рятувальників;

- для діагностики поведінкового компоненту в структурі професійних стереотипів рятувальників: методика «Копінг-

тест» Р. Лазаруса та методика «Індекс життєвого стилю» Р. Плутчика та Г. Келлермана;

- для діагностики афективного компоненту стереотипів рятувальників було використано методику «Тест-опитувальник соціально-комунікативної компетентності» В. Овчарової; методику «Шкала ситуативної та особистісної тривожності» Ч. Спілбергера в адаптації Ю. Ханіна; методику «Шкала прояву тривожності» Дж. Тейлора в адаптації В. Норакидзе;

- для діагностики когнітивного компоненту стереотипів рятувальників було проведено тест-опитувальник для визначення самоствавлення особистості С. Пантелєєва;

- для встановлення результативності діяльності рятувальників використовувався метод парних порівнянь Т. Сааті;

в) методи математичної статистики.

2.3.1 Методика оцінки успішності професійної діяльності рятувальників.

Успішність професійної діяльності оцінювалась методом експертних оцінок - методом парних порівнянь за Т. Сааті.

Згідно цього методу експерт (в ролі якого виступав керівник підрозділу, який добре знав підлеглих) порівнював їх попарно стосовно успішності професійної діяльності, оцінюваної за шкалою інтенсивності від 1 до 9, де оцінки мають наступний сенс:

- 1 – рівна успішність;
- 3 – помірна перевага одного над іншим;
- 5 – істотна перевага одного над іншим;
- 7 – значна перевага одного над іншим;
- 9 – дуже сильна перевага одного над іншим;
- 2, 4, 6, 8 – відповідні проміжні значення.

Якщо при порівнянні одного працівника i з іншим працівником j отримано $a(i,j) = b$, то при порівнянні другого працівника з першим одержуємо $a(j,i) = 1/b$.

Таким чином, система парних порівнянь приводить до результату, що може бути представлений у вигляді обернено симетричної матриці.

Відносна сила, величина кожного окремого об'єкта (рятувальника) в ієрархії визначається оцінкою відповідного йому елемента власного вектора матриці пріоритетів, нормалізованого до одиниці. В нашому випадку ця величина і є числовим показником ефективності діяльності кожного працівника. Процедура визначення власних векторів матриць піддається наближенню за допомогою обчислення геометричної середньої.

Нехай:

$A_1...A_n$ – множина з n елементів;

$W_1...W_n$ – співвідносяться в такий спосіб:

	A_1	...	A_n
A_1	1	...	W_1/W_n
...	...	1	A_n
A_n	W_n/W_1	...	1

Оцінка компонентів вектора пріоритетів провадиться за схемою:

	A_1	...	A_n		
A_1	1	...	W_1/W_n	$X_1=(1 \times (W_1/W_2) \times \dots \times (W_1/W_n))^{1/n}$	$ВАГА(A_1)=X_1/СУМА(X_i)$
...	...	1	A_n
A_n	W_n/W_1	...	1	$X_n=((W_n/W_1) \times \dots \times (W_n/W_{n-1}) \times 1)^{1/n}$	$ВАГА(A_n)=X_n/СУМА(X_i)$
				СУМА(X_i)	

Досить корисним побічним продуктом підходу Т. Сааті є так названий індекс погодженості (ІП), що дає інформацію про ступінь порушення погодженості. Індекс погодженості розраховується за формулою:

$$IP = (\alpha_{\max} - n)/(n - 1),$$

де α_{\max} – максимальний власний вектор, n – кількість працівників, що порівнюються.

Якщо розділити ІП на число, що відповідає випадковій погодженості матриці того ж порядку, одержимо відношення погодженості (ВП). Величина ВП повинна бути порядку 10% або менш, щоб бути прийнятною. У деяких випадках допускається ВП до 20%, але не більш, інакше тому, хто проводить порівняння, треба перевірити свої судження у матриці.

2.3.2 Методики дослідження професійних стереотипів рятувальників

Для визначення основних характеристик професійних стереотипів була використана модифікована версія **методики «Незавершені речення» Сакса-Леві**. Методика належить до групи проєктивних тестів, складається з 10 незакінчених речень. Питання сформульовані таким чином, щоб досліджуваній мав можливість вказувати на наявність певних стереотипів, з якими пов'язана професійна діяльність пожежних рятувальників. Кожне з питань спрямоване на виявлення ставлення досліджуваного до професії, професійної діяльності, професійних стосунків, професійних цінностей.

Рятувальнику пред'являли незакінчене речення-стимул, на яке він відповідав першими словами-асоціаціями, які приходили йому до розуму. В ході експерименту пожежного рятувальника не обмежували межами деякого граматичного класу в виборі можливих асоціацій. На даному етапі дослідження було залучено 80 рятувальників, з яких 40 – молоді працівники, 40 – досвідчені.

Досліджуваним пропонувалися такі речення:

1. Рятувальник це....

2. Професія рятувальника відрізняється від інших професій тим...

3. Я не можу назвати рятувальником того, хто...

4. Рятувальник ніколи...

5. Рятувальник повинен...

6. Серед рятувальників я відчуваю себе...

7. Всіх рятувальників об'єднує...

8. Рятувальник завжди...

9. Найважливішим для рятувальника є...

10. Рятувальник має такі риси, як...

Для обробки отриманих результатів був проведений контент-аналіз.

За даними, отриманими на попередніх етапах дослідження нами був розроблений **опитувальник для визначення змісту та рівнів виразності професійних стереотипів у рятувальників.**

Інструкція: «Для визначення професійних стереотипів пропонуємо оцінити твердження, які на Вашу думку відображають структуру професії рятувальника. Уважно прочитайте твердження. Дайте відповідь за 10-бальною шкалою, в залежності від того на скільки Ви погоджуєтеся з ним. 1 бал – категорично не згідний, 10 балів – повністю згідний. Обрану цифру потрібно позначити у зручний для Вас спосіб».

1. Щоб стати хорошим рятувальником, не обов'язково отримати якісну професійну підготовку в закладі освіти.

2. Рятувальник повинен проявляти надмірну наполегливість при подоланні різноманітних труднощів.

3. Рятувальник – людина, яка має допомагати іншим, навіть ціною власного життя.

4. Успішному рятувальнику необхідно володіти авторитетом і повагою як зі сторони колег, так і у керівництва.

5. В професії рятувальника практичні здібності домінують над теоретичними знаннями.

6. Рятувальнику необхідно завжди прийняти самостійно рішення в умовах з підвищеним ризиком для життя.

7. Працівник ДСНС має дотримуватися високого рівня професійної культури, традицій спілкування та взаємодії.

8. Професія рятувальника передбачає однаково високу ефективність праці як в групі, так і індивідуально.

9. Рятувальникові необхідно постійно проявляти ініціативність в професійній діяльності.

10. Рятувальник повинен вміти організувати роботу громадян в складних ситуаціях.

11. Рятувальник зобов'язаний швидко відновлювати свої фізичні, фізіологічні та психологічні можливості.

12. Рятувальник повинен знаходити спільну мову в надзвичайній ситуації як з колегами, так і з потерпілими.

13. Рятувальник зобов'язаний вміти здійснювати аварійно-рятувальні роботи в будь-яких умовах надзвичайних ситуацій.

Успішний рятувальник в складних ситуаціях повинен оперативно сприймати і виділяти в інформації найбільш істотне.

14. Кожен рятувальник зобов'язаний вміти підготувати до роботи необхідне обладнання і уміло ним користуватися при ліквідації надзвичайної ситуації.

При обробці отриманих результатів ми рахували сумарний бал за опитувальником, що відображує ступінь виразності стереотипного уявлення про професію рятувальника (можливий діапазон – від 15 до 150 балів). Для оцінки валідності та надійності опитувальника використовувався психометричний аналіз. Внутрішня узгодженість за шкалою, розрахована за показником α -Кронбаха, була досить високою та складала $\alpha = 0,705$ (при критичному значенні $\alpha = 0,600$). Отже, ми можемо стверджувати, що пункти для шкали підібрані вірним чином, для того щоб виявляти шуканий психологічний конструкт.

Поведінковий компонент в структурі професійних стереотипів рятувальників досліджувався за допомогою «Копінг-теста» Р. Лазаруса та методики «Індекс життєвого стилю» Р. Плутчика та Г. Келлермана.

Опитувальник «Індекс життєвого стилю» (Life Style Index).

Опитувальник базується на психоеволюційній теорії Р. Плутчика та структурній теорії особистості Г. Келлермана. Як відомо, психодіагностична система Келлермана-Плутчика пов'язує особистісну диспозицію з певною емоцією, з певним захисним механізмом.

Опитувальник «Індекс життєвого стилю» складається з дев'яности семи тверджень. Досліджуваний повинен позначити ті вислови, які відповідають його поведінці чи стану.

Опитувальник визначає 8 механізмів психологічного захисту: А – заперечення, В – витіснення, С – регресія, D – компенсація, Е – проекція, F – заміщення, G – інтелектуалізація, H – реактивне утворення. Час заповнення бланка реєстрації відповідей становить від 15 до 20 хвилин. Підраховуються тільки позитивні відповіді за кожною шкалою, що є «сирими» балами, які в подальшому можуть бути порівняні з середньонормативними показниками за вибіркою стандартизації або переведені у процентні показники. Останні показують умовне розташування досліджуваного у вибірці стандартизації відповідно до її відсоткового розподілу.

Показники: сума позитивних відповідей за кожною шкалою.

«Копінг-тест» Р. Лазаруса

Методика спрямована на визначення домінуючих копінг-стратегій, які використовуються особистістю з метою подолання негативного впливу стрес-факторів. Опитувальник складається з 50 тверджень, які утворюють 8 шкал або копінг-стратегій, які індивіди використовують, коли в їхньому житті відбуваються різні неприємні події, виникає напруга й занепокоєння.

Розглядаються такі види копінг-стратегій:

- конфронтаційній копінг – агресивні зусилля щодо зміни ситуації, передбачає певний ступінь ворожості й готовність до ризику;
- дистанціювання – когнітивні зусилля на відділення від ситуації та зменшення її значущості;
- самоконтроль – зусилля з регулювання своїх почуттів і дій;
- пошук соціальної підтримки – зусилля для пошуку інформаційної, дієвої та емоційної підтримки;
- прийняття відповідальності – визнання своєї ролі у проблемі з подальшими намірами її вирішення;
- уникнення – уявні прагнення й поведінкові зусилля, спрямовані до втечі або уникання проблеми на відміну від дистанціювання від неї;
- планування вирішення проблеми – мимовільні проблемно-сфокусовані зусилля для зміни ситуації, що включають аналітичний підхід до вирішення проблем;
- позитивна переоцінка – зусилля для створення позитивного значення, сфокусованого на зростанні власної особистості. Включає також релігійний вимір.

Показники: сума одержаних балів за кожною шкалою.

Для діагностики афективного компоненту стереотипів рятувальників було використано методику «Тест-опитувальник соціально-комуникативної компетентності» В. Овчарової; методику «Шкала ситуативної та особистісної тривожності» Ч. Спілбергера в адаптації Ю. Ханіна; методику «Шкала прояву тривожності» Дж. Тейлора в адаптації В. Норакидзе.

Методика «Шкала ситуативної та особистісної тривожності» Ч. Спілбергера в адаптації Ю. Ханіна

Методика націлена на виявлення особливостей особистісної та ситуативної тривожності. Більшість відомих методик до-

зволяє вивчати тривожність взагалі, не беручи до уваги ситуаційних змін, впливу на особистість зовнішніх факторів, особливостей реакції особистості на зазначені фактори. Дана методика дозволяє більш повно та всебічно проаналізувати особливості тривожності особистості, порівняти рівні виразності ситуаційної та особистісної тривожності.

Особистісна тривожність розглядається авторами як відносно стійка індивідуальна якість особистості, яка характеризує ступінь її занепокоєння, турботи, емоційної напруги внаслідок дії стресових факторів.

Ситуаційна (реактивна) тривожність – це стан спеціаліста, який характеризує ступінь його занепокоєння, турботи, емоційної напруги та розвивається за конкретною стресовою ситуацією. Якщо особистісна тривожність є стійкою індивідуальною характеристикою, то стан ситуаційної тривожності може бути достатньо динамічним і за часом, і за ступенем виразності.

Отримані за даною методикою результати можна використовувати в процесі підбору психологічних методів корекції емоційного стану особистості.

Методика «Шкала прояву тривожності» Дж. Тейлора в адаптації В. Норакідзе

Методика призначена для вимірювання проявів тривожності. Розглянута шкала складається з 50 тверджень, на які обстежуваний повинен відповісти «так» або «ні». Твердження відбиралися з набору тверджень Міннесотського багатоаспектного особистісного опитувальника (MMPI). Вибір пунктів для тесту здійснювався на основі аналізу їх здатності розрізняти осіб з «хронічними реакціями тривоги».

Тестування триває 15-30 хв. Для зручності використання кожне твердження пропонується випробуваному на окремій картці.

Сумарна оцінка: 40-50 балів розглядаються як показник дуже високого рівня тривоги; 25-39 балів свідчать про високий рівень тривоги; 16-24 бала – про середній рівень (з тенденцією

до високого); 5-15 балів – про середній рівень (з тенденцією до низького); 0-4 бала – про низький рівень тривоги.

Більш відомі варіанти методики в адаптації Т. Немчинова і В. Норакидзе, який в 1975 р. доповнив опитувальник шкалою брехні, що дозволяє судити про демонстративність, нещирість у відповідях. Обидва варіанти опитувальника використовуються при індивідуальному і груповому обстеженні, здатні вирішувати як теоретичні, так і практичні завдання і можуть бути включені в батарею інших тестів.

З метою визначення когнітивного компоненту стереотипів рятувальників, як систему уявлень та знань про себе в професійній діяльності було проведено тест-опитувальник для визначення самоствавлення особистості С. Пантелєєва.

Тест-опитувальник для визначення самоствавлення особистості С. Пантелєєва

Опитувальник самоствавлення побудований відповідно до розробленої В. Століним ієрархічною моделлю структури самовідносин. Дана версія опитувальника дозволяє виявити три рівні самоствавлення, що відрізняються по ступеню узагальненості: глобальне самоствавлення; самоствавлення, диференційоване по самоповазі, аутосимпатії, самоінтересу й очікуванням ставлення до себе; рівень конкретних дій (готовність до них) у відношенні до свого «Я».

У якості вихідного ухвалюється відмінність змісту «Я-образу» (знання або уявлення про себе, у тому числі й у формі оцінки виразності тих або інших рис) і самоствавлення. Протягом життя людина пізнає себе й накопичує про себе знання, ці знання становлять змістовну частину її уявлень про себе. Однак знання про себе, природно, йому небайдужі: те, що в них розкривається, виявляється об'єктом її емоцій, оцінок, стає предметом її більш-менш стійкого самоствавлення.

Статистична обробка отриманих даних проводилася за допомогою прикладних програм статистичного пакета Statistica 10.0 та SPSS 23 на персональному комп'ютері, що забезпечило

використання загальноприйнятих одновимірних статистик і багатовимірних математико-статистичних методів, адекватних для вирішення конкретних завдань наукового дослідження.

Висновки до розділу

З огляду на дані літератури, характер і спрямованість емпіричного дослідження, було визначено методологічну основу дослідження, що включила в себе загальні та приватні методологічні принципи дослідження, методи дослідження та конкретні технології. Основний акцент у доборі методів було зроблено на ті, які дозволяють діагностувати професійні стереотипи рятувальників.

Обґрунтування та вибір методик щодо емпіричного дослідження здійснено з урахуванням їх валідності, надійності й диференційованості, а також у відповідності з основним завданням дослідження.

Для визначення змісту та рівнів виразності професійних стереотипів у рятувальників було розроблено авторський опитувальник та модифіковано методику «Незавершені речення» Сакса-Леві.

Комплекс методів математико-статистичної обробки даних передбачає використання статистичних критеріїв, а саме: t -критерій Стюдента, апостеріорний (Post Hoc) критерій порівняння середніх значень Шеффе (Scheffe's test), χ^2 -критерій Пірсона, кореляційний аналіз за r_s критерієм Спірмена, експлораторний факторний аналіз та однофакторний дисперсійний аналіз (One-Way ANOVA). Статистична обробка отриманих даних проводилася за допомогою прикладних програм статистичного пакета Statistica 10.0 та SPSS 23.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ПРОФЕСІЙНИХ СТЕРЕОТИПІВ У ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС

3.1 Особливості стереотипного уявлення рятувальників про професійну діяльність

З метою виявлення характерних професійних стереотипів у рятувальників та розробки відповідного психодіагностичного інструментарію дослідно-емпірична робота здійснювалась у декілька взаємопов'язаних послідовних етапів.

Спочатку методом опитування визначались основні характеристики професійних стереотипів у особового складу аварійно-рятувальних підрозділів Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту з різним рівнем професійного досвіду.

На другому етапі методом інтерв'ю із експертами діагностувалися основні стереотипи, що перешкоджають успішному виконанню професійних завдань. В якості експертів виступали керівники аварійно-рятувальних підрозділів. Це досвідчені фахівці, які добре знають особливості діяльності працівників ДСНС й чинники, що забезпечують успішність виконання функціональних обов'язків рятувальниками.

За даними, отриманими на попередніх етапах дослідження нами був розроблений опитувальник для визначення змісту та рівнів виразності професійних стереотипів у рятувальників.

На першому етапі з метою визначення основних характеристик професійних стереотипів була використана модифікована версія методики «Незавершені речення» Сакса-Леві. Методика належить до групи проєктивних тестів, складається з 10 незакінчених речень. Питання сформульовані таким чином, щоб досліджуваний мав можливість вказувати на наявність певних стереотипів, з якими пов'язана професійна діяльність пожежних-рятувальників. Кожне з питань спрямоване на вияв-

лення ставлення досліджуваного до професії, професійної діяльності, професійних стосунків, професійних цінностей.

Рятувальнику пред'являли незакінчене речення-стимул, на яке він відповідав першими словами-асоціаціями, які приходили йому до розуму. В ході експерименту пожежного рятувальника не обмежували межами деякого граматичного класу в виборі можливих асоціацій. На даному етапі дослідження було залучено 80 рятувальників, з яких 40 – молоді працівники, 40 – досвідчені.

Несвідома частина професійного досвіду охоплює професійні звички, установки, стереотипи, способи оптимізації трудових прийомів. Ці несвідомі механізми розвантажують свідомість працівника від необхідності постійного контролю рутинних, повторюваних форм активності, що дозволяє суб'єкту діяльності зосередитися на мінливих або на небезпечних моментах, які потребують творчості.

Виявлено особливості застосування різних визначень при закінченні «Незакінчених речень» досліджуваними різними групами. Результати відображені у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 – Розподіл характеристик професійних стереотипів у рятувальників (абсолютна частота)

Категорії	Молоді рятувальники (<i>f_i</i>)	Досвідчені рятувальники (<i>f_i</i>)
Особистісні якості	альтруїзм (7), комунікабельність (15), сміливість (17), високий інтелект (21), мужність (29), наполегливість (13), креативність (9), гнучкість мислення (11), адекватна самооцінка (24), чуйність (10), цілеспрямованість (18), незалежність (27)	впевненість у собі (16), практичність (25), розум (22), відповідальність (19), врівноваженість (27), стриманість (17), сміливість (9), самоконтроль (21), адекватність (14), цілеспрямованість (17)

Категорії	Молоді рятувальники (<i>f</i>)	Досвідчені рятувальники (<i>f</i>)
Професійно важливі якості	стресостійкість (28), емоційно-вольова стійкість (22), схильність до ризику (23), пильність (15), працездатність (8), активність (12), рішучість (10), спостережливість (14), просторове орієнтування (8), гарне здоров'я (27), спритність (15), фізична сила (18)	професіоналізм (29), досвідченість (22), самоконтроль поведінки (17), фізична підготовленість (20), уважність (16), компетентність (25), стресостійкість (15), працездатність (9), обережність (18)
Зобов'язання та відповідальність	усвідомлення професійного зобов'язання (22), вмотивованість на допомогу (13), здатність до спільної праці (17), співробітництва (15), здатність до мобілізації в екстремальній ситуації (20), службово-професійна спрямованість (23), ініціативність (10)	усвідомлення професійного зобов'язання (24), здатність підкорятися наказам (16), усвідомлення наслідків власних вчинків (23), вмотивованість на діяльність (12), здатність до самостійного прийняття рішення (18)
Цінності	соціальна активність (14), сумлінність (8), чесність (16), взаємодопомога (19), гуманність (11), самореалізація (10), кар'єрне зростання (21), матеріальне забезпечення (33)	моральна сила (15), принциповість (13), комфорт (24), здоров'я (31), патріотизм (8), громадська позиція (11), відданість справі (14), безкорисливість (10), порядність (22)

Продовження таблиці 3.1

Категорії	Молоді рятувальники (<i>f_i</i>)	Досвідчені рятувальники (<i>f_i</i>)
Рольова поведінка	вміння працювати у високому темпі (12), володіння пожежною та спеціальною технікою (10) й засобами (8), способами і прийомами ліквідації надзвичайної ситуації (12), управлінські навички і вміння (18)	психологічна надійність (28), організаторські здібності (17), людяність (15), взаємовиручка (19), скромність (12), незалежність (16), здібність швидко приймати рішення (22)
Професійне спілкування	знання посадових обов'язків (12), нормативно-правових актів (8) та здатність керуватися ними (13), доброзичливість (11), відвертість (15), самостійність (21), невимущеність (18), сміливість у встановленні контактів (22)	надійність (25), здатність прийти на допомогу (16), небалакучість (18), вихованість (12), вимогливість до себе (21), здатність оцінювати себе та інших об'єктивно (15), доброзичливість (12), етичність (10), товариськість (15)

В результаті аналізу отриманих результатів нами було виділено 6 категорій стереотипних уявлень рятувальників, пов'язаних з їх професійною діяльністю, а саме:

1. Особистісні якості, які повинні мати пожежні-рятувальники: альтруїзм, комунікабельність, сміливість, врівноваженість, високий інтелект, відповідальність, мужність, наполегливість, креативність, гнучкість мислення, адекватна самооцінка, впевненість у собі, чуйність, практичність, цілеспрямованість.

2. Професійно-важливі якості: стресостійкість, емоційно-вольова стійкість, схильність до ризику, компетентність, досві-

дченість, професіоналізм, товариськість, уважність, пильність, працездатність, активність, рішучість, самоконтроль поведінки, спостережливість, просторове орієнтування, гарне здоров'я, фізична підготовленість, спритність, фізична сила.

3. Стереотипи, пов'язані з усвідомленням зобов'язання та відповідальності: здатність до самостійного прийняття рішення, усвідомлення професійного зобов'язання, вмотивованість на допомогу, здатність до спільної праці, співробітництва, здатність підкорятися наказам, усвідомлення наслідків власних вчинків, здатність до мобілізації в екстремальній ситуації, службово-професійна спрямованість, ініціативність.

4. Ціннісні стереотипи: соціальна активність, сумлінність, патріотизм, чесність, відданість справі, порядність, взаємодопомога, безкорисливість, гуманність, моральна сила, принциповість, самореалізація, кар'єрне зростання, матеріальне забезпечення, комфорт, здоров'я.

5. Стереотипи оптимальної рольової поведінки: психологічна надійність, вміння працювати у високому темпі зміни умов екстремальної обстановки, організаторські здібності, володіння пожежною та спеціальною технікою й засобами, способами і прийомами ліквідації надзвичайної ситуації, управлінськими навичками і вміннями.

6. Стереотипи професійного спілкування та взаємодії: знання посадових обов'язків, нормативно-правових актів та здатність керуватися ними, доброзичливість, надійність, відвертість, здатність прийти на допомогу, небалакучість, самостійність, вихованість, етичність, вимогливість до себе, здатність оцінювати себе та інших об'єктивно.

Необхідно звернути увагу на те, що професійні стереотипи досліджуваних якісно різняться в залежності від стажу професійної діяльності. Найбільша кількість збігів спостерігається в категоріях особистісних та професійно важливих якостей рятувальників, повна відсутність – у категорії ціннісних стереотипів, мінімальна кількість збігів – у категоріях «зобов'язання та

відповідальність», «рольова поведінка», «професійне спілкування». Це свідчить про те, що у професіогенезі найбільш стійкими стереотипами залишаються ті, які пов'язані з уявленнями про необхідні рятувальникам особистісні та професійно важливі якості. Найбільш трансформуються ціннісні стереотипи діяльності. Також змінюються уявлення про професійні обов'язки, особливості професійної рольової поведінки та особливості професійного спілкування. Ми вважаємо, що трансформації професійних стереотипів залежать від індивідуально-психологічних якостей рятувальників, життєвого та професійного досвіду, рівня професійної ідентичності.

На другому етапі емпіричного дослідження проводилось інтерв'ю з експертами, щоб визначити стереотипи, що сприяють або перешкоджають успішному виконанню рятувальником професійної діяльності. Визначалося ставлення рятувальників до своєї професії і соціально-професійної групи, розуміння ними небезпечності та необхідності своєї діяльності, мети, оцінка професійних якостей, результатів діяльності, характеру професійної діяльності. Також з'ясовувалися особливості поведінки рятувальників в зоні надзвичайної ситуації, прояви гнучкості/ригідності у професійній діяльності, патерни поведінки при взаємодії з громадянами та колегами.

За результатами дослідження керівники аварійно-рятувальних підрозділів відзначили наявність у працівників ДСНС таких професійних стереотипів, як преклоніння перед посадовим статусом, прагнення діяти за встановленими правилами, небажання виходити за встановлені межі, докладати «зайві» зусилля, невдоволення відсутністю заохочень та визнання зі сторони керівництва та ін.

На думку експертної групи, професійні стереотипи можуть як заважати професійному розвитку рятувальників так і позитивно впливати на діяльність. З однієї сторони, вони сприяють ригідності в поведінковій та когнітивній сферах, знижуючи якість їх професійної діяльності, а з іншої – допомагають ряту-

вальникам швидше орієнтуватися і приймати правильне рішення в стресових ситуаціях, що не вимагають додаткової аналітичної роботи.

Показниками наявності професійних стереотипів рятувальників виступають:

- професійна невпевненість;
- прагнення відповідати всім вимогам керівництва, неадекватна самооцінка;
- відсутність потреби в професійному розвитку;
- прагнення до одержання особистої вигоди;
- консерватизм при запровадженні нових форм і методів діяльності;
- безумовне преклоніння перед посадовими авторитетами;
- вікові та гендерні забобони в професійній діяльності;
- прагнення працювати в межах установлених меж;
- неадекватне сприйняття колег, керівництва, громадян.

На основі отриманих результатів нами виділено конструктивні та деструктивні професійні стереотипи. Конструктивні стереотипи сприяють швидкій автоматичній категоризації і систематизації факторів середовища, їх оцінці, сприяють швидкому прийняттю необхідних поведінкових рішень. Деструктивними стереотипами є ті, які перешкоджають адекватному сприйняттю стресової ситуації, знижують якість і ефективність професійної діяльності. Вони перешкоджають професійному та особистісному розвитку рятувальників, використанню ними нових форм і методів роботи, блокують прояви творчості.

Конструктивні професійні стереотипи:

1. Почуття обов'язку й висока відповідальність у виконанні завдань за призначенням.
2. Дотримання традицій професійного спілкування і взаємодії.
3. Позитивна оцінка своєї професії – впевненість в престижності і високому соціальному статусі аварійно-рятувальної служби.

4. Розуміння необхідності допомагати населенню.
5. Систематичне підвищення кваліфікації.
6. Потреба в самовдосконаленні.
7. Атмосфера співробітництва й підтримки в колективі.
8. Висока зацікавленість професійною діяльністю.
9. Оптимістичний настрій відносно служби в ДСНС.

Деструктивні професійні стереотипи:

1. Преклоніння перед посадовим статусом, ієрархічними відносинами – спрямованість на задоволення вимог керівництва та контролюючих органів.

2. Прагнення діяти за заздальгідь встановленим правилами і не виходити «за межі».

3. Переконавання, що ініціативність та творчість у роботі рятувальника зайві.

4. Незадоволеність своєю професією й відношенням до своєї діяльності.

5. Оцінка досвідченості рятувальника як визначального фактору продуктивності його професійної діяльності – впевненість в тому, що досвідчені працівники краще молодих справляються з посадовими обов'язками.

6. Прагнення «домовитися», досягти згоди, орієнтація на зміцнення особистісних взаємозв'язків ціною непрофесійного вирішення проблеми.

7. Бажання отримати вигоду від свого посадового становища, використувати його в особистих цілях.

За даними, отриманими при опитуванні експертів та рятувальників нами був розроблений опитувальник для визначення змісту та рівнів виразності професійних стереотипів у рятувальників. Його кінцевою метою було з'ясування стереотипності професії рятувальника, який передбачає взаємозв'язок особистісних (лідерські, емоційні, вольові, інтелектуальні та інші риси), професійних (професійний розвиток, професійна позиція, що полегшує процес формування професійної самосвідомості і

професійної ідентичності) та міжособистісних якостей особистості.

Розробленим опитувальником було вивчено 230 працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій.

З метою виявлення внутрішніх закономірностей взаємозв'язків між складовими стереотипів у професійній діяльності рятувальників використано експлораторний факторний аналіз, стиснувши простір інформаційних ознак до невеликої кількості генералізованих факторних характеристик. Ми використовували метод «головних факторів», який спрямований на пояснення кореляцій між змінними. Для вирішення проблеми числа чинників, застосовувався критерій Р. Кеттелла, згідно з яким число факторів дорівнювало числу компонентів, власні значення яких більше одиниці.

Основний результат, що отримується після проведення факторного аналізу, – факторна структура. Елементи факторної структури – факторні навантаження змінних, які вказують на кореляцію змінної з фактором. Нами були взяті до уваги факторні навантаження змінних від 0,4 і більше. Для одержання факторної структури застосовувався критерій варимакс Р. Кайзера – варимакс-обертання.

У результаті факторизації складових стереотипів у професійній діяльності рятувальників було прийнято рішення виділяти 3 фактори за «критерієм сліду» (відсіювання) та власною вагою більше 1,3. Факторна структура змінних, що досліджувалася, відображена в табл. 3.2.

Виділені фактори пояснюють 72,3 % сумарної дисперсії. Вони підтверджують результати опитування пожежних-рятувальників і керівників аварійно-рятувальних підрозділів та є додатковим аргументом існування певних стійких співвідношень між елементами професійних стереотипів.

З результатів, поданих у табл. 3.2, видно, що перший фактор, пояснюючи 29,1 % загальної дисперсії, об'єднав 5 пунктів опитувальника. Цей фактор можна назвати «поведінковий

компонент», тому що всі запитання стосуються умінь, навичок та професійних звичок, які спрямовані на удосконалення та реалізацію рятувальника як професіонала. Можна припустити, має універсальний характер реакцій на стресові події та проявляються найчастіше.

Другий фактор (22,2 % загальної дисперсії) об'єднує 5 запитань, які визначають емоційні реакції на професійну ситуацію, взаємодію в напружених ситуаціях, систему ціннісних орієнтацій. Змістовно цей фактор можна назвати «афективний компонент».

Таблиця 3.2 – Факторне відображення структури професійних стереотипів у рятувальників

Пункти опитувальника	Фактори		
	1	2	3
1. Щоб стати хорошим рятувальником, не обов'язково отримати якісну професійну підготовку в закладі освіти.			0,46
2. Рятувальник повинен проявляти надмірну наполегливість при подоланні різноманітних труднощів.	0,61		
3. Рятувальник – людина, яка має допомагати іншим, навіть ціною власного життя.		0,56	
4. Успішному рятувальнику необхідно володіти авторитетом і повагою як зі сторони колег, так і у керівництва.		0,42	
5. В професії рятувальника практичні здібності домінують над теоретичними знаннями.			0,52
6. Рятувальнику необхідно завжди прийняти самостійно рішення в умовах з підвищеним ризиком для життя.			0,49

Продовження таблиці 3.2

Пункти опитувальника	Фактори		
	1	2	3
7. Працівник ДСНС має дотримуватися високого рівня професійної культури, традицій спілкування та взаємодії.		0,43	
8. Професія рятувальника передбачає однаково високу ефективність праці як в групі, так і індивідуально.	0,63		
9. Рятувальникові необхідно постійно проявляти ініціативність в професійній діяльності.			0,46
10.Рятувальник повинен вміти організувати роботу громадян в складних ситуаціях.	0,47		
11.Рятувальник зобов'язаний швидко відновлювати свої фізичні, фізіологічні та психологічні можливості.		0,47	
12.Рятувальник повинен знаходити спільну мову в надзвичайній ситуації як з колегами, так і з потерпілими.		0,48	
13.Рятувальник зобов'язаний вміти здійснювати аварійно-рятувальні роботи в будь-яких умовах надзвичайних ситуацій.	0,69		
14.Успішний рятувальник в складних ситуаціях повинен оперативно сприймати і виділяти в інформації найбільш істотне.			0,48
15.Кожен рятувальник зобов'язаний вміти підготувати до роботи необхідне обладнання і уміло ним користуватися при ліквідації надзвичайної ситуації.	0,57		
Частка сумарної дисперсії (%)	29,1	22,2	21,0

Примітка: у таблиці відображені факторні навантаження, що перевищують за модулем значення – 0,4.

До складу третього фактору, який пояснює 21,0 % загальної дисперсії, увійшли також 5 запитань, що направлені на визначення систему знань і уявлень про себе як професіонала та професійну діяльність, організації інформації. Цей фактор відображає іншу сторону стереотипів рятувальника, яку можна охарактеризувати, як «когнітивний компонент».

Виявлена нами трикомпонентна структура стереотипів відповідає позиції Ш. Надірашвілі. Він досліджуючи структуру стереотипу, виокремив наступні її складові: афективне зростання, що містить у собі почуття симпатії чи антипатії – стосовно реального чи символічного об'єкту; когнітивний рівень, відтворений в усвідомленні афективного компоненту, представлений в думці чи судженні щодо цього об'єкту; рівень поведінки, який представляє програму дій, що стосується цього об'єкту. Указані компоненти перебувають в нерозривній єдності між собою.

А. Минбаєва та І. Курманова також розглядають професійні педагогічні стереотипи як «поведінкові, когнітивні або афективні еталони, на які орієнтується педагог у своїй професійно-педагогічній діяльності».

Таким чином, за допомогою факторного аналізу професійні стереотипи у рятувальників були об'єднані у три групи:

1. Поведінковий компонент, що стосується системи патернів професійної поведінки рятувальника (4, 8, 10, 13, 15 – запитання опитувальника).

2. Афективний компонент відображує емоційну складову професійної діяльності рятувальника (3, 4, 7, 11, 12 – запитання опитувальника).

3. Когнітивний компонент, що характеризує систему уявлень, установок про рятувальника, професійну діяльність (1, 5, 6, 9, 14 – запитання опитувальника).

У підсумку, спираючись на раніше проаналізований контекст інтерпретацій механізмів стереотипізації та результати власного дослідження можемо заключити, що механізми про-

фесійної стереотипізації формуються історично-культурним досвідом, виникають на основі взаємодії між людьми та сприйняття діяльності через призму когнітивних процесів, емоційних станів та являють собою фіксований, спрощений особистий досвід людини, включаючи форми поведінки.

Далі було розглянуто описові статистики для кожного пункту опитувальника (табл. 3.3), а саме: середнє арифметичне значення (m), середньоквадратичне відхилення (σ), коефіцієнт асиметрії (S) та коефіцієнт ексцесу (K). Можна зробити висновок, що розподіл значень всіх пунктів близький до нормального, адже розраховані значення асиметрії та ексцесу у випадку нормального розподілу даних вибірки, мають становити $K \leq |2,0|$ та $S \leq |2,0|$. Як вказує С. Морозов, розподіл оцінок, що мають члени вибірки за виконання тесту, який вимірює якусь одну психологічну характеристику, в ідеальному випадку теоретично збігається з нормальним розподілом. Тобто всі пункти опитувальника і за цим критерієм були підібрані вірним чином.

Таблиця 3.3 – Описові статистики для пунктів опитувальника визначення професійних стереотипів рятувальників

Пункти опитувальника	Описові статистики			
	m	σ	S	K
1. Щоб стати хорошим рятувальником, не обов'язково отримати якісну професійну підготовку в закладі освіти.	5,695	2,088	-0,119	-1,116
2. Рятувальник повинен проявляти надмірну наполегливість при подоланні різноманітних труднощів.	7,537	2,317	-0,843	0,447
3. Рятувальник – людина, яка має допомагати іншим, навіть ціною власного життя.	5,684	1,870	0,718	-0,609
4. Успішному рятувальнику необхідно володіти авторитетом і повагою як зі сторони колег, так і у керівництва.	5,705	1,702	-0,021	-1,139
5. В професії рятувальника практичні здібності домінують над теоретичними знаннями.	5,081	1,676	-0,005	-0,356

Продовження таблиці 3.3

Пункти опитувальника	Описові статистики			
	m	σ	S	K
6. Рятувальнику необхідно завжди прийняти самостійно рішення в умовах з підвищеним ризиком для життя.	5,385	1,707	0,303	-1,014
7. Працівник ДСНС має дотримуватися високого рівня професійної культури, традицій спілкування та взаємодії.	4,325	1,470	0,814	-0,909
8. Професія рятувальника передбачає однаково високу ефективність праці як в групі, так і індивідуально.	6,124	2,095	-0,480	-0,685
9. Рятувальникові необхідно постійно проявляти ініціативність в професійній діяльності.	5,653	1,814	-0,600	-0,196
10. Рятувальник повинен вміти організувати роботу громадян в складних ситуаціях.	5,185	1,602	0,103	-1,214
11. Рятувальник зобов'язаний швидко відновлювати свої фізичні, фізіологічні та психологічні можливості.	5,773	1,809	0,703	-1,174
12. Рятувальник повинен знаходити спільну мову в надзвичайній ситуації як з колегами, так і з потерпілими.	6,118	2,170	-0,244	-0,702
13. Рятувальник зобов'язаний вміти здійснювати аварійно-рятувальні роботи в будь-яких умовах надзвичайних ситуацій.	7,375	2,266	-1,244	0,990
14. Успішний рятувальник в складних ситуаціях повинен оперативно сприймати і виділяти в інформації найбільш істотне.	7,833	2,572	-1,059	0,092
15. Кожен рятувальник зобов'язаний вміти підготувати до роботи необхідне обладнання і уміло ним користуватися при ліквідації надзвичайної ситуації.	7,568	2,136	-0,986	-0,116

Як видно із наведеної таблиці найбільш виразними професійними стереотипами серед рятувальників є твердження: «Успішний рятувальник в складних ситуаціях повинен оперативно сприймати і виділяти в інформації найбільш істотне», «Кожен

рятувальник зобов'язаний вміти підготувати до роботи необхідне обладнання і уміло ним користуватися при ліквідації надзвичайної ситуації», «Рятувальник повинен проявляти надмірну наполегливість при подоланні різноманітних труднощів», «Рятувальник зобов'язаний вміти здійснювати аварійно-рятувальні роботи в будь-яких умовах надзвичайних ситуацій». В свою чергу, найменш виразним стереотипом виявився такий, за яким стояв наступний вираз: «Працівник ДСНС має дотримуватися високого рівня професійної культури, традицій спілкування та взаємодії».

Аналіз середніх значень виразності компонентів професійних стереотипів у рятувальників дозволяє констатувати, що домінуючим є поведінковий, а найменш виразним – афективний, когнітивний компонент займає проміжне положення (Рис. 3.1.)

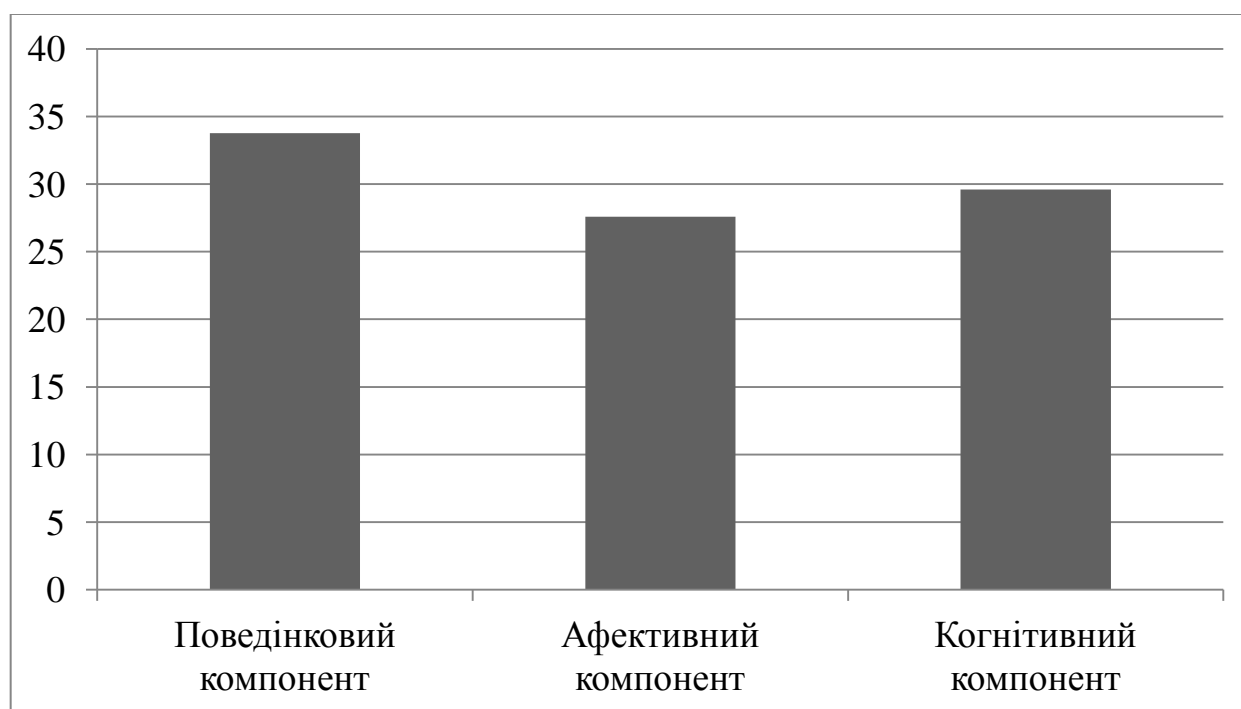


Рис. 3.1 – Виразність компонентів професійних стереотипів у рятувальників

У загальному результаті отримано такий кількісний склад груп рятувальників (див. рис. 3.2.): група з низьким рівнем сте-

реотипів – 18 осіб (7,83 % від загальної кількості досліджуваних), з помірним рівнем – 88 осіб (38,26 %) та група з високим рівнем стереотипів –124 осіб (53,91 %).

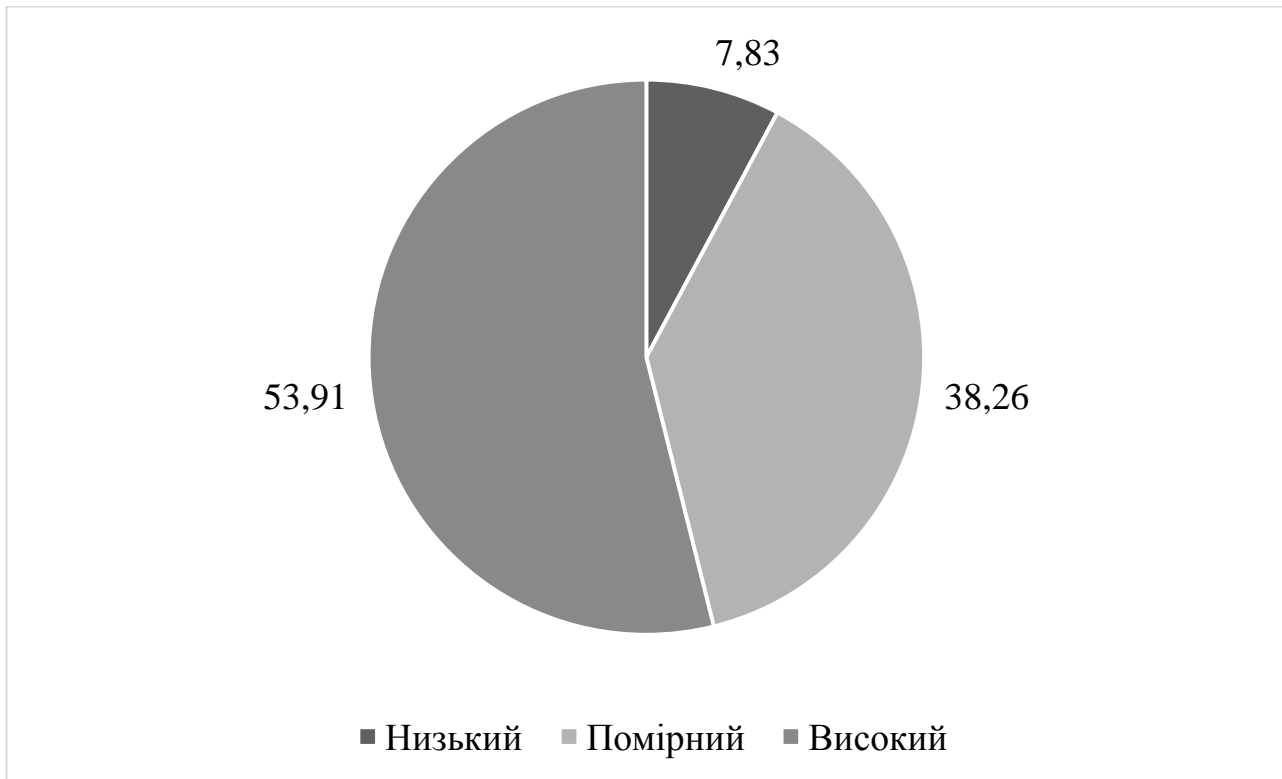


Рис. 3.2 – Розподіл рятувальників за рівнями виразності професійних стереотипів (%)

Як показано на рис. 3.2., професійні стереотипи характерні для всіх рятувальників. Група з низьким рівнем стереотипів склали лише 18 осіб, що становить 7,83 % від загальної кількості досліджуваних. Через даний розподіл рятувальників, з точки зору змісту в подальшому аналізі ми об'єднали групи з низьким та помірним рівнем сформованості стереотипів. Як результат, перша група – досліджувані з помірним рівнем виразності стереотипів (106 осіб; 46,09 % від загальної кількості досліджуваних), друга група – з високим рівнем стереотипів (124 осіб; 53,91 %).

3.2 Психологічні характеристики компонентів професійних стереотипів працівників ДСНС

3.2.1 Поведінковий компонент в структурі професійних стереотипів рятувальників

Теоретичний аналіз наукових досліджень довів, що стереотипи розглядаються як структурні одиниці минулого досвіду професіонала, які відображаються в формі стійких оцінних суджень та уявлень або протиріч про факти, явища реальності й реалізується у поведінковій сфері особистості.

Для рятувальника особливо актуально визначити вплив стереотипів на поведінку в стресових умовах, так як це характерні ситуації в професійній діяльності.

Як відомо, існує багато реакцій на стрес та типів поведінки в ситуації стресу [10; 114]. Кожен рятувальник при зіткненні зі складною, непередбачуваною ситуацією реагує по-своєму. Залежно від частоти виникнення, сили, інтенсивності впливу стресових факторів та індивідуально-психологічних особливостей особистості, обираються найбільш характерні для неї способи подолання стресу. Зазвичай, стресові ситуації «змушують» людину переживати сильні, найчастіше негативні емоції. Цілком зрозумілим у такій ситуації є бажання людини оволодіти важкими емоційними переживаннями. Таким чином, можна припустити, що чим частіше людина опиняється в ситуації стресу, тим більш вірогідним є вироблення найбільш стереотипної для неї поведінки на стресову ситуацію. Працівники аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України через особливості професійної діяльності практично постійно стикаються з дією стрес-чинників. Отже, можна припустити, що в них сформовані загальні стереотипні поведінкові особливості, що проявляються як реакції на дію стресових факторів [129].

У психологічній літературі для позначення специфіки способів поведінки людини у скрутних ситуаціях використовуються терміни «coping» («справлятися» з чим-небудь, наприклад, з

проблемною ситуацією) і «defense» («захист», наприклад, від неприємних переживань, думок або від фактів, які загрожують порушенню позитивної самооцінки людини). Згадка в літературі двох типів психологічних механізмів протидії стресу неминуче призвела до постановки запитання про співвідношення понять «захисні механізми» або «механізми психологічного захисту» та «копінг-механізми».

На нашу думку, не можна спрощено концептуалізувати психологічне подолання стресу лише як механізми психологічного захисту або як копінг-стратегії, спрямовані або на емоції, або на проблему. Зазвичай у процесі подолання стресу на різних рівнях одночасно співіснує велика кількість неповторних комбінацій усвідомлених копінг-стратегій та неусвідомлених механізмів психологічного захисту. Пропорційне представництво цих механізмів змінюється залежно від того, як оцінено напружену ситуацію, джерело стресора, раптовість тощо. Тому при оцінці стереотипності поведінкової сфери рятувальників потрібно враховувати як усвідомлені, так і неусвідомлені стратегії поведінки в стресових ситуаціях, що детермінують професійну успішність.

У нашому дослідженні спочатку вивчалися особливості усвідомлених поведінкових реакцій рятувальників в залежності від різного рівня сформованості професійних стереотипів. З цією метою було використано «Копінг-тест» Р. Лазаруса (див. табл. 3.4). Вважається, що досвідчені й успішні в діяльності рятувальники застосовують як правило активні стратегії копінг-поведінки. До таких відносять форми поведінки, що спрямовані на вирішення проблем шляхом конструктивних самостійних дій у напрямку джерела стресу та пошуку соціальної допомоги від середовища в разі обмеженості власних ресурсів у боротьбі з проблемою.

До пасивних копінг-стратегій відносяться різні варіанти поведінки, що передбачають уникання, віддалення від стресових ситуацій.

Таблиця 3.4 – Порівняльний аналіз копінг-стратегій у рятувальників з різним рівнем сформованості професійних стереотипів

Копінг-стратегії	Рівень професійних стереотипів				t	p
	Помірний		Високий			
	m	σ	m	σ		
Конфронтаційний копінг	9,87	2,50	10,01	2,55	-0,393	0,695
Дистанціювання	9,21	2,90	10,98	3,88	-3,931	0,000
Самоконтроль	12,75	2,98	12,62	2,41	0,348	0,729
Пошук соціальної підтримки	10,97	2,07	11,04	2,55	-0,220	0,826
Прийняття відповідальності	7,11	1,91	7,28	2,04	-0,630	0,529
Уникнення	9,87	3,74	11,58	3,36	-3,473	0,001
Планування вирішення проблеми	13,21	2,96	13,42	2,50	-0,570	0,569
Позитивна переоцінка	13,46	2,62	14,43	3,08	-2,521	0,017

Із результатів, поданих у табл. 3.4, видно, що на статистично достовірному рівні значущості рятувальники з високим рівнем професійних стереотипів частіше використовують копінг-стратегію «дистанціювання» на відміну від колег з помірним рівнем ($t = -3,931$, $p = 0,000$). Можна стверджувати, що ці фахівці воліють за допомогою певних зусиль зменшити значущість травмуючої ситуації, відокремитися від неї. Такий спосіб подолання стресу не завжди є ефективним. Дистанціювання передбачають відмову людини від активної зміни ситуації.

Згідно з результатами порівняння з'ясувалось, що рятувальники з високим рівнем професійних стереотипів частіше за-

стосовують копінг-стратегію «уникнення» ($t = -3,473$, $p = 0,001$), ніж їх колеги з помірним рівнем. Така усвідомлена стратегія не завжди орієнтована на реальну обстановку, тобто її завданням не є підвищення адаптивності особистості. Часте застосування копінг-стратегії «уникнення» в екстремальних ситуаціях може заважати ефективному подоланню стресу. Це відбувається тоді, коли недостатньо обґрунтоване уникнення здійснює негативний вплив на відчуття самоповаги та самоефективності, тобто на оцінку власних здібностей подолання стресу й успішного виконання завдання. Така поведінка викликає додатковий дистрес замість його зниження. На думку ряду авторів, уникнення є найменш ефективним із усіх копінг-стратегій [114]. Проблема полягає в тому, що ці особи не можуть знайти конструктивну копінг-відповідь, вони не здатні адекватно оцінити стресову ситуацію і ступінь своїх можливостей оволодіння з нею. Така реакція не завжди є ефективною у професійній діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів, адже уникати стресів під час ліквідації надзвичайної ситуації для рятувальника означає уникання виконання своїх прямих функціональних обов'язків.

Також встановлено, що рятувальники з високим рівнем професійних стереотипів частіше використовують копінг-стратегію «позитивна переоцінка» ($t = -2,521$, $p = 0,017$). При використанні цієї поведінкової стратегії особистість відволікається від вирішення конкретних практичних проблем, штучно переключає увагу на інший об'єкт. Хоча при цьому в дослідників не виникає сумнівів, що надання позитивного значення скрутним обставинам зменшує дистрес і сприяє емоційному пристосуванню до стресу. Отже, ця копінг-стратегія неконструктивна в тому значенні, що не призводить до усунення проблеми, але в той же час вона адаптивна, оскільки полегшує психологічний стан особистості.

Таким чином, зі збільшенням рівня професійних стереотипів працівники ДСНС частіше використовують емоційно-

спрямовані копінг-стратегії «дистанціювання», «уникнення» та «позитивна переоцінка», які Н. Водоп'янова відносить до негативних форм поведінки у стресових ситуація.

Вивчення особливостей поведінки у стресових ситуаціях працівників аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України не буде відрізнятися завершеністю при розгляді одних копінг-стратегій. Рятувальник у складних умовах використовує й стереотипні механізми психологічного захисту. Як відомо, їх дія спрямована на усунення психологічного дискомфорту, стану напруги та тривоги, що постійно виникають в екстремальних ситуаціях. При цьому існує декілька підходів щодо визначення механізмів психологічного захисту.

У першому випадку зазначається, що захисні психологічні механізми не є адекватними, вони провокують дезадаптивні способи подолання стресу та обираються особистістю практично несвідомо. Також відзначається, що дію психологічних механізмів захисту не можна назвати ефективною, адже її результатом є не усунення або зміна стресової ситуації, а редукція, підміна справжнього емоційного стану особистості, проте психологічні захисні механізми використовуються кожною людиною практично завжди.

Інша точка зору складається з тверджень про «користь» механізмів захисту та про їх індивідуальне обрання особистістю залежно від рівня її розвитку. Також відзначається, що психологічні механізми захисту «працюють» автономно та починають діяти автоматично, рефлекторно як стереотипи.

На наш погляд, психологічний захист, як спеціальна регулятивна система стабілізації особистості, спрямована на ліквідацію або зведення до мінімуму почуття тривоги, пов'язаного з усвідомленням конфлікту, не може підлягати однозначній оцінці з точки зору своєї «корисності» або «шкідливості». Ми поділяємо точку зору Ф. Бассіна, Р. Гребеннікова, Б. Зейгарник, А. Налчаджяна, Б. Соколової та інших, які розглядали психологічний захист, як нормальний, повсякденно працюючий механізм

людської свідомості. При цьому слід зазначити, що таким психологічний захист є лише тоді, коли розглядається в достатньо вузькому колі явищ, що належить до адаптації особистості.

У будь-якому випадку вивчення неусвідомлених поведінкових чинників стереотипів дасть змогу проаналізувати стиль реагування на стресові ситуації рятувальниками (див. табл. 3.5). Було використано методику «Індекс життєвого стилю» Р. Плутчика та Г. Келлермана.

Таблиця 3.5 – Порівняльний аналіз механізмів психологічного захисту у рятувальників з різним рівнем сформованості професійних стереотипів

Механізми психологічного захисту	Рівень професійних стереотипів				t	p
	Помірний		Високий			
	m	σ	m	σ		
Заперечення	8,05	2,20	7,51	2,48	1,682	0,094
Витіснення	3,69	1,93	3,41	1,94	1,056	0,292
Регресія	2,97	1,07	3,72	1,03	-2,660	0,008
Компенсація	4,35	1,89	5,07	1,43	-2,998	0,003
Проекція	8,62	2,09	7,05	2,51	4,410	0,000
Заміщення	3,18	1,36	3,20	1,49	-0,035	0,972
Інтелектуалізація	6,51	2,00	6,58	1,76	-0,270	0,787
Реактивне утворення	2,73	1,49	3,58	1,56	-4,096	0,000

Згідно з результатами порівняння з'ясувалось, що рятувальники з високим рівнем професійних стереотипів частіше використовують механізм психологічного захисту «регресія» ($t = -2,660$, $p = 0,008$), як реакцію на загрозу цілісності свого образу «Я». У цілому регресія – це перехід до менш складних, менш структурно-упорядкованих способів реагування.

До кластеру цього механізму психологічного захисту входить рухова активність, що передбачає мимовільні іррелевантні

дії для зняття напруження, які заважають рятувальникам ефективно працювати в напружених умовах, тобто чим менше професійних стереотипів у особистості тим частіше вона використовує більш зрілі форми захисту, ніж регресія, не вдається до форм поведінки, що характерні для дитинства.

Для рятувальників з високим рівнем професійних стереотипів характерний механізм психологічного захисту «компенсація» ($t = -2,998$, $p = 0,003$), що проявляється в намірах знайти заміну реальному або уявному недоліку, дефекту, нестерпного відчуття іншою якістю, найчастіше за допомогою фантазування або привласнення собі властивостей, переваг, цінностей, поведінкових характеристик іншої особи. При цьому запозичені цінності, установки або думки приймаються без аналізу й перебудування, і тому не стають частиною самої особистості. Можливо, для рятувальників з помірним рівнем професійних стереотипів використання «компенсації» не сприяє в достатній мірі досягти емоційної стабільності, тому ступінь усвідомлення, рефлексії збільшується.

Рятувальники з високим рівнем професійних стереотипів частіше застосовують і «реактивного утворення» ($t = -4,096$, $p = 0,000$). Це призводить до деформації соціальних відносин з оточуючими, оскільки його особливостями часто є ригідність, екстравагантність демонстративної поведінки, перебільшені її форми. Окрім того, заперечуючи підсвідомі потяги, особистість повинна маскувати їх знову і знову, на що витрачається значна кількість психічної енергії, а як відомо, енергія, що йде на підтримку захисту, вже не може бути використана людиною на більш позитивні й конструктивні форми поведінки. Це послаблює її особистісний потенціал і призводить до обмеження рухливості і сили «Я».

Відмінність у частоті використання механізму психологічного захисту «проекція» ($t = 4,410$, $p = 0,000$), на нашу думку, вказує на те, що рятувальники з помірним рівнем професійних стереотипів використовують раціоналістичні види проекції, що

функціонують дещо усвідомлено. Їх процес функціонування передбачає включення інтелектуальних операцій узагальнень, порівнянь тощо. Тобто, відбувається усвідомлення в себе тих якостей, які проєктуються на інших, при цьому емоційна стабільність досягається за рахунок пояснення собі, що подібні прояви властиві всім, або власні реальні, або надумані недоліки інтерпретуються, як позитивні.

Таким чином, з'ясувалось, що група рятувальників з високим рівнем професійних стереотипів частіше використовує копінг-стратегії «уникнення», «дистанціювання» та «позитивна переоцінка», які належить до емоційно-орієнтованого копінгу, та такі механізми психологічного захисту, як «регресія», «компенсація», «реактивне утворення» та рідше «проекцію», ніж рятувальники з помірним рівнем професійних стереотипів. Не виявлено відмінностей між рятувальниками за параметрами проблемно-орієнтованих і соціальних копінг-стратегій.

Таким чином, міжгрупове порівняння середніх значень вибірок і стандартних відхилень захисно-копінгової поведінки за рівнями професійних стереотипів дозволило виявити лише статистично достовірні відмінності у частоті використання емоційно-орієнтованої копінг-стратегії і низку відмінностей за механізмами психологічного захисту, проте такого роду порівняння не достатньо, щоб оцінити ступінь якісної своєрідності професійних стереотипів, як можливої детермінанти поведінкових форм реагування на стресові події. Подальший аналіз проводився на структурному рівні. За допомогою процедури кореляційного аналізу розраховувалися значення коефіцієнтів інтеркореляцій між копінг-стратегіями та механізмами психологічного захисту. Відповідні матриці інтеркореляцій показників копінг-стратегій та механізмів психологічного захисту рятувальників різного рівня сформованості професійних стереотипів наведені у додатках А, Б.

Зауважимо, що в тих напрямках психологічних досліджень, у яких найбільш широко використовується метод матриць ін-

теркореляцій індивідуальних якостей та подальший аналіз їх корелограм, його необхідно розглядати, як інший (на відміну від аналітичного), структурний спосіб вивчення суб'єктних детермінант тих або інших психічних явищ. Він дозволяє виявити та схарактеризувати детермінацію якого-небудь явища не лише у плані його «аналітичних», одиничних взаємозв'язків з окремими індивідуальними якостями, але й у плані його комплексної – структурної зумовленості цілісними підсистемами цих якостей. У матрицях інтеркореляцій наведений вичерпний комплекс взаємозв'язків досліджуваних індивідуальних якостей, виражених у кількісних значеннях коефіцієнтів кореляції між рівнями їх розвитку у вибірці, що розглядається.

Існують різні способи аналізу матриць і корелограм. Головним із них є визначення ступеня когерентності (інтегрованості) корелограм, визначення ступеня організованості корелограм індивідуальних якостей, аналіз функціональної ролі кожної якості в їх загальній структурі (виявлення так званих «провідних» та «базових» якостей), визначення ступеня гомогенності – гетерогенності структур, метод χ^2 для визначення ступеня різномірності матриць інтеркореляцій тощо.

Найбільш інформативним методом, що змістовно розкриває отримані емпіричні дані, є структурографічний аналіз, який дозволяє виявити базові елементи, що детермінують побудову структури захисно-копінгової поведінки та їх взаємозв'язки, а також наочно представити специфіку кореляційних взаємозв'язків між різними елементами копінг-стратегій та механізмів психологічного захисту.

Структурограми, що відображають кореляційні відношення між елементами системи захисно-копінгової поведінки у рятувальників з високим та помірним рівнями професійних стереотипів, наведені на рис. 3.3 та 3.4.

На кожній структурограмі лініями позначені прямі (суцільними лініями) та зворотні (пунктирними лініями) кореля-

ційні зв'язки між формами поведінки, що значущі на рівнях $\alpha = 0,05$, $\alpha = 0,01$, та $\alpha = 0,001$.

Аналіз структурограм (рис. 3.3 та 3.4), дозволяє зробити такі висновки. По-перше, не дивлячись на те, що склад копінг-стратегій та механізмів психологічного захисту у двох групах повністю ідентичний, їх організація в них різна.

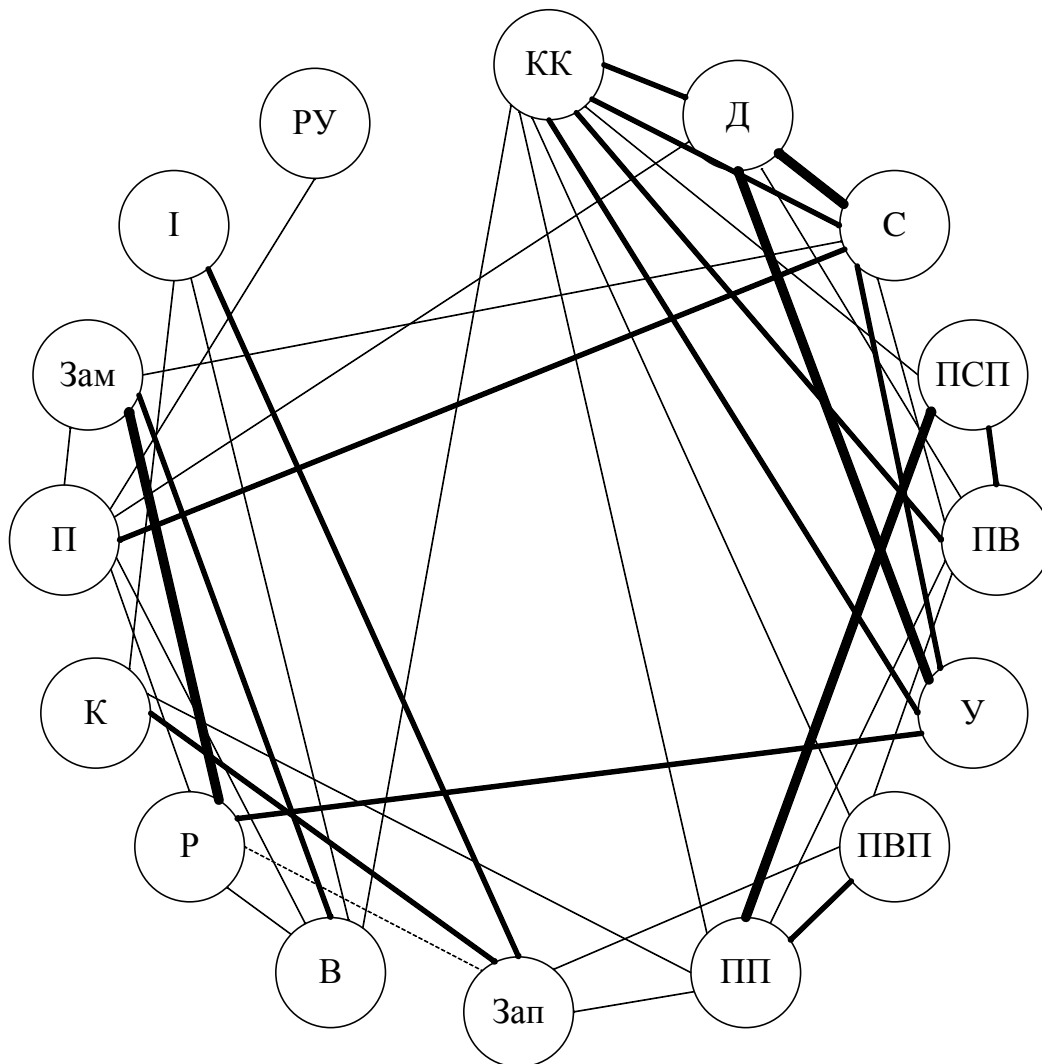


Рис. 3.3 – Структурограма взаємозв'язків копінг-стратегій і механізмів психологічного захисту в рятувальників з високим рівнем професійних стереотипів

Примітка:

тонка лінія – позитивні зв'язки, значущі при $\alpha \leq 0,05$; середня лінія – позитивні зв'язки, значущі при $\alpha \leq 0,01$; жирна лінія

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

КК – конфронтаційний копінг; Д – дистанціювання; С – самоконтроль; ПСП – пошук соціальної підтримки; ПВ – прийняття відповідальності; У – уникнення; ПВП – планування вирішення проблеми; ПП – позитивна переоцінка; Зап – заперечення; В – витіснення; Р – регресія; К – компенсація; П – проєкція; Зам – заміщення; І – інтелектуалізація; РУ – реактивне утворення.

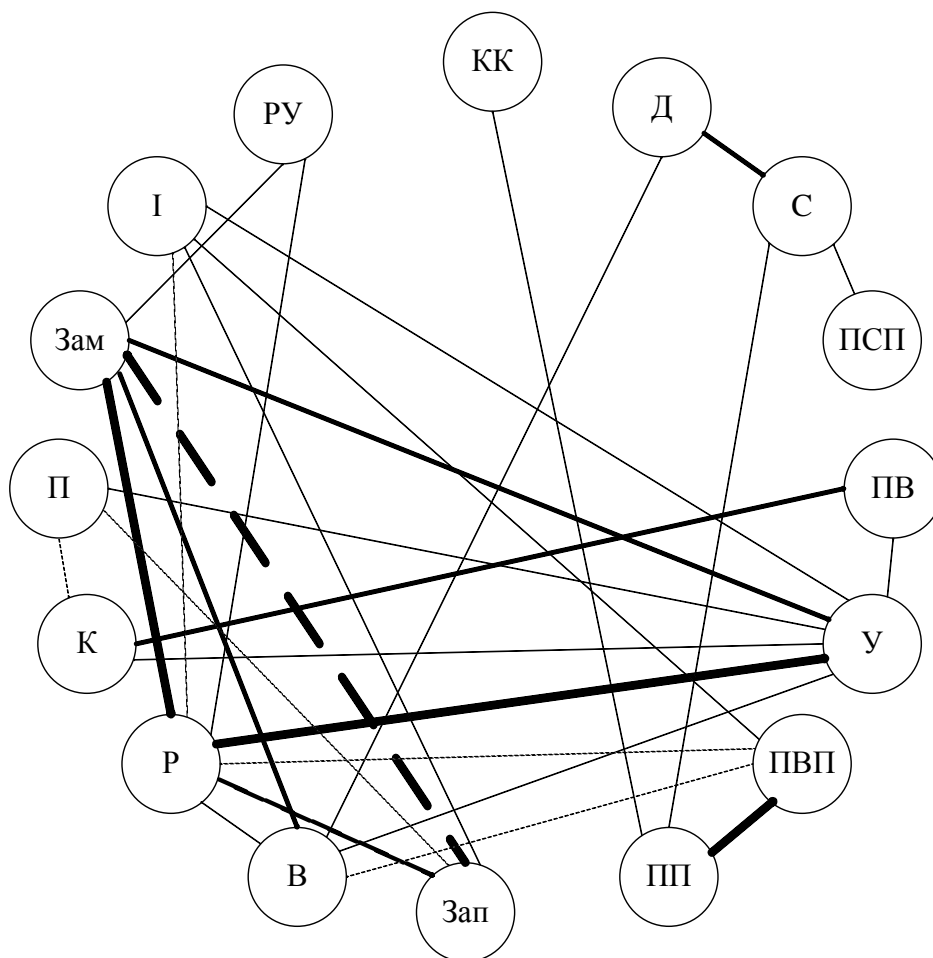


Рис. 3.4 – . Структурограма взаємозв'язків копінг-стратегій і механізмів психологічного захисту в рятувальників з помірним рівнем професійних стереотипів

Примітка: лінії позначають теж саме, що і на рис. 3.3.

Матриці інтеркореляцій показників захисно-копінгової поведінки, на основі яких побудовані структурограми, виявилися статистично достовірно різнорідними за критерієм $\chi^2 = 28,67$ ($p < 0,05$), що свідчить про їх якісну гетерогенність. Звідси випливає, що зміна рівня виразності професійних стереотипів у рятувальників зумовлює системні ефекти інтеграції копінг-стратегій та механізмів психологічного захисту (а не лише рівень розвитку окремих форм реагування, хоча і це має місце).

По-друге, структурограми двох груп рятувальників значуще відмінні і за загальним рівнем їх організованості. Цей результат вказує на достатньо важливий механізм взаємозв'язку професійних стереотипів й захисно-копінгової поведінки: зміна рівня сформованості професійних стереотипів призводить не лише до кількісних змін захисно-копінгової поведінки в рятувальників, а, навпаки, в основі цього лежить якісне переструктурування сукупності копінг-стратегій та механізмів психологічного захисту. Зміна рівнів виразності професійних стереотипів у рятувальників призводить саме до структурних ефектів інтеграції копінг-стратегій та механізмів психологічного захисту.

Ще однією важливою відмінністю між структурами професійних стереотипів рятувальників є різні співвідношення копінгової й захисної підсистем. Для аналізу відмінностей у структурі кожної із підсистем використовувався такий прийом: розраховувалася кількість і сумарна вага позитивних кореляційних взаємозв'язків окремо для копінгової та захисної підсистем рятувальників з високим рівнем виразності професійних стереотипів. Наступним кроком було виявлення кількості позитивних і негативних кореляційних взаємозв'язків між різними підструктурами захисно-копінгової поведінки в рятувальників з високим рівнем виразності професійних стереотипів. Точно така процедура потім повторювалася для захисно-копінгової структури у рятувальників з помірним рівнем виразності професійних стереотипів. Результати цих розрахунків наведені в табл. 3.6.

Таблиця 3.6 – Значення кількості кореляційних взаємозв'язків у структурі захисно-копінгової поведінки у рятувальників з різними рівнями виразності професійних стереотипів

Показники	Рівень значущості (α)			Сума ваги та кількість зв'язків
	0,05	0,01	0,001	
Кількість взаємозв'язків всередині копінгової підсистеми з помірним рівнем виразності стереотипів	4 (+)	1 (+)	1 (+)	9/6
Кількість взаємозв'язків всередині копінгової підсистеми з високим рівнем виразності стереотипів	7 (+)	7 (+)	3 (+)	30/17
Кількість взаємозв'язків всередині захисної підсистеми з помірним рівнем виразності стереотипів	7 (4+; 3-)	2 (+)	2 (1+; 1-)	17/11
Кількість взаємозв'язків всередині захисної підсистеми з високим рівнем виразності стереотипів	7 (6+; 1-)	4 (+)	1 (+)	18/12
Кількість міжсистемних взаємозв'язків в групі з помірним рівнем виразності стереотипів	7 (4+; 3-)	2 (+)	1 (+)	14/10
Кількість міжсистемних взаємозв'язків в групі з високим рівнем виразності стереотипів	5 (+)	2 (+)	0	9/7

Використання такого методу, як порівняльний аналіз кількості та якості взаємозв'язків різних груп, дозволив нам виявити найбільш специфічні особливості, які неможливо відстежити на загальній вибірці дослідження.

Як можна побачити з даних, що наведені в табл. 3.6, кількість та сумарна вага взаємозв'язків у копінговій та захисній пі-

дсистемах рятувальників з високим рівнем виразності професійних стереотипів перевищує кількість і вагу взаємозв'язків над досліджуваними з помірним рівнем стереотипів. Такий результат свідчить про вищий ступінь автономності цих підсистем поведінки в рятувальників з помірним рівнем виразності професійних стереотипів. У досліджуваних з високим рівнем стереотипів – підсистеми більш складні, але й одночасно менш пластичні.

Рятувальник з помірним рівнем професійних стереотипів, у свою чергу, характеризується більшою кількістю й вагою міжсистемних взаємозв'язків. Це забезпечує активне використання як копінгів, так і захистів та взаємне функціонування підсистем. Проте, не дивлячись на цей взаємозв'язок, вони ні в якому разі не утворюють гомогенну єдність, а характеризуються відносною диференційованістю та складністю механізмів взаємодії.

Було виявлено, що кількість взаємозв'язків між окремими копінг-стратегіями та механізмами психологічного захисту відрізняється у групах рятувальників з різним рівнем професійних стереотипів.

У досліджуваних, що увійшли до групи з помірним рівнем виразності професійних стереотипів кількість взаємозв'язків копінг-стратегій між собою дорівнює 6, тоді як у групі з високим рівнем – 17. Ми припускаємо, що така різниця в кількості взаємозв'язків між копінг-стратегіями вказує на варіативність їх використання рятувальниками з помірним рівнем виразності професійних стереотипів, що проявляється в більш різноманітних і, отже, в більш адаптивних усвідомлених формах поведінки. У той же час наявність великої кількості взаємозв'язків у іншій групі вказує на деяку зщепленість між копінг-стратегіями, стереотипізацію, що перешкоджає рятувальникам нормальній адаптації. Використання окремих копінг-стратегій стає недостатнім, і виникає необхідність у застосуванні захисного комплексу.

Отже, узагальнюючи одержані результати можна констатувати, що існують певні закономірності в застосуванні захисно-копінгової поведінки рятувальниками залежно від рівня виразності професійних стереотипів:

1. Група рятувальників з високим рівнем професійних стереотипів частіше використовує копінг-стратегії «уникнення», «дистанціювання» та «позитивна переоцінка», які належить до емоційно-орієнтованого копінгу, та такі механізми психологічного захисту, як «регресія», «компенсація», «реактивне утворення» та рідше «проекцію», ніж рятувальники з помірним рівнем професійних стереотипів. Не виявлено відмінностей між рятувальниками за параметрами проблемно-орієнтованих і соціальних копінг-стратегій.

2. Структурограми рятувальників з різним рівнем виразності професійних стереотипів мають різний ступінь інтеграції та диференціації захисно-копінгової поведінки, що свідчить про їх відмінну організацію. Зростання кількості стереотипів у рятувальників призводить не до кількісних змін, а до структурних ефектів переструктурування сукупності копінг-стратегій та механізмів психологічного захисту. Більш гнучкі форми поведінки проявляють працівники ДСНС з нижчим рівнем розвитку професійних стереотипів.

3.2.2 Афективний компонент в структурі професійних стереотипів рятувальників

Як зазначає В. Бодров серед найбільш актуальних напрямків в вивченні психології професійної поведінки є проблеми, що торкаються феноменології переживання суб'єкта. Напевно, через складність експериментального дослідження цього феномену науковці не так часто увагу приділяли саме емоційним ресурсам подолання стресових ситуацій. Ускладнює вивчення й наявність різних підходів до вивчення особливостей афективного компоненту особистості. Виділяють таких два основних: дискретний і дімезіональний [38]. Перший з них перед-

бачає вивчення диференціації (й інтеграції) дискретних або первинних емоційних реакцій. При дослідженні феноменологічних відмінностей первинних афективних реакцій розглядалася різна кількість останніх. Так, Р. Плутчик відповідно до традиційної інстинктивної теорії Мак-Даугола виділяє вісім первинних емоційних проявів. С. Томкінс стільки ж описує первинних афектів, які розглядає як основні мотиваційні сили особистості. К. Ізард розвинув теорію диференціальних емоцій, яка розрізняє дев'ять первинних емоцій. У вітчизняній психології в контексті дискретного підходу пропонувалася трьохмодальна структура емоційності запропонована В. Небиліциним. У подальшому О. Ольшанникова уточнила її й якісний рівень емоційності представила чотирма базальними емоціями: радість, страх, гнів, печаль.

Другий підхід – дімензійнальний, віддає перевагу кількісним характеристикам (основним показникам) афективним реакціям. Наприклад, згідно з теорією В. Вундта, існує три основні виміри емоцій (задоволення-незадоволення, напруження-релаксація, збудження-спокій). Чотиривимірною концепцією В. Ноулса розглядає такі виміри емоцій, як задоволення-незадоволення, активацію-деактивацію, позитивну або негативну соціальну орієнтацію, контроль-відсутність контролю емоційного вираження [161].

Ми виступаємо прихильниками дімензійного підходу до вивчення афективного компонента в професійній діяльності, тому що модальність емоцій більш мінлива, ніж їх якісні характеристики. Саме індивідуальними властивостями емоційного реагування на стресову подію можна пояснити різноманітність актуальних (ситуативних) емоцій, що проявляються в якості і інтенсивності переживань, які виникають у різних людей у одних і тих же ситуаціях, тобто в ситуаціях однакової емоціогенності.

Афективний компонент професійних стереотипів, на наш погляд проявляється в емоційних реакціях на стресові ситуації, мотивації діяльності та у взаємодії з іншими людьми.

Для цього на першому етапі для діагностики афективного компоненту стереотипів рятувальників було використано методику «Тест-опитувальник соціально-комуникативної компетентності» В. Овчарової.

Соціально-комуникативна компетентність включає в себе комуникативну толерантність як невід'ємну складову, що забезпечує переважно регуляційну (стриманість, емоційна стійкість) й інструментальну функцію (оцінки, уміння, навички, способи толерантної взаємодії) [90]. Вона розглядається в психології в зв'язку з пошуком ефективних засобів побудови взаємодії з іншими, накопиченням знань і вмінь у системі міжособистісних стосунків, обміном інформацією і пізнанням людьми один одного, організацією професійної діяльності та управлінням людською поведінкою [92].

Результати порівняльного аналізу параметрів соціально-комуникативної компетентності в групах рятувальників з різним рівнем професійних стереотипів представлено в табл. 3.7.

Статистичний аналіз отриманих результатів довів, що є значущі відмінності за шкалами методики – нетерплячість до невизначеності, прагнення до конформності, підвищене прагнення до статусного зростання та орієнтація на уникнення невдач.

Як слідує із даних, які наведено в табл. 3.7, у групі рятувальників із помірним рівнем професійних стереотипів за шкалою «нетерплячість до невизначеності» виявлено статистично достовірні більш низькі значення ($t = -4,888$; $p = 0,000$).

Такі показники відображають властивість сприймати невизначеність як звичайну й органічну характеристику людської життєдіяльності, поведінки та спілкування. Даний рівень розвитку параметра вказує, що рятувальники даної групи реагують на непередбачені події швидше з цікавістю, ніж з тривогою.

Вони спроможні зважено оцінити ситуацію, ментально «опрацювати» максимально можливу кількість альтернатив виходу з неї, зберегти емоційний оптимум не тільки під час прийняття рішень, але й, у разі необхідності, відтермінування чи перегляду реалізації вже прийнятих рішень, змінити очікувальні позиції. Рішення приймаються самостійно, з опорою на власні уявлення й досвід.

Таблиця 3.7 – Порівняльний аналіз соціально-комунікативної компетентності у рятувальників з різним рівнем сформованості професійних стереотипів

Параметри	Рівень професійних стереотипів				t	p
	Помірний		Високий			
	m	σ	m	σ		
Соціально-комунікативна незграбність	10,29	2,86	9,83	2,19	1,366	0,173
Нетерплячість до невизначеності	8,94	2,12	10,55	2,56	-4,888	0,000
Прагнення до конформності	7,15	2,49	8,23	2,62	-3,069	0,002
Підвищене прагнення до статусного зростання	11,11	3,31	12,97	4,46	-3,338	0,001
Орієнтація на уникнення невдач	8,11	2,49	9,33	2,62	-3,367	0,001
Фрустраційна нетолерантність	9,32	2,29	9,48	2,66	-0,443	0,658

В рятувальників із високим рівнем стереотипів в ситуаціях невизначеності домінують тривога й загальний особистісний дискомфорт, а необхідність приймати рішення актуалізує їх

прагнення якомога швидше вийти з-під дії фактору невизначеності, що часто є малопродуктивним.

Також, в групі рятувальників із високим рівнем стереотипів притаманне надмірне прагнення до конформності ($t = -3,069$; $p = 0,002$), що проявляється в «підлаштуванні» до більш статусних колег, в ухилянні, відмові від реалізації власних намірів та планів, що не знаходять підтримки групи чи керівника. Для них соціальні та професійні норми служать своєрідним щитом, виступають чіткими орієнтирами і порадиниками, зразками і стандартами, якісними і кількісними критеріями. Рятувальники охоче їм підпорядковуються вважаючи, що вони підкажуть правильне рішення і способи вирішення проблеми. Наявність визнаних норм-стереотипів нерідко використовується працівниками аварійно-рятувальних підрозділів для виправдання тих або інших вчинків перед іншими і навіть перед самим собою.

Показник «орієнтація на уникнення невдач» також значимо відрізняється у групах досліджуваних. Статистично достовірно вищий показник у рятувальників з високим рівнем професійних стереотипів ($t = -3,367$; $p = 0,001$). Дані досліджувані відзначають, що інколи пасують перед труднощами, дещо негативно, з певною долею скепсису й недовіри ставляться до людей і нової справи, не дуже впевнені в собі, сумніваються у своїх здібностях, майбутні випробування викликають у них побоювання щодо відповідності рівня своєї компетентності.

При цьому у даній групі рятувальників також вищий рівень за шкалою «підвищене прагнення до статусного зростання», що свідчить про орієнтованість досліджуваних на соціальний успіх, пошук, визнання своїх, ініціативність, затребуваність, амбітність, честолюбність. Кар'єрний ріст та соціальне визнання як гарантія благополуччя – один із самих розповсюджених стереотипів в нашому суспільстві.

На основі аналізу емпіричних даних встановлено, що рятувальники із високим рівнем професійних стереотипів недостатньо упевнені у своїй професійній компетентності, хоча їх очі-

кування стосовно статусного зростання достатньо високі. Тобто, чим інтенсивніше представлені афективні стереотипи у свідомості рятувальників, тим значніше це відображається на деструктивній взаємодії фахівця.

На наступному кроці вивчення характеристик афективного компоненту професійних стереотипів ми здійснили первинну та вторинну статистичну обробку результатів в групах досліджуваних за методичним інструментарієм на виявлення рівня тривожності: методика «Шкала ситуативної та особистісної тривожності» Ч. Спілбергера в адаптації Ю. Л. Ханіна; методика «Шкала прояву тривожності» Дж. Тейлора в адаптації В. Г. Норахідзе (див. табл. 3.8).

Таблиця 3.8 – Порівняльний аналіз тривожності у рятувальників з різним рівнем сформованості професійних стереотипів

Параметри	Рівень професійних стереотипів				t	p
	Помірний		Високий			
	m	σ	m	σ		
Загальний рівень тривожності	13,16	4,13	13,72	4,40	-0,997	0,320
Ситуативна тривожність	33,37	9,47	36,52	8,68	-2,627	0,009
Особистісна тривожність	31,34	7,01	31,58	7,26	-0,253	0,800

Як відомо, особистісна тривожність є стійкою індивідуальною властивістю, що характеризує схильність суб'єкта до тривоги та особливості сприйняття різних подразників і реагування на них. Під ситуативною тривожністю розуміють особливості емоційних реакцій людини у відповідь на стресові ситуації.

Тривожність ми розглядаємо як складне, полідетерміноване психічне утворення, що проявляється у вигляді конструкти-

вного або деструктивного чинника афективної регуляції поведінки особистості в соціумі.

За результатами аналізу встановлено, що ситуативна тривожність статистично достовірно вища у рятувальників з високим рівнем сформованості професійних стереотипів ($t = -2,627$; $p = 0,009$). З психологічної точки зору це означає, що у них в порівнянні з працівниками аварійно-рятувальних підрозділів з низьким рівнем прояву стереотипів більш виражений емоційний дискомфорт, психологічне напруження, занепокоєння, нервозність, стурбованість. Вони більш емоційніше реагують на стресову ситуацію.

Загальний рівень тривожності та особистісна тривожність у рятувальників обох груп виражені на нижче середньому рівні. Даний рівень є оптимальним для ефективної адаптації особистості до дійсності.

Таким чином, емпіричне дослідження дало змогу виявити, що ситуативна тривожність у рятувальників підвищується із збільшенням рівня професійних стереотипів, що проявляється в загальній дезорганізації поведінки та діяльності.

3.2.3 Когнітивний компонент в структурі професійних стереотипів рятувальників

З метою визначення когнітивного компоненту стереотипів рятувальників, як систему уявлень та знань про себе в професійній діяльності було проведено тест-опитувальник для визначення самоставлення особистості С. Пантелєєва. Дана методика діагностує семантичний зміст ставлення особистості до себе. Результати дослідження наведено у наступній таблиці (див. табл. 3.9).

За результатами дослідження виявлено, що статистично значущі відмінності між групами спостерігаються за п'ятьма з дев'яти модальностей самоставлення: «відвертість», «самовпевненість», «віддзеркалене самоставлення», «самоприйняття» та «самоприв'язаність».

Таблиця 3.9 – Порівняльний аналіз самоствавлення рятувальників з різним рівнем сформованості професійних стереотипів

Параметри	Рівень професійних стереотипів				t	p
	Помірний		Високий			
	m	σ	m	σ		
Відвертість	4,93	1,58	5,66	2,12	-2,895	0,004
Самовпевненість	7,99	2,86	6,06	2,43	5,506	0,000
Самокерування	6,38	2,18	6,16	2,39	0,715	0,476
Віддзеркалене самоствавлення	8,65	3,20	5,83	1,82	8,314	0,000
Самоцінність	8,98	3,15	8,62	3,07	0,856	0,393
Самоприйняття	7,52	2,47	6,46	2,30	3,366	0,001
Самоприв'язаність	4,80	1,53	5,84	2,07	-4,268	0,000
Внутрішня конфліктність	4,52	1,56	4,73	1,52	-1,005	0,316
Самозвинувачення	4,27	1,55	4,40	1,60	-0,619	0,536

В методиці дослідження самоствавлення С. Панталеєва перша шкала «відвертість» є зворотною, тобто «закритість» відповідає позитивному полюсу шкали при підрахунку сумарного балу, а «відкритість» вимірює глибоке проникнення у власне «Я», рефлексивність. Рефлексивність розглядається не просто як знання чи розуміння суб'єктом самого себе, а й з'ясування того, як інші знають і розуміють суб'єкта, його особистісні особливості, емоційні реакції та когнітивні уявлення.

У рятувальників з помірним рівнем професійних стереотипів статистично достовірно нижчі показники за шкалою «відвертість» в порівнянні з іншою групою ($t = -2,895$; $p = 0,004$). Дані працівники ДСНС проявляють більш підвищену рефлексивність та критичність, націлені на самопізнання внутрішніх психічних актів та станів, здатні не приховувати від себе та інших значиму

неприємну інформацію. Вони у процесі взаємодії та співпраці з оточенням готові отримувати новий досвід в усвідомленні почуттів та в конструюванні нових моделей суб'єктивної реальності. Досліджувані з високим рівнем стереотипів відрізняються поверхневим проникненням у власне «Я», при цьому рефлексивні процеси мають стихійний, неорганізований характер. Аналіз отриманої інформації здійснюється не з власної ініціативи, а під впливом обставин або інших людей. Це призводить до отримання випадкового результату рефлексії, який часто не відповідає реальним умовам ситуації та індивідуальним особливостям суб'єктів, що не сприяє процесу соціально-психологічної адаптації.

Спостерігається статистично значуще зниження показника за шкалою «самовпевненість» у працівників із високим рівнем розвитку професійних стереотипів ($t = 5,506$; $p = 0,000$). Параметр самовпевненості відображає той аспект самоствавлення, який емоційно і змістовно об'єднує віру в свої сили, здібності, енергію, самостійність, оцінку своїх можливостей, контролювати власне професійне життя і бути самопослідовним, розуміння самого себе у професії. Для збереження самовпевненості людини в одному випадку повинна проявити більшу активність, щоб досягти успіху, що є непростим завданням. В іншому – знизити рівень домагань, за якого самовпевненість буде збережено навіть за незначного успіху.

Шкала «віддзеркалене самоствавлення», на думку автора методики, відображає уявлення суб'єкта про те, що його особистість, характер і діяльність здатні викликати в інших повагу, симпатію, схвалення, розуміння – або протилежні їм почуття. Важливо підкреслити, що мова йде не про дійсне ставлення інших людей, а про передбачуване, відображене ставлення, тобто самоствавлення самого суб'єкта.

За параметром «віддзеркалене самоствавлення» середні значення рятувальників з помірним рівнем сформованості професійних стереотипів є статистично достовірно значно ви-

щими ($t = 8,314$; $p = 0,000$). Таким чином, можна зробити висновок, що досліджувані даної групи очікують схвалення власної поведінки від оточуючих і мають позитивний досвід спілкування. Можна зробити припущення, що вони рідше стикаються з труднощами у спілкуванні, а саме – у встановленні контактів, де результат комунікативного акту не є визначеним спочатку. Відповідно, досліджувані з високим рівнем розвитку професійних стереотипів менш впевнені, що вони здатні викликати симпатію і повагу інших людей, що може призводити до обмеження комунікації та самовираження, не сприяє соціально-психологічній адаптації.

Шкала «самоцінність» відображає міру близькості до самого себе і цей показник достатньо високий у рятувальників з різним рівнем сформованості професійних стереотипів. Це свідчить про інтерес до власних думок і почуттів щодо професійної діяльності, відчуття цінності власної особистості, впевненість у своїй цікавості для інших. Вважається, що людське пізнання є безкінечним, бо відбувається в пафосі самопізнання, ґрунтується на самоусвідомленні.

За шкалою «самоприйняття» встановлено статистично достовірні відмінності між групами досліджуваних ($t = 3,366$; $p = 0,001$). Більш низькі значення виявлені у респондентів з високим рівнем сформованості професійних стереотипів, що свідчать про відсутність внутрішньої мотивації до усвідомлення та інтеграції власних «Я-образів». Це спричиняє гальмування, формування та функціонування цілісної, гармонійної «Я-концепції». Вищі значення виявлені у фахівців з помірним рівнем стереотипів, що відображає відчуття ними цінності власної особистості, схваленню своїх планів та бажань, емоційному, безумовному прийняттю себе таким, який ти є, нехай навіть з деякими недоліками.

За результатами аналізу встановлено, що «самоприв'язаність» статистично достовірно нижча у рятувальників з помірним рівнем прояву професійних стереотипів ($t = -4,268$; p

= 0,000). З психологічної точки зору це означає, що вони не зациклюються на теперішньому «Я», вони готові змінюватися заради відповідності з ідеальним уявленням про себе. У поведінці це проявляється як здатність експериментувати із новими видами діяльності (або новими діями у рамках засвоєної діяльності), встановленні нових соціальних зв'язків тощо. Відсутність великої кількості жорстких самообмежень сприяє високому рівню соціально-психологічної адаптації за внутрішнім критерієм. Більш вищі показники у рятувальників з розвиненими професійними стереотипами говорять про ригідність «Я-концепції», прив'язаність, небажання змінюватися на фоні загального позитивного ставлення до себе. Ці переживання часто супроводжуються прив'язаністю до неадекватного «Я-образу». В останньому випадку тенденції до збереження такого образу – один із захисних механізмів самосвідомості.

Отже, на основі одержаних емпіричних даних, можна зробити висновок, що самоствавлення рятувальників з помірним рівнем сформованості професійних стереотипів як до відкритих, налаштованих на позитивний досвід спілкування з оточуючими при відчутті високої цінності власної особистості та відсутності жорстких самообмежень, інтенсифікує процеси інтеграції окремих «Я-образів» у цілісну Я-концепцію, що спричиняє суб'єктивне відчуття психологічного комфорту та сприяє соціально-психологічній адаптованості за внутрішнім критерієм.

3.3 Особливості професійних стереотипів рятувальників на різних етапах професійного становлення

Для того, щоб дослідити основні характеристики професійних стереотипів рятувальників на різних етапах їх професіоналізації, досліджуваних було розділено на дві групи: до 1-ї групи увійшли рятувальники у віці до 25 років, які мають стаж роботи від 1 місяця до 3 років, у кількості 85 осіб; до 2-ї групи увійшли рятувальники у віці від 26 до 40 років, із стажем роботи від 4 до 15 років, у кількості 145 осіб.

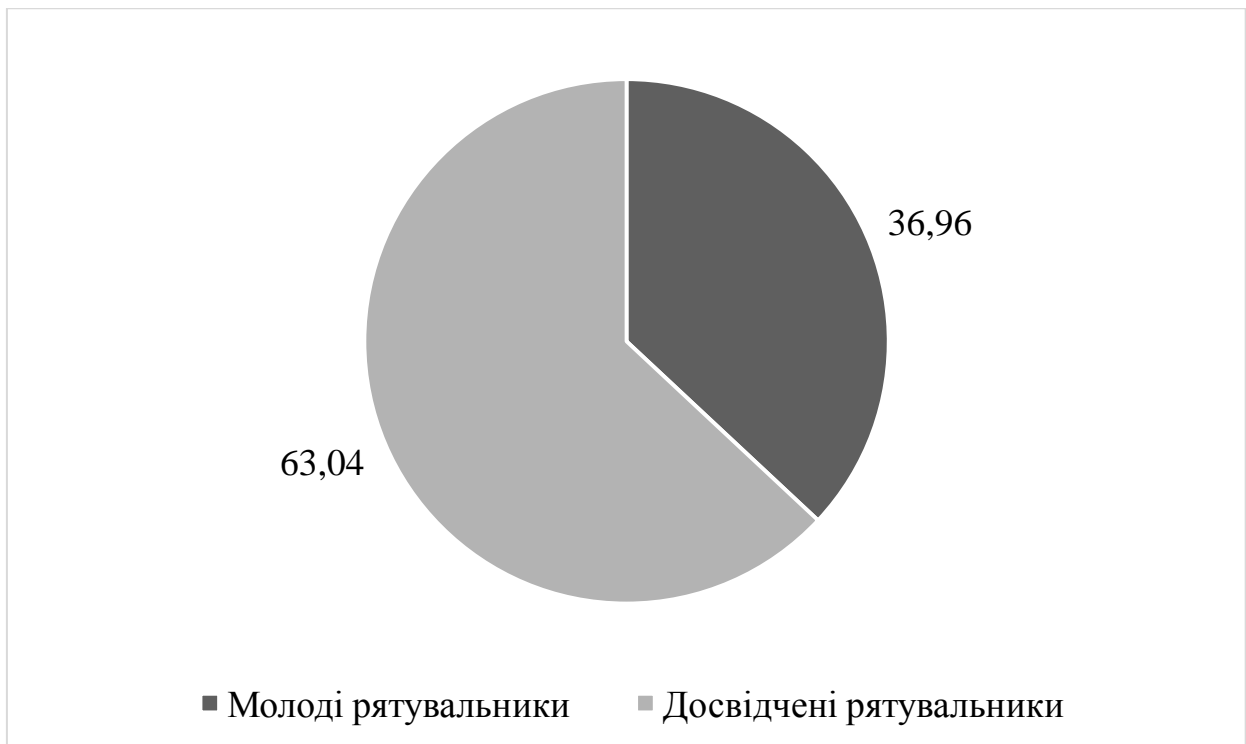


Рис. 3.5 – Розподіл рятувальників за професійним досвідом (%)

За допомогою опитувальника визначення професійних стереотипів рятувальників (див. табл. 3.3) ми з'ясували, що стосовно усієї вибірки (230 досліджуваних) найбільш виразними професійними стереотипами серед рятувальників є твердження: «Успішний рятувальник в складних ситуаціях повинен оперативно сприймати і виділяти в інформації найбільш істотне», «Кожен рятувальник зобов'язаний вміти підготувати до роботи необхідне обладнання і уміло ним користуватися при ліквідації надзвичайної ситуації», «Рятувальник повинен проявляти надмірну наполегливість при подоланні різноманітних труднощів», «Рятувальник зобов'язаний вміти здійснювати аварійно-рятувальні роботи в будь-яких умовах надзвичайних ситуацій».

В свою чергу, найменш виразним стереотипом є «Працівник ДСНС має дотримуватися високого рівня професійної культури, традицій спілкування та взаємодії».

Більш детальний аналіз даних передбачає порівняння відповідей в окремих групах рятувальників з різним рівнем професійного досвіду. Для аналізу даних було використано t-критерій

Ст'юдента для незалежних вибірок досліджуваних. Його застосування передбачає нормальний розподіл середніх значень і їх дисперсій у досліджуваних вибірках. Тому, перед застосуванням t-критерію Ст'юдента визначено, що всі результати пунктів опитувальника визначення професійних стереотипів рятувальників підпорядковуються нормальному закону розподілу за всіма запитаннями. Ще однією умовою для застосування даного статистичного методу для незалежних вибірок є рівність дисперсій, для чого застосовувався критерій Левеня, що дало змогу виявити рівність дисперсій порівнюваних груп. У результаті зафіксовано, що в даних за всіма пунктами опитувальника умова гомогенності дисперсій дотримується. Результати порівняльного аналізу представлено в табл. 3.10.

Таблиця 3.10 – Порівняльний аналіз професійних стереотипів у рятувальників на різних етапах професійного становлення

Пункти опитувальника	Групи рятувальників				t	p
	Молоді		Досвідчені			
	m	σ	m	σ		
1. Щоб стати хорошим рятувальником, не обов'язково отримати якісну професійну підготовку в закладі освіти.	5,16	2,00	6,23	2,06	-3,82	0,000
2. Рятувальник повинен проявляти надмірну наполегливість при подоланні різноманітних труднощів.	7,38	2,01	7,68	1,88	-1,14	0,254
3. Рятувальник – людина, яка має допомагати іншим, навіть ціною власного життя.	5,35	1,84	6,01	1,95	-2,49	0,013

Продовження таблиці 3.10

Пункти опитувальника	Групи рятувальників				t	p
	Молоді		Досвідчені			
	m	σ	m	σ		
4. Успішному рятувальнику необхідно володіти авторитетом і повагою як зі сторони колег, так і у керівництва.	4,83	1,58	6,58	1,83	-7,33	0,000
5. В професії рятувальника практичні здібності домінують над теоретичними знаннями.	4,65	1,85	5,51	2,09	-2,95	0,003
6. Рятувальнику необхідно завжди прийняти самостійно рішення в умовах з підвищеним ризиком для життя.	5,04	1,59	5,73	1,85	-2,86	0,005
7. Працівник ДСНС має дотримуватися високого рівня професійної культури, традицій спілкування та взаємодії.	4,63	1,51	4,02	1,35	3,17	0,002
8. Професія рятувальника передбачає однаково високу ефективність праці як в групі, так і індивідуально.	5,76	1,75	6,48	2,19	-2,59	0,010
9. Рятувальникові необхідно постійно проявляти ініціативність в професійній діяльності.	5,12	1,69	6,18	2,04	-4,02	0,000
10. Рятувальник повинен вміти організувати роботу громадян в складних ситуаціях.	5,10	1,87	5,27	1,96	-0,56	0,572
11. Рятувальник зобов'язаний швидко відновлювати свої фізичні, фізіологічні та психологічні можливості.	5,63	1,61	5,91	1,99	-1,10	0,270

Продовження таблиці 3.10

Пункти опитувальника	Групи рятувальників				t	p
	Молоді		Досвідчені			
	m	σ	m	σ		
12.Рятувальник повинен знаходити спільну мову в надзвичайній ситуації як з колегами, так і з потерпілими.	5,78	1,88	6,44	2,17	-2,15	0,032
13.Рятувальник зобов'язаний вміти здійснювати аварійно-рятувальні роботи в будь-яких умовах надзвичайних ситуацій.	6,98	2,49	7,77	1,93	-2,65	0,008
14.Успішний рятувальник в складних ситуаціях повинен оперативно сприймати і виділяти в інформації найбільш істотне.	7,71	2,53	7,89	2,24	-0,55	0,579
15.Кожен рятувальник зобов'язаний вміти підготувати до роботи необхідне обладнання і уміло ним користуватися при ліквідації надзвичайної ситуації.	7,51	2,49	7,61	2,18	-0,31	0,760

Як свідчать середні тенденції вибірок, наведені в таблиці 3.10, серед молодих рятувальників найбільш стійкими, яскравими уявленнями стосовно обраної професії є установка на вміння підготувати до роботи необхідне обладнання і уміло ним користуватися при ліквідації надзвичайної ситуації, проявляти надмірну наполегливість при подоланні різноманітних

труднощів, в складних ситуаціях оперативно сприймати і виділяти в інформації найбільш істотне (№ 15, 2 та 14).

Ті самі тенденції спостерігаємо і у досвідчених рятувальників, тільки надані ними оцінки виразності стереотипних уявлень в середньому ще більш високі. За даними параметрами не виявлено статистично значущих відмінностей між групами досліджуваних.

Це пояснюється тим, що ці стереотипи уже на початку професійної кар'єри виражені дуже високо і з часом трансформуються не суттєво.

Зі збільшенням стажу професійної діяльності статистично достовірно посилюються стереотипи (№ 1) «Щоб стати хорошим рятувальником, не обов'язково отримати якісну професійну підготовку в закладі освіти» ($t = -3,82$; $p = 0,000$) та (№ 5) «В професії рятувальника практичні здібності домінують над теоретичними знаннями» ($t = -2,95$; $p = 0,003$). Це є свідченням того, що у працівників ДСНС України з віком формується стереотип, що теоретичні знання менш цінні в діяльності рятувальника ніж практичні навички. Виникає помилкове уявлення, що і без нових знань накопичені стереотипи забезпечать необхідну швидкість, точність й успішність діяльності. Але зайва трафаретність у підходах, спрощеність у поглядах на робочі проблеми призведе до зниження рівня професіоналізму фахівця.

Впродовж професійного діяльності відбувається стрімке зростання стереотипу (№ 4) «Успішному рятувальнику необхідно володіти авторитетом і повагою як зі сторони колег, так і у керівництва», що є свідченням орієнтація на зміцнення особистісних взаємозв'язків у більш досвідчених рятувальників. За даним пунктом встановлено статистичну достовірність відмінностей між групами досліджуваних ($t = -7,33$; $p = 0,000$).

Серед молодих працівників найбільш низькі середні бали були отримані за твердженням (№ 3) «Рятувальник – людина, яка має допомагати іншим, навіть ціною власного життя». Молоді працівники ДСНС України не готові віддати своє життя за-

для порятунку інших. У досвідчених рятувальників середній бал за цим параметром статистично достовірно вищий ($t = -2,49$; $p = 0,013$).

У досвідчених рятувальників найнижчий показник за пунктом (№ 7) «Працівник ДСНС має дотримуватися високого рівня професійної культури, традицій спілкування та взаємодії». Молоді рятувальники, згідно їх відповідей, проявляють більшу культуру при взаємодії з іншими під час професійної діяльності. За даним пунктом встановлено статистичну достовірність відмінностей між групами досліджуваних ($t = 3,17$; $p = 0,002$).

Менш досвідчений рятувальник, напевно, при прийнятті рішення в зоні надзвичайної ситуації більше орієнтований на керівників та більш досвідчених колег. За пунктом (№ 6) «Рятувальнику необхідно завжди прийняти самостійно рішення в умовах з підвищеним ризиком для життя» у них статистично нижчі середні значення показників в порівнянні з досвідченими ($t = -2,86$; $p = 0,005$). Виражений деструктивний професійний стереотип, що досвідченість рятувальника є визначальним фактором продуктивності професійної діяльності – впевненість в тому, що досвідчені працівники краще молодих справляються з посадовими обов'язками.

З досвідом приходить осмислення, що успішність професійної діяльності рятувальника залежить не тільки від індивідуальних якостей та здібностей працівника, але і від групової злагодженості, що професія рятувальника це, впершу чергу, групова форма роботи. За пунктом опитувальника (№ 8) «Професія рятувальника передбачає однаково високу ефективність праці як в групі, так і індивідуально» встановлено статистично достовірні відмінності між групами досліджуваних ($t = -2,59$; $p = 0,010$). Значно вищі показники у працівників ДСНС з більшим професійним досвідом.

Також з досвідом збільшується впевненість, що (№ 12) «Рятувальник повинен знаходити спільну мову в надзвичайній ситуації як з колегами, так і з потерпілими». Більш досвідчені

працівники ДСНС орієнтовані на взаємодію при ліквідації надзвичайної ситуації не тільки з іншими рятувальниками, але і жертвами катастрофи. Встановлено статистичну значущу відмінність між середніми значеннями різних груп досліджуваних ($t = -2,15$; $p = 0,032$).

З досвідом формується стереотип, що (№ 9) «Рятувальникові необхідно постійно проявляти ініціативність в професійній діяльності». За даним пунктом встановлено статистичну достовірність відмінностей між групами досліджуваних ($t = -4,02$; $p = 0,000$), вищий показник у досвідчених рятувальників. Можливо, даний факт викликаний обставинами, що з віком працівники ДСНС займають більш високі посади, і відповідно їх хотілося б, щоб ініціатива в діяльності надходила від самих рятувальників.

Впродовж професійного діяльності відбувається зростання стереотипу (№ 13) «Рятувальник зобов'язаний вміти здійснювати аварійно-рятувальні роботи в будь-яких умовах надзвичайних ситуацій». Виявлено за даним пунктом опитувальника статистично значущу відмінність між групами працівників ДСНС ($t = -2,65$; $p = 0,008$).

У рятувальників на нижче середньому рівні виражений стереотип, що (№ 10) «Рятувальник повинен вміти організувати роботу громадян в складних ситуаціях». Між групами досліджуваних не виявлено статистично значущих відмінностей. Працівники ДСНС розуміють, що успішність ліквідації надзвичайної ситуації залежить від їх особистих професійних дій та працівників інших державних структур сектору оборони та безпеки, а не від залучених до ліквідації громадян.

Також не виявлено статистично значущих відмінностей між групами досліджуваних за пунктом (№ 11) «Рятувальник зобов'язаний швидко відновлювати свої фізичні, фізіологічні та психологічні можливості». Середня значення у обох групах виражений на середньому рівні.

Наступним кроком інтерпретації отриманих емпіричних результатів було визначення загальних тенденцій трансформа-

ції структурних компонентів професійних стереотипів в процесі діяльності рятувальника. Дані порівняльного аналізу наведені в табл. 3.11.

Таблиця 3.11 – Порівняння компонентів професійних стереотипів в групах рятувальників на різних етапах професійного становлення

Компоненти професійних стереотипів	Групи досліджуваних				t	p
	Молоді рятувальники		Досвідчені рятувальники			
	m	σ	m	σ		
Поведінковий компонент	32,73	7,16	34,81	6,73	-2,485	0,014
Афективний компонент	26,22	7,23	28,96	7,01	-2,785	0,006
Когнітивний компонент	27,68	6,49	31,54	6,73	-4,342	0,000
Виразність професійних стереотипів (сумарний бал)	86,63	16,73	95,31	17,09	-3,877	0,000

Як видно із табл. 3.11 та рис. 3.6 в процесі професійного становлення відповідність досліджуваних стереотипному образу професії «рятувальник» значуще підвищується. Чим більше працює рятувальник, тим більш виражені у нього професійних стереотипів. Ця тенденція в однаковому ступені стосується всіх компонентів професійних стереотипів – когнітивного, поведінкового та афективного.

За всіма компонентами професійних стереотипів, в тому числі і за загальним рівнем, встановлено статистично достовірні відмінності у середніх значеннях між молодими та досвідче-

ними рятувальниками. Більш виражені стереотипи у досвідчених працівників ДСНС.

У обох групах рятувальників найбільш виразним є поведінковий компонент професійних стереотипів, а найменш – афективний, когнітивний компонент займає проміжне положення (див. рис. 3.6.)

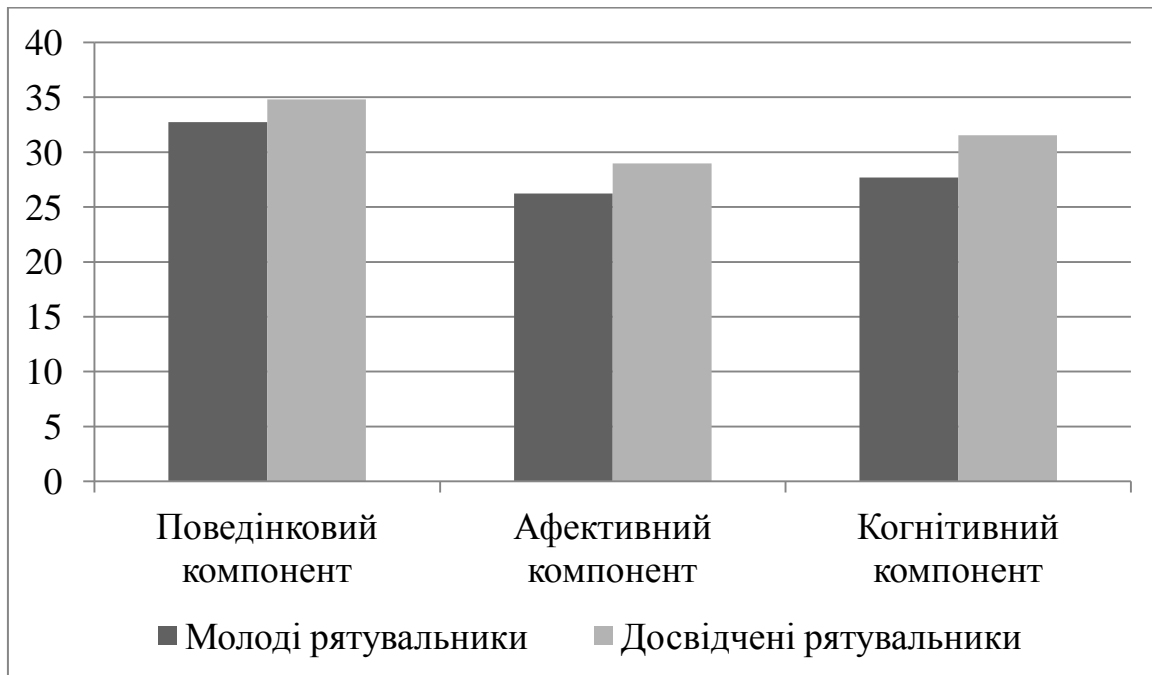


Рис. 3.6 – Виразність компонентів професійних стереотипів у рятувальників з різним досвідом діяльності

Ю. Чемодурова стверджує, що стереотипізація психічної діяльності спотворює сприйняття реальності і породжує психологічні бар'єри. Зміцнені професійні стереотипи можуть призводити до того, що навіть просте й очевидне рішення не помічається, нові підходи та методи слабо засвоюються, а потреба в них недостатньо усвідомлюється [140].

Ряд сучасних вітчизняних дослідників (М. Великодна, Ж. Вірна, С. Грищенко, С. Ковальчишина, О. Рева та ін.) розглядають формування стереотипів як етап професійної деформації: що проявляється у надмірній стереотипізації діяльності, опорі новому, трафаретності підходів, спрощеності поглядів на про-

блеми та перенесення професійних звичок, корисних у роботі, на позапрофесійну сферу (наприклад, сімейне та дружнє спілкування) [15; 19; 38; 101].

Згідно Г. Щедровицького відбувається «закріпачення» професійного мислення, що, у свою чергу, призводить до рутинізації діяльності, закріплення зайвої трафаретності у вирішенні проблеми, блокується професійна творчість, готовність до самовдосконалення, накопичення й передачі раціоналізаторського досвіду.

У більш досвідчених працівників ДСНС стереотипізація професійної поведінки на практиці проявляється в суто формальному, функціональному підході до вирішення проблем. При взаємодії з іншими людьми з професійних питань працівник ДСНС не ставиться до людини як до особистості, індивідуальності у всій повноті проявів, а розглядає її лише в одній площині: колега, штатна одиниця, постраждалий тощо. Поступово ці афективні стереотипи починають проявлятися у позапрофесійних стосунках.

У досвідчених рятувальників у процесі виконання професійних функцій деформаційним впливам, піддається і когнітивна сфера, що проявляється в обмеженості пізнавальних інтересів суто професійною сферою, побудові власного образу «Я» тільки в контексті певної психологічної моделі, виникненні стереотипів і установок щодо вирішення професійних проблем тощо.

Тобто, під впливом професійної діяльності у рятувальників з досвідом появляються професійні стереотипи, що призводять до «викривлення» психологічної моделі діяльності у вигляді порушення вже засвоєних способів дії, психологічних бар'єрів в опануванні нових професійних технологій, нові підходи та методи слабо засвоюються, а потреба в них недостатньо усвідомлюється.

3.4 Вплив професійних стереотипів рятувальників на успішність діяльності

Вивчаючи будь-які процеси, властивості суб'єкта професійної діяльності, бажано з'ясувати, як це позначається на його професійних успіхах. Окрім того, необхідно зауважити, що в ситуації реальної трудової діяльності часто буває складно оцінити не тільки якість, але навіть власне продуктивність праці окремого працівника, оскільки для багатьох видів професійної діяльності об'єктивні показники для її оцінки відсутні або замасковані у зв'язку з особливостями організаційної структури виробництва.

Існують принципові труднощі кількісного опису професійної успішності й для рятувальників, оскільки вона залежить від багатьох зовнішніх і внутрішніх чинників, що не завжди піддаються обліку і контролю. Застосування об'єктивних критеріїв для визначення професійної успішності рятувальників обмежено небажаними характеристиками, що спотворюють концептуальний критерій – контамінацією і недостатністю. Наприклад, навряд чи доречно використовувати в якості критерію успішності роботи пожежного-рятувальника кількість погашених пожеж, адже гасіння пожеж – це лише один аспект роботи пожежного-рятувальника; інший – це попередження пожеж. «Успішними» можуть бути не ті, кому вдалося погасити їх більшу кількість, а ті, які зробили більший внесок у запобігання пожежам [115]. Отже, ми вважаємо, що об'єктивні дані щодо продуктивності діяльності рятувальників не завжди є релевантними, тому слід звернутися до суб'єктивних критеріїв професійної успішності рятувальників, які можуть бути як зовнішніми – оцінка «експертів», так і внутрішніми – власна оцінка своєї успішності.

В нашому дослідженні успішність професійної діяльності оцінювалася методом експертних оцінок – методом парних

порівнянь Т. Сааті. Згідно з цим методом експерт (в ролі якого виступав керівник підрозділу, який добре знав підлеглих) порівнював рятувальників попарно за критерієм успішності професійної діяльності, яка оцінювалась за шкалою інтенсивності від 1 до 9. Система парних порівнянь призводить до результату, що може бути представлений у вигляді обернено симетричної матриці. Відносна сила, величина кожного окремого об'єкта (рятувальника) в ієрархії визначається оцінкою відповідного йому елемента власного вектору матриці пріоритетів, нормалізованого до одиниці. У нашому випадку ця величина й є числовим показником успішності діяльності кожного працівника.

Рівень сформованості професійних стереотипів у рятувальників визначався розробленим авторським опитувальником.

Необхідно зазначити, що співвідношення системи складових професійних стереотипів та успішності діяльності знаходяться в тісній динамічній взаємодії, а зв'язки між досліджуваними феноменами достатньо складні, не виключно двосторонні, включаючи процеси самоуправління. Проте, у констатувальному експерименті будемо додержуватися формальної логіки та розглядати рівень професійних стереотипів рятувальників як незалежну змінну, а успішність професійної діяльності – залежну.

Для статистичного аналізу даних було використано однофакторний дисперсійний аналіз (One-Way ANOVA). Він застосовується при вивченні впливу одного фактору на залежну змінну. Результати представлені в табл. 3.12. та рис. 3.7.

Таким чином, однофакторний дисперсійний аналіз підтвердив, що при зміні рівня професійних стереотипів у рятувальників статистично достовірно змінюється показник успішності діяльності ($F = 6,760$; $p = 0,001$).

Таблиця 3.12 – Результати дисперсійного аналізу впливу професійних стереотипів на успішність діяльності рятувальників

Дисперсія	Сума квадратів	df	Середній квадрат	F	p
Між групами	0,008	2	0,004	6,760	0,001
Всередині груп	0,127	227	0,001		
Всього	0,134	229			

Leven's Test = 1,115, p = 0,330.

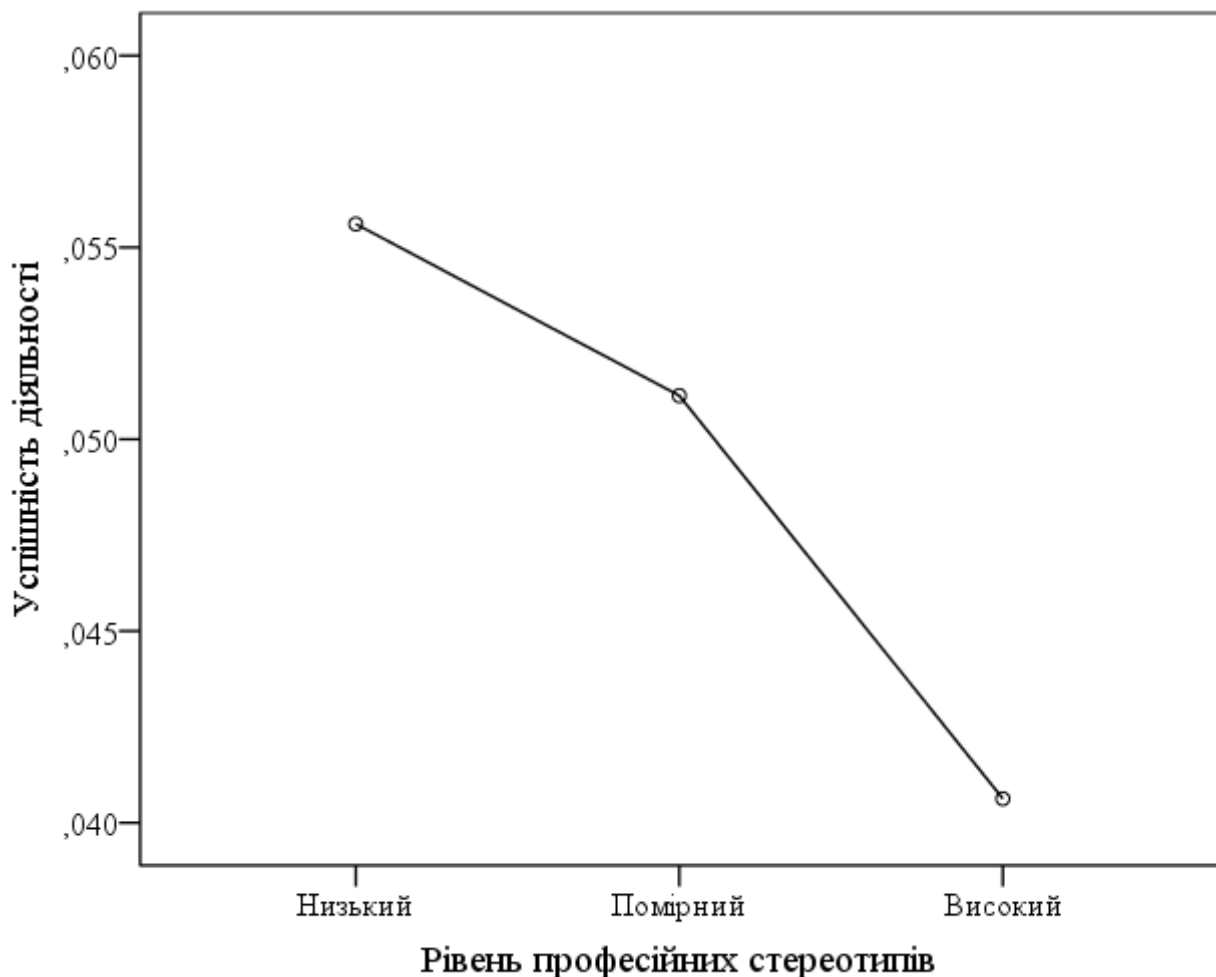


Рис. 3.7 – Графік залежності середніх значень успішності діяльності від рівня професійних стереотипів у рятувальників

Графічний аналіз результатів дає можливість констатувати, що при збільшенні рівня професійних стереотипів у рятувальників зменшується показник успішності діяльності. Тобто, висока тенденція до стереотипізації негативно впливає на професійну успішність працівників ДСНС.

Після встановлення статистично достовірного результату, з метою ідентифікації пар вибірок, що відрізняються один від одного було використано апостеріорний (Post Hoc) критерій порівняння середніх значень Шеффе (Scheffe's test). Результати статистичного порівняння представлені в табл. 3.13.

Таблиця 3.13 – Попарний порівняльний аналіз середніх значень успішності діяльності у групах рятувальників з різним рівнем професійних стереотипів

Змінні	Рівень професійних стереотипів			$t_{s\ 1-2}$	$t_{s\ 1-3}$	$t_{s\ 2-3}$
	Низький	Помірний	Високий			
	$m \pm \sigma$	$m \pm \sigma$	$m \pm \sigma$			
Професійна успішність	0,057±0,018	0,051±0,017	0,041±0,013	0,0045	0,0105*	0,0149**

Примітка: t_s – критерій Шеффе (Scheffe's test); * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Із отриманих результатів можна зробити висновок, що значущі відмінності за параметром професійної успішності спостерігаються між рятувальниками з високим рівнем стереотипів та іншими групами досліджуваних.

Статистично достовірних відмінностей в успішності діяльності у досліджуваних з низьким та помірним рівнем

стереотипів не встановлено. Тобто суттєвий вплив стереотипів на зниження професійної успішності працівників ДСНС відбувається після формування помірного рівня його розвитку.

Даний результат свідчить, що на низькому рівні розвитку стереотипи можуть мати позитивне значення в професійній діяльності рятувальника, оскільки вони забезпечують високу швидкість, автоматизованість дій, визначеність, точність, однозначність реагування в складних ситуаціях, коли необхідно негайно прийняти рішення. Стереотипи дозволяють рятувальнику звести різноманітні професійні проблеми до невеликої кількості категорій і тим самим полегшити їх сприйняття, розуміння й оцінку. В типових стресових ситуаціях рятувальник діє швидше через наявність у свідомості стереотипів – сформованих чітких автоматичних стандартних схем поведінки, емоційного реагування та моделей мислення. В даному випадку, низький рівень розвитку стереотипів виступає адаптаційним ресурсом особистості у загальній психічній регуляції, в механізмах соціальної перцепції, пристосуванні до середовища, професійної діяльності.

Проте помірний та особливо високий рівень професійних стереотипів може регулювати весь хід ментального аналізу проблеми, починаючи від сприйняття ситуації до поведінкового рішення. В нестандартних стресових ситуаціях за умови дефіциту часу рятувальник може проявити ригідність та прийняти не вірне рішення. На думку Є. Рогова, формування стійких професійних стереотипів є гіпертрофованим розвитком професіоналізму й у випадках, «... коли особистість не здатна подолати професійні стереотипи, не перебудовує свою поведінку згідно з мінливими умовами та очікуванням оточуючих, професіоналізм переростає в професійну деформацію особистості». Рятувальнику стає складніше орієнтуватися в ситуаціях, що не відносяться до сфери «звичної» для суб'єкта діяльності. Формується зайва одноманітність в підходах вирішення завдань, спрощеність в поглядах і реакціях.

Таким чином, високий рівень розвитку стереотипів перешкоджає розвитку рятувальника як професіонала своєї справи, блокує творче мислення, обмежує отримання нових знань, засвоєння нових підходів і методів, ускладнює прийняття зовнішніх та внутрішніх альтернатив, перешкоджає взаємодію з колегами та громадянами, викривляє сприйняття образу світу, що відображається на ефективності організації праці, формує неадекватні поведінкові реакції та в кінцевому результаті знижує професійну успішність.

3.5 Теоретичне обґрунтування програми соціально-психологічного тренінгу вдосконалення складових професійної самосвідомості рятувальників.

3.5.1 Теоретичні засади програми соціально-психологічного тренінгу вдосконалення складових професійної самосвідомості рятувальників.

У сучасній психологічній практиці досить гостро стоїть проблема підвищення рівня професійної ідентичності особистості в різних сферах. Її неповне рішення призводить до виникнення труднощів у працевлаштуванні, професійній адаптації та професійно-особистісному зростанні, .

Психологічний супровід діяльності сучасного фахівця повинен бути орієнтований «на професійний саморозвиток і самозміни особистості». Відповідно до теорії Дж. Сьюпера про «конгруентність Я-концепції і професії», людина неусвідомлено шукає професію, в якій буде зберігати відповідність своїм уявленням про себе, а «входячи в професію», буде шукати здійснення цієї відповідності. Таким чином, професійна ідентичність буде сформована тоді, коли знайде властивості відображати і втілювати через себе особистість. Найважливішу роль в досягненні професійної зрілості грає діяльність професійної самосвідомості. Результатом діяльності професійної самосвідомості є

професійне самовизначення, що виражається в професійній ідентичності.

Отримані результати діагностичного етапу дослідження визначили необхідність застосування соціально-психологічного тренінгу з метою формування структурно-змістових компонентів професійної самосвідомості пожежних-рятувальників. А саме: когнітивного, емоційно-оцінного, мотиваційного, поведінкового, ціннісного.

Методологічною основою програми тренінгу є розробки Н. Оліфірович, Т.Уласевич, К. Фопеля, Н.С. Пряжнікова, И. Вачкова, Ю. Смагіної.

Основними механізмами групової роботи є наступні: участь в групі, емоційне прийняття, самодослідження і самоуправління, зворотний зв'язок або конфронтація, контроль, корективний емоційний досвід, перевірка і навчання новим способам поведінки, отримання інформації, розвиток соціальних навиків. Виділяють чинники, які мають вплив на ефективність проведення психокорекційної роботи групи:

1. Універсальність, або «участь у групі», «почуття спільності», проявляється лише в груповій роботі. Цей чинник свідчить про те, що проблеми клієнта універсальні і в тій чи іншій мірі проявляються у всіх людей. Клієнт не самотній у власних проблемах. Навіть сама безпосередня участь у психокорекційній роботі групи ефективно впливає і викликає певні зміни. Коли клієнти перебувають у звичайному житті, то вони в певній мірі ізольовані від соціальних взаємин та відчують себе непотрібними. Коли клієнта приймають у групу, а згодом виникає активна взаємодія з її членами в атмосфері прийняття і взаємодопомоги, це позитивно впливає на них. Клієнти, які прийшли в групу, вважають, що у них особливі виняткові проблеми і в них виникає сумнів чи ділитись власними думками і переживаннями з іншими. Відповідно, якщо вони спостерігають у інших учасників такі ж переживання і наявність тих самих проблем, їм стає значно легше.

2. Ухвалення, або акцептація. Даний чинник ще називають емоційною підтримкою. При емоційній підтримці значний вплив має створення клімату психологічної безпеки. Один із складників позитивного ставлення, яке намагається побудувати психолог – безперечне прийняття клієнта групою, разом з емпатією психолога і його конгруентністю.

3. Альтруїзм. Позитивний вплив може чинити на клієнта не лише допомога та підтримка, які отримуються від інших, але і те, що він особисто допомагає іншим, проявляючи емпатію, разом обговорюючи їх проблеми. Коли клієнт приходить в групу деморалізованим, невпевненим в собі, з відчуттям, що один він не в змозі комусь допомогти, натомість, під час групової роботи починає відчувати себе потрібним і корисним для інших.

4. Відреагування, або катарсис. Важлива складова частина робочого процесу – прояв емоцій та почуттів. Хоча вважається, що відреагування саме по собі не призводить до якихось змін, але впливає на виникнення основи або передумови для зміни. Емоційне відреагування дає можливість відчути полегшення клієнтам і всіляко підтримується і членами групи, і психологом. Відреагування травматичних переживань, вираження сильних, важливих для індивіда емоцій формує розвиток групової згуртованості.

5. Саморозкриття (самоексплорація). Клієнт, під час роботи розкриває власну особистість.

6. Зворотний зв'язок, або конфронтація. Зворотний зв'язок свідчить про те, як клієнт отримує інформацію від інших учасників групи, про те, як вони сприймають його поведінку, як вона впливає на них. Інші люди можуть бути джерелом певної інформації про нас самих, яка нам не дуже доступна.

7. Інсайт (усвідомлення). Це розуміння клієнтом раніше неусвідомлюваних зв'язків між особливостями власної особистості і неадаптивними способами поведінки. Інсайт належить до когнітивного навчання і об'єднується в категорію інтерпер-

сонального навчання, разом з емоційним коректувальним досвідом і досвідом нової поведінки.

8. Коректувальний емоційний досвід. Коректувальним емоційним досвідом є інтенсивні переживання актуальних відносин або ситуацій, завдяки яким здійснюється корекція неправильно утвореного, узагальненого на основі важких минулих переживань досвіду.

9. Перевірка нової поведінки. Разом з усвідомленням неадаптивних стереотипів поведінки поступово здійснюється перехід до виникнення нових, адаптивних. Тренінгова група дає для цього певний ряд можливостей.

10. Надання інформації, навчання спостереженню. Клієнт у групі отримує нові знання про те, як люди поведуться, про адаптивні і дезадаптивні особистісні стратегії, про інтерперсональні відносини тощо. Клієнт здійснює аналогії, підсумовує, робить висновки, спостерігає і в результаті вчиться та пізнає деякі закономірності взаємовідносин.

Також слід зазначити, що при складанні програми ми враховували два принципи: добровільності та інформованості. Принцип добровільності вказує на те, що клієнт самостійно приймає рішення чи буде він працювати у тренінговій групі, адже він сам повинен бути зацікавлений у своїх змінах. Не потрібно зобов'язувати або примушувати працювати у групі, адже не можна змусити людину змінитися, коли вона особисто не хоче цього. Принцип інформованості полягає в тому, що клієнт має право завчасно знати все, що з ним буде відбуватися, а також ті ситуації, які будуть відбуватися в групі. Тому перед початком занять з клієнтами проводять бесіду, де розповідають про групову роботу, її цілі і результати.

Загалом, актуальність розробленої та апробованої програми нашого тренінгу визначається як загальними сучасними тенденціями гуманізації психологічного супроводу професійної діяльності, так і конкретними проблемами підготовки рятувальників відповідно до оновлених суспільних запитів, зростан-

ням соціального іміджу рятувальника, а також проблемами життєвого та професійного самовизначення, професіоналізації фахівців служби порятунку.

3.5.2 Програма соціально-психологічного тренінгу вдосконалення складових професійної самосвідомості рятувальників

Головна мета тренінгу – створення психологічних умов для вдосконалення професійної самосвідомості пожежних-рятувальників.

Мета досягалася через реалізацію наступних завдань:

- 1) створити умови для саморозкриття учасників;
- 2) допомогти учасникам зрозуміти сутність професійної самосвідомості та її складових;
- 3) розширити уявлення учасників про себе, про свої сильні сторони, про духовний саморозвиток та професійні якості рятувальників;
- 4) підвищити мотивацію до особистісного та професійного самовдосконалення, самореалізації в професії;
- 5) оволодіти навиками активного спілкування, розвиток комунікативних умінь;
- 6) сприяти формуванню адекватної професійної мотивації;
- 7) оптимізувати рівень готовності до ризику;
- 8) усвідомити неадаптивні та неефективні професійні стереотипи, переробити їх на продуктивні утворення.

В основу соціально-психологічного тренінгу закладені: перебудова неефективних форм поведінки, реагування в сьогоденні, тренування здатності сприймати ситуацію не за шаблоном, виникнення на цьому ґрунті емоційних переживань, адекватного безпосереднього сприйняття. Все це дозволить учасникам навчитися дивитися на навколишній світ і себе самого неупередженим поглядом.

Під час проведення тренінгу ми дотримувались наступних принципів роботи у групі:

1. Відвертість і щирість. Під час групової роботи потрібно не приховувати власних почуттів, навіть у ситуаціях коли вони видаються «непристойними». Якщо в процесі роботи клієнт відчуватиме симпатію до когось із учасників, або, навпаки, неприязнь, потрібно повідомити про це. Говорити неправду не можна. Якщо хтось не буде мати бажання про щось говорити, то йому також слід сказати про це.

2. Відмова від використання «ярликів». Члени групової роботи повинні намагатись до розуміння, а не оцінювати інших. Оцінка – це ярлик, за допомогою якого ми визначаємо людину загалом. Адже, замість того, щоб оцінювати людину загалом, краще говорити про окремі її аспекти, про поведінку. Лише так можна уникнути образи та приниження іншої особистості.

3. Конструктивний зворотний зв'язок проявляється при передачі власних почуттів, в тому числі негативних. Наприклад: «Я побачив тебе з іншої сторони і для мене це було неприємно»; «Я відчуваю сильну злість, коли ти так зухвало розповідаєш про своїх колег».

4. Контроль поведінки. Іноді, в процесі групової роботи, дозволяється або заохочується вираження власних почуттів, але тільки при їх контролі. Наприклад: реалізація афектів у психодраматичній вправі; пантомімічний вираз бажань і почуттів у психогімнастиці; прояв пригнічуваних почуттів використовуючи прийоми, які практикуються в енкаутер-групах (нанесення ударів кулаками по подушці, що заміняє людину, яка спровокувала агресію, погладжування і заспокоювання учасника групи, який потребує співчуття і розради, тощо).

5. Відповідальність. Кожен член групи приймає на себе відповідальність за інших учасників групи. Він має обов'язок не пропускати заняття і не залишати групу.

6. Правило «Стоп». Кожен член групи має право без пояснень зупинити будь-яку розмову, яка відноситься до нього. Інші учасники зобов'язані з повагою віднестися до такого прохання.

Це правило надає членам групи впевненість і почуття захищеності всупереч тиску групи.

7. Дотримання конфіденційності. Це правило свідчить про те, що винесення інформації будь-якого характеру за межі групи забороняється.

8. Толерантність. Учасникам необхідно з терпінням відноситись до всіх відвертих думок інших членів групи, хоча зміст цих думок може не відповідати їх особистим переконанням і власним принципам.

При формуванні учасників групи ми спиралися на принцип добровільності участі. Програма тренінгу складалась із занять, які проводились один раз на тиждень упродовж 2,5 місяців; кожне заняття тривало 3 години. Отже, тривалість психологічної роботи склала 54 години. У тренінгу взяла участь частина пожежних-рятувальників, які входили до складу 1-ї групи при діагностичному дослідженні. Кількість учасників тренінгу 27 осіб, які були розподілені у дві тренінгові групи, відповідною кількістю 14 та 13 осіб.

Кожне заняття відбувалось за наступною структурою:

– Висловлення думок і почуттів з приводу минулої зустрічі, що забезпечує наступність і безперервність всього тренінгу (учасники висловлюються по колу).

– Тема зустрічі. Учасники висловлюють думки у вільному режимі, у довільній послідовності.

– Базова частина. Тренер задає гру, яка найчастіше проводиться в два етапи: перший етап – визначає проблемність ситуації, другий – містить експериментування групи з вирішення проблеми конструктивними шляхами.

– Шерінг. Думки та почуття, що виникали в процесі гри та з приводу гри. Це простір для формування зворотного зв'язку, який має стати основою для узагальнення групового досвіду з вирішення проблем.

В рамках тренінгу використовуються різноманітні інтерактивні методи навчання: рольові ігри, що моделюють реа-

льні професійні та життєві ситуації; ділові ігри, спрямовані на навчання проектуванню життєвої та професійної стратегії; рішення прогностичних завдань; психологічна діагностика; робота в малих групах; кейс-метод, дискусійні технології, методи кейсів, мозковий штурм, психогімнастика, презентації, розбір конкретних ситуацій, виконання тематичних завдань і тестів, тощо.

Програма тренінгу представлена у таблиці 3.14.

Таблиця 3.14 – Диференціація вправ за блоками програми тренінгу

Блоки програми	Вправи
Когнітивний	«Ключі», «Хто Я», «Мої знання про професію», «Професійний світ», «Професійна ідентичність», «Ідеальний рятувальник», «Мое особисте і професійне Я», «Баланс реальний і бажаний», «Дерево мого «Я», «Плюс-мінус», «Аналіз своїх виправдань», «Що є для мене ресурсом?» і т.д.
Афективний	«Сонце світить для тих, хто...», «Естетичні асоціації», «Активізує уяву», «Поспішиш - людей просвітиш», «Вперше», «Я - вдома, я - на роботі», «Особисті якості», «Зоряний час» та ін.
Поведінковий	«Сформує позитивний образ «Я»», «Мої таланти», «Робота над помилками», «З'ясування своїх професійних мотивів», «12 друзів», «Агітація», «Джерело енергії», «Біографічна молитва», «Життєва тактика», «Доведи за мене до кінця!», «Життєвий розклад», «Верстові стовпи мого майбутнього», «Карта майбутнього» та ін.

Вправи, які використані у тренінгу представлені у нижче.

Тренінгові вправи

«Ключі»

Мета: розвиток символічного мислення, опрацювання і розставання з непотрібними уявленнями, ілюзіями, непотрібними відносинами, виявлення і «прийняття» нових перспектив.

Учасникам демонструють зв'язку ключів, яка символічно виражає можливості щось відкрити або, навпаки, закрити для себе. Той з учасників, хто захоче розповісти про свої цілі, буде тримати її в руках. Він може вирішити, який ключ і з якої причини найбільше підходить для конкретних цілей, а також, з чим саме пов'язана його мета: чи доведеться йому щось «відкривати» або, навпаки, «замикати». Після того як учасник розповість про свої цілі, він передає зв'язку наступному учаснику.

«Хто Я»

Ця вправа сприяє розвитку самосвідомості і виявленню свого справжнього «Я». Вона ґрунтується на тому припущенні, що кожний із нас, наче цибулина, має безліч «оболонок», які ховають центральну «серцевину». Ці оболонки є різними сторонами нашої особистості та нашого ставлення до світу. У ході виконання цієї вправи шляхом послідовного запитання: «Хто Я?» – ми поступово наближаємося до свого справжнього «Я».

Виконуючи вправу, виберіть місце, де вам ніхто не заважатиме. Візьміть аркуш паперу, зверху поставте дату й напишіть запитання: «Хто Я?». Нижче запишіть, свою відповідь. Вона має бути відкритою і чесною. Потім, роблячи періодичні паузи, продовжуйте подумки ставити собі це запитання і записуйте відповідь.

«Професійна ідентичність»

Мета: розкриття поняття «професійної ідентичності», розвиток професійного мислення.

- Як ви розумієте поняття «професійна ідентичність»?
Продовжте фразу «Професійна ідентичність для мене це - ...»

(учасники тренінгу записують відповіді на пелюстках і формують квітку)

Повідомлення тренера:

Професійна ідентичність – це структурне багатоаспектне утворення, результат процесів особистісного і професійного самовизначення. Вона виявляється в усвідомленні себе представником певної професії та прийнятті провідних професійних ролей, цінностей та норм.

Розвиток професійної ідентичності та її структурних компонентів забезпечується низкою чинників, провідним з яких виступає сформований образ «Я». Необхідно передбачити, окрім освоєння основних аспектів професії, формування і розвиток необхідних якостей і здібностей у контексті освоєння соціально-професійних цінностей, що є властивими саме даній професії. Важливо також приділяти належну увагу власному особистісному, емоційному розвитку, позитивному ставленню до себе, оскільки саме це в сукупності створює основу для формування професійної ідентичності, яка є частиною самосвідомості, самовизначення особистості – головних складових формування професіонала.

«Моє особисте і професійне Я»

Мета: підвищення самооцінки; гармонізація емоційного стану; розвиток позитивної концепції «Я-рятувальник». Хід вправи: На окремому листі пропонується намалювати сонце так, як його малюють діти: «У кружечку напишіть власне ім'я або намалюйте себе як рятувальника. Біля кожного променя напишіть що-небудь гарне про себе з професійної точки зору. Задача - написати про себе якнайкраще. Покладіть цей листочок у свій щоденник і, якщо у вас з'явиться нова якість, додайте промінчик до сонця».

Надзвичайна ситуація

Мета: демонстрація важливості професії рятувальника для суспільства.

Група поділяється на 2 частини. Одна частина групи грає роль потерпілих, інша - роль рятувальників. Тренер показує фрагмент фільму, про руйнацію житлового будинку або пожежу. Група «постраждалих» зображує людей, які перебувають під завалами та потребують невідкладної допомоги. Рятувальники ж, у свою чергу роблять усе, щоб звільнити постраждалих, та транспортувати їх у безпечне місце.

Після виконання завдання група обговорює як вони почувалися у їх ролях, чи складно було виконувати роль рятувальника, які відчуття викликали рятувальники у постраждалих, яка важливість роботи рятувальника?

«Сонце світить для тих, хто...».

Мета вправи: розвиток почуття згуртованості учасників та активне їх включення у процес тренінгу.

Час виконання: 20-30 хвилин

1. Група сідає у коло. Один з учасників прибирає свій стілець, ставить його в бік, а сам стає на середину кола.

2. Мета кожного з учасників - знову отримати стілець, на який можна сісти.

3. Людина в центрі кола розповідає щось про себе. Якщо сказане справедливо по відношенню до кого-небудь з гравців, то він (або вони) підводиться і міняється місцями з промовцем.

4. Мова кожного виступаючого починається однією і тією ж фразою: «Сонце світить для кожного, хто...». Гра може починатися з опису зовнішніх атрибутів: «Сонце світить для кожного, хто носить блакитні джинси». З часом гра може персоніфікуватися, і тоді називаються індивідуальні пристрасті і антипатії. («Сонце світить для кожного, хто... любить проводити відпустку на морі... терпіти не може курців... харчується по-вегетаріанськи...»)

Після виконання вправи нехай гравці дадуть відповідь на наступні питання:

- Що стало для мене несподіванкою?
- Відчуваю я, що знайшов досить «споріднених душ»?
- Радую мене, що між нами багато спільного?

«Ідеальний рятувальник»

Інструкція: Команда ділиться на 2-3 групи. Кожній команді дається завдання намалювати «ідеального рятувальника». Після цього кожен з представників команд повинен описати якості цього рятувальника, чим він керується в роботі, чому він ідеальний?

«Естетичні асоціації»

Мета: можливість перенести енергію, мотиваційний заряд і позитивні емоції з приємного для об'єкта на предмет вашої діяльності.

Процедура.

1. Спробуйте асоціювати вашу діяльність, її предмет з певним, приємним для вас об'єктом. Закрийте очі. Намагайтеся викликати приємні образи, які пов'язані з асоційованим об'єктом, наприклад, квіткою. Пізніше запишіть ці образи і асоціації.

2. Потім викличте з пам'яті образи, пов'язані з вашою діяльністю. Намагайтеся асоціювати вашу діяльність з образами, які з'являлися в ході попереднього завдання (квітка). Не оцінюйте образи, які виникають у вас. Нехай вони самі по собі вільно спливають. Запишіть асоціації та образи, які виникли у зв'язку з діяльністю.

3. Спробуйте асоціювати вашу діяльність з іншими знаками, об'єктами, істотами та явищами природи (наприклад, з сонцем, міфологічними героями, якими ви захоплені, приємними звуками тощо).

4. Проведіть аналіз даної вправи. Наскільки ефективно було виконання запропонованих завдань? Які символи, об'єкти найкраще асоціювалися з вашою діяльністю? Запишіть їх і використовуйте в подальшій роботі.

Міні-лекція: Самореалізація у професійній діяльності

Перед лекцією обговорення по колу як кожен учасник розуміє поняття самореалізація. Яке значення це поняття має для учасників?

Самореалізація (самоактуалізація) - це прагнення людини до можливо більш повного виявлення і розвитку своїх особистісних можливостей. Це неперервна реалізація потенційних можливостей, здібностей і талантів, як звершення своєї місії, або покликання, долі і т. п., як більш повне пізнання і, стало бути, прийняття своєї власної споконвічної природи, як невинне прагнення до єдності, інтеграції, чи внутрішньої синергії особистості.

Проблематику самореалізації активно розробляв американський психолог А. Маслоу.

Маслоу вважав, що потреба в самореалізації є останньою по черговості потребою людини, у відповідності з «пірамідою потреб». По мірі задоволення нижчих потреб, все більш актуальними стають потреби більш високого рівня, але це зовсім не означає, що місце попередньої потреби займає нова, тільки коли колишня задоволена повністю. Також потреби не перебувають у нерозривній послідовності і не мають фіксованих положень, як це показано на «піраміді потреб». Така закономірність має місце як найбільш стійка, але у різних людей взаємне розташування потреб може змінюватись.

Життя з нереалізованим потенціалом подібне гонці з велосипедом на плечах: замість того, щоб навчитися його використовувати і прискоритися, втомлений гонщик вибивається з сил, щоб не опинитися у хвості. І чим потужніше спорядження, тим більше проблем він створює невмілому господареві.

Вчені, які досліджують питання сенсу життя, вважають, що в ході свого розвитку і самореалізації людина може реалізувати як свою природу, так і свою сутність. Природа людини укладена в наших базових мотивах: прагнення як можна більш легко задовольняти свої фізіологічні потреби (сон, їжа, секс тощо), потреба в емоційних контактах із собі подібними, бажання займати престижну позицію в групі і т.п.

Сутність людини полягає в тому, що виділяє наш вид з усього тваринного світу. Головним чином, вона виражається у

здатності усвідомлювати самого себе і створювати нове.

Усвідомлюючи самого себе, свої потреби, цілі, мрії, результати своїх вчинків, людина може стати тим, ким вона хоче стати. При цьому її творчість у даному процесі обмежена лише її уявою і нормами суспільства, в якому вона живе.

За даними досліджень Маслоу, люди, які досягли значних успіхів у самореалізації, володіють наступними характеристиками: вища ступінь сприйняття реальності; здатність приймати себе, інших і світ в цілому; підвищена спонтанність; здатність зосереджуватись на проблемі; прагнення до самоти; протистояння залученню до якоїсь однієї культури; свіжість сприйняття і багатство емоційних реакцій; більш часті прориви на пік переживання; ототожнення себе з усім родом людським; демократична структура характеру; високі творчі здібності; креативність; опір окультурення.

Життя людини на шляху до самореалізації не є простим. Цей шлях іноді виключає комфорт і підтримку оточуючих. Самореалізація вимагає наполегливої праці і подолання перешкод. Однак лише на цьому шляху можна відчувати захоплюючий дух переживання досягнення досконалості, гармонії з собою, єднання зі світом, готовність зробити внесок у процвітання сучасників і продовжити життя в пам'яті наступних поколінь!

«Сформуй позитивний образ «Я»»

Мета: підвищення власної самооцінки, актуалізація власних досягнень та здібностей.

Завдання

1. Поміркуйте і запишіть ваші позитивні риси характеру (5 варіантів), особливості особистості, які допомагають вам у роботі (навчанні) і в житті.

2. Згадайте і запишіть ваші успіхи (5 варіантів). Подумайте, які ваші особливості (здібності) зумовили ці досягнення.

3. Поміркуйте (або порадьтеся з психологом) щодо перспектив, можливостей і методів розвитку деяких здібностей і навичок, важливих для вашої діяльності. Завжди є можливості для

вдосконалення, а усвідомлення шляхів і методів розвитку дасть вам значний мотиваційний заряд.

4. Згадайте і запишіть позитивні висловлювання, схвалення на вашу адресу з боку друзів, батьків, вчителів, керівників (3 варіанти). Який мотиваційний вплив вони мали?

5. Пригадайте, які поліпшення у вашій діяльності відбулися за останній час. Можливо, діяльність загалом і не була успішною, але в певних її компонентах завжди можна знайти позитивні зміни. Поміркуйте, як можна було б розвинути ці невеликі успіхи. Запишіть шість варіантів.

6. Поміркуйте, як організувати вашу діяльність, щоб можна було фіксувати і аналізувати навіть незначні зміни. Виберіть п'ять компонентів (напрямків) в яких ви плануєте розвиватися (самовдосконалюватися), і поміркуйте, як можна фіксувати навіть невеликі зміни (щоб відстежувати, що ви розвиваєтеся).

7. Випишіть все хороше, що ви могли б сказати про себе. Подумайте і складіть текст (щось на зразок невеликої промови або тексти для самонавіювання), який допомагав би вам підтримувати позитивний образ «Я» і спонукав би на досягнення подальших успіхів.

«Мої таланти»

Мета: підвищення мотивації до професійної діяльності, за рахунок актуалізації власних можливостей у професії.

Інструкція: Тренер роздає учасникам картки з талантами, кожен учасник тягне картку і описує як запропонований талант можна реалізувати в його професії, та говорить яке своє вміння чи талант він вже зміг реалізувати.

«Робота над помилками»

Мета: показати учасникам, що помилок і невдач не варто боятися, над ними потрібно працювати, оскільки вони дуже корисні як матеріал для самовдосконалення і стимул до діяльності.

Завдання:

1. Поміркуйте і запишіть свої висловлювання, які висловлювали б позитивне ставлення до невдач і помилок і перспективу їх подолання. Ці вислови ви можете застосовувати для підтримки своєї мотивації, так і для мотивації інших людей.

2. Ретельно проаналізуйте невдачу, яку ви пережили недавно (або колись раніше). Поміркуйте над кожною помилкою, визначте, які ваші навички та здібності недостатньо розвинені і потребують вдосконалення. Поміркуйте над методами, які будете використовувати, працюючи над розвитком певних навичок і здібностей.

«Активізуй уяву»

Мета: сформувати позитивне ставлення учасників до професійної діяльності.

Інструкція:

1. Уявіть як можна яскравіше, що ви досягли своєї мети, що ваша мрія здійснилася, що успіх, слава, багатство і щасливе життя нарешті стали реальністю. Створіть картинку приємного, щасливого майбутнього.

2. Уявіть, як ви наполегливо (але з задоволенням) багато працюєте заради вашої мети. Слід якомога яскравіше «прокрутити» в уяві картинку того, як ви з величезним задоволенням займаєтеся певною діяльністю (наприклад, це може бути навчання або професійна діяльність). Іноді ця діяльність досить складна, ви відчуваєте труднощі, але вам цікаво і ви прагнете подолати перешкоди і досягти своєї мети.

3. Спробуйте ці дві картинки зв'язати один з одним. Наприклад, як результат тривалої роботи і значних зусиль - успіх, щастя, багатство і слава. Намагайтеся поєднувати ці картинки у певній послідовності.

«З'ясування своїх професійних мотивів»

Мета: з'ясувати свою професійну мотивацію, її структуру, домінуючі мотиви; при необхідності внести до них корективи.

Інструкція до виконання:

1. Учасникам роздаються анкети із твердженнями, які характеризують професію працівника служби ДСНС. Задача кожного - індивідуально її заповнити, тобто оцінити, якою мірою кожне зі тверджень відноситься до його професії за 5-ти бальною шкалою: 5 - відноситься; 4 - скоріше відноситься, ніж ні; 3 - важко відповісти; 2 - скоріше не відноситься, ніж відноситься; 1 - зовсім не відноситься. На виконання цього завдання дається 15 хвилин.

2. Вся група приступає до виконання спільного завдання. Протягом 30 хвилин потрібно оцінити твердження, які характеризують професію працівника служби ДСНС за ступенем їх важливості для ефективного виконання професійного обов'язку та адекватності змісту й цілям професії. Група в ході спільного обговорення повинна вирішити, яке твердження є найбільш відповідним завданням професії, а яке не відповідає зовсім. Суперечливі проблеми обговорюються до повної згоди усієї групи. По закінченні 30 хвилин, керівник перериває роботу групи незалежно від того, яка частина завдання виконана.

3. Членам групи пропонується порівняти свої індивідуальні оцінки спільно з оцінкою групи.

4. Обговорення результатів вправи. Цей етап є найважливішим. Члени групи діляться своїми думками, враженнями з приводу вправи та результатами порівняння своїх оцінок з оцінками групи. Засовується сутність типів мотивації, їх вплив на ефективність діяльності, ступінь адекватності кожного мотиву, змісту діяльності, можливість та бажання учасників внести корективи до мотиваційної сфери.

Вправа з елементами розстановки: «12 друзів»

Інструкція: Доброволець входить в коло і вибирає з решти 12 осіб, що позначають мотиви. І розставляє їх навколо себе у відповідності з тим, наскільки близькі або далекі дані мотиви цій людині. Після розстановки слово дається кожному з моти-

вів, завдання яких переконати головного учасника що цей мотив найбільш значущий.

«Агітація»

Інструкція: Учасники діляться на дві групи. Їм необхідно придумати, як мотивувати сусідню підгрупу на роботу рятувальником.

Після виконання вправи учасники відповідають на питання: чи вдалося на, їхню думку, мотивувати сусідів? Чи виникали труднощі? У чому саме були труднощі? Чи застосовували учасники якимось знання про 12 мотивів у своїй агітації, і які саме мотиви?

«Джерело енергії»

Мета: підвищити мотивацію до професійної діяльності учасників тренінгу.

- Уявіть вашу діяльність, до якої прагнете розвинути інтерес, як джерело енергії. Конкретно, яскраво уявіть предмет вашої діяльності (конкретні тему, закони, закономірності тощо). Сконцентруйтеся на темі, яка вам подобається, інтерес до якої ви хотіли б розвинути.

- Уявіть, як цей предмет вашої діяльності зігриває вас, дає енергію, надихає на роботу. Намагайтеся уявити, як ця енергія впливає на ваш мозок, стимулюючи його нервові центри.

- Вдихайте, сприймаючи цю енергію. Уявіть, як енергія з підручника, з формул і закономірностей вливається в ваш мозок. Уявіть, як легкі, приємні хвилі енергії накочуються на вас, пробуджуючи вашу активність.

- Помістіть джерело енергії з правого боку (а потім з лівого). Відчуйте вплив енергії на праву півкулю вашого мозку.

- Уявіть джерело енергії перед собою. Відчуйте, як енергія впливає на мозок зверху, як енергія легко, невимушено входить в ваш мозок.

- Тепер уявіть, що цієї творчої енергії у вас так багато, що ви хочете поділитися нею з оточуючими (не з усіма, звичайно).

Уявіть, як ви направляєте цю енергію певній людині, яку хотіли б надихнути на діяльність і творчо підтримати.

Зауваження: цю вправу виконуйте легко, невимушено, без напруження, не намагайтеся прискорити події або посилити ефект прямолінійними діями.

«Похвала самому собі»

Мета: навчитися підтримувати, підбадьорювати і надихати самого себе, оскільки це дуже допомагає в роботі. Згадуючи і емоційно посилюючи дії, які в минулому приводили до успіху, ви надихаєте себе на подальші досягнення.

Завдання

1. Згадайте подію, коли ви досягли успіху, проявивши наполегливість, цілеспрямованість, кмітливість і т.п. Згадайте емоційний стан (задоволення, підйом), в якому перебували у ситуації успіху та перемоги.

2. Похваліть себе. Скажіть самому собі кілька приємних слів.

3. Зобов'яжіть себе і далі так працювати (наприклад, проявити наполегливість, цілеспрямованість тощо).

«Поспішиш - людей просвітиш»

Мета: зняття психологічних захистів з біографії, актуалізація суб'єктивної картини життя, оптимізація групової динаміки.

Інструкція: учасники розсідаються в коло. Кожен по колу повинен встигнути розповісти якомога більше і швидше про власний життєвий шлях протягом 1 хвилини. Не можна мовчати жодної секунди і зменшувати темп розповіді. Вправа проводиться у два кола, про що групу заздалегідь не попереджують.

«Моє найкраще життя»

Мета: корекція і розвиток психологічних механізмів життєвого вибору, формування регуляторних функцій мети та моделювання життєвого шляху.

Інструкція: ведучий звертається до учасників корекції з питанням, чи віддають вони собі звіт у всіх наслідках реаліза-

ції своїх життєвих цілей, а також у тому, як втілення цих цілей у життєву дійсність змінить їх самих. Пропонується трохи помріяти, відтворюючи в уяві таке життя, яке складеться внаслідок того коли присутній сенс в житті. Ведучий просить учасників прийняти комфортну позу, 3-4 рази глибоко вдихнути, очистити свою свідомість від сторонніх думок і представити себе сидячи у великій кінозалі, в якій прокручується фільм про бажане майбутнє. Кожен повинен побачити не тільки своє майбутнє життя, а й відзначити зміни в самому собі. Важливо малювати уявні картини як можна більш яскравими, живими і динамічними.

Після візуалізації відбувається групове обговорення, в ході якого учасники розповідають про зміст переглянутого фільму. Ведучий і група задають стимулюючі питання.

- Хто крім Вас був присутній у кінозалі при перегляді фільму про Ваше майбутнє? Чому?

- Що саме змінилось? Які якості Вашої особистості стали більш явними, а які відійшли на другорядний план? Чи симпатична Вам за особистісними якостями та людиною, якою Ви станете в результаті здійснення сенсу свого життя?

- Чи сподобалося Вам власне майбутнє, відображене у кінострічці? Ви бажаєте ще що-небудь змінити?

- Чи навчилися Ви конструктивно вирішувати свої життєві проблеми в майбутньому?

- Яким часом датуються події кінофільму: це віддалене майбутнє чи не дуже?

- Які почуття Ви відчували при перегляді фільму про своє майбутнє?

Можна порекомендувати дану вправу в якості щоденної практики. Однак необхідно попередити, що марити про краще майбутнє - ще зовсім не означає наблизити його: важливо не тільки і не стільки щоденне воскресіння в собі почуття майбутнього, скільки дієве творення кращого життя.

«10 заповідей»

Мета вправи: допомогти учасникам проранжувати цінності, вибудувати ієрархію.

Учасників просять вигадати 10 заповідей - якихось загальнолюдських законів, обов'язкових для дотримання кожною людиною. Ведучий на цьому етапі записує кожну пропозицію, що надійшла. Після того, як 10 заповідей зібрані дається завдання проранжувати їх: вибрати спочатку найменш цінну заповідь з десяти, потім найменш цінну з решти дев'яти і т.д. Усі заповіді ведучий фіксує на дошці або ватмані.

«Близнюк здалеку»

Мета: Ця методика призначена для рефлексії ціннісно-сислової сфери особистості, виявлення провідних ціннісних орієнтацій в житті людини. Психолог пропонує учаснику (чи учасникам) уявити існування брата близнюка (або сестри близнючки), про якого раніше він нічого не знав. Пропонується відповісти на питання про те, які обставини життя близнюка можуть викликати заздрість, і максимально детально записати ці обставини. Дана вигадана, але цілком зрозуміла для випробуваного ситуація спонукає його до розкриття основних життєвих цінностей. До розкриття в такій якості, в якому вони є. Бажано, щоб перед проведенням даної процедури учасники були досить добре «розігріті»: у них не було скутості і добре працювала фантазія.

Процедуру можна проводити як в індивідуальній роботі з клієнтами, так і в програмі групового тренінгу. Процедура може виконуватися і в парах, і у вигляді експерименту з подальшим аналізом.

Процедуру бажано проводити в спокійній, привабливій для фантазування обстановці: можна приглушити світло, включити спокійну музику і т.п.

Якості. Цінності. Зміст

Інструкція для чоловіків.

Уявіть, що Ви дізналися про існування свого брата-близнюка. Вас розлучили ще в дитинстві. Тепер він живе далеко, але приїхав до Вас у гості. Ви розговорилися, багато дізналися один про одного. У чомусь Ви позаздрили братові. Питання. Що могло викликати у Вас цю заздрість, які обставини життя брата? Сміливо пишть все, що приходить в голову. Якщо Ви представите цю сцену у всіх деталях, то Вам буде легше відповісти на це питання. Спробуйте уявити як виглядає Ваш брат-близнюк, у що він одягнений, яка зачіска і т.д. Уявіть як і що він говорить, його індивідуальні манери поведінки. Уявіть і те, як Ви заздрите і - можливо - як Ви розізлилися. Випишіть на аркуш паперу все те, що могло б викликати заздрість. Намагайтеся писати конкретно, не обмежуючись загальними фразами типу «Успіх в житті» або «Щастя в особистому житті».

Питання для обговорення.

1. Чи не здається вам, що ті обставини, які можуть викликати заздрість у нас, і є наші справжні цінності?

2. Як вам здається, заздрість це погане почуття? Чи може бути хороша заздрість?

3. Ви не проти, якщо ми зараз всі разом побажаємо Вам того, що у Вас вийшло?

«Біографічна молитва»

Мета: стимуляція регуляторної функції мети, активізація життєтворчості, корекція системи життєвих цілей, підвищення рівня біографічних домагань.

Обладнання: аркуш паперу й олівець для кожного учасника.

Інструкція: ведучий повідомляє учасників, що при постановці життєвих цілей і визначенні їх складності, людина найчастіше обкрадає і обманює сама себе з тих чи інших суб'єктивних причин. Це проявляється в тому, що людина занижує рівень труднощів життєвих цілей, капітулює перед деякими життєвими завданнями, відмовляє собі в окремих життєвих домаганнях.

Учасникам пропонується уявити таку ситуацію: «Вам представився унікальний шанс» пробити деякі зі своїх життєвих ці-

лей - аудієнція з Господом Богом. Подумки уявіть цю ситуацію і продумайте зміст тих життєвих цілей, про які Ви будете клопотати перед Богом. Подумайте також про те, які особистісні якості, необхідні для ефективною реалізації цих життєвих цілей. При цьому пам'ятайте, що Господь Бог-не чарівник, який виконає за Вас життєву місію, тому Ваші життєві цілі повинні бути досить реалістичними і враховувати Ваші земні можливості». Учасники повинні оформити своє прохання у вигляді біографічної молитви, яка вимовляється в ході групового обговорення.

Ведучий ставить перед учасниками стимулюючі питання:

- Чи зріс рівень складності тих цілей, які Ви запросили в даній справі, в порівнянні з Вашими попередніми?
- На скільки відсотків Ви оцінюєте свої шанси успішної реалізації даних цілей з урахуванням Ваших сьогоднішніх якостей?
- Яких якостей Вам бракує для твердої впевненості в успішній реалізації цих життєвих цілей?

По закінченні групової роботи провідний вітає учасників з тим, що вони змогли перебороти недовіру у власні можливості і не побоялися підняти рівень власних притязань в житті.

«Життєва тактика»

Мета: формування та корекція життєвих планів, будова і корекція життєвої програми, активізація регуляторних функцій планування і програмування життєвого шляху.

Обладнання: 3 аркуша паперу й олівець для кожного учасника, секундомір для ведучого.

Інструкція: учасники повинні підписати кожен чистий аркуш назвою однієї з трьох найбільш значущих життєвих цілей. Їм пропонується протягом 5 хвилин придумати якомога більше конкретних життєвих дій і шляхів реалізації кожної з життєвих цілей. Три хвилини виділяються на правку кожного списку. При цьому не слід плутати мету і засіб її здійснення. Так, наприклад, мета «створити хорошу сім'ю» передбачає послідовність певних життєвих дій: знаходження шлюбного партнера, пошук додаткових коштів на весілля і т.д. Доцільно конкретизувати життєві

цілі від найменшої до найбільш важливої. У результаті кожен учасник отримає перелік дій для реалізації його найголовніших цілей.

Далі необхідно структурувати кожен з отриманих списків. Це передбачає наступні кроки в роботі.

1. Треба почати з себе і відповісти на такі питання: «Чи готовий я присвятити цій справі хоча б одну годину на день, починаючи з сьогоднішнього дня?». Якщо відповідь є позитивною, то данна дія залишається в списку, якщо негативною-викреслюється.

2. Структурувати ті дії, які залишилися у списку, тобто впорядкувати їх в тимчасову послідовність так, щоб здійснення попередньої справи надало можливість взятися за наступне.

Після виконання завдання кожен учасник повинен отримати так звану «програму життєвих дій», яка допоможе йому досягти його мети. З цією програмою він повинен виступити в груповому обговорюванні і пообіцяти перед обличчям товаришів виконати основні її пункти. На даному етапі ведучий підкреслює важливість щоденного планування життєвого шляху і записує на великому аркуші ватману основні принципи цього планування.

1. Не втрачати з поля зору головні цілі життя, дивитися на них та оновлювати їх перелік.

2. Планувати конкретні шляхи реалізації кожної мети, чітко структурувати послідовність кроків на шляху її досягнення.

3. Розробити життєву програму на кожен день свого життя, твердо усвідомлювати відповідальність за прожитий день і усвідомлювати, що можна зробити вже сьогодні для втілення життєвих цілей. Кожен день повинен проходити під девізом: «Що сьогодні заради завтра зробив Я?».

«Доведи за мене до кінця!»

Інструкція: Ведучий пояснює, що наступна вправа буде спрямована на демонстрацію того, як важливо вміти доводити почату справу до кінця.

Після цього кожен учасник по черзі розповідає будь-яку справу, яку він коли-небудь не закінчив, кинув, не доробив. Група задає уточнюючі питання. Потім група повинна вирішити як би вона на місці учасника завершила б цю справу. Ведучий повинен слідкувати за тим, щоб не обговорювалося те, чи варто було взагалі закінчувати справу.

«Життєвий розклад»

Мета: розвиток регуляторної функції планування часу життя, структурування і корекція часової перспективи.

Обладнання: аркуш паперу й олівець для кожного учасника.

Інструкція: ведучий ставить перед учасниками корекції таке завдання: проранжувати всі напрацьовані раніше цілі і завдання з тимчасовою послідовністю, записавши їх у стовпчик. Але спочатку треба відповісти для себе на три запитання по кожній цілі: 1) оптимальний термін реалізації життєвої мети або завдання (термін до якого віку), 2) максимально допустиме запізнення в реалізації життєвої мети або завдання; 3) максимально прийнятне випередження в реалізації життєвої мети або завдання. Під максимально допустимим запізненням у реалізації життєвої мети або завдання розуміється крайній термін, який ще не розцінюється як життєва невдача; та навпаки. В якості допоміжного засобу використовується таблиця:

Життєві цілі та завдання	Оптимальний термін реалізації	Допустиме запізнення	Допустиме випередження
1			
2			

Дана вправа добре тренує навички часового планування життєвого шляху, а індивідуальний «життєвий розклад», складений по ходу виконання завдань, є потрібним засобом особистісної саморегуляції часу свого життя.

«Вперше»

Мета: поживлення автобіографічної пам'яті, активізація біографічної рефлексії, створення сприятливого психологічного клімату в групі.

Інструкція та процедура: учасники розсаджуються в коло. Ведучий формулює завдання: необхідно подумки відтворити і проговорити життєві події, в яких вперше був надбаний певний життєвий досвід. Далі ведучий зачитує проєктивні незакінчені пропозиції, які кожен учасник по черзі повинен завершити і передати хід іншому. Перелік пропозицій може бути найрізноманітнішим і варіювати залежно від завдань корекції.

- Коли в перший раз Ви усвідомили, що існуєте на світі ...
- Коли в перший раз Ви відчули, що любите іншу людину ...
- Коли в перший раз Ви відчули всю палітру почуттів ...
- Коли в перший раз Ви зіткнулися з несправедливістю ...
- Коли в перший раз Ви відчули себе вільною людиною ...
- Коли в перший раз Вас мучили докори сумління і почуття

провини ...

- Коли в перший раз Вам довелося вибирати між добром і злом ...

- Коли в перший раз Ви відчули прилив повного щастя ...
- Коли в перший раз ...

Ведучому необхідно зайняти активну позицію і виконувати вправу нарівні з іншими учасниками тренінгу.

«Майбутнє починається сьогодні»

Мета: формування ціннісного ставлення до часу життя.

Обладнання: аркуш паперу й олівець для кожного учасника.

Інструкція: ведучий пропонує учасникам звернутися до програми дій, розробленої у вправі «Життєва тактика». Необхідно переглянути її, а при необхідності доповнити та скоригувати. Потім з приводу кожної дії зі списку необхідно задатися низкою запитань:

- Чи можу приступити до реалізації даної дії вже сьогодні?

- Що зупиняє і змушує мене відкласти реалізацію даного пункту життєвої програми?

- Наскільки жахливими можуть бути наслідки якщо не будуть здійснені життєві дії?

Занесення відповідей у таблицю помітно покращує показники самоаналізу:

Життєві дії	Термін початку виконання	Причини повільного виконання	Негативний наслідок повільного виконання
1.			
2.			

Наприкінці проводиться групове обговорення, на якому учасники обмінюються отриманими у вправі досвідом і вимовляють «біографічну клятву» - публічна обіцянка виконати основні пункти життєвої програми.

«Баланс реальний і бажаний»

Мета: дозволяє учасникам подивитися на їхні взаємини з професією як би з боку.

Матеріали: папір, ручки, олівці.

Пропонується намалювати коло, в ньому, орієнтуючись на внутрішні психологічні відчуття, секторами відзначити, в якому співвідношенні в даний час знаходяться робота (професійна життя), робота по дому і особисте життя (подорожі, відпочинок, захоплення).

В іншому колі - їх ідеальне співвідношення.

Чи є відмінності? У чому вони полягають? Чому так вийшло?

Що можна зробити, щоб наблизити одне до іншого? За рахунок чого?

Від кого або від чого це залежить?

«Я - вдома, я - на роботі»

Мета: визначення ставлення учасників до ситуації, що склалася в професійному та особистому житті, відзначити можливість проблемності, «перекоси» в розподілі психічної енергії.

Матеріали: папір, ручки, олівці.

Розділити аркуш навпіл. Скласти 2 списки визначень (як можна більше) «Я - вдома», «Я - на роботі». Як варіант можна запропонувати скласти списки визначень «Вдома я ніколи», «На роботі я ніколи». Це дозволить вийти на наявні стереотипи поведінки, мислення.

Проаналізувати:

- схожі риси,
- протилежні риси
- однакові якості, які проявляються в різних модальностях
- відсутність спільних рис
- який список було складати легше; який вийшов об'ємніше?
- яке ваше ставлення до того, що в характеристиках є помітні відмінності і т.д.

«Дерево мого «Я»

Мета: усвідомлення себе в стресовій ситуації, в системі професійного і особистісного спілкування.

Матеріали: папір, маркери, релаксаційна музика.

Зміст: «Давайте зробимо екскурсію в глибину власного «Я». Це «Я» можна зобразити у вигляді дерева з різними гілочками і корінням. Одна з гілочок - «якості, які заважають», інша - «допомагають» у вашій професії ». Які ще гілочки є на вашому дереві? Намалюйте коріння вашого дерева. Коріння - це ваші стрижневі якості, які допомагають вам постійно зростати і змінюватися».

Після того, як учасники групи виконують завдання, вони сідають в коло і за бажанням розповідають про своє дерево.

Міні-дискусія по підгрупах «Що заважає вам отримувати задоволення від професійної діяльності?».

– Розділитися на підгрупи по 3-5 чоловік. Скласти перелік бар'єрів, що перешкоджають отриманню задоволення від професійної діяльності.

– Уявити їх для запису на дошці, розділяючи на організаційні та індивідуальні.

Міні-дискусія: «Для чого ви працюєте?» .

Три малюнка «Я працюю рятувальником»

– початок трудового шляху

– в даний час

– через 5 років

«Плюс-мінус»

Мета: допомогти рятувальникам усвідомити позитивні моменти їх діяльності, вербалізація негативних і позитивних моментів своєї діяльності; згуртування групи.

Матеріали: ватман з намальованим деревом, який кріпиться на дошку; самоклеючі стікери у формі листочків; ручки для кожного учасника.

Інструкція. Вам потрібно написати на листочках одного кольору мінуси вашої роботи, а на листочках іншого кольору - плюси своєї роботи.

Учасники пишуть, а потім по черзі прикріплюють свої листочки з плюсами і мінусами до дерева. Кожен учасник озвучує те, що він написав. Потім проводиться рефлексія вправи. Учасники обговорюють, чого більше вийшло - плюсів своєї діяльності чи мінусів - і чому. Очікуваний результат: рятувальники повинні побачити, що плюсів у роботі все-таки більше, і прийти до висновку, що їх робота важка, але приємна. А також побачити всі сторони їх діяльності, усвідомити, що труднощі у рятувальників схожі.

Присутні діляться в першу чергу власними відчуттями від своїх малюнків. Важливо, щоб вони самі змогли побачити можливі відмінності в змісті, розробленості, кольоровій гамі зображеного.

«Життєвий простір»

Мета: позитивне переорієнтування.

Матеріали: чистий аркуш паперу, простий олівець і кольорові олівці або фломастери.

Зміст: Намалюйте коло, і, розділивши площу кола на сектори, позначте сфери діяльності Вашого життя. Наприклад, виховання дітей, робота, хобі, спорт, інтернет та ін. Поділіть площу кола на сфери діяльності в процентному співвідношенні. Весь Ваш час візьміть за 100%. Тепер розфарбуйте кожен з сфер діяльності в колір, який, на Вашу думку, їй найбільше підходить. Дайте відповідь на питання і запишіть відповіді:

Чи барвіста вийшла картина?

На що Ви в основному витрачаєте свій час?

Чи все Вас влаштовує в цій схемі?

Що б Ви хотіли змінити?

Тепер візьміть новий чистий аркуш і організуйте свій життєвий простір так, як бажаєте Ви, з усіма «хочу» і «не хочу». Дайте волю своїй фантазії, і не важливо, що «... в моєму житті цьому не бути ніколи». Створіть для себе умови, які важливі для Вас, поки хоча б на аркуші паперу.

«Особисті якості»

Мета: аналіз якостей особистості в практичній діяльності, підвищення самооцінки.

Процедура:

Нам знадобляться два аркуші. Ділимо їх вертикально навпіл. У першій половині першого аркуша пишемо список своїх особистих якостей або властивостей характеру, які вам не подобаються і від яких ви хотіли б позбутися. У першій половині другого листа, відповідно, список своїх сильних сторін і якостей, які ви, навпаки, хотіли б придбати. А тепер завдання підступне: навпроти кожної шкідливої якості придумайте і опишіть ситуацію, де ця якість могла б бути корисною. А по відношенню до кожної якості другого списку придумайте ситуацію (або згадайте реальну), де ця якість була б шкідливою.

«Аналіз своїх виправдань»

Мета: проаналізувати причини невдач у професійній діяльності.

Процедура:

1. Спробуйте пояснити (виправдатися), чому ви не виконали те, що задумали, чому не доклали достатніх зусиль для досягнення поставлених перед собою цілей.

2. Запишіть докладно всі виправдання. Наприклад: «Я не виконав завдання тому, що: дуже багато справ, мало здібностей, ніхто не допоміг.

3. Проаналізуйте ваші виправдання. подумайте:

- Чому ви використовуєте саме такі виправдання?

- Чи залежить це від вас або від зовнішніх обставин (які вам не підконтрольні)?

4. Поміркуйте, які заходи слід провести, щоб виправити становище.

«Верстові стовпи мого майбутнього»

Мета: усвідомити свої цілі, розставити пріоритети і намітити послідовність.

У цій вправі учасники складають список того, що їм хотілося б зробити в майбутньому, щоб упорядкувати свої цілі. Перевага цього способу роботи полягає в тому, що він підсилює відчуття спрямованості і безперервності життя.

Визначте, як далеко в майбутнє ви хочете заглянути. Може бути, що вам цікаво побачити своє життя через рік або два, а може бути - через десять років?

Тепер подумайте, чого ви хочете досягти за цей час. Що ви хочете створити? Чому навчитися? Ким стати? Від чого ви хотіли б відмовитися або звільнитися?

Уявіть собі, що кожна важлива мета цього життєвого відрізка є верстовим стовпом на шляху життя, за яким ви йдете. Коли ви доходите до чергового верстового стовпа, ви можете сказати собі: «Це я вже зробив!» Вибирайте тільки такі цілі, які для вас позитивно забарвлені і гідні того, щоб до них прагнути.

Причому їх повинно бути не більше шести-восьми. Розставте їх у потрібній часовій послідовності і позначте кожен верстовий стовп кількома ключовими словами.

«Карта майбутнього».

Мета: розвиток здатності планування свого життєвого шляху і професійної діяльності.

Процедура:

Накресліть карту свого майбутнього. Ваші глобальні цілі позначте як пункти місцевості, в яких ви хотіли б опинитися. Позначте також проміжні великі і маленькі цілі на шляху до них. Придумайте і напишіть назви для «пунктів-цілей», до яких ви прагнете в своєму особистому і професійному житті. Намалюйте також вулиці і дороги, по яким ви будете йти.

- Як ви будете добиратися до своїх цілей? Найкоротшим або обхідним шляхом?

- Які перешкоди вам належить подолати?

- На яку допомогу ви можете розраховувати?

- Які місцевості вам доведеться перетнути на своєму шляху: квітучі і родючі краї, пустелі, глухі і занедбані місця?

- Чи будете ви прокладати дороги і стежки на самоті або з ким-небудь?

Обговорення підсумків вправи:

- Де знаходяться найважливіші цілі?

- Наскільки вони поєднуються один з одним?

- Де вас підстерігають небезпеки?

- Звідки ви будете черпати сили для того, щоб досягти бажаного?

- Які почуття викликає у вас ця картина?

«Через три роки»

Мета: визначити пріоритети в житті та професійній діяльності.

Процедура: Учасникам дають завдання - скласти невеликий список і написати в ньому найважливіші справи, які займа-

ють їх в даний період життя, і найбільші проблеми в даний час, не більше 5 пунктів.

Після складання списку, учасники намагаються уявити себе на три роки старшими, а потім подумати про ці проблеми і справи, як би через три роки.

Роздумуючи над даним завданням, слід відповісти на такі питання.

1. Що Ви можете згадати про дану проблему?

2. Що сталося з нею і як вона впливає на життя тепер, після закінчення трьох років?

3. Якби дана проблема з'явилася перед Вами прямо зараз, знайшли б Ви її рішення? Яким би воно було?

Рефлексія:

- Яка діяльність за допомогою даного погляду здається більш важливою, а яка - ні?

- Чи повністю збігається ця думка з позиції теперішнього часу?

- Які враження справляє факт того, що через 3 роки ви не згадаєте жодної проблеми або справи, які вирішуєте сьогодні?

«Значущі події»

Мета: виявити особливості смисло-життєвих орієнтацій учасників тренінгу.

Члени групи записують на трьох аркушах значущі події свого життя. Протягом 3 хвилин вони намагаються згадати та записати події (вони можуть бути як позитивними, так і негативними). Після цього всі учасники зачитують свої події, діляться враженнями, задають один одному запитання та відповідають на них. Тренеру важливо звернути увагу на те, що збігається у відповідях учасників тренінгу, знайти загальне, виділити головне. Далі події розподіляються за сферами життя (сім'я, робота, друзі тощо). В кінці вправи тренер окреслює ті сфери, які сформували значущі події з життя учасників. При цьому він підкреслює, які події в певній мірі «перегукуються» в учасників та яка сфера домінує.

Далі тренер пропонує проаналізувати, скільки ж уваги приділяють учасники виділеним сферам у своєму житті, і переходить до виконання наступної вправи.

«Зоряний час»

Мета: розвиток позитивної складової емоційного компонента професійної спрямованості.

Ведучий розподіляє учасників на підгрупи та пропонує протягом 7–10 хвилин виділити 3–5 найбільш важливих цінностей їхньої професії (заради чого взагалі живуть представники цієї професії, що для них є найважливішим у житті й роботі).

По закінченню встановленого часу підгрупи шикуються одна навпроти одної та не вербально демонструють ті позитивні сторони (якості) які вони виділили (можна показати за допомогою пантоміміки), а інші учасники – відгадують.

Після вправи тренер проводить обговорення, учасники уточнюють, висловлюють свої думки.

Далі ведучий пов'язує самооцінку із професійною діяльністю. Як вплинула самооцінка на вибір професії, і навпаки.

Рефлексивне коло: «Що є для мене ресурсом?». Мета: усвідомлення учасниками тренінгу своїх ресурсів.

Ведучий пропонує кожному учаснику тренінгової групи відповісти на питання: «Що є для мене ресурсом?» Зокрема, що допомагає їм як в особистому, так і в професійному житті долати труднощі.

В результаті проведення вправи відбулося усвідомлення й обговорення можливих ресурсів учасників тренінгу. Ведучий підводить підсумки про важливість ресурсів при подоланні кризових подій в житті кожного члена тренінгової групи.

«Біографічні побажання (прощальний ритуал)»

Мета: закріплення набутого досвіду, стабілізація внутрішньо-групових відносин.

Обладнання: аркуш паперу, булавка і олівець для кожного учасника.

Інструкція: ведучий оголошує групі про закінчення циклу занять, дякує учасникам за активність, довіру, щирість. Він закликає учасників висловити один одному подяку за допомогу та підтримку у вирішенні індивідуальних життєвих проблем. Пропонується скласти один для одного біографічні побажання. Ведучий моделює ситуацію: «Давайте уявімо, що ви бачите один одного в останній раз. Перед кожним з вас розстеляється довгий життєвий шлях. Які побажання і напуття на довгі роки життя Ви залишите один одному?». Кожен член групи повинен приколоти собі на спину аркуш паперу, на якому інші залишать свої біографічні побажання. Учасники рухаються по аудиторії у вільному режимі, зустрічаються, обмінюються подяками та біографічними побажаннями. Список біографічних побажань можна подивитись тільки вдома.

3.5.3 Оцінка ефективності програми соціально-психологічного тренінгу вдосконалення складових професійної самосвідомості рятувальників.

Для оцінки ефективності розробленої програми соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на розвиток та удосконалення професійної самосвідомості рятувальників, через 3 місяці після закінчення занять була проведена повторна діагностика професійних стереотипів рятувальників.

Для визначення величини 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 [157].

Величина розміру ефекту не залежить від обсягу вибірки, але обсяг вибірки визначає, якої величини ефект можна виявити при допустимому рівні помилок першого і другого роду.

Стосовно професійних стереотипів спостерігається їх більша усталеність та ригідність, суттєвих зрушень не відбулося, але певні зміни все ж реєструються.

Таблиця 3.15 – Порівняння компонентів професійних стереотипів в групах рятувальників на різних етапах психокорекційної програми

Компоненти професійних стереотипів	Рятувальники (n = 40)				t	p	ES
	До тренінгу		Після тренінгу				
	m	σ	m	σ			
Поведінковий компонент	41,13	6,20	37,23	5,54	5,589	0,000	0,66
Афективний компонент	36,90	4,99	31,32	6,79	4,828	0,000	0,94
Когнітивний компонент	38,55	4,10	34,12	6,47	4,095	0,000	0,82
Виразність професійних стереотипів (сумарний бал)	116,58	10,64	102,67	14,59	5,715	0,000	1,09

Примітка: ES – розмір ефекту (effect size).

Розмір ефекту визначається як кількісна характеристика ступеня вираженості спостерігаемого в дослідженні ефекту або сили взаємозв'язку між явищами. Його ще називають величиною практичної значущості.

У кожній категорії професійних стереотипів рятувальників відбулися певні зміни, деякі стереотипи були відкинуті, деякі з'явилися.

У таблиці 3.16 виділені ті стереотипи, що з'явилися після тренінгових занять. На наш погляд трансформація відбулася у бік гуманізації та індивідуалізації стереотипних уявлень досліджуваних. Але слід зазначити, що переробка професійних стереотипів це досить тривалий процес, що потребує глибокої внутрішньої роботи особистості, яка передбачає певний рівень

розвитку рефлексії, що сприяє оцінюванню кожного із стереотипів з точки зору їх функціональності та прогностичної ефективності.

Таблиця 3.16 – Розподіл характеристик професійних стереотипів у пожежних-рятувальників до та після тренінгу (частота зустрічальності)

Категорії	До тренінгу	Після тренінгу
Особистісні якості	альтруїзм (5), комунікабельність (11), сміливість (14), високий інтелект (18), мужність (21), наполегливість (8), креативність (7), гнучкість мислення (9), адекватна самооцінка (16), чуйність (9), цілеспрямованість (13), незалежність (21)	впевненість у собі (12), стриманість (14), самоконтроль (16), альтруїзм (8), комунікабельність (12), сміливість (11), високий інтелект (18), мужність (21), наполегливість (10), креативність (12), гнучкість мислення (10), адекватна самооцінка (16), цілеспрямованість (15), незалежність (15)
ПВЯ	стресостійкість (15), емоційно-вольова стійкість (12), схильність до ризику (13), пильність (10), працездатність (9), активність (11), рішучість (12), спостережливість (10), просторове орієнтування (8), стеничність (5), гарне здоров'я (17), спритність (9), фізична сила (11)	самоконтроль поведінки (12), компетентність (17), стресостійкість (17), схильність до ризику (10), пильність (12), працездатність (10), активність (9), рішучість (15), спостережливість (12), гарне здоров'я (14), фізична сила (14)

Категорії	До тренінгу	Після тренінгу
Борг та відповідальність	усвідомлення професійного боргу (13), вмотивованість на допомогу (10), здатність до спільної праці (12), співробітництва (9), здатність до мобілізації в екстремальній ситуації (12), службово-професійна спрямованість (15), ініціативність (12)	усвідомлення наслідків власних вчинків (13), здатність до самостійного прийняття рішення (12), вмотивованість на допомогу (12), здатність до спільної праці (15), співробітництва (13), службово-професійна спрямованість (11)
Цінності	соціальна активність (10), сумлінність (9), чесність (12), взаємодопомога (12), гуманність (10), самореалізація (14), кар'єрне зростання (19), матеріальне забезпечення (22)	принциповість (10), здоров'я (16), соціальна активність (12), сумлінність (11), чесність (14), взаємодопомога (18), гуманність (13), самореалізація (19), кар'єрне зростання (20), матеріальне забезпечення (19)
Рольова поведінка	вміння працювати у високому темпі (10), володіння пожежною та спеціальною технікою (12) й засобами (9), способами і прийомами ліквідації надзвичайної ситуації (14), управлінські навички і вміння (12)	психологічна надійність (18), людяність (12), володіння пожежною та спеціальною технікою (13) й засобами (10), способами і прийомами ліквідації надзвичайної ситуації (11), управлінські навички і вміння (14)

Продовження таблиці 3.16

Категорії	тренінгу	Після тренінгу
Проф. спілкування	знання посадових обов'язків (10), нормативно-правових актів (9) та здатність керуватися ними (11), доброзичливість (12), відвертість (10), самостійність (16), невимушеність (12), сміливість у встановленні контактів (12)	надійність (15), здатність прийти на допомогу (14), доброзичливість (15), відвертість (11), самостійність (15), невимушеність (14), сміливість у встановленні контактів (17)

В цілому проведене дослідження дозволяє стверджувати, що тренінг, розроблений для вдосконалення професійної самосвідомості рятувальників, є ефективним.

Висновки до розділу

Виділяють конструктивні та деструктивні функції професійних стереотипів. Конструктивні стереотипи сприяють швидкій автоматичній категоризації і систематизації факторів середовища, їх оцінці, сприяють швидкому прийняттю необхідних поведінкових рішень. Деструктивними стереотипами є ті, які перешкоджають адекватному сприйняттю стресової ситуації, знижують якість і ефективність професійної діяльності. Вони перешкоджають професійному та особистісному розвитку рятувальників, використанню ними нових форм і методів роботи, блокують прояви творчості.

Професійні стереотипи рятувальників мають складну структуру й поєднують поведінковий, афективний та когнітивний компоненти. За умови такої трьохкомпонентної структури відзначається, що: 1) поведінковий компонент представлений системою патернів поведінки рятувальників; 2) афективний – відображує емоційну складову професійної діяльності рятувальника, актуалізується в формі певного почуття і реалізовується в тих чи інших установках та відносинах до об'єкта; 3) когнітивний компонент, характеризує систему уявлень про рятувальника та професійну діяльність, що проявляється у вигляді ряду оціночних суджень.

В професійній діяльності рятувальників домінуючу роль відіграє поведінковий компонент стереотипів, а найменш виразною є афективна складова.

Аналіз психологічних характеристик компонентів професійних стереотипів працівників ДСНС дозволив встановити:

- збільшення рівня стереотипності призводить до частого використання емоційно-орієнтованих копінг-стратегій та механізмів психологічного захисту;

- зростання кількості стереотипів у рятувальників призводить не до кількісних змін, а до структурних ефектів переструктурування сукупності копінг-стратегій та механізмів

психологічного захисту. Більш гнучкі форми поведінки проявляють працівники ДСНС з нижчим рівнем розвитку професійних стереотипів;

- рятувальники із високим рівнем професійних стереотипів недостатньо упевнені у своїй професійній компетентності, хоча їх очікування стосовно статусного зростання достатньо високі. Тобто, чим інтенсивніше представлені афективні стереотипи у свідомості рятувальників, тим значніше це відображається на деструктивній взаємодії фахівця;

- ситуативна тривожність підвищується із збільшенням рівня професійних стереотипів, при цьому особистісна та загальний її рівень виразності є оптимальними для ефективної адаптації рятувальника до дійсності та не залежать від сформованості стереотипів;

- самовідношення рятувальників з помірним рівнем сформованості професійних стереотипів як до відкритих, налаштованих на позитивний досвід спілкування з оточуючими при відчутті високої цінності власної особистості та відсутності жорстких самообмежень, інтенсифікує процеси інтеграції окремих «Я-образів» у цілісну Я-концепцію, що спричиняє суб'єктивне відчуття психологічного комфорту та сприяє соціально-психологічній адаптованості за внутрішнім критерієм.

ВИСНОВКИ

У монографії наведене теоретичне узагальнення і нове вирішення наукової проблеми, що виявляється у визначенні змісту та динаміки впливу професійних стереотипів на діяльність рятувальників.

1. Професійна діяльність рятувальників є одним із видів екстремальної діяльності. Характерною рисою діяльності рятувальників є багатоплановість проблемних, важких ситуацій, які пов'язані з необхідністю виконання аварійно-рятувальних робіт в умовах надзвичайної ситуації, що практично завжди характеризується дією на них небезпечних і шкідливих чинників.

Успішність професійної діяльності рятувальників розуміється як інтегральна якість особистості професіонала і така, що проявляється в спостережуваній частоті досягнення цілей професійної діяльності.

Структурними компонентами успішності професійної діяльності рятувальників є: результативність професійної діяльності; задоволеність процесом і результатами професійної діяльності; професійно-важливі якості, знання, вміння, досвід.

2. Теоретико-методологічний аналіз досліджень процесу професійної діяльності рятувальників дає підстави стверджувати, що професійні стереотипи рятувальників за своїм змістовним наповненням можуть бути позитивними, негативними і нейтральними. Провідними функціями стереотипів є: узагальнююча функція, що реалізується через упорядкування поведінки особистості; когнітивна функція; афективна функція та соціальна функція.

Професійний стереотип рятувальника розуміється як сукупність звичних схематичних уявлень про професійні цілі, завдання, функції та методи, що засновані на професійному досвіді і які проявляються у стійких способах професійної діяльності рятувальників.

3. Професійні стереотипи рятувальників мають складну структуру й поєднують поведінковий, афективний та когнітивний компоненти. Поведінковий компонент представлений системою патернів поведінки рятувальників; афективний – відображує емоційну складову професійної діяльності рятувальника, актуалізується в формі певного почуття і реалізовується в тих чи інших установках та відносинах до об'єкта; когнітивний компонент характеризує систему уявлень про рятувальника та професійну діяльність, що проявляється у вигляді ряду оціночних суджень.

У професійній діяльності рятувальників домінуючу роль відіграє поведінковий компонент стереотипів, а найменш виразною є афективна складова.

4. Аналіз психологічних характеристик компонентів професійних стереотипів працівників ДСНС дозволив встановити, що збільшення рівня стереотипності призводить до частого використання емоційно-орієнтованих копінг-стратегій та механізмів психологічного захисту.

Зростання кількості стереотипів у рятувальників призводить не до кількісних змін, а до переструктурування сукупності копінг-стратегій та механізмів психологічного захисту. Більш гнучкі форми поведінки проявляють рятувальники з нижчим рівнем розвитку професійних стереотипів.

Рятувальники із високим рівнем професійних стереотипів недостатньо впевнені у своїй професійній компетентності, хоча їх очікування стосовно статусного зростання достатньо високі.

Із збільшенням рівня прояву професійних стереотипів підвищується ситуативна тривожність, при цьому особистісна та загальний її рівень виразності є оптимальними для ефективної адаптації рятувальника до дійсності та не залежать від сформованості стереотипів.

Самовідношення рятувальників з помірним рівнем сформованості професійних стереотипів як до відкритих, налаштованих на позитивний досвід спілкування з оточуючими при від-

чутті високої цінності власної особистості та відсутності жорстких самообмежень, інтенсифікує процеси інтеграції окремих «Я-образів» у цілісну Я-концепцію, що спричиняє суб'єктивне відчуття психологічного комфорту та сприяє соціально-психологічній адаптованості за внутрішнім критерієм.

5. За допомогою експертних оцінок визначено конструктивні та деструктивні функції професійних стереотипів. Конструктивні стереотипи сприяють швидкій автоматичній категоризації і систематизації факторів середовища, їх оцінці, швидкому прийняттю необхідних поведінкових рішень.

Деструктивними стереотипами є ті, що перешкоджають адекватному сприйняттю стресової ситуації, знижують якість і ефективність професійної діяльності, перешкоджають професійному та особистісному розвитку рятувальників, використанню ними нових форм і методів роботи.

6. У досвідчених працівників ДСНС більш виражений рівень професійних стереотипів. Під впливом діяльності у рятувальників формуються професійні стереотипи, що призводять до «викривлення» психологічної моделі діяльності у вигляді порушення вже засвоєних способів дії, психологічних бар'єрів в опануванні нових професійних технологій, нові підходи та методи слабо засвоюються, а потреба в них недостатньо усвідомлюється. Стереотипізація розглядається як етап професійної деформації.

7. При збільшенні рівня професійних стереотипів у рятувальників зменшується показник успішності діяльності. При цьому суттєвий вплив стереотипів на результативність працівників ДСНС відбувається після формування помірного рівня його розвитку. Це є свідченням того, що на низькому рівні розвитку стереотипи можуть мати позитивне значення в професійній діяльності рятувальника, оскільки вони забезпечують високу швидкість, автоматизованість дій, визначеність, точність, однозначність реагування в складних ситуаціях, коли необхідно негайно прийняти рішення.

У типових стресових ситуаціях рятувальник діє оперативніше через наявність у свідомості стереотипів – сформованих чітких, автоматичних, стандартних схем поведінки, емоційного реагування та моделей мислення. Проте помірний та особливо високий рівень професійних стереотипів може регулювати весь хід ментального аналізу проблеми, починаючи від сприйняття ситуації до поведінкового рішення.

У нестандартних стресових ситуаціях за умови дефіциту часу рятувальник може проявити ригідність та прийняти не вірне рішення. Працівникам ДСНС стає складніше орієнтуватися в ситуаціях, що не відносяться до сфери «звичної» для суб'єкта діяльності. Формується зайва одноманітність в підходах вирішення завдань, спрощеність в поглядах і реакціях.

8. Для трансформації деструктивних професійних стереотипів у конструктивні розроблено програму соціально-психологічного тренінгу вдосконалення складових професійної самосвідомості рятувальників, використання якої довело її ефективність.

Серед рятувальників, які пройшли соціально-психологічний тренінг вдосконалення складових професійної самосвідомості спостерігалась більша усталеність та ригідність професійних стереотипів, їх трансформація відбулася у бік гуманізації та індивідуалізації стереотипних уявлень.

Перспективними напрямками подальших наукових пошуків є розробка алгоритму організації та проведення психопрофілактичної роботи, спрямованої на попередження розвитку деструктивних професійних стереотипів у працівників ДСНС України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Асоцький В.В. Діагностика та прогнозування професійно-важливих якостей начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2013. 21 с.
2. Балабанова К.В. Психологічні особливості життєздатності працівників ДСНС України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2019. 22 с.
3. Батыгин Г. С. Стереотипы поведения: распознавание и интерпретация. *Социологические исследования*. 1980. №4. С. 96–102.
4. Белан С. В., Ковалевська Т. М., Луценко Т. О. Сутність та значення творчого мислення у професійній діяльності рятувальника. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2011. Вип. 9. С. 29–36.
5. Блинова О. Є. Поняття «стереотип» у просторі наукових категорій. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. Випуск 1. Том 2. Херсон : Гельветика, 2014. С. 6–11.
6. Бодалев А. А., Куницына В. Н., Панферов В.Н. О социальных эталонах и стереотипах и их роли в оценке личности. *Ученые записки ЛГУ. НИИКСИ*. Л., 1971. Вып. 9. С. 151–160.
7. Большакова А.М. Фрустраційна толерантність як складова психологічної готовності пожежних до професійної діяльності в екстремальних умовах : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. 2000. 20 с.
8. Бондаренко О.І. Психологічні особливості професійного спілкування військовослужбовців в особливих умовах діяльності : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2004. 20 с.
9. Бородулькіна Т. О. Вплив образу професії на становлення професійної ідентичності особистості. *Проблеми*

загальної та педагогічної психології : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред С. Д. Максименка. К., 2007. Т.ІХ.4.2. 420 с.

10. Боснюк В.Ф., Олефір В.О., Перелигіна Л. А. *Інтелектуально-емоційний ресурс копінг-поведінки рятувальника*. Х.: ХНАДУ, 2016. 196 с.

11. Бриндіков Ю.Л. Розвиток професійної готовності водіїв автотранспорту до дій в екстремальних ситуаціях : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2009. 16 с.

12. Броцило О. Ю. *Психологічні особливості професійної адаптації працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій в умовах посадових змін* : автореф. дис. канд. психол. наук :

13. Бут В.П. Формування професійно важливих якостей газодимозахисників-рятувальників МНС України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Київ, 2008. 16 с.

14. Васильєва О.М. Психологічні передумови задоволеності молодих військових фахівців службовою діяльністю : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2007. 16 с.

15. Вірна Ж. П. *Мотиваційно-смілова регуляція у професіоналізації психолога* : монографія. Луцьк : РВВ «Вежа» ВДУ ім. Лесі Українки, 2003. 319 с.

16. Волков С. В. Психологічні особливості прояву комунікативної компетентності інспекторів державного пожежного нагляду в особливих умовах діяльності: автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2011. 23 с.

17. Галімов Ю.А. Психологічне прогнозування надійності діяльності офіцерів оперативно-розшукових підрозділів державної прикордонної служби України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2004. 16 с.

18. Гонтаренко Л.О. Професіографічний аналіз діяльності працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2008. 22 с.

19. Грищенко С.В. Стратегії самодопомоги в подоланні професійної деформації в діяльності соціальних педагогів. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка. Серія: Педагогічні науки.* Чернігів, 2012. Вип. 96. С. 53-57.

20. Давигора Ю.І. Психологічні особливості формування у майбутніх офіцерів відповідального ставлення до збереження особистого здоров'я : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2012. 16 с.

21. Дишкант О. В., Назаров О.О. Вплив особистісних якостей працівників аварійно-рятувальних підрозділів на успішність виконання ними службових обов'язків. *Проблеми екстремальної та кризової психології.* Збірник наукових праць. Харків : НУЦЗУ. 2009. № 6. С. 79–85.

22. Довбій Т.Ю. Професійна самотність та її корекція у рятувальників МНС України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2014. 19 с.

23. Дружиніна І. А. Професійне становлення майбутніх психологів: теоретико-методологічний аналіз проблеми. *Український науковий журнал «Освіта регіону: політологія, психологія, комунікації».* 2011. №2. С. 425–427.

24. Дубровинський Г.Р. Оптимізація формування особистості курсантів в процесі їх професійної підготовки у цивільному вищому навчальному закладі : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2007. 20 с.

25. Євсюков О.П. Психологічне прогнозування професійної надійності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2007. 20 с.

26. *Екстремальна психологія: підручник / за заг. ред. проф. О.В. Тімченка.* К.: ТОВ «Август Трейд», 2007. 502 с.

27. Еремеев Б. А. О способах выявления социально-перцептивных стереотипов. *Вопросы теоретической и прикладной психологии.* Л., 1974. С. 180-193.

28. Злотніков А.Л. особливості емоційної стійкості курсантів в процесі первинної військово-професійної підготовки : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2004. 23с

29. Іваненко В.М. Психологічні умови запобігання травматизму та загибелі військовослужбовців державної прикордонної служби України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2005. 17 с.

30. Іванцова Н. Б. Періодизація професійного розвитку особистості. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць. 2010. Т. 8., Вип. 7. С. 105–114.

31. Іванченко О.С. Психокорекція ірраціональної дезадаптивної провини у працівників аварійно-рятувальних підрозділів державної служби України з надзвичайних ситуацій : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2019. 17 с.

32. Ісаченко В.І. Суб'єктивна оцінка ризиків у структурі регуляції професійної діяльності співробітників МНС : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Київ, 2011. 20 с.

33. Карчевський І. Р. Проблемна міжособистісна взаємодія особового складу військової частини та особливості її діагностики і попередження : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2005. 18 с.

34. Каськов І. В. Організаційно-управлінські аспекти соціально психологічної адаптації молодих офіцерів : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2004. 13 с.

35. Кім К.В. Особливості розвитку стресостійкості майбутніх правоохоронців у процесі професійної підготовки : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2008. 18 с.

36. Кислий В.Д. Особливості соціально-психологічної адаптації офіцерів-випускників до діяльності в особливих умовах : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2003. 22 с.

37. Ковальова І.Б. Когнетивна саморегуляція емоційно-вольових проявів фахівців оперативно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Київ, 2012. 19 с.

38. Ковальчишина С.В. Теоретико-методологічний підхід до питання феномена професійної деструкції правоохоронців. *Кадровий вісник*. 2012. № 1 (3). С. 60–72.

39. Козяр М. М. *Теоретичні та методичні засади професійної підготовки особового складу підрозділів з надзвичайних ситуацій*: дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04. К., 2005. 532 с.

40. Колесніченко О.С. Психологічна готовність працівників МНС України до професійної діяльності в екстремальних умовах : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2011. 19 с.

41. Конюхова К.Ю. Особливості стереотипного мислення в критичній ситуації. *Сучасні тенденції та фактори розвитку педагогічних та психологічних наук*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, Україна, 5-6 лютого 2016 року). К.: ГО «Київська наукова організація педагогіки та психології», 2016. С. 146–147.

42. Конюхова К.Ю. Особливості стереотипної поведінки в екстремальній ситуації. *Організаційно-управлінські, економічні, психолого-педагогічні аспекти забезпечення діяльності Єдиної державної системи цивільного захисту (ЄДСЦЗ)*: матеріали I Всеукраїнської науково-практичної конференції курсантів, студентів, ад'юнктів та здобувачів. Черкаси: ЧПБ імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України, 2016. С. 93–94.

43. Конюхова К.Ю. Самоефективність як показник успішності професійної діяльності. Матеріали науково-практичної конференції з міжнародною участю (заочна) «Сучасний стан психологічного забезпечення професійної діяльності сил охорони правопорядку». Харків : Національна академія НГУ, 2016. С. 21–22.

44. Конюхова К.Ю. Дослідження ригідності у працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій. *Medzinárodná vedecko-praktická konferencia «Inovačné výskum v*

oblasti sociológie, psychológie a politológie». Sládkovičovo, Slovak Republic, 2017. S. 91-94.

45. Конюхова К.Ю. Дослідження самоефективності у працівників ДСНС України. *Особистість, суспільство, закон: психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання* : зб. тез доп. міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. пам'яті проф. С.П. Бочарової. Харків : ХНУВС, 2017. С. 179–181.

46. Конюхова К.Ю. Стратегії поведінки працівників ДСНС України в конфліктних ситуаціях. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Збірник наукових праць. Херсон , 2017. Вип.3. С. 180–184.

47. Косолапов О.М. Психологічна корекція професійних страхів у працівників рятувальних підрозділів державної служби України з надзвичайних ситуацій : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2015. 20 с.

48. Кохан В. Г. Діяльність військового керівника по збереженню психічного здоров'я військовослужбовців : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2003. 13с.

49. Крещук Е.Ю. Факторы успешности профессиональной деятельности спасателей. Сборник материалов Международной научно-практической конференции «*Роль местной противовоздушной обороны и пожарной охраны в годы Великой Отечественной войны*». Кокшетау : РГУ «КТИ КЧС МВД Республики Казахстан», 2014. С. 131–133.

50. Крещук К. Ю., Перелигіна Л. А. Теоретико-методологічні основи дослідження стереотипів у професійній діяльності. *Проблеми екстремальної та кризової психології*: збірник наукових праць. Харків : НУЦЗУ, 2014. Вип.15. С. 192–200.

51. Крещук К.Ю., Перельгіна Л.А. Влияние профессиональных стереотипов на деятельность спасателей. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «*Діяльнісно-поведінкові фактори життєздатності людини*». Харків : ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2014. С. 90–91.

52. Крещук К.Ю. Вплив стереотипів на професійну діяльність. Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасний стан психологічного забезпечення професійної діяльності сил охорони правопорядку». Харків : Національна академія НГУ, 2014. С. 183–186.

53. Крещук К. Ю. Теоретичний аналіз зарубіжної літератури з проблеми стереотипів. *Проблеми екстремальної та кризової психології*: збірник наукових праць. Харків : НУЦЗУ, 2015. Вип.16. С. 157–165.

54. Крещук К.Ю. Професійні стереотипи в діяльності працівників пожежно-рятувальних підрозділів. Матеріали наукової інтернет-конференції молодих науковців, курсантів, студентів і слухачів «Проблеми психології діяльності в особливих умовах». Черкаси: ЧПБ імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України, 2015. С. 88–91.

55. Крещук К. Ю. Психологічні особливості професійних стереотипів пожежних-рятувальників. Український психологічний журнал. Київ: 2019. № 2 (12). С. 92-100.

56. Крещук К.Ю. Професійні стереотипи та їх вплив на успішність діяльності рятувальників : дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2019. 232 с.

57. Куфлієвський А.С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигорання» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2006. 22 с.

58. Лебедєв Д.В. Соціально-психологічні детермінанти помилкових дій у професійній діяльності фахівців водолазних формувань аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2009. 22 с.

59. Леонтьев А.Н. *Деятельность. Сознание. Личность*. М.: Политиздат, 1975. 304 с.

60. Лесков В.О. Соціально-психологічна реабілітація військовослужбовців із районів військових конфліктів : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2008. 20 с.

61. Лефтеров В. О. Проблема особистісного та професійного розвитку в психологічній науці. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. К. : Логос, 2007. Т. 7, вип. 14 : Екологічна психологія. С. 163–168.

62. Лефтеров В. О., Алексеев А. О. Методика діагностики стилів професійної діяльності. *Вісник Національного університету оборони України*. Збірник наукових праць. К. : НУОУ, 2011. Вип. 4. С. 123–134.

63. Ложкін Г. В., Глуханюк Н. С., Волянчук Н. Ю. Проблема суб'єкта як теоретична основа професіоналізації особистості. *Психологія і суспільство*. 2003. № 2. С. 97–103.

64. Ломов Б.Ф. *Методологические и теоретические проблемы психологии*. М.: Наука, 1984. 444 с.

65. Ломов Б. Ф., Забродин Ю. М. *Психологические проблемы деятельности в особых условиях*. М. : Наука, 1985. 231 с.

66. Магда В.А. Особливості професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2011. 20 с.

67. Максименко С. Д. *Психологія особистості: парадигма життєстворення*. *Психологія і суспільство*. 2006. №4. С. 8–52.

68. Марусинець М. Прикладні аспекти дослідження професійної ідентичності особистості. *Соціальна психологія*. 2005. № 3(11). С. 90–97.

69. Матеюк О.А. Психологічний вплив командира на підлеглих у військово-професійній діяльності : автореф. дис. ... д-р. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2006. 32 с.

70. Мельник Я.І. Психопрофілактика девіантної поведінки військовослужбовців в особливих умовах діяльності : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2016. 20 с.

71. Міхно К. О. Структура професійних уявлень та методи їх вивчення. *Вісник Київського національного університету імені*

Тараса Шевченка. Серія: Соціологія. Психологія. Педагогіка. К., 2005. №22–23. С. 85–88.

72. Миронець С.М. Негативні психічні стани та реакції працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України в умовах надзвичайної ситуації : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2007. 22 с.

73. Михлюк Е.І. Психологічні особливості професійно зумовлених акцентуацій рятувальників : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2016. 16 с.

74. Мясищев В.Н. *Личность и неврозы*. Л.: Изд-во ЛГУ, 1960. 426 с.

75. Небылицин В. Д. Психофизиологические исследования индивидуальных различий. М.: Наука, 1976. 336 с.

76. Неурова А.Б. Психологічні особливості емоційної стійкості рятувальників : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2016. 19 с.

77. Овсяннікова Я.О. Соціально-психологічний тренінг як засіб відновлення психологічної стійкості рятувальників МНС України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2010. 19 с.

78. Овчаренко Ю.О. Психологічні особливості професійної самосвідомості військовослужбовців військ протиповітряної оборони Збройних Сил України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2004. 15 с.

79. Олешко Д.О. Розвиток здатності подолання психологічних бар'єрів у офіцерів-прикордонників : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2015. 16 с.

80. Олійник В.В. Особливості корекції психологічної напруженості прикордонників : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2005. 20 с.

81. Олійников О.А. Формування професійної я-концепції рятувальників : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2010. 19 с.

82. Оніщенко Н.В. Теорія і практика екстреної психологічної допомоги постраждалим у надзвичайних ситуаціях : автореф. дис. ... д-р. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2015. 42 с.

83. Остапенко І. В. Аналіз особливостей професійної ідентифікації як типу особистісної активності. *Українська психологія: сучасний потенціал: матеріали Четвертих Костюківських читань (25 вересня 1996 р.)*. В 3-х томах. К. : ДОК-К, 1996. Т. II. С. 294–299.

84. Осьодло В. І. Суб'єктна активність особистості як психологічна проблема. *Наукові записки Харківського університету Повітряних Сил. Соціальна філософія, психологія*. Харків : ХУПС, 2007. Вип. 2 (28). С. 170–182.

85. Осьодло В. І. *Психологія професійного становлення офіцера* : моно-графія. К. : ПП «Золоті Ворота», 2012. 463 с.

86. Охременко О.Р. Психологічні закономірності адаптації особистості до особливих умов діяльності : автореф. дис. ... д-р. псих. наук : 19.00.09. Київ, 2005. 23 с.

87. Павлов И. П. *Полное собрание сочинений*. Изд. 2-е, доп. Т. 3. кн. 2. М.: Изд-во АН СССР, 1951. 438 с.

88. Панферов В. Н. Когнитивные эталоны и стереотипы взаимопонимания людей. *Вопросы психологии*. 1982. № 5. С. 139–141.

89. Пасічник В.І. Психологічні особливості ефективної управлінської діяльності керівників груп авіаційних фахівців (На Прикладі Підрозділів Інженерно-Авіаційного Забезпечення) : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2004. 21 с.

90. Пісоцький В.П., Горянська А.М. Дослідження взаємозв'язку соціально-комунікативної компетентності з комунікативною толерантністю магістрантів-гуманітаріїв. *«Молодий вчений»*. № 8 (60). 2018 р. С. 308-311.

91. Поканевич О.А. Формування психологічної готовності до професійної діяльності у майбутніх пожежних-рятувальників : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2019. 18 с.

92. Помилуйко В. Діагностика розвитку соціально-комунікативної компетентності дорослих. *Психолінгвістика. Psycholinguistics*. 2017. Вип. 22 (1), С. 175–186.

93. Попов В.М. Психологічні особливості прояву набутої безпорадності у працівників державної служби України з надзвичайних ситуацій : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2017. 26 с.

94. Порицький А.В. Особливості саморегуляції психічних станів курсантами в процесі первинної військово-професійної підготовки : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2004. 19 с.

95. Потапчук Є.М. Соціально-психологічні основи збереження психологічного здоров'я військовослужбовців : автореф. дис. ... д-р. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2004. 32 с.

96. Потапчук Н.Д. Особливості надання психологічної допомоги проблемним сім'ям прикордонників : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2006. 20 с.

97. *Професійна діагностика / упорядник Т. Гончаренко. К. : Ред. загальнопед. газ., 2005. 120 с.*

98. Приходько І.І. Оцінка та прогнозування ефективності професійного психологічного відбору курсантів різних спеціальностей вищого військового навчального закладу : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2000. 19 с.

99. Приходько І.І. Психологічна безпека персоналу екстремальних видів діяльності (на прикладі військовослужбовців внутрішніх військ МВС України) : автореф. дис. ... д-р. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2014. 40 с.

100. Приходько Ю.О. Психологічні чинники успішності професійної діяльності пожежних-рятувальників МНС України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2008. 22 с.

101. Рева О.М., Бойко С.В. Ірраціональність групової поведінки та групові деформації працівників у процесі спільної праці. *Вчені записки. Університет економіки та права «КРОК»*. К., 2009. № 19. С. 225–235.

102. Ржевський Г.М. Психологічні особливості професійного становлення молодших командирів військової служби за контрактом : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Київ, 2007. 16 с.
103. Рубинштейн С. Л. Самосознание личности и ее жизненный путь. *Психология личности* / под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузыря. М. : МГУ, 1982. С. 127–131.
104. Русина Н. А. Изучение оценочных эталонов и социальных стереотипов с помощью семантических измерений. *Вопросы психологии*. 1981. № 1. С. 96–105.
105. Савчин М. В. *Психологія відповідальної поведінки* : монографія. Івано-Франковськ : Місто НВ, 2008. 280 с.
106. Садковий В.П. Особливості прояву посттравматичних стресових розладів у працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2005. 19 с.
107. Садковий О. В. Відношення до життя та смерті в умовах надзвичайних ситуацій ціннісно-смісловий аспект : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2009. 20 с.
108. Світлична Н.О. Соціально-психологічні чинники збереження психологічного здоров'я працівників МНС : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2013. 18 с.
109. Сегеда О.О. Психологічні особливості формування професійних якостей офіцерів-вихователів у процесі фахової підготовки : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2004. 20 с.
110. Семенюк В. Л. Управління ціннісно-нормативними конфліктами у військових колективах (психологічний аспект) : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2003. 13 с.
111. Сергієнко О.О. Психопрофілактика та психокорекція професійного відчуження у працівників державної служби

України з надзвичайних ситуацій : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2019. 21 с.

112. Сірко Р.І. Теоретико-методологічні основи професійної підготовки майбутніх психологів оперативно-рятувальної служби : автореф. дис. ... д-р. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2019. 40 с.

113. Синишина В.М. Особливості формування психологічної стійкості рятувальників державної служби України з надзвичайних ситуацій : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2014. 16 с.

114. Склень О. І. *Психологічні особливості поведінкових стратегій подолання стресу в професійній діяльності працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України* : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09.Х. 2008. 198 с.

115. Склярів С. О. *Мотиваційно-особистісні детермінанти успішності професійної діяльності рятувальників* : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах». Харків, 2010. 21 с.

116. Слободяник В.І. Психологічні особливості формування здорового способу життя у курсантів вищого військового навчального закладу : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2009. 19 с.

117. Смирнов Б. А., Долгополова Е. В. *Психология деятельности в экстремальных ситуациях*. Х. : Гуманитарный Центр, 2007. 276 с.

118. Снісаренко А.Г. Професіографічний аналіз діяльності начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2011. 29 с.

119. Собченко О.М. Індивідуально-психологічні особливості поведінки рятувальників у стресогенних обставинах : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2006. 20 с.

120. Сохадзе Д. І. Професійний психологічний відбір кандидатів для комплектування підрозділів миротворчих сил : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2004. 20 с.

121. Стасюк Є.В. Організаційно-психологічні особливості професійної діяльності офіцерів-психологів органів охорони державного кордону : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2008. 20 с.

122. Стельмах О. В. Роль позитивної та негативної Я-концепції у формуванні особистості майбутнього рятувальника. Збірник тез II Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Філософсько-психологічні аспекти духовності: довіра як основа змін в економіці та суспільстві». Львів : «СПОЛОМ», 2016. С. 291–293.

123. Сціборовський О.А. Психологічні особливості прийняття ефективних рішень офіцерами ДПС України в нестандартних ситуаціях : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2005. 20 с.

124. Тавровецька Н. І. Різні підходи до дослідження складових Я-образу особистості. *Практична психологія та соціальна робота*. 2011. № 10. С. 74–79.

125. Тімченко В.О. Психологічні наслідки перебування рятувальників у зоні проведення антитерористичної операції : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2017. 24 с.

126. Титаренко А.В. Трансформація індивідуально-психологічних характеристик рятувальників під впливом екзистенціальних проблем професійного становлення : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2013. 20 с.

127. Титаренко Д.С. Особливості функціонування механізмів психологічного захисту у рятувальників в умовах екзистенціальної загрози : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2011. 23 с.

128. Титаренко Т. М. Поняття життєвого шляху особистості / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін. *Основи практичної психології* : підручник. – К. : Либідь, 1999. 536 с.

129. Тімченко О. В. *Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція)* : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.06. Харків, 2003. 427 с.
130. Тогобицька В. Д. Психопрофілактика та психокорекція професійних деструкцій пожежників-рятувальників. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2011. Вип. 10. С. 238–247.
131. Узнадзе Д. Н. Экспериментальные основы исследования установки. *Психологические исследования*. М., 1966. 452 с.
132. Фомич М.В. Розвиток професійно важливих якостей фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Київ, 2012. 16 с.
133. Хекхаузен Х. *Мотивация и деятельность*. Т. 1. М.: Педагогика, 1986. 408 с.
134. Хворост М.Ю. Розвиток психологічної стійкості керівників рятувальних підрозділів в умовах професійної діяльності : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2012. 20 с.
135. Хоржевська І. Особистісні зміни фахівця як наслідок професійної деформації. *Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї*. К., 2009. Вип. 16. С. 207–212.
136. Хуртенко О.В. Формування у майбутніх організаторів-тренерів психологічної готовності до прийняття рішень у екстремальних ситуаціях : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2008. 20 с.
137. Цокота В.Р. Психологічні особливості ефективності професійної діяльності командирів відділень військових пожежних підрозділів : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2013. 22 с.
138. Чарнецкі К. *Психологія професійного розвитку особистості* : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. докт. психол.

наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». К., 1999. 32 с.

139. Чебан Л.М. Професійна самоідентифікація особистості курсанта вищого військового навчального закладу в процесі соціально-психологічного тренінгу : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2000. 17 с.

140. Чемодурова Ю. М. *Психологічні умови подолання професійних деформацій практичних психологів у системі післядипломної освіти* : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Запоріжжя, 2019. 303 с.

141. Черноусенко Н.С. Розвиток креативності військових керівників в управлінському спілкуванні : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2004. 18 с.

142. Чирва А.В. Особливості толерантності до страху у військовослужбовців у процесі початкової парашутної підготовки : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2003. 16 с.

143. Чистяков С.А. Внутрішньоособистісні конфлікти та особливості їх психопрофілактики і психокорекції у курсантів вищого військового навчального закладу : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2003. 18 с.

144. Швалб А.Ю. Формування психологічної готовності майбутніх психологів МНС до надання екстреної допомоги : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2013. 20 с.

145. Шибрук О. В. Теоретичний аналіз проблеми «Я-концепції» рятівника. *«Особистість в екстремальних умовах»*. Збірник матеріалів VI Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю. Львів : ЛДУБЖД, 2013. Частина I. С. 316–319.

146. Шибрук О. В. Особливості формування та становлення професійної «Я-концепції» майбутніх рятівників. *Педагогіка і психологія професійної освіти: науково-методичний журнал*. Львів, 2014. № 4. С. 170–178.

147. Шибрук О. В., Жигайло Н. І. Проблема феномену та структури Я-концепції особистості в контексті поглядів вітчизняних та зарубіжних дослідників. *Наукові записки. Серія «Психологія і педагогіка»*. Острог : Вид-во Національного університету «Острозька академія», 2014. Вип. 26. С. 70–74.

148. Широбоков Ю.М. Психологічні особливості спілкування військовослужбовців в умовах тактико-спеціальних навчань : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2002. 18 с.

149. Школяр Є.В. Формування психологічної готовності у майбутніх фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2014. 16 с

150. Ядов В. А. К вопросу о теории стереотипизации в социологической науке. *Философские науки*. 1960. №5. С. 54.

151. Ядов В. А. Стереотип социальный. *Философская энциклопедия*, т. 5. М., 1970. С.134.

152. Якимчук А.В. Розвиток у керівників оперативно-розшукових підрозділів державної прикордонної служби України здатності до саморегуляції психічної стійкості в екстремальних умовах : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2010. 19 с.

153. Якушева Є. М. Теоретичний аналіз проблеми професійної самосвідомості осіб, діяльність яких пов'язана з особливими умовами. *Вісник ХНУ ім. В.Н. Каразіна. Серія «Психологія»*. №937. 2011. С. 333–336.

154. Allport G.W. *The Nature of Prejudice*. N.Y., 1958. P.187.

155. Altman I. *The environment and social behaviour. Privacy personal Space. Territory. Growing*. Calif. Brooks. I Cole Publ. Co., 1975. 256 p.

156. Berting J., Villian-Gandossi C *Op.cit. II Stereotypes and nations*. Cracow: International Cultural Centre, 1995. P. 14-16.

157. Cohen J. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. NY: Routledge Academic, 1988. p. 567.
158. Katz D., Braly K.W. *Racial stereotypes of one hundred college students*. J. abnorm. Soc. Psychol., N.Y., 1933, № 28. P. 280-290.
159. Lippman W. *Public opinion*. N.Y., 1922. 427 p.
160. McCauley C, Smith C, Segal M. *Stereotyping: from prejudice to prediction II Psychological Bulletin*. 1980, v. 87
161. Nowlis V. *Mood: Behavior and experience. Feelings and emotions* / Arnold M. B. (Ed.). N.Y. : Academic Press, 1970. 269 p.
162. *Stereotype, Prejudice and Discrimination: Changing Conceptions in Theory and Research*. N.Y., 1989.
163. Tajfel H. *Human groups and social categories: Studies in social psychology*. Cambridge University Press, 1981.
164. Tajfel H. *Social Stereotypes and Social groups II Intergroup behavior I Turner J.C, Giles H. (eds.)*. Oxford: Basil Blackwell, 1981. P. 144 - 167.
165. *Towards a Psychology of Situations: An Interpersonal Perspective* / D. Magnusson. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1981.

ДОДАТКИ

Додаток А

Матриця інтеркореляцій показників копінг-стратегій та механізмів психологічного захисту у рятувальників з високим рівнем професійних стереотипів

Копінг-стратегії та механізми психологічного захисту	Конфронтаційний ко-пінг	Дистанціювання	Самоконтроль	Пошук соціальної підтримки	Прийняття відповідальності	Уникнення вирішення проблеми	Планування вирішення проблеми	Позитивна переоцінка	Заперечення	Витіснення	Рересія	Компенсація	Проекція	Заміщення	Інтелектуалізація	Реактивне утворення
Конфронтаційний копінг	1,00	,42	,40	,33	,39	,36	,28	,31	,14	,27	,11	,02	,24	,20	,02	-,08
Дистанціювання	,42	1,00	,48	,13	,30	,45	,09	,11	,03	,19	,09	-,02	,32	-,00	,11	-,03
Самоконтроль	,40	,48	1,00	,08	,31	,39	,24	,08	,18	,15	,26	,02	,37	,28	,00	,22
Пошук соціальної підтримки	,33	,13	,08	1,00	,35	,25	,19	,46	,15	-,11	-,06	-,02	-,22	,02	,05	-,18
Прийняття відповідальності	,39	,30	,31	,35	1,00	,24	,34	,27	,04	,12	-,02	,11	,01	-,03	,06	-,07
Уникнення	,36	,45	,39	,25	,24	1,00	-,15	,24	-,11	,16	,40	,03	,25	,17	-,04	,07
Планування вирішення проблеми	,28	,09	,24	,19	,34	-,15	1,00	,42	,30	,00	-,16	,10	,06	-,12	,05	,06

Копінг-стратегії та механізми психологічного захисту	Конфронтаційний ко-пінг	Дистанціювання	Самоконтроль	Пошук соціальної підтримки	Прийняття відповідальності	Уникнення	Планування вирішен-ня проблеми	Позитивна переоцінка	Заперечення	Витіснення	Регресія	Компенсація	Проекція	Заміщення	Інтелектуалізація	Реактивне утворення
Позитивна переоцінка	,31	,11	,08	,46	,27	,24	,42	1,00	,32	,03	,15	,27	,10	-,01	,09	,08
Заперечення	,14	,03	,18	,15	,04	-,11	,30	,32	1,00	-,00	-,33	,39	,04	-,19	,35	,16
Витіснення	,27	,19	,15	-,11	,12	,16	,00	,03	-,00	1,00	,33	,14	,27	,40	,26	-,09
Регресія	,11	,09	,26	-,06	-,02	,40	-,16	,15	-,33	,33	1,00	-,06	,27	,58	-,11	,15
Компенсація	,02	-,02	,02	-,02	,11	,03	,10	,27	,39	,14	-,06	1,00	,07	-,12	,27	,00
Проекція	,24	,32	,37	-,22	,01	,25	,06	,10	,04	,27	,27	,07	1,00	,32	,04	,29
Заміщення	,20	-,00	,28	,02	-,03	,17	-,12	-,01	-,19	,40	,58	-,12	,32	1,00	-,09	,04
Інтелектуалізація	,02	,11	,00	,05	,06	-,04	,05	,09	,35	,26	-,11	,27	,04	-,09	1,00	,15
Реактивне утворення	-,08	-,03	,22	-,18	-,07	,07	,06	,08	,16	-,09	,15	,00	,29	,04	,15	1,00

Додаток Б

Матриця інтеркореляцій показників копінг-стратегій та механізмів психологічного захисту у рятувальників з помірним рівнем професійних стереотипів

Копінг-стратегії та механізми психологічного захисту	Конфронтаційний копінг	Дистанціювання	Самоконтроль	Пошук соціальної підтримки	Прийняття відповідальності	Уникнення вирішення проблеми	Планування	Позитивна переоцінка	Заперечення	Витіснення	Регресія	Компенсація	Проекція	Заміщення	Інтелектуалізація	Реактивне утворення
Конфронтаційний копінг	1,00	,06	,22	,05	,19	,23	,11	,30	-,05	-,08	,15	,15	,05	,02	-,13	,05
Дистанціювання	,06	1,00	,34	-,14	,16	,13	,04	,00	-,06	,31	,13	,13	-,01	,25	,02	,21
Самоконтроль	,22	,34	1,00	,27	,20	,05	,23	,29	,05	-,20	,24	,24	,20	-,07	,23	,20
Пошук соціальної підтримки	,05	-,14	,27	1,00	,20	,01	-,01	,12	-,09	-,15	-,00	-,00	,11	-,01	-,05	,01
Прийняття відповідальності	,19	,16	,20	,20	1,00	,32	,21	,21	-,21	-,06	,40	,40	-,00	,23	-,13	,08
Уникнення	,23	,13	,05	,01	,32	1,00	-,19	,02	-,25	,29	,52	,29	,26	,41	-,31	,19
Планування вирішення проблеми	,11	,04	,23	-,01	,21	-,19	1,00	,53	,04	-,27	-,32	,05	,06	-,18	,28	-,08

Копінг-стратегії та механізми психологічного захисту	Конфронтаційний копінг	Дистанціювання	Самоконтроль	Пошук соціальної підтримки	Прийняття відповідальності	Уникнення	Планування вирішення проблеми	Позитивна переоцінка	Заперечення	Витіснення	Регресія	Компенсація	Проекція	Заміщення	Інтелектуалізація	Реактивне утворення
Позитивна переоцінка	,30	,00	,29	,12	,21	,02	,53	1,00	,16	-,16	-,13	-,05	,09	-,16	,12	-,10
Заперечення	-,05	-,06	,05	-,09	-,21	-,25	,04	,16	1,00	,06	-,35	,05	-,27	-,46	,28	-,17
Витіснення	-,08	,31	-,20	-,15	-,06	,29	-,27	-,16	,06	1,00	,28	,12	,09	,39	-,06	,02
Регресія	-,08	,11	-,05	,05	,04	,52	-,32	-,13	-,35	,28	1,00	,10	,17	,56	-,28	,27
Компенсація	,15	,13	,24	-,00	,40	,29	,05	-,05	,05	,12	,10	1,00	-,27	,04	,02	,09
Проекція	,05	-,01	,20	,11	-,00	,26	,06	,09	-,27	,09	,17	-,27	1,00	,09	-,01	,09
Заміщення	,02	,25	-,07	-,01	,23	,41	-,18	-,16	-,46	,39	,56	,04	,09	1,00	-,17	,27
Інтелектуалізація	-,13	,02	,23	-,05	-,13	-,31	,28	,12	,28	-,06	-,28	,02	-,01	-,17	1,00	-,02
Реактивне утворення	,05	,21	,20	,01	,08	,19	-,08	-,10	-,17	,02	,27	,09	,09	,27	-,02	1,00

Наукове видання

КРЕЩУК Катерина Юріївна
ПЕРЕЛИГІНА Ліна Анатоліївна
БОСНЮК Валерій Федорович
МИХЛЮК Едуард Ігорович
ШВАЛЬБ Антон Юрійович

**ПРОФЕСІЙНІ СТЕРЕОТИПИ ТА ЇХ ВПЛИВ
НА УСПІШНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ РЯТУВАЛЬНИКІВ**

Монографія

Сектор редакційно-видавничої діяльності
Національного університету цивільного захисту України
61023, м. Харків, вул. Чернишевська, 94

www.nuczu.edu.ua

СТИЛЬ 
ІЗДАТ 
Д Р У К А Р Н Я
www.stil-izdat.com

® Формат 60x84/16. Ум. друк. арк. 11,86. Тир. 100 прим. Зам. 893-23.

Видавець та виготовлювач ФОП Бровін О.В.
61022, м. Харків, вул. Трінклера, 2, корп.1, к.19. Т. (066) 822-71-30
Свідоцтво про внесення суб'єкта до Державного реєстру
видавців та виготовників видавничої продукції серія ДК 3587 від 23.09.09 р.