

МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ОБОРОНИ УКРАЇНИ

На правах рукопису

ФОМИЧ МИКОЛА ВОЛОДИМИРОВИЧ

УДК 159.9:331.101.1:614.842.83 (477)

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ
ФАХІВЦІВ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ
ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Спеціальність 19.00.09 – психологія діяльності в особливих умовах

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата психологічних наук

Науковий керівник –
КРИШТАЛЬ Микола Андрійович
кандидат психологічних наук, професор

Київ – 2012

ЗМІСТ

ЗМІСТ	2
ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	4
ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ	11
1.1. Сутність і структура професійної діяльності	11
1.2. Професійно важливі якості у структурі професійної діяльності ...	18
1.3. Особливості професійної діяльності фахівців оперативно- рятувальної служби цивільного захисту	26
1.4. Аналіз поглядів на професійно важливі якості фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту	35
Висновки до першого розділу	42
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ТА ОБҐРУНТУВАННЯ МЕТОДИК ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ФАХІВЦІВ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ.....	44
2.1. Організація роботи	44
2.2. Експертне оцінювання та визначення сукупності професійно важливих якостей фахівця оперативно-рятувальної служби цивільного захисту	55
2.3. Вибір та обґрунтування методик дослідження професійно важливих якостей фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту	72
Висновки до другого розділу	86
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ФАХІВЦІВ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ ТА ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇХ РОЗВИТКУ	88

3.1. Емпіричне дослідження рівнів розвинутої професійно важливих якостей фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту	88
3.2. Розроблення тренінгової програми розвитку професійно важливих якостей фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту	108
3.3. Розвиток професійно важливих якостей фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту засобами психологічного тренінгу	131
3.4. Розроблення методичних рекомендацій щодо включення додаткових умінь та навичок до освітньо-кваліфікаційних характеристик “бакалавра” і “спеціаліста” за напрямом підготовки “Пожежна безпека”	143
Висновки до третього розділу	153
ВИСНОВКИ	157
ДОДАТКИ	161
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	214

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВНЗ – вищий навчальний заклад;

ГСВОУ – Галузеві стандарти вищої освіти України;

КГП – керівник гасіння пожежі;

МНС – Міністерство надзвичайних ситуацій України;

МОЗ – Міністерство охорони здоров'я України;

НС – надзвичайна ситуація;

ОКХ – освітньо-кваліфікаційна характеристика;

ОРСЦЗ – оперативно-рятувальна служба цивільного захисту;

ПВЯ – професійно важливі якості;

ПРП – пожежно-рятувальні підрозділи;

ПФО – психофізіологічне обстеження;

ЦПФЕ – Центр психофізіологічної експертизи працівників для виконання робіт підвищеної небезпеки.

ВСТУП

Актуальність теми. Проблема розвитку особистості в професії та професійної придатності до неї є однією з найбільш досліджуваних у психології. Особливої актуальності вона набуває тоді, коли мова йде про фахівців, які виконують свої професійні обов'язки за особливих умов. До них безпосередньо належать і фахівці оперативно-рятувальної служби цивільного захисту (ОРСЦЗ), які здійснюють свою професійну діяльність в екстремальних умовах, що характеризуються інтенсивною дією значної кількості стрес-факторів професійного середовища. Діяльність за таких умов зумовлює необхідність комплектації цих підрозділів професійними кадрами, що здатні виконувати поставлені завдання на високому рівні та мають поряд із глибокими знаннями й уміннями у складі свого системного нормативу низку сформованих та добре розвинутих, необхідних професійно важливих якостей (ПВЯ). І хоча окремі аспекти порушеної проблематики уже підіймалися науковцями, так зокрема природу ПВЯ фахівців різного складу ОРСЦЗ вивчали В.П. Бут [18], В.В. Вареник [19, 20], Л.О. Гонтаренко [28], Г.С. Грибенюк [29], М.А. Кришталь [62, 63], В.О. Лефтеров [67, 69], Д.В. Лебедев [130], С.М. Миронець [90], Я.О. Овсяннікова [101], А.Г. Снісаренко [129], О.В. Тімченко [39, 130, 137] та ін. Проте питання дослідження змісту, а особливо розвитку, професійно важливих якостей фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів, як окремої категорії працівників МНС України відповідною мірою залишилися поза увагою дослідників, не мають належного наукового розв'язання і потребують подальшого вивчення.

Наслідком такої ситуації є неадекватність нормативного набору і недостатня розвинутість ПВЯ фахівців зазначеного складу відповідно до вимог професійної діяльності, що знаходить своє безпосереднє відображення у значній кількості помилок в оперативній діяльності фахівців ОРСЦЗ, особливо молодих, у яких відсутній значний професійний досвід.

Вагомого значення ця проблематика набуває й тому, що розподіл випускників вищих навчальних закладів МНС України на посади начальників караулів ОРСЦЗ досягає 40%, що є переважною більшістю при призначенні випускників ВНЗ МНС на первинні посади.

На важливості проблематики дослідження та розвитку професійно важливих якостей як фахівців ОРСЦЗ, так і фахівців, діяльність яких відбувається в екстремальних умовах, наголошують вітчизняні дослідники та науковці, зокрема В.А. Бараннік [8], С.І. Болтівець [12, 13], М.С. Корольчук [57, 59], Г.В. Ложкін [73, 115], С.Д. Максименко [80, 81], М.В. Макаренко [77], О.Р. Малхазов [84, 85], О.Р. Охременко [102], В.В. Стасюк [131], О.Ф. Хміляр [151] та ін.

Таким чином, актуальність указаної проблематики, недостатній ступінь її розроблення та висвітлення у вітчизняній науці, а також вимоги до діяльності в особливих умовах вищезазначеної категорії фахівців зумовили вибір теми дисертаційного дослідження: “Розвиток професійно важливих якостей фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту”.

Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження пов’язане з реалізацією Загальнодержавної цільової програми розвитку цивільного захисту на 2009–2013 роки, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2008 р. № 1156-р.

Дослідження виконане відповідно до плану науково-дослідної роботи Академії пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля МНС України, а також у відповідності з науково-дослідною роботою кафедри психології та педагогіки гуманітарного інституту Національного університету оборони України (шифр “Керівник”, номер державної реєстрації – 0101U001153).

Тема дисертаційного дослідження затверджена вченою радою Академії пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля МНС України (протокол № 4 від 18.12.2009) та узгоджена Радою з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 3 від 27.04.2010).

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження полягає у визначенні сукупності професійно важливих якостей фахівця оперативно-рятувальної служби цивільного захисту, що займає посаду начальника караулу, та в розробленні й апробації психологічних засобів їхнього розвитку.

Для досягнення встановленої мети в дисертації вирішуються такі завдання дослідження:

1. Проаналізувати погляди на сутність і структуру професійної діяльності, з'ясувати місце в ній професійно важливих якостей.

2. Дослідити особливості професійної діяльності фахівців ОРСЦЗ та теоретичні погляди на їхні професійно важливі якості.

3. Визначити сукупність ПВЯ фахівця оперативно-рятувальної служби цивільного захисту, що займає посаду начальника караулу, та комплекс психодіагностичних методик для здійснення дослідження рівнів розвинутості цих якостей у фахівців зазначеного складу.

4. Емпірично дослідити рівні розвинутості ПВЯ у фахівців ОРСЦЗ і за отриманими результатами розробити й апробувати тренінгову програму розвитку ПВЯ фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів, та обґрунтувати рекомендації щодо внесення змін до освітньо-кваліфікаційних характеристик “бакалавр” і “спеціаліст” за напрямом підготовки “Пожежна безпека”.

Об'єкт дослідження – професійна діяльність фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту.

Предмет дослідження – особливості розвитку професійно важливих якостей фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту, що займають посади начальників караулів.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань було використано комплекс взаємопов'язаних методів дослідження:

1) *теоретичні:* аналіз сучасної наукової літератури з проблеми розвитку особистості в професії та професійної придатності до неї; аналіз та узагальнення експериментальних даних із порушеної проблематики;

2) *емпіричні*: анкетування (використовувалося для отримання соціально-психологічної інформації), метод експертних оцінок (використовувався для обґрунтування і встановлення значущості ПВЯ), метод аналізу ієрархій (використовувався для визначення пріоритетності груп ПВЯ та коефіцієнта погодженості експертів), психологічне діагностування за методиками: “Методика вивчення лідерських якостей” С.О. Наконечного (використовувалося для діагностики лідерських, особистісних і комунікативних якостей); методика “Шкала оцінки потреби в досягненні” Ю.М. Орлова (використовувалося для вивчення мотиваційної спрямованості фахівця ОРСЦЗ); методика “Короткий відбірковий тест” В.М. Бузіна разом із методиками “Годинник” і “Екстремальні умови (установлення закономірностей)” (використовувалися для вивчення інтелектуальних якостей); “Програмний тестовий комплекс для професійного психофізіологічного відбору спеціалістів, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою” (використовувався для оцінки рівня розвинутої атенційних, емоційно-вольових та психомоторних ПВЯ); методики “Оперативна слухова пам’ять” і “Пам’ять на образи” М.В. Макаренка (використовувалися для діагностування мнемічних якостей); тренінги, розвиваючі вправи (використовувалися для розвитку визначених ПВЯ);

3) *математичні методи оброблення результатів експериментального дослідження*: метод Стьюдента для перевірки статистичних гіпотез щодо різниці середніх.

Для статистичного опрацювання отриманих даних була використана комп’ютерна програма SPSS 19.0.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в тому, що:

вперше:

визначено сукупність ПВЯ, яка впливає на успішність професійної діяльності фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, зміст якої об’єктивізується змістом процесів його професійної діяльності;

розроблено тренінгову програму, яка сприяє розвитку ПВЯ фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів, та підвищенню ефективності їхньої професійної діяльності;

удосконалено:

структуру освітньо-кваліфікаційних характеристик “бакалавра” і “спеціаліста” за напрямом підготовки “Пожежна безпека”, яка відрізняється від існуючої тим, що додатково введено низку управлінських умінь та навичок здійснення практичної діяльності фахівця ОРСЦЗ на посаді начальника караулу;

дістали подальший розвиток:

уявлення про сутність та зміст професійно важливих якостей фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів;

систематизування основних стрес-факторів професійного середовища фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що отримані наукові результати використовуються в практичній діяльності Центрів психологічного забезпечення (ЦПЗ) при Головних управліннях МНС України та навчально-виховному процесі ВНЗ МНС. Застосовуються в системі кадрового відбору кандидатів на первинну посаду начальника караулу ОРСЦЗ, в роботі фахівців ЦПЗ під час психологічного супроводу процесів професійного становлення і розвитку молодих фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів, та в професійній підготовці курсантів ВНЗ МНС України.

Результати, отримані в процесі виконання дисертаційного дослідження, впроваджені у практичну діяльність відділу соціально-гуманітарної роботи, психологічного забезпечення та професійної підготовки Головного управління МНС України в Черкаській області (акт впровадження від 16.12.2010); у навчально-виховний процес Академії пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля (акт впровадження від 27.12.2010) та Національного університету цивільного захисту України (акт впровадження від 21.12.2010).

Апробація результатів дисертації. Результати дисертаційного дослідження доповідалися автором на Міжнародній науково-практичній конференції “Теорія та практика ліквідації надзвичайних ситуацій” (Черкаси, 2009); II Міжвузівській науковій конференції “Проблеми психології діяльності в особливих умовах” (Черкаси, 2010); Міжрегіональному науковому семінарі “Актуальні проблеми становлення особистості професіонала в ризиконебезпечних професіях” (Київ, 2010); Міжвузівській науково-теоретичній конференції “Гуманітарні науки очима молодих дослідників” (Черкаси, 2010); Міжнародній науково-практичній конференції “Теорія та практика ліквідації надзвичайних ситуацій” (Черкаси, 2010); III Міжвузівській науковій конференції “Проблеми психології діяльності в особливих умовах” (Черкаси, 2011).

Основні положення дисертації розглядалися на науково-методичних семінарах Академії пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля, на засіданнях кафедри психології та педагогіки гуманітарного інституту Національного університету оборони України.

Публікації. Результати дослідження відображено в 10 публікаціях автора, з яких 4 опубліковано у наукових виданнях, що визначені ДАК України як фахові в галузі психології, 6 – у матеріалах і тезах науково-практичних конференцій та семінарі.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

1.1. Сутність і структура професійної діяльності

Провідна роль у сучасному суспільстві належить діяльності, яка виникла та розвивається на основі праці. Категорія “діяльність” знайшла своє безпосереднє відображення у таких науках, як психологія, філософія, педагогіка [1, 5, 25, 35, 43, 54, 125, 153, 154] тощо. Діяльність людини, як правило, визначається як свідомо активність, що виявляється в системі доцільних дій, спрямованих на досягнення поставленої мети.

У енциклопедичному словнику з психології праці зміст терміну “діяльність” визначено як взаємодію людини та навколишнього середовища, у якому людина свідомо й цілеспрямовано змінює світ [161].

Основним видом діяльності людини є трудова діяльність, що спрямована на створення матеріальних та духовних цінностей. Трудовий процес – основа існування людини в суспільстві, – пов’язаний з напруженням фізичних та психічних якостей людини, тому особливості професійної діяльності висувають різні вимоги до них [16].

Важливим різновидом трудової діяльності людини є професійна діяльність, яка трактується як вид трудової діяльності людини, що володіє комплексом спеціальних теоретичних знань, практичних навичок та необхідних якостей, набутих в результаті спеціальної підготовки і досвіду роботи [127].

В.О. Бодров визначає професійну діяльність як основну і конкретну форму трудової активності людини, яка займає значний період життєвого шляху та відіграє суттєву роль в її життєдіяльності, соціальному розвитку, самореалізації і самоствердженні [112].

Існуючі розробки з питання дослідження професійної діяльності

дозволяють стверджувати, що професійна діяльність людини має єдину загальну психологічну структуру, але різний склад компонентів, які її доповнюють, що зумовлюється конкретною метою діяльності, способами її досягнення тощо [11, 73, 74, 104, 134, 153].

У якості психологічної структури професійної діяльності різними вченими пропонуються різноманітні послідовності її складових: потреба – усвідомлення – мотивація – рішення – настанова – дія (Д.А. Кікнадзе); необхідність – потреба – зацікавленість – ціль – воля (А.Г. Здравомислов); мета – мотив – засіб – результат (К.К. Платонов) [104].

У свою чергу, Г.В. Суходольський вважає, що психологічна структура діяльності має містити такі компоненти, як: потреба, направленість, мотив, ціль, результат, оцінка [134].

Проте, на думку провідного радянського вченого Б.Ф. Ломова психологічна структура діяльності містить наступні компоненти: мотив, мета, планування діяльності, переробка поточної інформації, оперативний образ, ухвалення рішення, дії, перевірка результатів і корекція дій. Розроблена ним концепція системного підходу в психології суттєво вплинула на розвиток проблеми психологічного змісту діяльності. У ній визначено систему психологічних категорій, зокрема особистість, діяльність, відображення тощо, яка визначає закономірності формування суб'єкта праці та його активності [11, 74, 75].

Відомий науковець В.Д. Шадріков у концепції системогенезу професійної діяльності здійснив зведення основних структурних компонентів професійної діяльності, до яких він відніс мотиви, цілі, програми, сприйняття інформації, прийняття рішень, професійно важливі якості [153], у єдину структуру. Ця концепція виступає як єдність системного, генетичного та психологічного вивчення діяльності. У ній формується уявлення про ідеальний об'єкт психологічного аналізу діяльності як системи уявлень про структуру її складових. Вчений показав, що процес оволодіння професійною діяльністю не є адитивним, у тому сенсі, що спочатку формуються одні її

складові, а потім інші. Діяльність ніби закладається уся цілком, але у нерозвинутій формі. При цьому розвиток кожної із її складових на певному етапі освоєння діяльності досягає лише того рівня, який є достатнім для забезпечення цього етапу [59, 154].

Опираючись на методологію системного підходу, В.Д. Шадріков запропонував здійснювати аналіз професійної діяльності на таких рівнях: особистісно-мотиваційному – вивчення системи потреб особистості з однієї сторони, і можливостей до їх задоволення, які закладені в особливостях професії – з іншої; компонентно-цільовому – з'ясування мети і значення кожної дії, кожної операції у загальній структурі професійної діяльності; структурно-функціональному – вивчення принципів організації і механізмів взаємодії окремих дій у цілісній структурі діяльності; інформаційному – встановлення способів отримання спеціалістом інформації, яка необхідна для виконання діяльності; психофізіологічному – вивчення фізіологічних систем, що опосередковують діяльність; індивідуально-психологічному – вивчення самого суб'єкта діяльності [155].

Вагоме місце у проблемі психологічного аналізу діяльності та з'ясуванні її структури посідає підхід, запропонований А.В. Карповим, що має назву структурно-морфологічна парадигма психологічного аналізу діяльності. Відповідно до цього підходу основним структурним компонентом діяльності виступає дія, а організація діяльності в цілому трактується як ієрархія систем дій різного рівня складності [50, 51]. Найбільш повно, на нашу думку, цей підхід розкрито в психологічній теорії діяльності А.Н. Леонтьєва, відповідно до якої діяльність має три рівні організації: операції, дії, автономної діяльності. Операція – одна із складових діяльності, яка визначається умовами виконання дії, та є її способом виконання. Дія – основна одиниця структури діяльності, що являє собою довільну активність, яка спрямована на досягнення усвідомлюваної мети. Вищий рівень структури діяльності посідає сама діяльність, яка безпосередньо співвідноситься з мотивами особистості, із системою її домінуючих потреб [65].

Відомий фахівець Г.В. Ложкін доповнюючи та узагальнюючи погляди науковців відзначає, що психологічна структура діяльності включає функціональні блоки чи підсистеми, до складу яких входять: мотиви; цілі; інформаційна основа діяльності; пізнавальні процеси і прийняття рішень; психомоторні процеси та робочі рухи; професійно важливі якості [73].

Аналізуючи літературні джерела [11, 42, 50, 59, 154] слід зазначити, що у сучасній психологічній науці розроблена низка концепцій професійної діяльності, які спрямовані на розкриття її психологічного змісту, окремих компонентів та вимог, які ставляться з боку цієї діяльності до особистості.

До найбільш відомих, на наш погляд, відноситься розроблена авторським колективом у складі Г.М. Зараківського і В.І. Медведєва концепція психолого-фізіологічного змісту діяльності, яка визначає її чотирьохкомпонентний склад. Іntenційний компонент, на думку авторів, забезпечує формування мети діяльності через “визначені потреби” і актуалізацію мотивів. Операційний компонент являє собою процес перетворення інформації й енергії, спрямований за посередництвом діяльності на її предмет. Активаційно-регуляторний компонент, який за допомогою специфічної та неспецифічної активації, а також вольових зусиль керує процесами, які протікають в обох названих компонентах. При цьому, базовий компонент містить у собі функціональні процеси, які забезпечують життєдіяльність організму, регуляцію його функцій у відповідності із характером діяльності [42].

Важливе значення для психологічного вивчення діяльності та професійної придатності до неї мають праці О.А. Конопкіна, пов'язані з обґрунтуванням механізмів усвідомленої регуляції діяльності, де значну роль у процесі саморегуляції діяльності та досягнення заданого рівня професійно важливих якостей виконує мета діяльності, що прийнята суб'єктом. Вона відображає не лише реальний чи ідеальний результат трудового процесу, але і нормативний рівень її досягнення для конкретного суб'єкту, який, у свою чергу, характеризує рівень професійної придатності [140].

У межах розвитку психологічної теорії діяльності важливого значення набуває вивчення ролі стану психічних та фізіологічних функцій організму людини у забезпеченні його професійної надійності. Дослідження, проведені В.О. Бодровим, свідчать про те, що стан функціональних систем організму, ступінь розвинутої й особливості реактивності ПВЯ людини безпосередньо чи опосередковано впливають на рівень її працездатності. Між функціональним станом і надійністю діяльності є безпосередній причинно-наслідковий зв'язок, який і визначив використання поняття “функціональна надійність” людини в системі діяльності. Вказана властивість проявляється в адекватній вимозі діяльності до рівня розвинутої професійно важливих якостей і механізмів їх регуляції в нормальних та екстремальних умовах [11].

Важливою особливістю деяких видів діяльності є необхідність одночасного виконання декількох операцій, спрямованих на вирішення різних задач, так звана “сполучена діяльність”. Цілком очевидним є те, що професійні якості, що оцінюються за критеріями успішності виконання кожної із задач окремо, при сполученій діяльності не завжди такі як при виконанні окремих задач. Особливої актуальності зазначений вид діяльності набуває для умов екстремальних ситуацій [59].

Розроблене В.В. Чебишевою положення про роль тренування, професійного досвіду в розвитку механізмів сполученої діяльності, зокрема у формуванні “єдиних функціональних комплексів” різноманітних структур інтегрального психічного образу, відображає погляд на динамічність процесу регуляції цього виду діяльності, взаємодію та об'єднання елементів психологічної структури окремих задач. Відповідно, професійні якості особистості, значущі для виконання сполученої діяльності, формуються на основі психологічної системи діяльності, яка суттєво відрізняється від системи діяльності кожної із задач окремо [140].

Вивчення психологічного рівня регуляції суб'єктно-об'єктних взаємозв'язків у процесі трудової діяльності дозволяє суб'єктний підхід, розроблений Є.А. Клімовим. Він розглядає працю у якості функціональної

психічної системи, центральною ланкою якої є особистість. Цей підхід спрямовано на пізнання психологічної суті праці індивіду, що здійснює конкретну соціально значиму діяльність. Концепція суб'єктивного підходу забезпечує пізнання суто індивідуальних процесів психіки, які актуалізуються людиною у трудовій діяльності, а також особливостей формування когнітивних, особистісних та емоційно-вольових регуляторів, які забезпечують адекватну реалізацію суб'єкта в діяльності [59].

Не менш важливою умовою регуляції діяльності є відпрацювання алгоритмів підготовки й прийняття рішення. Вагомий внесок у цьому напрямі зробив А.В. Карпов [51], який активно розвивав психологічну теорію прийняття рішень, в межах якої довів існування інваріантних, єдиних базових закономірностей, притаманних усім основним категоріям суб'єктивного вибору. На думку науковця, будь-яке рішення передбачає необхідність зворотного зв'язку із його результатом. Лише у цьому випадку діяльність може бути ефективною та результативною, з'являється можливість вивчення й накопичення досвіду професійних рішень.

Положення про особистісний підхід при вивченні професійної діяльності та зокрема динаміки розвитку особистості, достатньо обґрунтоване у працях К.О. Альбухановой-Славской [1] та Б.Г. Ананьєва [4], дозволяє реалізовувати уявлення про особливості прояву внутрішніх факторів діяльності та їхню роль у регуляції процесів розвитку особистості, її професіоналізації, адаптації до діяльності тощо [112].

Важливою для розгляду професійної діяльності та суб'єкта в ній видається нам суб'єктно-діяльнісна теорія, відповідно до якої особистість у результаті долучення до процесу діяльності, спілкування та інших видів активності набуває специфічних властивостей і якостей самоорганізації, саморегуляції, самоконтролю, узгодженості зовнішніх та внутрішніх умов активності, координації усіх психічних процесів, станів і властивостей з об'єктивними і суб'єктивними умовами своєї активності, і зокрема професійної діяльності [112].

Характер професійної діяльності, якість виконання та її кінцевий результат значною мірою залежать від мотивів та цілей цієї діяльності. Основна функція мотивів – мобілізація здібностей, функціональних можливостей, професійного досвіду особистості на досягнення поставленої цілі, результатів діяльності. Для мотивації поведінки особистості провідну роль має характер пізнавальних, соціальних та інших потреб – ступінь їхньої конкретності, та особистої значущості [11].

Слід також додати, що на сучасному етапі розвитку психологічної науки при вивченні та аналізі професійної діяльності науковцями широко використовується акмеологічний підхід, сутність якого полягає у створенні моделі суб'єкта праці, методики дослідження, формування та реалізації його особистісного потенціалу.

Таким чином, на основі проведеного теоретичного аналізу нами з'ясовано, що професійна діяльність визначається як вид трудової діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних теоретичних знань, практичних навичок та необхідних якостей, набутих у результаті спеціальної підготовки і досвіду роботи.

Психологічна структура професійної діяльності виступає як єдність різних психічних компонентів та взаємозв'язків між ними. У якості основних функціональних компонентів професійної діяльності науковці виділяють: мотиви, цілі, оброблення інформації, прийняття рішення, дії, професійно важливі якості.

Аналіз літературних джерел показав, що центральною ідеєю дослідження професійної діяльності є з'ясування вимог цієї діяльності до її суб'єкта, які найчастіше представлені у формі сукупності ПВЯ, від яких значною мірою залежить ефективність її освоєння та виконання, а психологічний аналіз, при цьому, розглядається як засіб їхнього обґрунтування. Тому проведення нами подальшого дослідження пов'язане із вивченням саме ПВЯ, які, до того ж, є специфічними для виконання конкретної професійної діяльності.

1.2. Професійно важливі якості у структурі професійної діяльності

У формуванні психологічної системи діяльності особливе місце належить професійно важливим якостям, що визначаються як будь-які якості суб'єкта, що включені до процесу діяльності та забезпечують ефективність її виконання за певними параметрами продуктивності, якості праці та надійності [156].

Аналіз літературних джерел свідчить, що проблемі професійної придатності та зокрема проблематиці професійно важливих якостей фахівців у різних галузях професійної діяльності присвячено велику кількість наукових праць, накопичено значний багаж знань, доказом цього є ґрунтовні дослідження В.О. Бодрова [11], С.І. Болтівця [12, 13], А.С. Борисюк [14], В.П. Бута [18], Е.Ф. Зеєра [47], Є.О. Клімова [54], В.М. Корольчук [56], М.С. Корольчука [57, 58, 59], М.А. Кришталя [62, 63], М.С. Лобур [71], Г.В. Ложкіна [73, 115], С.Д. Максименка [78, 79], О.Р. Малхазова [84, 85], В.Л. Марищука [86], С.М. Миронця [90], С.П. Мосова [94], О.Р. Охременко [102], В.В. Стасюка [131], О.Ф. Хміляра [151], В.Д. Шадрікова [154] та ін.

На думку радянського вченого В.Д. Шадрікова професійно важливі якості визначаються як індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність діяльності і успішність її освоєння [154].

В.Л. Марищук відмічає, що під професійно значущими якостями, як правило, розуміють динамічні риси особистості, окремі психічні або психомоторні властивості, а також фізичні якості, які відповідають вимогам певної професії до людини, та сприяють успішному оволодінню нею [86].

Вітчизняний дослідник М.С. Корольчук під професійно важливими якостями розуміє якості особистості, що забезпечують виконання професійних завдань в екстремальних та повсякденних умовах й визначаються окремо для кожної групи спеціальностей [58]. Крім того, зазначає науковець [57], вивчаючи вимоги професій до особистості, їх можна узагальнити за рівнем спеціальності та представити повну ієрархію груп ПВЯ

спеціалістів у такому вигляді: якості, необхідні будь-якому сучасному спеціалісту; якості, професійно важливі для випускників усіх навчальних закладів; якості, загальні для керівника того чи іншого напрямку діяльності; якості, що відображають своєрідність роботи керівника визначеного профілю професійної діяльності; спеціальні якості, специфічні лише для якогось вузу.

На думку авторського колективу у складі А.В. Батаршева, І.Ю. Алексєєвої та Є.В. Майорової професійно важливі якості треба розглядати як індивідуальні властивості суб'єкта діяльності, які необхідні та достатні для реалізації цієї діяльності на нормативно заданому рівні [10].

А.С. Борисюк звертає увагу на те, що під професійно значущими якостями треба розуміти низку важливих якостей спеціаліста, які сприяють успішному виконанню його професійної діяльності, ефективному розв'язанню професійних завдань, особистісно-професійному зростанню й удосконаленню [14].

М.С. Лобур відзначає, що професійно значущі якості – це особисті якості суб'єкта, які необхідні для успішного оволодіння професійними знаннями, вміннями й навичками, вони визначають успішність навчання та ефективність виконання професійної діяльності [71].

Е.Ф. Зеєром обґрунтована необхідність перенесення акцентів із професійної компетентності на професіоналізм, який, крім широкого кола професійних знань і вмінь, має на увазі також професійно важливі якості, що дозволяє забезпечити професійну самореалізацію людини і підтримку її особистісного і професійного зростання [47].

Досліджуючи дану проблематику, можна зробити висновок про те, що значна кількість дослідників вважають, що ПВЯ можуть виступати у формі професійних вимог до особистості [11, 14, 54, 57, 59, 73, 86].

Так, наприклад, Є.О. Клімов наполягає на тому, що праця є ефективною, якщо індивідуальні особистісні якості суб'єкта відповідають вимогам, які ставляться до нього самою професією [54].

І.П. Подласий, ґрунтовно вивчаючи ПВЯ педагога, стверджує, що

професійно значимими якостями викладача є людські якості, а саме: доброта, порядність, відповідальність, щедрість, об'єктивність, повага, тощо [106].

А.С. Борисюк доводить, що сукупність ПВЯ визначає професійну компетентність майбутнього спеціаліста і виділяє професійно значущі якості медичного психолога: мотиваційно-ціннісні, когнітивні, емоційно-вольові, морально-регулятивні, комунікативні [14].

О.С. Губарева, досліджуючи психологічні особливості формування професійної компетентності працівників органів внутрішніх справ (ОВС), підкреслила, що система ПВЯ працівника ОВС являє собою комплекс емоційно-вольових, регуляторних, характерологічних, комунікативних та інтелектуальних якостей, чий зміст визначається типом діяльності [33].

З'ясовуючи місце ПВЯ у структурі професійної діяльності, можна зазначити, що більшість науковців [11, 73, 154 та ін.] відзначає про їх провідне місце, зокрема В.Д. Шадріков підкреслює, що найважливішими складовими психологічної системи діяльності людини є її якості. Їхній розвиток у процесі професійного становлення призводить до формування професійно важливих якостей [154].

Г.В. Ложкін та Н.І. Пов'якель також наголошують на тому, що у психологічній системі діяльності особливе місце належить ПВЯ, які виступають як внутрішні характеристики людини [73].

Результати проведеного автором аналізу літературних джерел свідчать про те, що значення ПВЯ в успіху освоєння та реалізації професійної діяльності визначається тим, що у них проявляються всі основні характеристики структури особистості, які визначають психологічні особливості системи професійної діяльності [11, 73]. З однієї сторони ПВЯ являються передумовою ефективної професійної діяльності, а з іншої, вони самі удосконалюються в ній.

З позиції системного підходу, будь-яка діяльність реалізується на базі системи ПВЯ, а це значить, що по-перше, кожна діяльність потребує певної

визначеної сукупності ПВЯ, а по-друге, ця сукупність не задана у готовому вигляді, а формується в суб'єкта у ході освоєння ним діяльності [30, 52, 154].

Виділяють дві категорія ПВЯ [52]: якості, які характеризуються безпосереднім зв'язком із параметрами діяльності, та позначаються як провідні; якості, які мають найбільшу кількість внутрішньосистемних зв'язків, та відповідно займають центральне місце у всій системі якостей, і позначаються як базові. Саме базові якості, на думку А.В. Карпова, являють собою основу для формування підсистеми ПВЯ в цілому. Навколо них і на їхній базі об'єднуються, структуруються всі інші якості суб'єкта, необхідні для забезпечення діяльності чи її окремих функцій. Тому, зазначає науковець, ПВЯ є структуроформуючими для будь-якої діяльності.

Для деяких видів діяльності необхідно виділяти не тільки ПВЯ, які виступають такими в нормальних умовах її виконання, а також і ті, що необхідні в умовах екстремальних ситуацій, оскільки такі умови вимагають від людини інших якостей і властивостей, ніж ті, що необхідні за нормальних умов [59]. Для екстремальних умов, як свідчить аналіз, не лише характерні інші ПВЯ, але й інші системи ПВЯ в цілому.

За результатами аналізу літературних джерел нами виділено низку підходів, за допомогою яких науковці систематизують ПВЯ, і в основу яких покладені різні класифікаційні ознаки, але найбільшого поширення набув розподіл ПВЯ на загальні та спеціальні [57, 86]. До загальних професійних якостей відносять ті, що забезпечують відносну легкість в оволодінні знаннями, навичками, уміннями і забезпечують ефективність у різних видах діяльності. Спеціальні якості включені у діяльність спеціалістів лише окремого профілю, що формуються і розвиваються у процесі підготовки до виконання цієї діяльності та в процесі цілеспрямованого діяння.

Вивчаючи наукові джерела, слід зазначити, що значна кількість дослідників [8, 14, 18, 59, 67, 73, 81, 124, 137] приділяють особливу увагу питанням формування та обов'язкового розвитку професійно важливих якостей як засобу підвищення надійності професійної діяльності фахівців. А

сам процес розвитку визначається як прогресивна зміна, що пов'язана із вдосконаленням та набуттям нових позитивних якостей і властивостей [100].

На думку Г.С. Костюка “розвиток” – це безперервний процес, що виявляється у кількісних змінах людської істоти, тобто збільшення одних і зменшення інших ознак (фізичних, фізіологічних, психічних, тощо) [139].

С.Д. Максименко говорить про розвиток як про “ную в саморозвитку і реалізації власного генезису” [81].

Н.Ю. Волянук стверджує, що з погляду суб'єктно-діяльнісного підходу розвиток – процес і результат становлення людини суб'єктом діяльності [26].

В.О. Лефтеров вважає, що під розвитком слід розуміти індивідуальний і соціально обумовлений, активний та інтегративний процес психосоціального і професійного зростання людини, спрямований на її фахову самореалізацію та самоствердження як суб'єкта життєдіяльності [67].

Д. Сьюпер підкреслює, що професійний розвиток, полягає у розвитку і реалізації “Я-концепції” [164].

На думку О.О. Сегеди, сформованість та необхідний розвиток професійних якостей здійснюють значний впливають на результати професійної діяльності [124].

Г.В. Ложкін звертає увагу на те, що зміст, ступінь виразності, а також особливості розвитку професійно важливих якостей обумовлюють ефективність та надійність діяльності фахівця [73].

Н.А. Агаєв, вивчаючи психологічні чинники адаптації військовослужбовців миротворчого контингенту до діяльності в особливих умовах, відмічає, що формування, підтримання та відновлення у особового складу професійно значущих психологічних якостей забезпечує високу психологічну стійкість військовослужбовців, готовність виконувати бойові завдання в будь-яких умовах обстановки [2].

М.Й. Варій, М.М. Козяр та М.С. Коваль відзначають, що сучасна морально-психологічна підготовка військ полягає в цілеспрямованому формуванні та розвитку специфічних морально-психологічних якостей, які

забезпечують виконання військовослужбовцями завдань, поставлених командуванням, що є дуже важливим у складних умовах сучасної війни [21].

Узагальнюючи підходи до вивчення професійного розвитку особистості, М.С. Корольчук звертає увагу на те, що значна кількість вчених розглядає розвиток як інтеграцію двох процесів: розвиток особистості в онтогенезі та професіоналізація особистості з моменту професійного самовизначення до завершення активної трудової діяльності. Розглядаючи етапи професійного розвитку особистості, він виділяє такі із них: передпрофесійний розвиток, розвиток у період вибору професії та розвиток у період професійної підготовки і подальшого становлення професіонала [59].

Для нашого дослідження найбільш цікавим є етап розвитку в період професійної підготовки і подальшого становлення професіонала.

Цей етап на думку Є.А. Клімова можна поділити на періоди [55]: адепта – навчання людини у навчальному закладі, де вона набуває необхідних професійних знань й умінь; адаптанта – звикання молодого спеціаліста до роботи, молодий спеціаліст адаптується до норм колективу, до якого він потрапляє, знайомиться із тонкощами роботи, звикає вирішувати творчі завдання; інтернала – це вже досвідчений у своїй сфері працівник, який любить свою справу, може самостійно справлятися з професійними функціями; майстерності – працівник може вирішувати як прості, так і найважчі професійні задачі; авторитету – майстер своєї справи, вже добре відомий, як мінімум, серед професійного кола; наставництва – авторитетний майстер своєї справи у будь-якій професії має однодумців.

Проте, на думку Е.Ф. Зеєра, вказаний етап доцільно поділити на чотири періоди: професійної підготовки – надбання професійних знань, навичок та умінь; професійної адаптації – “входження” в посаду, професійне самовизначення; професіоналізації – розвиток особистісних та професійних якостей, необхідних для кваліфікованого виконання професійної діяльності; професійної майстерності – повна реалізація особистості у професійній діяльності [48].

Деякі інші дослідники [27, 53, 64] “сходяться” у думці, що етап становлення професіонала має такі періоди: професійна підготовка – оволодіння знаннями й уміннями майбутньої професійної діяльності; професійна адаптація – звикання до умов професійної діяльності; первинна професіоналізація – набуття необхідних умінь, навичок та якостей шляхом саморозвитку особистості у діяльності, ефективно її виконання; вторинна професіоналізація – високоякісне і продуктивне виконання професійної діяльності; майстерність – високопродуктивна, інноваційна діяльність.

Отже, можна зробити висновок про те, що у період первинної професіоналізації (інтернала) відбувається розвиток якостей, умінь і навичок особистості, необхідних для ефективного виконання професійної діяльності, тобто формується досвідчений фахівець, який здатний самостійно виконувати професійні завдання. В основі цього розвитку лежить принцип саморозвитку особистості в діяльності.

Узагальнюючи терміни тривалості періоду первинної професіоналізації (інтернала) фахівця можна відзначити, що більшість вчених схиляється до терміну від 3 до 5 років [27, 48, 53, 55, 59, 64].

Таким чином, на підставі результатів проведеного аналізу літературних джерел нами з’ясовано, що під професійно важливими якостями фахівця розуміють конкретні індивідуальні якості особистості, наявність та відповідний ступінь розвинутої яких забезпечує ефективно виконання професійних завдань.

Підсистема ПВЯ посідає одне з провідних місць у психологічній системі професійної діяльності, оскільки відображає професійні вимоги до її суб’єкта та забезпечує виконання діяльності у відповідності до заданих критеріїв ефективності.

Нами встановлено, що процеси формування та розвитку ПВЯ є засобом підвищення надійності професійної діяльності фахівців.

У сучасній психологічній науці існує значна кількість підходів до вивчення сутності поняття “розвиток”. У нашому дослідженні під розвитком

ми розуміємо процес динамічної якісної зміни індивідуально-психологічних та професійних властивостей особистості фахівця під цілеспрямованим впливом із метою оптимізації його професійної діяльності.

Нами також з'ясовано, що професійний розвиток особистості включає такі етапи: передпрофесійний розвиток, розвиток у період вибору професії та розвиток у період професійної підготовки і подальшого становлення професіонала. На етапі професійної підготовки і становлення професіонала, у період первинної професіоналізації відбувається розвиток якостей, умінь та навичок особистості, необхідних для ефективного виконання професійної діяльності, тобто формується досвідчений фахівець, який здатний самостійно виконувати професійні завдання, в основі цього розвитку лежить принцип саморозвитку особистості у діяльності. Тривалість періоду первинної професіоналізації складає від 3 до 5 років.

З'ясування сукупності та розвиток ПВЯ фахівців є вкрай важливим аспектом вивчення та ефективного виконання будь-якої діяльності, оскільки кожна діяльність, як свідчить аналіз, потребує певної визначеної сукупності ПВЯ та необхідного ступеня їхнього розвитку.

Особливо актуальною ця проблема, на наш погляд, видається для фахівців діяльність яких відбувається за екстремальних умов та зокрема фахівців ОРСЦЗ, оскільки відсутність та недостатній ступінь розвитку цих якостей у спеціалістів зазначеного складу, особливо молодих фахівців, у яких відсутній значний професійний досвід, призводить до прийняття ними помилкових рішень, які вкрай негативно впливають на хід проведення оперативних дій підпорядкованих їм підрозділів та завдає, як свідчить аналіз виникнення НС [3, 99], значних матеріальних збитків державі.

У зв'язку з цим, постає нагальна потреба у дослідженні професійної діяльності фахівців ОРСЦЗ із метою визначення її особливостей й з'ясування об'єктивних нормативних вимог до фахівців зазначеної сфери праці, та подальшого розвитку їхніх ПВЯ для підвищення ефективності професійної діяльності молодих спеціалістів вказаного складу.

1.3. Особливості професійної діяльності фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту

Професійна діяльність фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України має свої особливості і проходить в умовах екстремальних ситуацій, які різняться за характером, масштабами наслідків та умовами протікання. Проте, усі вони пов'язанні з інтенсивною дією стрес-факторів професійного середовища та високою відповідальністю фахівців за успішність проведення оперативних дій по їхній ліквідації.

Так наприклад, діяльність рятувальників ОРСЦЗ пов'язана із загрозою для життя та здоров'я, фізичною та емоційною напруженістю тощо. І хоча інтенсивність НС, у ліквідації яких приймають участь фахівці аварійно-рятувальних підрозділів, не досить значна у порівнянні із пожежами, 264 події за рік [99], проте психологічні наслідки перебування в умовах цих НС для персоналу вказаних підрозділів є достатньо тяжкими і пов'язанні із високим рівнем симптоматики посттравматичних стресових розладів [39].

Професійна діяльність фахівців водолазних формувань ОРСЦЗ також пов'язана із підвищеною небезпекою її проведення та характеризується специфічною сукупністю умов здійснення водолазних робіт. У процесі здійснення своєї професійної діяльності водолази зазнають впливу комплексу екстремальних факторів гіпербаричного і водного середовища, що з часом призводить до тяжких захворювань і розвитку патологічних станів [130].

Службова діяльність фахівців радіаційно-хімічних формувань ОРСЦЗ також не є винятком. Зростаюча кількість небезпек, які пов'язанні з виникнення пожеж, аварій та НС, що несуть у собі хімічну й радіаційну загрозу, та істотний вплив умов цих ситуацій на фізіологічний і психологічний стан вказаних фахівців суттєво зазначається на плинності кадрів зазначеного складу. Так за останні 5 років майже 23% спеціалістів радіаційно-хімічних формувань звільнилися зі служби через хворобу та за станом здоров'я [116].

Цей перелік можна продовжувати, проте слід відзначити, що діяльність

усіх вищевказаних фахівців є добре вивченою в науковій площині [39, 41, 56, 90, 116, 130], з'ясовано склад їхніх ПВЯ, умов професійного середовища, описанні основні їхні функції та робочі операції. У той же час інтенсивність виникнення цих надзвичайних ситуацій, у порівнянні з пожежами, не досить значна: 264 НС проти 62207 пожеж за рік [3, 99]. Проте, нажаль, фахівцям ОРСЦЗ, що займають первинні посади начальників караулів і є одночасно командирами та виконавцями, сьогодні приділяється значно менше уваги. Недостатньо ґрунтовно вивчена їхня професійна діяльність, а, відповідно, об'єктивність та повнота нині визначених їхніх ПВЯ слід вважати не зовсім адекватними, що підтверджується аналізом полкових дій молодих фахівців зазначеної сфери діяльності та відповідно матеріальними збитками від таких дій, які, наприклад, у 2010 році склали 195 млн. 474 тис. грн. [3].

Тому, постає необхідність у ґрунтовному аналізі професійної діяльності фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів, з метою з'ясування психологічних особливостей та умов діяльності, переліку стрес-факторів професійного середовища для подальшого визначення сукупності та необхідного рівня розвинутої їхніх ПВЯ.

Професійна діяльність фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту, що займають посади начальників караулів є колективною і пов'язана, як правило, із постійною взаємодією з людьми, що їм підпорядковуються і яким вони підпорядковуються [19].

Серед структурних елементів діяльності зазначених фахівців ОРСЦЗ, дослідники [16, 129] виділяють управлінську, виховну та адміністративно-господарську діяльність. Основним видом, із вищезазначених, є управлінська діяльність, яка найбільш актуалізується під час оперативних дій із гасіння пожеж, коли фахівець виконує обов'язки керівника гасіння пожежі.

В узагальненому вигляді діяльність начальника караулу як КГП, можна зобразити у вигляді структурно-логічної схеми його професійної діяльності, представлений на рис. 1.1.



Рис. 1.1. Загальна структурно-логічна схема професійної діяльності начальника караулу як КГП [105]

Як слідує з рис. 1.1, професійна діяльність КГП базується на загальних організаційно-управлінських засадах. Разом з тим, вона вирізняється низкою особливостей, до яких відносяться: інтенсивність функціонування психічних процесів, можливість зміщення або втрати мети, можливість порушенням співвідношення між головними та другорядними діями, виникнення послаблення уваги, пам'яті, мислення. Спостерігається також коливання ефективності діяльності, порушення точності рухів та дій, їх послідовності, загальне зниження активності, аж до відмови від роботи, зривів в ній [17].

Крім цього, важливою особливістю діяльності фахівця ОРСЦЗ на посаді начальника караулу є те, що він являється керівником колективу і

обставини, в яких доводиться приймати рішення й проводити оперативні дії, характеризуються підвищеною екстремальністю, дефіцитом часу й інформації. Однак, не зважаючи на це, фахівець зобов'язаний приймати виважені рішення, адекватні обставинам, які складаються чи склались.

Процес прийняття рішення визначається як складний багатокомпонентний мисленевий процес [50, 95, 163], для відповідного забезпечення якого та, в цілому, ефективного управління пожежно-рятувальними підрозділами, фахівець ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, повинен бути як професійно, так і психологічно підготовленим до виконання службових обов'язків, мати необхідні особистісні та психологічні якості, які характеризують його як вмілого керівника, що здійснює управління, та підготовленого фахівця-виконавця, що бере участь у проведенні оперативних дій, оскільки його недостатня професійність і слабка психологічна підготовленість істотно знижують, як показує досвід, ефективність ведення оперативних дій підрозділів та можуть призвести до прийняття помилкових рішень, які негативно позначаються на кінцевому результаті проведення оперативних дій з гасіння пожеж.

Для оцінювання психічного стану пожежних А.П. Самонов умовно поділяє їхню оперативну діяльність на три етапи: підготовчий, основний та заключний. Підготовчий етап охоплює період діяльності особового складу пожежно-рятувальних підрозділів з моменту отримання оповіщення про пожежу і до прибуття на місце події. До нього входить подача сигналу тривоги, збір особового складу за тривоною, прямування до місця пожежі та приведення сил і засобів у стан готовності для виконання оперативних дій. Особливостями цього етапу оперативної діяльності пожежних є дефіцит часу і невизначеність ситуації.

Основний етап включає період від початку проведення розвідки і конкретних дій, спрямованих на реалізацію наказів КГП, та закінчується ліквідацією пожежі. Специфіка цього етапу діяльності, полягає в тому, що робота пожежних пов'язана з ризиками для життя (вибухи, обвали тощо).

Заключний етап охоплює період із моменту ліквідації пожежі до готовності караулу до чергового виїзду на подію. На цьому етапі психічний стан пожежних багато в чому залежить від результатів їхньої роботи, тривалості та напруженості оперативних дій [122].

На думку М.А. Кришталя оперативну діяльність пожежних для більш детального розгляду доцільно поділити на такі етапи: підготовчий; основний з періодами: гострих психічних реакцій; відносної психічної адаптації; психологічної напруженості завершення ліквідації надзвичайної ситуації; емоційної “розв’язки”; заключний, психічної реадaptaції [62].

Основний етап розпочинається з гострих психічних реакцій, які обумовлені дезадаптацією психіки пожежних до умов НС. Він включає період від початку розвідки і до найвищого емоційного стану внаслідок вражень від пожежі. Період відносної психічної адаптації настає, коли фахівець ОРСЦЗ під час ліквідації пожежі діє згідно встановлених норм, не проявляє емоційність, психічно стійко працює при виконанні оперативної задачі. Період психічної напруженості завершального етапу ліквідації НС характеризується концентрацією всіх вольових зусиль на вирішення основної задачі оперативних дій. Період емоційної “розв’язки” настає, коли пожежа локалізована, основне завдання виконане, після нервового напруження настає психофізіологічна “розв’язка” [62].

Діяльність фахівців ОРСЦЗ проходить в умовах підвищеної нервово-психічної напруженості, у стані, близькому до стресу, що обумовлено постійним очікуванням виклику, невизначеністю в момент отримання сигналу тривоги, відповідальністю за прийняті рішення та виконання оперативного завдання, незвичністю умов робочого середовища (висока температура, отруйні гази тощо). У зв’язку з цим, при виконанні оперативних дій необхідно враховувати індивідуальні реакції організму на вплив стресорів навколишнього середовища з метою прогнозування ефективності професійної діяльності фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, як фахівця-виконавця, що здійснює оперативну діяльність за умов

інтенсивної дії стрес-факторів навколишнього середовища, та як командира, що приймає рішення та управляє підрозділами часто за умов невизначеності.

У дисертаційному дослідженні С.М. Миронця визначено, що до основних стрес-факторів належать такі фактори діяльності працівників МНС України, вплив яких призводить до стану динамічної неузгодженості, що може характеризуватися порушенням адекватності фізіологічних реакцій або порушенням адекватності психологічних і поведінкових реакцій [89].

У відомій книзі радянського вченого “Психологическая подготовка пожарных” розглянуті найбільш характерні і такі, що часто зустрічаються, стрес-фактори (стресори) в оперативній діяльності фахівця ОРСЦЗ:

- висока температура навколишнього середовища, яка після короткочасного посилення збудження приводить до пригніченого стану, порушує рівновагу між збудженням і гальмуванням, послаблює гальмівний процес, створює дискординацію рухів;

- висока концентрація диму, що здійснює негативний вплив, у першу чергу, на органи чуттів. Дим викликає подразнення слизової оболонки очей та носоглотки, викликає кашель, віддишку, а іноді й отруєння організму;

- шум, що сприяє виникненню стану страху, тривоги, стурбованості. Шум ускладнює мовний обмін, приводить до викривлення наказів, розпоряджень та вхідної інформації. В умовах шуму розсіюється увага, знижується розумова здібність, збільшується час реакції на різні сигнали;

- обмежений простір, що викликає труднощі не тільки фізичного, а й психологічного характеру, призводить до значного зниження працездатності;

- отруйні гази, що виділяються при горінні хімічних речовин і матеріалів та викликають отруєння організму людини [122].

Крім вказаних стрес-факторів, дослідники [105] додають ще підвищену вологість та підвищений рівень радіації.

До зазначеного переліку стресорів, які характерні для умов ліквідації НС, вітчизняний вчений-дослідник включає такі: несприятливі метеорологічні умови; теплове та світлове випромінювання; вібрації; панічні

стани серед людей; загроза ураження струмом, паром; трупи людей, обгорілі або понівечені під час пожежі [62].

В.П. Бут та В.В. Вареник ділять фактори, що регулюють діяльність фахівця ОРСЦЗ, на суб'єктивні і об'єктивні [16]. До числа суб'єктивних факторів дослідники відносять психічний стан фахівця, його індивідуальні особливості та рівень підготовки до виконання професійної діяльності. Об'єктивні фактори, у свою чергу, діляться на дві групи: апаратурні та фактори середовища. До групи апаратурних належать ті, що визначаються особливостями функціонування пожежно-рятувальної техніки й озброєння. До факторів середовища – ті фактори, що залежать від особливостей довкілля, в якому працює фахівець під час гасіння пожежі.

До вказаного переліку небезпечних факторів деякі дослідники [16, 17] додають ще такі: вибухи, інфекції, присутність нових невизначених подразників, роботу на висотах та вигляд зруйнованих об'єктів.

О.І. Склень зазначає, що серед професійних стресових факторів, які справляють негативний вплив на фахівців ОРСЦЗ, найбільш травматичними є: неможливість урятувати постраждалих, загибель (поранення) дітей та загибель (поранення) колег [126]. Треба погодитися, що ці стрес-фактори є найбільш тяжкими для всіх пожежних-рятувальників, незалежно від показника їхнього професійного досвіду.

Отже, наявність стресорів складає певні труднощі в роботі фахівця ОРСЦЗ, викликає додаткове нервово-психічне напруження, що негативно позначається на управлінні підрозділами, а як наслідок – і на веденні оперативних дій.

У відповідь на вплив стресорів, поведінка працівників ОРСЦЗ МНС України може бути: адаптивною (тобто адекватною ситуації й націленою на вирішення проблем, викликаних цією ситуацією); псевдоадаптивною (імітація діяльності без досягнення мети) або дезадаптивною (тобто такою, що призводить до ухиляння від вирішення проблеми) [126].

Джерельний аналіз та аналіз досвіду діяльності пожежних свідчить, що

негативний вплив стресорів значно знижується, якщо фахівець психологічно підготовлений до їхньої дії, а його організм адаптований до цих умов.

Під адаптацією людини до несприятливих факторів розуміється формування стійких оптимальних механізмів реагування фізіологічних систем організму на виникаючу екстремальну ситуацію без втрати (зміни) цільового призначення діяльності людини. Критеріями оцінки якості адаптації в екстремальних умовах є: стабілізація фізіологічних функцій організму, стійкість психофізіологічних показників, збереження й відновлення повноцінної професійної працездатності [88].

Аналіз діяльності фахівців у екстремальних умовах показує, що про адаптацію можна вести мову лише тоді, коли вона передбачає виконання діяльності без напруження.

М.А. Кремінь пропонує таку етапність психологічної адаптації в екстремальних умовах:

- *стійка психологічна адаптація*. Характеризується тим, що регуляторні реакції, психологічна діяльність не потребують значного нервово-психологічного напруження. Людина знаходиться в адаптованому стані тоді, коли її внутрішній інформаційний запас відповідає інформаційному змісту ситуації;

- *психологічна дезадаптація*. Межею, що відокремлює звичайні умови від змінених, вважають такі ситуації, в яких під впливом психогенних факторів психофізіологічні механізми, використав резервні можливості, більше не можуть забезпечувати адекватне відображення дійсності та здійснюваних дій. Психологічна дезадаптація в екстремальних умовах проявляється в порушеннях сприйняття простору та часу, в появі незвичних психічних станів;

- *психологічна переадаптація*. Перенесення якоїсь тяжкої події, подолання тяжкого почуття чи стану, відновлення душевної рівноваги;

- *психологічна реадаптація*. Заново сформовані динамічні системи, регулюючі відношення людини, його рухову діяльність, по мірі збільшення

часу знаходження в незвичних умовах існування перетворюються в стійкі стереотипні системи. Попередні адаптаційні механізми, що виникли в звичайних умовах втрачаються. При поверненні людини до нормальних умов динамічні стереотипи, що склалися в екстремальних умовах, руйнуються, стає необхідним поновлення попередніх, тобто реадаптуватися [61].

Таким чином, на основі проведеного аналізу нами з'ясовано, що серед структурних елементів діяльності фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, основним видом є управлінська діяльність, яка найбільш актуалізується під час проведення оперативних дій.

У результаті проведеного дослідження також встановлено, що особливості професійної діяльності фахівців ОРСЦЗ обумовлюються умовами її виконання, до них відносять: порушення точності рухів та дій, їхньої послідовності; загальне зниження активності, аж до відмови від роботи; можливість порушення співвідношення між головними та другорядними діями; виникнення послаблення уваги, пам'яті, мислення; можливість прийняття помилкових рішень.

Аналіз показує, що умови професійної діяльності фахівців зазначеного складу характеризуються підвищеною екстремальністю, що, насамперед, визначається наявністю та інтенсивністю дії стресорів у їхньому робочому середовищі.

Виходячи з вищепроведених досліджень, до стрес-факторів професійного середовища фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів, слід віднести (див. додаток А): високу температуру; високу концентрація диму; підвищену вологість в умовах перепаду температур; теплове та світлове випромінювання; несприятливі метеорологічні умови; високий рівень шуму; вібрації; вибухи; загрозу бути ураженим струмом, паром; отруйні гази, що виділяються при горінні хімічних речовин і матеріалів; обмежений простір; панічні стани серед людей; неможливість урятувати постраждалих; трупи людей (особливо дітей), обгорілі або

понівечені під час пожежі; роботу на висотах; значні фізичні навантаження; вигляд зруйнованих об'єктів.

На підставі вищевикладеного можна стверджувати те, що діяльність фахівців ОРСЦЗ, які займають посади начальників караулів, відбувається в екстремальних умовах. Також, на нашу думку, доцільно здійснити декомпозицію діяльності фахівця ОРСЦЗ зазначеного складу на процеси діяльності як фахівця-виконавця та командира, що дозволить деталізувати етапи його оперативної діяльності та обґрунтовано виділити необхідні ПВЯ, оскільки професійна діяльність зазначеного фахівця ставить перед ним низку вимог щодо їхньої сформованості та, особливо, розвинутості.

1.4. Аналіз поглядів на професійно важливі якості фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту

Нині, коли в Україні відбуваються трансформаційні соціально-економічні перетворення, що відбиваються на стані та розвитку як суспільно-політичного життя у країні в цілому, так і Міністерства надзвичайних ситуацій України зокрема, не тільки сприяють розвитку системи цивільного захисту, але і висувають нові вимоги до підготовки кадрів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту. За таких умов, важливого значення набуває проблема професійної підготовки фахівців, які будуть здійснювати свою професійну діяльність в екстремальних умовах.

Підготовка фахівців ОРСЦЗ МНС України передбачає формування не лише високого загальноосвітнього рівня, але й, насамперед, поряд із глибокими знаннями, навичками та вміннями, розвиток та виховання індивідуальних, професійно важливих якостей особистості фахівця ОРСЦЗ.

Аналізуючи теоретичні підходи науковців до вивчення проблематики сутності та змісту професійно важливих якостей фахівців ОРСЦЗ, слід відмітити, що вказана проблематика має достатньо розроблені теоретичні

основи завдяки працям В.П. Бута [18], В.В. Вареника [20], Л.О. Гонтаренко [28], Г.С. Грибенюка [29], В.І. Дутова [37], М.І. Дяченка [38], О.П. Євсюкова [39, 41], В.М. Корольчук [56], М.С. Корольчука [57], М.А. Кришталя [62, 63], Д.В. Лебедева [130], М.І. Мар'їна [87], С.М. Миронця [90], Ю.О. Приходька [109], А.П. Самонова [122, 123], А.Г. Снісаренка [129], О.В. Тімченка [39, 137], О.В. Шлєнкова [158] та ін.

Досліджуючи процес професійного відбору до оперативно-рятувальної служби цивільного захисту дослідники [16] стверджують, що професійна діяльність фахівця ОРСЦЗ потребує наявності професійної спрямованості, розвитку особистісних якостей, інтелектуальних здібностей, емоційно-вольових і психофізіологічних якостей, фізіологічних резервів організму.

Аналізуючи діяльність рятувальників МНС України, С.М. Миронець визначив зміст їхніх професійно важливих якостей, до них вчений відніс: психологічні, ергономічні, фізіологічні, соціально-психологічні та інженерно-психологічні властивості [90].

Подальше вивчення професійної діяльності рятувальника ОРСЦЗ МНС України за стресових умов дозволило В.М. Корольчук зробити низку важливих висновків. Зокрема дослідниця стверджує, що високий рівень стресостійкості у рятувальників зумовлений індивідуально-психологічними властивостями: вираженою професійною мотивацією, низькою особистісною та ситуативною тривожністю і високим рівнем емоційно-вольової регуляції. Серед інших особистісних якостей рятувальника, які сприяють успішній професійній діяльності, науковець виділяє низький рівень агресивності, емоційної лабільності, високий рівень урівноваженості, впевненість у собі, високу самооцінку [56].

Досліджуючи процес формування професійно важливих якостей газодимозахисника-рятувальника, В.П. Бут об'єднав ПВЯ в групи (блоки) й визначив набір блоків професійно значущих якостей, притаманних офіцеру газодимозахиснику-рятувальнику: мисленнєвий, управлінський, мотиваційний, емоційно-вольовий, мнемічний, атенційний та фізичний [18].

Вивчаючи соціально-психологічні детермінанти помилкових дій у професійній діяльності фахівців водолазних формувань аварійно-рятувальних підрозділів МНС України, авторський колектив на чолі з Д.В. Лебедевим розробив професіограму водолаза, яка містила наступні властивості особистості: атенційні, мнемічні, моторні, сенсорні, імажитивні, інтелектуальні, емоційні, вольові, комунікативні та спостережливість [130].

Здійснюючи професіографічний аналіз діяльності працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України, Л.О. Гонтаренко серед основних, максимально значущих, професійно важливих якостей зазначеної категорії працівників МНС України виділяє такі, як: атенційні якості, мнемічні якості, моторні якості, імажинітивні якості, інтелектуальні якості, емоційні якості, вольові якості та комунікативні якості [28].

Поряд із значними здобутками науковців у галузі дослідження сутності та змісту професійно важливих якостей фахівців ОРСЦЗ, проблематика їхнього розвитку нині розроблена значно менше. Серед таких досліджень можна виділити лише праці В.П. Бута [18], Ю.О. Дьожкіної [34], В.О. Лефтерова [67], Я.О. Овсяннікової [101] та О.В. Тімченка [39, 137].

Досліджуючи особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності, В.О. Лефтеров зазначає, що розвиток працівника МНС України визначається як цілісний, соціально і психологічно детермінований, багаторівневий процес, під час якого здійснюється становлення особистості, формується її професійна свідомість, пізнавальна, мотиваційна і моральна активність, досвід [67].

Розглядаючи концептуальні положення екстремальної професійно-психологічної підготовки персоналу МНС України, група авторів [39] відзначає, що психологічна підготовка фахівців МНС України орієнтована крім іншого на професійний розвиток важливих для дій в екстремальних умовах психологічних якостей (професійної пам'яті, професійної спостережливості, професійного мислення), а також формування уміння володіти собою та вольовими якостями.

Вивчаючи проблему відновлення психологічної стійкості рятувальників МНС України засобами соціально-психологічного тренінгу, Я.О. Овсяннікова стверджує, що розвиток, відновлення та підтримка психологічної стійкості фахівців екстремальних професій особливим чином впливає на якість, ефективність, надійність та успішність їхньої професійної діяльності [101].

Хоча всі вищенаведені дослідження і свідчать про відповідні надбання у вказаному напрямі, проте ще залишається багато питань, що стосуються з'ясування змісту та розвитку ПВЯ по відношенню до інших фахівців ОРСЦЗ МНС України. Одними із них є фахівці ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів, і які щоденно здійснюють свою складну професійну діяльність у екстремальних умовах надзвичайних ситуацій.

Цей напрямок, стосовно з'ясування змісту професійно важливих якостей фахівця зазначеного складу, як свідчить аналіз літератури, вже ставав предметом вивчення науковців [20, 29, 62, 87, 129]. Так, створюючи психологічний “портрет” фахівця служби пожежогасіння, В.В. Вареник описує такі його якості, як: фізичні, емоційно-вольові, психомоторні, атенційні, мнемічні, інтелектуальні, комунікативні [20].

Досліджуючи зміст професійної підготовки фахівців-пожежних М.А. Кришталь зазначає, що для того, щоб особовий склад підрозділів пожежної охорони міг успішно виконувати оперативні завдання він повинен володіти певними психологічними якостями, серед яких дослідник виділяє такі: психічні якості постійної внутрішньої готовності до оперативних дій у будь-який час; функціональну надійність психіки, емоційно-вольову стійкість до дії психологічних факторів при гасінні пожежі; оптимальний прояв якостей особистості при гасінні пожеж в екстремальних умовах [62].

Вивчаючи проблему дослідження ПВЯ фахівців пожежної охорони М.І. Мар'їн сформулював психологічні вимоги до оперативного складу цих підрозділів: сміливість; здатність брати на себе відповідальність; впевненість у собі; здатність приймати правильне рішення при нестачі інформації та

відсутності часу на її осмислення; здатність до тривалого збереження високої активності; вміння розподіляти увагу при виконанні кількох дій; здатність до швидкого встановлення контактів з новими незнайомими людьми; здатність розташовувати до себе людей, викликати у них довіру; здатність знайти потрібний тон та форму спілкування залежно від психологічного стану та індивідуальних особливостей співрозмовника; схильність до ризику [87].

Здійснюючи професіографічний аналіз діяльності начальників караулів ОРСЦЗ МНС України, А.Г. Снісаренко виділяє такі ПВЯ зазначеного фахівця: управлінські, інтелектуальні, мнемічні, емоційно-вольові, психомоторні, сенсорно-перцептивні, атенційні, а також професійна направленість та професійна компетентність [129].

Слід зазначити, що значна частина з вказаних досліджень [20, 29, 62, 87] частково втратила свою актуальність внаслідок переходу Державної пожежної охорони до складу МНС та зміни характеру діяльності фахівців зазначеної сфери праці, а робота А.Г. Снісаренка [129] хоча і залишається актуальною, проте підхід, який обрано автором до виконання дослідження, вказує на те, що в основному, він ґрунтується лише на рефлексії окремих дослідників, що займалися вивченням ПВЯ працівників екстремальних видів діяльності, та досвіду деяких фахівців-практиків [128]. Це, у свою чергу, свідчить про значну частку суб'єктивізму в процесі визначення основних ПВЯ фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, оскільки сама діяльність вказаного фахівця не досліджувалася шляхом її декомпозиції на процеси управління особовим складом під час гасіння пожеж та безпосередньої участі фахівця в проведенні оперативних дій.

Слід також відмітити, що за узагальненими результатами аналізу звітів [44-46] від Головних управлінь МНС України, щодо “входження” у посади випускників вищих навчальних закладів МНС, у молодих фахівців ОРСЦЗ, які займають посади начальників караулів, продовжують відмічатися суттєві труднощі та відповідно недоліки при виконанні професійної діяльності. Це, у свою чергу свідчить про недостатню ефективність професійної підготовки

фахівців на етапі навчання у ВНЗ МНС України та недосконалість існуючої системи розподілу випускників на первинні посади начальників караулів унаслідок відсутності об'єктивних науково обґрунтованих вимог до спеціалістів зазначеного складу.

До цього необхідно додати і те, що ліквідація практично кожної пожежі пожежно-рятувальними підрозділами, на чолі яких перебували молоді фахівці ОРСЦЗ, у 2010 році супроводжувалася значними недоліками в організації гасіння та управлінні наявними силами і засобами на місці події, що в результаті стало причиною нанесення значного матеріального збитку як постраждалому населенню, так і державі в цілому. Так, за 12 місяців 2010 року, у порівняння з аналогічним періодом 2009 року, матеріальні збитки лише на об'єктах приватної власності збільшилися більш ніж у 2,5 рази: з 44842 тис. грн. у 2009 році до 118594 тис. грн. у 2010 році [3].

Підсумовуючи можна зауважити, що неналежна професійна підготовка молодих фахівців у ВНЗ МНС України та відсутність об'єктивізованої сукупності професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, призводить до призначення на посади начальників караулів не досить компетентних кадрів, непрофесійність та психологічна невідповідність яких спричиняє прийняття ними помилкових рішень при проведенні оперативної роботи, та у результаті призводить до значних матеріальних втрат держави.

Крім того, діяльність фахівців ОРСЦЗ на посадах начальників караулів, як свідчить аналіз літератури, проходить в умовах, що характеризуються присутністю значної кількості стрес-факторів, негативна дія яких при недостатньому розвитку ПВЯ призводить до зниження ефективності діяльності, професійному вигоранню та психосоматичним порушенням.

Тому подальший аналіз літературних джерел нами здійснювався за напрямком розвитку професійно важливих якостей фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів, за результатами якого можна зробити висновок про відсутність ґрунтовних праць щодо розвитку професійно

важливих якостей фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів, як окремої категорії працівників МНС України. Лише деякою мірою сюди можна віднести роботу В.П. Бута [18] щодо формування ПВЯ газодимозахисників-рятувальників МНС України та працю Ю.О. Дьожкіної [34] щодо розвитку ПВЯ співробітників державної протипожежної служби МНС Росії в процесі професіоналізації. Це дає право стверджувати, що недостатня ефективність професійної діяльності молодих фахівців ОРСЦЗ зумовлюється не лише вищевказаними недоліками у професійній підготовці зазначеної категорії спеціалістів, але й відсутністю цілеспрямованих ґрунтовних програм розвитку їхніх професійно важливих якостей на етапі професійної адаптації до умов службової та професійної діяльності.

Таким чином, проблематика вивчення сутності та змісту професійно важливих якостей фахівців ОРСЦЗ має достатньо розроблені теоретичні основи, проте питання дослідження змісту, а особливо розвитку, професійно важливих якостей фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів, як окремої категорії працівників МНС України потребують подальшого вивчення внаслідок недостатньої ефективності професійної діяльності молодих фахівців зазначеної сфери праці.

На нашу думку, основними причинами цього є: неналежна професійна підготовка фахівців на етапі їхнього становлення у ВНЗ МНС України, недосконалість існуючої системи розподілу випускників на первинні посади начальників караулів унаслідок відсутності об'єктивних науково обґрунтованих вимог до спеціалістів зазначеного складу, та відсутність цілеспрямованих ґрунтовних програм розвитку їхніх ПВЯ на етапі професійної адаптації до умов службової та професійної діяльності.

Це спонукає нас до проведення експериментального дослідження об'єктивізованої сукупності професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, а також до розробки ґрунтовних заходів їхнього розвитку із обов'язковим урахуванням об'єктивізованої сукупності професійно важливих якостей фахівця зазначеного складу.

Висновки до першого розділу

На основі результатів проведеного теоретичного аналізу професійної діяльності фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту та її особливостей можна зробити такі висновки:

1. З'ясовано, що професійна діяльність визначається як вид трудової діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних теоретичних знань, практичних навичок та необхідних якостей, набутих у результаті спеціальної підготовки і досвіду роботи.

Психологічна структура цієї діяльності виступає як єдність різних психічних компонентів та взаємозв'язків між ними. У якості основних функціональних компонентів професійної діяльності виділяють: мотиви, цілі, оброблення інформації, прийняття рішення, дії, професійно важливі якості.

2. За результатами проведеного дослідження з'ясовано, що під професійно важливими якостями фахівця розуміють конкретні індивідуальні якості особистості, наявність та відповідний ступінь розвинутої яких забезпечує ефективне виконання професійних завдань.

Підсистема ПВЯ посідає одне з провідних місць у психологічній системі професійної діяльності, оскільки відображає професійні вимоги до її суб'єкта та забезпечує виконання діяльності у відповідності до заданих критеріїв ефективності.

У сучасній психологічній науці існує значна кількість підходів до вивчення сутності поняття "розвиток". У нашому дослідженні під розвитком ми розуміємо процес динамічної якісної зміни індивідуально-психологічних та професійних властивостей особистості фахівця під цілеспрямованим впливом із метою оптимізації його професійної діяльності.

3. У ході проведеного дослідження встановлено, що особливості професійної діяльності фахівців ОРСЦЗ обумовлюються умовами її виконання, до них відносять: порушення точності рухів та дій, їхньої послідовності; загальне зниження активності, аж до відмови від роботи;

можливість порушення співвідношення між головними та другорядними діями; виникнення послаблення уваги, пам'яті, мислення; можливість прийняття помилкових рішень.

Також з'ясовано, що умови професійної діяльності фахівців зазначеного складу характеризуються підвищеною екстремальністю, внаслідок інтенсивної дії таких стрес-факторів професійного середовища, як: висока температура; висока концентрація диму; підвищена вологість в умовах перепаду температур; теплове та світлове випромінювання; несприятливі метеорологічні умови; високий рівень шуму; вібрації; вибухи; загроза бути ураженим струмом, паром; отруйні гази, що виділяються при горінні хімічних речовин і матеріалів; обмежений простір; панічні стани серед людей; неможливість урятувати постраждалих; трупи людей (особливо дітей), обгорілі або понівечені під час пожежі; робота на висотах; значні фізичні навантаження; вигляд зруйнованих об'єктів.

4. У сучасній психології проблематика вивчення сутності та змісту професійно важливих якостей фахівців ОРСЦЗ має достатньо розроблені теоретичні основи. Проте питання дослідження змісту, а особливо розвитку, ПВЯ фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів, як окремої категорії працівників МНС України потребують подальшого вивчення внаслідок недостатньої ефективності професійної діяльності молодих фахівців зазначеної сфери праці, що зумовлено неналежною професійною підготовкою фахівців на етапі їхнього становлення у ВНЗ МНС України, недосконалістю існуючої системи розподілу випускників на первинні посади начальників караулів унаслідок відсутності об'єктивних науково обґрунтованих вимог до спеціалістів зазначеного складу, та відсутністю цілеспрямованих ґрунтовних програм розвитку їхніх професійно важливих якостей на етапі професійної адаптації до умов службової та професійної діяльності.

Основні наукові результати розділу відображенні у працях [141, 143, 145-147].

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ТА ОБҐРУНТУВАННЯ МЕТОДИК ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ФАХІВЦІВ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

2.1. Організація роботи

Для досягнення мети та вирішення завдань нашого дослідження було організовано роботу у три етапи.

На першому етапі (2008–2009 рр.) проводилися вивчення і теоретичний аналіз літературних джерел із психологічної тематики за проблемою розвитку особистості в професії та професійної придатності до неї, встановлювався ступінь її дослідження як у вітчизняних, так і в зарубіжних наукових джерелах.

З'ясовувалися сутність і структура професійної діяльності, погляди на сутність та розвиток професійно важливих якостей, визначалися їхні роль та місце у структурі цієї діяльності. Аналізувалася професійна діяльність фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту та визначалися її особливості. Вивчався стан розроблення проблематики дослідження змісту та розвитку професійно важливих якостей фахівців зазначеного складу у науковій літературі. Визначалися об'єкт, предмет, мета і завдання дослідження.

На другому етапі (2009–2010 рр.) було розроблено та обґрунтовано схему проведення експериментального дослідження.

Експериментальне дослідження включало такі кроки: 1) визначення сукупності нормативних професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу; 2) встановлення пріоритету груп професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ; 3) вибір та обґрунтування комплексу психодіагностичних методик; 4) констатуючий та формуючий експерименти.

Для об'єктивного дослідження сукупності нормативних професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ нами було проаналізовано його діяльність із позицій як фахівця-виконавця, що безпосередньо здійснює оперативну діяльність, та як командира, який управляє діяльністю підпорядкованих підрозділів.

У результаті проведеного аналізу були визначені якості, які, на нашу думку, забезпечують успішність та ефективність виконання діяльності фахівця ОРСЦЗ як фахівця-виконавця та командира на кожному з етапів його професійної діяльності (див. додаток Б).

Взявши за основу результати аналізу професійної діяльності фахівця зазначеного складу та теоретичні розробки дослідників і науковців у галузі дослідження ПВЯ, фахівців екстремальних видів діяльності, нами було визначено перелік ПВЯ фахівця ОРСЦЗ з урахуванням процесів його діяльності як фахівця-виконавця та командира, який складався з 10 груп ПВЯ з якісним наповненням кожної, та був викладений у анкеті експертного оцінювання професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу (додаток В).

45 штатних психологів МНС України, із досвідом роботи за фахом не менше 5 років (у 35,6% експертів досвід роботи складає 5 років, у 28,9% – 8 років, у 24,4% – 10 років, у 4,4% – 12 років та у 6,7% – 14 років), за п'ятибальною шкалою здійснили оцінювання запропонованих якостей у анкеті, що дозволило обґрунтувати загальну сукупність професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ, які забезпечують успішне виконання професійної діяльності як фахівця-виконавця та командира, а також визначити ступінь значущості кожної окремої якості (додаток Д).

Для подальшої роботи нами використовувалися лише ті якості, які в ході експертного оцінювання отримали середнє арифметичне значення в межах від 4 до 5 балів (з точністю до сотих).

Для встановлення пріоритетності визначених груп було розроблено анкету експертного визначення пріоритету груп ПВЯ фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу (додаток Е).

Експерти за допомогою комп'ютерної програми Expert Choise 11 здійснили попарне порівняння визначених груп ПВЯ з використанням шкали відносної важливості (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Шкала оцінки відносної важливості

Ступінь переваги	Рівна	Помірна	Суттєва	Значна	Дуже сильна	Проміжне значення
	1	3	5	7	9	2,4,6,8

У якості експертів виступили фахівці Оперативно-координаційного центру Головного управління МНС України в Черкаській області, у кількості 7 осіб. Досвід роботи кожного в оперативному напрямі оперативно-рятувальної служби цивільного захисту складає від 10 до 15 років. Так, зокрема у 28,6% експертів досвід роботи складає 10 років, у 14,3% – 12 років, у 14,3% – 13 років та у 42,8% – 15 років. Численність експертів – N, визначена на підставі статистичного підходу [160]:

$$N = \frac{t_{\alpha}^2}{\varepsilon_1} \quad , \quad (2.1)$$

де t_{α} – показник достовірності для довірчої вірогідності, яка задана для результату, що буде отриманий;

ε_1 – максимальна допустима помилка, яка виражена в долях середнього квадратичного відхилення.

Виходячи із практики та загально прийнятих тверджень фахівців і

науковців, доцільно прийняти $\varepsilon_1=0,5$ і при довірчій імовірності $\alpha=0,85$ відповідно отримуємо $t_\alpha=1,87$. При таких значеннях згідно з формулою 2.1 отримуємо $N=7$. Саме ця кількість експертів вважається найбільш розповсюдженим випадком.

Наступним важливим кроком у реалізації дослідження стало проведення констатуючого експерименту, спрямованого на визначення рівнів розвинутості ПВЯ фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів, зокрема у групах досвідчених та молодих фахівців.

До групи досвідчених увійшло 76 фахівців ОРСЦЗ віком від 27 до 30 років, зі стажем перебування на посаді начальника караулу п'ять років, які мають вищу фахову освіту (39,5% здобули освітньо-кваліфікаційний рівень “бакалавр”, 44,7% – “спеціаліст” та 15,8% – “магістр”), добрі та відмінні показники з професійної підготовки, особистості, які цілком склалися та перебувають на завершальній стадії періоду первинної професіоналізації.

До групи молодих увійшло 84 фахівці ОРСЦЗ віком від 22 до 23 років, зі стажем перебування на посаді начальника караулу не більше одного року, які мають вищу фахову освіту (39,2% здобули освітньо-кваліфікаційний рівень “бакалавр”, 44,1% – “спеціаліст” та 16,7% – “магістр”), перебувають на стадії входження в посаду періоду професійної адаптації.

Встановлений рівень розвинутості професійно важливих якостей досвідчених фахівців вважався нами за еталонний, оскільки дозволяє ефективно виконувати професійну діяльність [27, 48, 53, 55, 64]. Визначений рівень розвинутості ПВЯ молодих фахівців порівнювався з аналогічними показниками першої групи. На основі порівняльного аналізу визначалися ті якості, що потребують подальшого розвитку.

Додатково, з метою з'ясування рівнів розвитку ПВЯ у майбутніх фахівців зазначеного складу, нами було проведено психодіагностичне обстеження курсантів 4-го (випускного) курсу факультету пожежно-рятувальної діяльності Академії пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля МНС України.

До групи курсантів увійшло 80 осіб віком від 21 до 22 років, усі респонденти вступили до навчального закладу відразу після закінчення середніх загальноосвітніх закладів, систематично складають екзаменаційні атестації на “добре” та “відмінно”, нині перебувають на завершальній стадії навчання періоду професійної підготовки.

Спираючись на отримані результати порівняльного аналізу констатуючого експерименту, нами було проведено формуючий експеримент дослідження націлений на розробку тренінгової програми розвитку професійно важливих якостей фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів, та методичних рекомендацій щодо включення додаткових умінь та навичок до освітньо-кваліфікаційних характеристик “бакалавра” і “спеціаліста” за напрямом підготовки “Пожежна безпека” з метою формування більш підготовленої особистості фахівця ОРСЦЗ із нормативним набором та необхідно-достатнім рівнем розвинутої ПВЯ, що забезпечать ефективне виконання професійної діяльності на посаді начальника караулу.

Для визначення ефективності розробленої тренінгової програми щодо розвитку професійно важливих якостей фахівців ОРСЦЗ була задіяна група молодих фахівців. Яка ще на попередньому етапі була пропорційно поділена на контрольну та експериментальну групи, по 42 особи в кожній. Респондентів виділених груп було досліджено на предмет відсутності між ними значущих розходжень за показниками якостей, що вивчалися.

З експериментальною групою проводилися заняття за тренінговою програмою.

На третьому етапі (2010–2011 рр.) здійснювалося узагальнення результатів теоретичного та експериментального досліджень, були сформульовані висновки, відбувалася підготовка текстової частини дисертації та автореферату.

Провідною методологічною основою дослідження та розвитку професійно важливих якостей фахівців ОРСЦЗ стали системний, діяльнісний

та особистісний підходи до вивчення психіки (П.К. Анохін [6], О.М. Леонтьєв [65], Б.Ф. Ломов [74, 76], Ю.К. Стрелков [132], В.Т. Циба [152] та ін.), особистісно-розвиваючий підхід до особистісного та професійного розвитку особистості (Л.М. Мітіна [91]), а також фундаментальні психологічні положення про структуру особистості (Б.Г. Ананьєв [4], С.Д. Максименко [78], К.К. Платонов [103] та ін.) та психологічні принципи розвитку психіки і єдності психіки та діяльності (Г.С. Костюк [60], О.М. Леонтьєв [66], С.Д. Максименко [81], С.Л. Рубінштейн [119]).

Аналіз літературних джерел з питань дослідження та розвитку професійно важливих якостей свідчить, що обґрунтування, визначення та розвиток необхідних професійно важливих якостей фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів, слід проводити з позицій системного підходу, в основі якого лежить розгляд об'єкта як системи.

Специфіка системного підходу визначається тим, що він орієнтує дослідження на розкриття цілісності об'єкта і механізмів, які забезпечують його, на виявлення різноманітних типів зв'язків складного об'єкта і зведення їх в єдину теоретичну картину [15]. У його межах припускається одночасне вивчення всіх аспектів розвитку особистості, а його використання допомагає зрозуміти їхній взаємозв'язок і взаємозумовленість [22].

Системний підхід розвивав відомий радянський вчений Б.Ф. Ломов [74, 76], який висунув положення про "різнопорядкові" властивості людини і про необхідність виділення системних властивостей, що відбивають належність індивіда до визначеної системи.

Дослідження та розвиток професійно важливих якостей з позиції системного підходу вимагає розгляду їх різноплановості, коли досліджуване явище розглядається як деяка система, що підпорядковується системам більш високого рівня ієрархії. Вони, у свою чергу виступають частинами макросистеми. З іншого боку, психічне явище включає до себе інші мікросистеми, які, у свою чергу, здійснюють вплив на функціонування системи [74].

При аналізі психологічних процесів необхідно згадати про системоутворюючий фактор, який був введений П.К. Анохіним [6], що організовує всю систему процесів, долучених до того чи іншого акту людської діяльності.

Системоутворюючим фактором діяльності виступає вектор “мотив – ціль”, який спрямовує діяльність, визначає будову і динаміку її складових, забезпечує регуляторну функцію, а також організовує всю систему психологічних процесів, що формуються і розгортаються під час виконання діяльності [65].

Таким чином, у межах системного підходу ми розглядаємо професійно важливі якості фахівців ОРСЦЗ як цілісну системну структуру елементів, які мають відповідні властивості та у свою чергу утворюють нову систему завдяки своїм взаємозв'язкам, що дозволяє одночасне вивчення всіх аспектів розвитку особистості зазначених спеціалістів.

Оскільки нам доводиться досліджувати професійно важливі якості фахівців ОРСЦЗ, як командирів та лідерів колективів, необхідно звернути увагу на дослідження та розвиток професійно важливих якостей командира з точки зору системного соціального явища, оскільки вказані фахівці є учасниками колективів малих соціальних груп. У цьому контексті вагомий внесок у розвиток системної соціальної психології зробив В.Т. Циба [152], який у межах теорії особистості, теорій малої та великої груп тощо, розглядав систему: “особистість – мала контактна група” різних соціальних інституцій, такі як “особистість – сім'я”, “особистість – бригада”, “особистість – студія”, тощо. Ядром усіх цих соціальних утворень є їхня підсистема “особистість”.

Особистість командира ОРСЦЗ є досить багатогранною. Водночас він є учасником колективу караулу і його керівником – офіційним лідером.

Ефективність лідерської діяльності фахівця зазначеного складу значною мірою зумовлюється наявними знаннями, вміннями та відповідним рівнем розвитку професійно важливих якостей, які визначають особистий

авторитет командира у колективі. Авторитет керівника ОРСЦЗ значною мірою задіяний при прийнятті рішень в умовах спільної діяльності з колективом, при виконанні завдань за призначенням.

Отже, виходячи з цього, у нашому дослідженні, у межах системного підходу, доцільно використати теорії системної соціальної психології, зокрема теорію особистості та теорію малої групи, які нададуть можливість дослідити професійну діяльність фахівців ОРСЦЗ з точки зору системного соціального явища, що, у свою чергу, дозволить значно ґрунтовніше розглянути їхню діяльність як командирів.

У зв'язку з тим, що ми досліджуємо професійно важливі якості фахівців, які здійснюють свою професійну діяльність у екстремальних умовах, тому доцільно використати в нашому дослідженні принципи та положення діяльнісного підходу, відповідно до якого особистість повинна вивчатися й оцінюватися як суб'єкт діяльності, а її розвиток відбувається у процесі включення у різні види діяльності.

Діяльнісний підхід ґрунтується на положеннях теорії особистості, що розроблена О.М. Леонтьєвим [65], та концепції регулюючої ролі психічного відображення, розробленої Б.Ф. Ломовим [59]. Використання теорії діяльності дозволяє встановити характер причинно-наслідкових відносин на різних рівнях макроструктури трудового діяння. У свою чергу, діяльність розглядається, як реальний зв'язок суб'єкта з об'єктом, в який включена психіка.

О.М. Леонтьєв зазначав, що потрібно вести розмову про залежності розвитку психіки не від діяльності взагалі, а від провідної діяльності [66].

Діяльнісний підхід містить три компоненти тріади “суб'єкт – діяльність – об'єкт”, але в ньому найбільш розроблена лише середня складова – діяльність, яка є одночасно і предметом аналізу, і пояснювальним принципом.

Для вирішення нашого завдання потрібно провести подальше дослідження тріади, розглянути зміст кожної її складової, встановити їхні властивості, з'ясувати зв'язки між ними. Тому, на нашу думку, необхідно

провести декомпозицію процесу діяльності на окремі етапи та процеси, тобто застосувати процесно-діяльнісний підхід до вирішення нашого завдання, що дасть змогу більш детально розглянути взаємозв'язки, властивості та функції кожного компонента тріади на кожному етапі та процесі, що в результаті вкаже на недоліки у формуванні, розвитку та становленні фахівців ОРСЦЗ як фахівців-виконавців.

Поряд з цим, необхідно зазначити, що будь-яка діяльність людини відбувається у певному професійному середовищі, тому ми погоджуємося із Ю.К. Стрелковим [132] у тому, що для більш детального розгляду процесу діяльності необхідно доповнити базову схему “суб’єкт – діяльність – об’єкт” четвертим компонентом: поняттям “навколишнє середовище”. Навколишнє професійне середовище фахівців ОРСЦЗ, які займають посади начальників караулів, досить різноманітне та специфічне і містить у собі природні (метеорологічні і кліматогеографічні фактори), технічні (об’єкти та системи технічного забезпечення) та соціальні елементи (робота в групі, працівники забезпечуючих служб тощо) [39].

Тому, враховуючи, що фахівці ОРСЦЗ, як правило, здійснюють свою професійну діяльність у ризиконебезпечних умовах природних та техногенних аварій і катастроф, у будь-який час доби, за будь-яких погодних умов та незалежно від присутності шкідливих фізичних, хімічних чи біологічних факторів навколишнього професійного середовища, які вкрай негативно впливають на організм фахівців, вважаємо за доцільне використання в нашому дослідженні чотирьохкомпонентної схеми діяльнісного підходу в сукупності з процесно-діялісним підходом, що дозволить більш ґрунтовно підійти до вивчення змісту, умов та психологічних особливостей професійної діяльності фахівців ОРСЦЗ при виконанні оперативних завдань.

Крім цього, необхідно додати, що у межах діялісного підходу було розроблено теорію розвитку особистості як процесу входження її в різні соціальні групи. Цей процес охоплює три стадії: а) адаптації;

б) індивідуалізації; в) інтеграції [22].

Тобто, спочатку фахівець ОРСЦЗ пристосовується до колективу караулу пожежно-рятувального підрозділу, потім демонструє свою індивідуальність і лише після цього зливається з караулом, починаючи трансформувати його життєдіяльність.

Використання даної теорії у межах нашого дослідження, дозволить більш глибоко зрозуміти сутність внутрішніх психологічних процесів молодих фахівців ОРСЦЗ, при “входженні” їх у посади начальників караулів на етапі професійної адаптації до умов служби і професійної діяльності, а також розробити заходи їхньої оптимізації.

Ще одним важливим аспектом до вивчення та розвитку ПВЯ фахівців ОРСЦЗ є використання в нашому дослідженні положень особистісного підходу.

Положення про особистісний підхід при вивченні та розвитку ПВЯ, передбачає оцінку впливу на людину таких структурно-динамічних характеристик, як особливості стану різних систем та функцій організму, що забезпечують енергетичний потенціал суб’єкта діяльності [59]. Особистісний підхід при психологічному вивченні діяльності пожежних, визначає необхідність орієнтації на психічні і фізіологічні ресурси, та функціональні резерви фахівця зазначеного складу, які визначають успішність та ефективність його дій в умовах інтенсивної дії стресорів професійного середовища.

Цікавими, на наш погляд, видаються положення особистісно-розвиваючого підходу, як ідеї цілісності, єдності особистісного та професійного розвитку людини, де чинником розвитку є внутрішнє середовище особистості, її активність, потреба в самореалізації. Об’єктом професійного розвитку і формою реалізації творчого потенціалу людини в професійній діяльності є інтегральні характеристики її особистості, кожна з яких являє собою певне поєднання або комбінацію значущих особистісних якостей, істотних для успішної діяльності в рамках тієї або іншої конкретної

професії [91].

Провідною умовою розвитку інтегральних характеристик особистості фахівців ОРСЦЗ є усвідомлення ними необхідності змін, перетворення свого внутрішнього світу та пошук нових можливостей самореалізації у професійній діяльності.

Важливим аспектом до вивчення та розвитку ПВЯ фахівців ОРСЦЗ є також урахування в нашому дослідженні певних психологічних принципів, зокрема: принципу розвитку психіки і принципу єдності психіки та діяльності.

У принципі розвитку психіки об'єктивно виявляються і реалізуються детермінація поведінки та зв'язок психіки й діяльності. За цим принципом кожному рівню детермінації притаманний свій тип розвитку. На рівні організму суб'єкт розвивається в процесі визрівання і формування психофізіологічних підструктур, на рівні індивіду – у процесі діяльності привласнення, а на рівні особистості – у процесі перетворюючої діяльності [60, 81].

У реальному процесі становлення особистості типи розвитку представлено не окремо й однозначно послідовно, а інтегрально, з послідовним домінуванням одного з них. Процес розвитку особистості слід пов'язувати з її творчою діяльністю. При цьому творчість постає і як процес створення суспільно цінного продукту, і як процес самотворення, саморозвитку, самореалізації, самооб'єктивації особистості [22].

Принцип розвитку психіки дозволить нам адекватно зрозуміти психіку фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту, якщо її розглядати як результат розвитку на різних етапах становлення особистості кожного конкретного фахівця та його діяльності.

За принципом єдності психіки та діяльності, психіка і діяльність не тотожні одна одній, проте й не протилежні. Вони утворюють єдність. Психіка постає як внутрішній план діяльності [22, 119].

Ця єдність психіки і діяльності витікає з належності як свідомості, так і діяльності свідомому і діючому суб'єкту. Особистість стає підставою зв'язку свідомості та діяльності, саме в особистості й особистістю цей зв'язок реалізується, тобто зв'язок свідомості та діяльності виявляється особистісно опосередкованим. Це особистісне опосередкування зв'язку свідомості і діяльності долає функціоналізм: психічні процеси не мають самостійних ліній розвитку, а розвиваються в процесі розвитку особистості [117].

Принцип єдності психіки та діяльності дозволить нам дослідити об'єктивні закономірності внутрішніх психічних явищ особистостей фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту через процеси їхньої поведінки та діяльності.

Таким чином, запропонована нами організація роботи дає змогу досягнути мети і вирішити поставленні завдання, та передбачає застосування комплексу методологічних підходів і принципів, основними серед яких є: системний, діяльнісний та особистісний підходи до вивчення психіки, особистісно-розвиваючий підхід до особистісного та професійного розвитку особистості, принципи розвитку психіки і єдності психіки та діяльності, які становлять єдину методологічну основу дослідження та розвитку професійно важливих якостей фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів.

2.2. Експертне оцінювання та визначення сукупності професійно важливих якостей фахівця оперативно-рятувальної служби цивільного захисту

Сьогодні можна навести багато якостей, якими має бути наділений фахівець ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, проте важко відповісти на питання, які ж якості є обов'язковими та якими мають бути рівні розвинутих цих якостей.

Відсутність об'єктивних науково обґрунтованих нормативних вимог, що пред'являються до фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту, призводить до призначення на посади начальників караулів не досить компетентних кадрів, які не мають відповідних якостей, умінь та навичок, що не були сформовані та розвинуті як за час навчання у вищих навчальних закладах системи МНС України, так і під час проходження служби в підрозділах ОРСЦЗ. Наслідком такої ситуації є помилкові дії під час проведення оперативної роботи, що коштує надто дорого – здоров'я, а інколи і життя людей.

Для визначення та обґрунтування, з наукової точки зору, сукупності нормативних професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, дослідимо його професійну діяльність з позиції як фахівця-виконавця та командира.

Напочатку проаналізуємо діяльність та виділимо ті професійно важливі якості фахівця оперативно-рятувальної служби цивільного захисту, які забезпечують успішність та ефективність його професійної діяльності як фахівця-виконавця.

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується зростаючою кількістю надзвичайних ситуацій, серед яких, особливе та переважне місце займають пожежі. За 12 місяців 2010 року в Україні виникло 62207 пожеж. Показник кількості пожеж на 10 тис. населення становить 13,6 [3]. У великому місті пожежно-рятувальний підрозділ ОРСЦЗ виїздить за “тривоною” по 5-6 разів на добу. Така інтенсивність надзвичайних ситуацій викликає у особового складу та фахівця ОРСЦЗ значне емоціональне напруження. Умови обстановки на пожежі, які часто супроводжуються швидкими змінами: руйнування та обвал будівельних конструкцій, вибухи природного та побутового газу, руйнування комунікацій тощо, можуть викликати дезадаптацію та виникнення стресових станів, як у особового складу, так і в фахівця зазначеного складу. Тому необхідно, з одного боку – щоб фахівець мав великий об'єм уваги, умів її швидко розподіляти та

переключати з одного об'єкта на інший, що дозволить здійснювати контроль за станом оточуючого робочого середовища, а також за роботою пожежно-технічного обладнання протягом усього часу проведення оперативних дій, а з іншого – мав високий рівень розвинутої вольових якостей, які відіграють вирішальну роль у формуванні стійкості фахівця ОРСЦЗ до впливу стрес-факторів професійного середовища, найголовнішими серед них є: емоційно-вольова стійкість, рішучість, сміливість, швидка адаптація до нових умов, толерантність до стресу. Від розвинутої вольових якостей також залежить здатність фахівця до дій в умовах, що напругу пов'язанні з ризиком для життя та здоров'я.

На підтвердженні нашої думки щодо необхідності присутності вольових якостей у складі нормативу професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ наполягали і радянські вчені [105], які стверджували, що до професійних якостей керівника гасіння пожежі слід віднести: емоційно-вольову стійкість до дії стрес-факторів та попередження можливих негативних змін в психічному стані фахівця.

Вітчизняний дослідник цієї проблематики М.А. Кришталь зазначав, що при підготовці пожежних особливе значення має приділятися вихованню якостей особистості: волі, цілеспрямованості, самостійності, рішучості, витримці і самовладанню, наполегливості, сміливості [62].

Однак наявності одних вольових якостей недостатньо для забезпечення готовності до дій. У фахівця ОРСЦЗ має бути розвинена мотиваційна сфера, що виражається в мотиваційній спрямованості фахівця на діяльність, бажання досягнути в ній успіху, адже саме мотиви є внутрішніми спонуканнями до дій, і в більшій мірі саме від розвитку мотиваційної сфери залежить здатність фахівця до проведення оперативної діяльності та готовності йти на ризик.

У дисертаційному дослідженні В.П. Бута [18] зазначено, що успішність у професіях так званого екстремального типу залежить саме від мотивації.

Під час проведення оперативної діяльності важливого значення набувають фізичні якості, оскільки робота на висотах чи навпаки в підвальних та підземних приміщеннях вимагає значної фізичної сили та витривалості, вміння тривалий час перебувати в заданій робочій позиції, крім того евакуація потерпілих та майна, розбирання будівельних конструкцій, усі ці робочі операції вимагають наявності вищевказаних якостей у складі нормативу професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу.

Про важливість фізичних якостей у складі нормативу професійно важливих якостей фахівця пожежної охорони наголошує О.В. Шленков [158], який серед інших виділяє такі фізичні якості, як: фізична витривалість, стійкість до фізичної втоми, високі можливості як максимальної сили, так і силової витривалості.

Підвищена небезпека перебування в оперативній обстановці вимагає наявності у фахівця ОРСЦЗ, поряд із фізичними якостями, психомоторних властивостей, присутність яких особливо необхідна під час гасіння пожеж у підземних приміщеннях, висотних будівлях, на покрівлі будівель та споруд тощо. Проведення оперативних дій на зазначених об'єктах, передусім, вимагає швидкої рухової реакції на несподівані подразники, наприклад, падіння та обвал будівельних конструкцій; здатності швидко діяти в умовах дефіциту часу, що характерно для проведення оперативних дій у підвальних приміщеннях зі щільною задимленістю, оскільки як сам фахівець, так і його підлеглий особовий склад, за таких умов, використовує апарати захисту органів дихання з обмеженою, у часі, захисною дією.

Специфіка діяльності фахівця зазначеної сфери праці висуває жорсткі вимоги до функцій його аналізаторів. Головні серед яких – зорові та слухові. Гострота зору не менш 0,8 Д кожного ока; сприйняття шепоту з відстані не менше 4 метрів на кожне вухо. Часто, за умов ліквідації пожежі, одномоментно надходить зорова і слухова інформація, можливі слухові та візуальні ілюзії, різноманітні відволікаючі шуми, при цьому фахівець повинен вміти розрізняти

звернення про допомогу постраждалих та оперативно реагувати на зміни обстановки. Тому, важливими в оперативній діяльності фахівця ОРСЦЗ є: обсяг та стійкість уваги, здатність зосереджувати та швидко переключати увагу.

Особливе значення в діяльності фахівця зазначеного складу має оперативна та довготривала пам'ять, наявність якої дозволяє використовувати на практиці досвід, знання, навички та уміння. Оперативна пам'ять призначена для утримання на короткий термін просторових уявлень, виконаних дій в умовах, що швидко змінюються, топографічних особливостей місцевості. Довготривала пам'ять – для запам'ятовування на тривалий час особливостей гасіння пожеж на об'єктах різного призначення, порядку дій особового складу, тактико-технічних характеристик пожежно-рятувальної техніки й обладнання тощо.

Відповідно для цього у фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, мають бути добре розвинуті мнемічні властивості: вміння відтворювати почуте, побачене; здатність тривалий час тримати в пам'яті великий обсяг необхідної інформації; здатність легко запам'ятовувати словесно-логічний та наочно-образний матеріал.

Іншим аспектом, що впливає на психофізіологічний стан фахівця, зниження працездатності та втоми – постійна зміна режимів роботи “праця – відпочинок”, що пов'язано з цілодобовим чергуванням, та само по собі може викликати невротичні захворювання та зриви. Крім цього, сигнал “тривога” може подаватися в будь-який час доби, у цей період відпочинок виключений. За цих умов може виникати зниження працездатності та надійності у професійній діяльності. Тому, фахівець зобов'язаний мати в складі свого системного нормативу наступні професійно важливі якості: стійкість, концентрація, здатність до тривалого збереження високої активності.

Таким чином, професійна діяльність фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, висуває до нього особливі вимоги та обґрунтовано вимагає наявності низки специфічних ПВЯ, що пов'язано з безпосередньою участю фахівця у проведенні оперативних дій. Проведений аналіз дозволив

нам виділити та згрупувати необхідні професійно важливі якості фахівця зазначеного складу з урахуванням процесів його діяльності як фахівця-виконавця, які забезпечують успішність та ефективність виконання професійної діяльності.

Отже, до нормативних професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, на нашу думку, слід віднести такі якості: емоційно-вольові – рішучість, сміливість, цілеспрямованість, наполегливість, самовладання, здатність до ризику, емоційно-вольова стійкість, швидка адаптація до нових умов, толерантність до стресу, здатність до тривалого збереження високої активності; мотиваційні – мотиваційна спрямованість на діяльність (бажання досягнути в ній успіху); атенційні – значний об'єм уваги, стійкість уваги, вміння швидко переключати та розподіляти увагу в умовах дефіциту часу; мнемічні – вміння відтворювати почуте та побачене, здатність тривалий час тримати в пам'яті великий обсяг необхідної інформації, здатність легко запам'ятовувати словесно-логічний та наочно-образний матеріал; фізичні – фізична витривалість, статична силова витривалість; психомоторні – швидка рухова реакція на несподівані подразники, здатність швидко діяти в умовах дефіциту часу.

Наступним етапом у з'ясуванні сукупності нормативних професійно важливих якостей фахівця оперативно-рятувальної служби цивільного захисту став аналіз його професійної діяльності з точки зору командира.

Фахівець ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу є водночас членом колективу караулу та його командиром – керівником колективу.

Як слідує з аналізу професійної діяльності пожежно-рятувальних підрозділів, колективу караулу пожежно-рятувального підрозділу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту, як і будь-якому колективу суспільства, притаманні найбільш загальні ознаки колективу, проте він має і свої особливості, що характеризує даний підрозділ як спеціальне воєнізоване формування. По-перше, колективу ПРП ОРСЦЗ

властива специфічна задача – рятування людей, гасіння пожеж та надання допомоги у ліквідації наслідків аварій, катастроф і стихійного лиха в мирний та воєнний часи, вирішення якої досягається використанням пожежно-рятувальної техніки, обладнання та спеціального спорядження, що визначає специфічні норми, правила поведінки та взаємовідносини між членами колективу. По-друге, у колективі пожежно-рятувального підрозділу ОРСЦЗ передбачена чітка службова ієрархія, що регламентує його обов'язки та права. По-третє, колективу ПРП ОРСЦЗ характерна відносна одноманітність діяльності та тривале перебування членів колективу в умовах спільної діяльності. По-четверте, у більшості зазначенні колективи є однорідними по статті.

У колективі караулу пожежно-рятувального підрозділу ОРСЦЗ пожежники вступають у найбільш тісні та різноманітні відносини, з точки зору їхнього прояву, тому для ефективного та авторитетного управління цим колективом необхідно, щоб керівник мав відповідні особистісні якості, які представлені низкою організаторських здібностей: вміння вникати в психологію підлеглих (емпатія); здатність до організації спільної діяльності та контролю її результатів; вміння узгоджувати свої дії з діями інших, крім того працелюбство, дисциплінованість, товариськість, компетентність. Ці здібності у значній мірі визначають міжособистісні відносини фахівця ОРСЦЗ із членами колективу караулу. Без них фахівець не зможе належним чином організувати підлеглих на виконання поставленого завдання.

У процесі здійснення оперативної діяльності фахівець оперативно-рятувальної служби цивільного захисту, використовує значну частину свого організаторського потенціалу, що проявляється в оперативній та вмілій організації роботи підлеглих на місці події. При цьому, він зобов'язаний забезпечувати безпечні умови праці особового складу, евакуацію людей та матеріальних цінностей, створити всі умови для швидкої локалізації та ліквідації пожежі. Віддаючи наказ про початок проведення оперативних дій на етапі ведення розвідки, фахівець зазначеного складу повинен вірно

розпізнати та оцінити обстановку, передбачити всі можливі небезпеки, на які може наразитися особовий склад, оскільки травмування та загибель людей є найгрубішою його помилкою.

Для забезпечення цих розумових операцій у професійній діяльності фахівця ОРСЦЗ на посаді начальника караулу великого значення набувають процеси та способи переробки вхідної інформації. Переважають при цьому логічні мисленеві операції та образне мислення. Усю вхідну, часто суперечливу інформацію потрібно вміти проаналізувати, виділити головне, а потім її узагальнити. Саме від цих мисленевих процесів фахівця залежить хід розвитку оперативних дій та успішність їхнього завершення. Для відповідного здійснення всіх цих мисленевих процесів командир повинен вміти просторово мислити, оцінювати та прогнозувати обстановку, швидко та правильно оцінювати ступінь важливості вхідної інформації, бути рішучим.

Процес мислення фахівця тісно пов'язаний з його мовленням. Під час проведення оперативних дій командир взаємодіє не лише з особовим складом свого підрозділу, а й з інших, які можуть прибути на місце події за підвищеним номером виклику, крім того з цивільними особами – керівниками, інженерами, технологами постраждалих об'єктів, потерпілими під час організації та проведення евакуаційних заходів. Тому, характер діяльності фахівця ОРСЦЗ вимагає від нього розвинутих комунікативних та командних навичок: вміння швидко встановлювати контакти з новими незнайомими людьми, вміння здійснювати психологічний вплив на оточуючих, крім того, гарної дикції, знання професійного лексикону, здатності чітко та лаконічно формулювати накази і повідомлення.

Підтвердженням нашої думки є праця російського дослідника М.І. Мар'їна [87], що присвячена проблемі дослідження професійно важливих якостей фахівців пожежної охорони МЧС Росії, у якій дослідник вказує психологічні якості начальника караулу, серед яких виділяє наступні: здатність викликати прихильність до себе людей, викликати в них довіру,

здатність знайти потрібний тон та форму спілкування в залежності від психічного стану та індивідуальних особливостей співрозмовника.

О.В. Шленков також звертає увагу на те, що комунікативні якості та вміння працювати в команді є необхідними якостями фахівця ОРСЦЗ [158].

У свою чергу командир-керівник колективу – це член колективу, що здійснює його керівництво та має право на прийняття рішень в умовах спільної діяльності.

Прийняття рішення – це кульмінація складної розумової діяльності командира. Це не просто рішення, яке отримується в результаті оперування відповідними величинами, це насамперед вольовий акт, у результаті якого керівник проявляє силу свого характеру і спроможність виключити вплив побічних причин на рішення, що ним приймається. Такими причинами є психологічний і фізіологічний вплив на мислення керівника умов “обстановки”, що склалася (що складається) [24, 95].

Процес прийняття рішення характеризується А.В. Карповим як складний і складається, на думку вченого, з декількох етапів: 1) визначення проблемної ситуації, яка передбачає діагностику; 2) формулювання альтернатив; 3) оцінки альтернатив за системою сформульованих критеріїв у відповідності до заданих цілей діяльності; 4) вибір альтернатив; 5) корекція вибору [50].

Л. Хоффман, у свою чергу, пропонує таку етапність процесу підготовки й прийняття рішення керівником: 1) визначення проблеми та постановка цілей; 2) специфікація бар’єрів, які необхідно подолати; 3) генерування альтернативних рішень; 4) оцінка рішень; 5) адаптація прийнятого рішення [163].

Процес послідовності підготовки рішення фахівцем оперативно-рятувальної служби цивільного захисту, який, водночас, при здійсненні оперативної діяльності є керівником гасіння пожежі, можна зобразити у вигляді схеми наведеній на рис. 2.1.

На першому етапі КГП відбирає і запам'ятовує ту інформацію, яка може мати пряме відношення до його майбутнього рішення. На цьому етапі фахівець ОРСЦЗ повинен вміти відібрати інформацію про пожежу так, щоб вона не перевантажувала його мислення на наступних етапах процесу прийняття рішення.



Рис. 2.1. Схема послідовності підготовки рішення КГП [105]

На другому етапі він оцінює обставини та робить висновок про відповідність ситуації йому вже відомим випадкам чи дана ситуація є абсолютно новою. Оцінка обставин – один з найважливіших елементів підготовки рішення КГП, якщо на цьому етапі виникає помилка в мисленевій діяльності фахівця, то вона практично не поправна.

Після оцінки обставин фахівець ОРСЦЗ виробляє варіанти рішення на основі способів, засвоєних ним під час навчання чи накопиченого досвіду (третьої та четвертої етапи). Ці способи можуть бути типовими, стандартними чи новими.

Далі він здійснює оцінку ефективності можливих варіантів рішень даної проблемної ситуації, що склалась чи складається на пожежі, і в результаті цього вибирає один з них, тобто приймає кінцеве рішення (п'ятий етап).

Процес прийняття рішення є найбільш складним та відповідальним, частіше – дуже оперативним, провідну роль для його забезпечення в екстремальних умовах мають: критичність мислення, оперативність мисленевих процесів, самоконтроль, об'єм пам'яті, емоційно-вольова стійкість.

На думку С.П. Мосова, для процесу прийняття рішення визначальне значення мають також воля, фізичний стан і психологічна стійкість командира [95].

Досвід діяльності фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту свідчить, що керуючись навичками лише командно-адміністративного управління, які були сформовані в процесі навчання, молоді фахівці зазначеного складу відчувають суттєві труднощі при здійсненні управлінської діяльності в умовах нервово-психічного напруження, та вже через деякий нетривалий час починають розуміти, що командна діяльність обумовлена наявністю у керівника не лише навичок формального керівництва, але і не формального лідерства, що вимагає розвитку відповідних якостей і властивостей: впевненості в собі, надійності,

вміння вирішувати проблеми, вміння працювати з колективом, справедливості, здатності представляти та відстоювати інтереси колективу караулу.

Поділяючи таку думку, російські дослідники В.І. Дутов та І.Г. Чурсін [37] стверджують, що серед інших, найбільш значимою якістю для успішного здійснення професійної діяльності співробітників Державної пожежної служби МНС Росії, чия діяльність безпосередньо пов'язана з пожежогасінням, є лідерство.

На важливості виховання лідерства наполягає і казахстанський дослідник С.О. Наконечний, який наголошує на необхідності формування у молодих офіцерів лідерських якостей та підготовку їх до лідерської діяльності [97].

Таким чином, введенням вказаної якості до складу нормативу професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ, як командира, ми закінчуємо його формування та представляємо перелік зазначених якостей: особистісні – компетентність, дисциплінованість, товарицькість, працелюбство, організаторські здібності: вміння вникати в психологію підлеглих (емпатія), вміння узгоджувати свої дії з діями інших, здатність до організації спільної діяльності та контролю її результатів; інтелектуальні – вміння просторово мислити, вміння оцінювати обстановку та прогнозувати можливі результати її розвитку, вміння швидко та правильно оцінювати ступінь важливості вхідної інформації, критичність мислення, оперативність мисленевих процесів; комунікативні – вміння швидко встановлювати контакти з новими незнайомими людьми, вміння здійснювати психологічний вплив на оточуючих, здатність знаходити потрібний тон та форму спілкування в залежності від психологічного стану та індивідуальних особливостей співрозмовника, гарна дикція, знання професійного лексикону, здатність чітко та лаконічно формулювати накази і повідомлення; лідерські – впевненість в собі, надійність, вміння вирішувати проблеми, вміння працювати з колективом, справедливість, здатність представляти та

відстоювати інтереси колективу караулу; емоційно-вольові – рішучість, самоконтроль, емоційно-вольова стійкість; мнемічні – значний об'єм пам'яті.

Виходячи із результатів проведеного аналізу професійної діяльності фахівця оперативно-рятувальної служби цивільного захисту із урахуванням процесів його діяльності як фахівця-виконавця та командира (див. додаток Б), теоретичного дослідження розробок ПВЯ фахівців екстремального профілю, нам вдалося визначити перелік професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, який містить наступні групи професійно важливих якостей: атенційні – значний об'єм уваги, стійкість уваги, вміння швидко переключати та розподіляти увагу в умовах дефіциту часу; мотиваційні – мотиваційна спрямованість на діяльність (бажання досягнути в ній успіху); психомоторні – швидка рухова реакція на несподівані подразники, здатність швидко діяти в умовах дефіциту часу; мнемічні – значний об'єм пам'яті; вміння відтворювати почуте та побачене, здатність тривалий час тримати в пам'яті великий обсяг необхідної інформації, здатність легко запам'ятовувати словесно-логічний та наочно-образний матеріал; фізичні – фізична витривалість, статична силова витривалість; емоційно-вольові – рішучість, сміливість, цілеспрямованість, наполегливість, самовладання, здатність до ризику, емоційно-вольова стійкість, швидка адаптація до нових умов, толерантність до стресу, здатність до тривалого збереження високої активності; особистісні – компетентність, дисциплінованість, товариськість, працелюбство, організаторські здібності: вміння вникати в психологію підлеглих (емпатія), вміння узгоджувати свої дії з діями інших, здатність до організації спільної діяльності та контролю її результатів; інтелектуальні – уміння просторово мислити, вміння оцінювати обстановку та прогнозувати можливі результати її розвитку, вміння швидко та правильно оцінювати ступінь важливості вхідної інформації, критичність мислення, оперативність мисленевих процесів; комунікативні – уміння швидко встановлювати контакти з новими незнайомими людьми, вміння здійснювати психологічний вплив на

оточуючих, здатність знаходити потрібний тон та форму спілкування в залежності від психологічного стану та індивідуальних особливостей співрозмовника, гарна дикція, знання професійного лексикону, здатність чітко та лаконічно формулювати накази і повідомлення; лідерські – впевненість в собі, надійність, вміння вирішувати проблеми, вміння працювати з колективом, справедливість, здатність представляти та відстоювати інтереси колективу караулу.

Для оцінки значущості визначених якостей нами розроблена анкета експертної оцінки ПВЯ фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу (див. додаток В). Відповідно до процедури, оцінювання проводилось експертами за 5-ти бальною шкалою, у бік зростання значущості від 1 до 5, що дозволило визначити ступінь необхідності кожної окремої якості та експериментально обґрунтувати сукупність нормативних професійно важливих якостей фахівця оперативно-рятувальної служби цивільного захисту, які забезпечують успішне та ефективне виконання професійної діяльності як фахівця-виконавця та командира.

Результати оцінювання якостей наведенні в додатку Д.

На підставі результатів експертного оцінювання професійно важливих якостей, для подальшої роботи, нами відібранні лише ті якості, які отримали середнє арифметичне експертне значення (X_{cp}) в межах від 4 до 5 балів (з точністю до сотих).

Отже, до сукупності професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, слід віднести: *інтелектуальні* – вміння просторово мислити (здатність до відображення просторових і часово-просторових властивостей та відношень у навколишньому середовищі фахівця) ($X_{cp}=4,15$ б.), вміння оцінювати обстановку та прогнозувати можливі результати її розвитку ($X_{cp}=4,86$ б.), вміння швидко та правильно оцінювати ступінь важливості вхідної інформації ($X_{cp}=4,82$ б.), критичність мислення (здатність фахівця самостійно аналізувати і порівнювати інформацію та на цій основі робити власні висновки) ($X_{cp}=4,22$ б.),

оперативність мисленевих процесів ($X_{cp}=4,60$ б.); *емоційно-вольові* – рішучість ($X_{cp}=4,71$ б.), сміливість ($X_{cp}=4,73$ б.), самовладання ($X_{cp}=4,80$ б.), емоційно-вольова стійкість ($X_{cp}=4,73$ б.), толерантність до стресу ($X_{cp}=4,37$ б.), здатність до тривалого збереження високої активності ($X_{cp}=4,22$ б.); *мотиваційні* – мотиваційна спрямованість на діяльність (бажання досягнути в ній успіху) ($X_{cp}=4,22$ б.); *атенційні* – значний об'єм уваги ($X_{cp}=4,13$ б.), вміння швидко переключати та розподіляти увагу в умовах дефіциту часу ($X_{cp}=4,77$ б.); *мнемічні* – вміння відтворювати почуте та побачене ($X_{cp}=4,08$ б.), здатність легко запам'ятовувати словесно-логічний та наочно-образний матеріал ($X_{cp}=4,24$ б.); *особистісні* – здатність до організації спільної діяльності та контролю її результатів ($X_{cp}=4,62$ б.), вміння узгоджувати свої дії з діями інших ($X_{cp}=4,62$ б.); *комунікативні* – вміння здійснювати психологічний вплив на оточуючих ($X_{cp}=4,46$ б.), здатність чітко та лаконічно формулювати накази і повідомлення ($X_{cp}=4,73$ б.); *лідерські* – вміння вирішувати проблеми ($X_{cp}=4,31$ б.), вміння працювати з колективом ($X_{cp}=4,73$ б.), здатність представляти та відстоювати інтереси колективу караулу ($X_{cp}=4,62$ б.); *психомоторні* – швидка рухова реакція на несподівані подразники ($X_{cp}=4,55$ б.), здатність швидко діяти в умовах дефіциту часу ($X_{cp}=4,80$ б.); *фізичні* – фізична витривалість ($X_{cp}=4,71$ б.), статична силова витривалість ($X_{cp}=4,42$ б.).

Для встановлення пріоритетності визначених груп професійно важливих якостей нами було розроблено анкету експертного визначення пріоритету груп професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу (див. додаток Е). Згідно з процедурою, експерти за допомогою комп'ютерної програми Expert Choice 11, побудованої на відомому експертному методі аналізу ієрархій [121], здійснили попарне порівняння визначених груп професійно важливих якостей з використанням шкали відносної важливості (див. табл. 2.1) . Отримані результати наведені в таблиці 2.2.

На основі отриманих даних можна зробити висновок про те, що найбільш важливими якостями в професійній діяльності фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, є психомоторні та особистісні, пріоритет яких порівняно з іншими становить 0,214 та 0,207 відповідно; важливими якостями є фізичні – 0,196 та інтелектуальні – 0,133; значними є емоційно-вольові – 0,075, лідерські – 0,044 та мотиваційні – 0,043; суттєвими є комунікативні – 0,038, атенційні – 0,029 та мнемічні – 0,021.

Таблиця 2.2

**Пріоритетність груп професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ,
що займає посаду начальника караулу**

№ з/п	Групи ПВЯ	Пріоритет
1	2	3
1.	Психомоторні	0,214
2.	Особистісні	0,207
3.	Фізичні	0,196
4.	Інтелектуальні	0,133
5.	Емоційно-вольові	0,075
6.	Лідерські	0,044
7.	Мотиваційні	0,043
8.	Комунікативні	0,038
9.	Атенційні	0,029
10.	Мнемічні	0,021

Отже, можна стверджувати те, що в професійній діяльності фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, однаково важливими є як виконавські, так і управлінські якості. Їхня сукупність забезпечує ефективне виконання професійних завдань із гасіння пожеж, рятування людей та ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій.

Для з'ясування відмінностей між нині визначеною структурою професійно важливих якостей начальника караулу ОРСЦЗ [129] та нашою сукупністю професійно важливих якостей, яка враховує процеси діяльності фахівця зазначеного складу як фахівця-виконавця та командира, проведемо їхнє співставлення.

Не важко помітити, що у структурі індивідуально-психологічних якостей, які, на думку А.Г. Снісаренка [129], забезпечують успішність та ефективність виконання професійної діяльності начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України і представлені наступними групами: управлінські, інтелектуальні, мнемічні, емоційно-вольові, психомоторні, сенсорно-перцептивні, атенційні, а також професійна направленість та професійна компетентність, відсутня низка важливих якостей вказаного фахівця, що, за свідченнями фахівців-практиків, істотно знижує ефективність здійснення професійної діяльності. Зокрема не відображені такі лідерські якості, як: вміння вирішувати проблеми, вміння працювати з групою, здатність представляти та відстоювати інтереси колективу караулу; емоційно-вольові: здатність до збереження високої активності, толерантність до стресу; інтелектуальні: вміння просторово мислити (здатність до відображення просторових і часово-просторових властивостей та відношень у навколишньому середовищі фахівця), оперативність мисленевих процесів.

Таким чином, підсумовуючи, можна зазначити, що наш підхід до вирішення порушеної проблеми у повній мірі охоплює всі структурні елементи професійної діяльності фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, та забезпечує відповідну об'єктивність при з'ясуванні нормативних якостей фахівця зазначеного складу, а визначена нами сукупність професійно важливих якостей дозволяє якісно підійти до вирішення питання відбору кандидатів на первинну посаду начальника караулу ОРСЦЗ.

2.3. Вибір та обґрунтування методик дослідження професійно важливих якостей фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту

Для вирішення наступних завдань дослідження у межах розробленої нами схеми експериментального дослідження було здійснено низку заходів, серед яких: вибір та обґрунтування комплексу психодіагностичних методик для проведення дослідження; констатуючий експеримент, спрямований на дослідження рівнів розвинутості професійно важливих якостей у залучених груп фахівців ОРСЦЗ та фіксацію динаміки змін під час проведення тренінгу, а також формуючий експеримент, спрямований на розвиток професійно важливих якостей та визначення ефективності проведених заходів.

Всі заходи, що мали місце під час проведення констатуючого експерименту дослідження, здійснювались у межах психодіагностичного методу, який був реалізований у вигляді об'єктивного та суб'єктивного підходів [39].

Діагностика за об'єктивним підходом здійснюється на підставі успішності реальної або модельованої діяльності, за суб'єктивним підходом – на підставі відомостей, які надаються тими, кого обстежують, про себе, – відомостей у вигляді самоаналізу.

Спираючись на вказані підходи психодіагностичного методу нами було здійснено підбір психодіагностичних методик, за наступними критеріями: валідність, визначається придатністю методики для дослідження саме тієї якості на вивчення якої вона спрямована; надійність, визначається стабільністю результатів, отриманих при повторному використанні в різні часи по конкретній методиці; науковість, визначається зв'язком методики з фундаментальними дослідженнями; практичність, визначається тим, що використання запропонованих методик не вимагає особливої підготовки обстежуваних, щоб були економічними з точки зору часу на проведення і

обробку їх результатів, а також надавали можливість їх використання при груповому обстеженні [77].

Таким чином, на підставі вищевикладеного та визначеної сукупності професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, а також опрацювання значної кількості літературних джерел у сфері діагностування професійно важливих якостей фахівців екстремального профілю, нами здійснено підбір та визначено комплекс психодіагностичних методик, які були використанні у ході проведення констатуючого експерименту дослідження.

Для зручності проведення дослідження групи професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ було поділено на три блоки: особистісний, когнітивний та психофізіологічний.

До особистісного блоку, на нашу думку, можуть бути віднесені лідерська, особистісна, комунікативна та мотиваційна групи ПВЯ; до когнітивного – інтелектуальна група професійно важливих якостей; до психофізіологічного – атенційна, емоційно-вольова, психомоторна та мнемічна групи ПВЯ.

Дослідження особистісного блоку фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту проводилося із залученням “Методики вивчення лідерських якостей” С.О. Наконечного та методики “Шкала оцінки потреби в досягненні” Ю.М. Орлова.

“Методика вивчення лідерських якостей”, розроблена в 2009 році на базі Військового інституту Комітету національної безпеки Республіки Казахстан, автор якої С.О. Наконечний, призначена для визначення рівнів розвитку таких якостей, як: уміння вирішувати проблеми; вплив на оточуючих; знання правил організаційної роботи; організаторські здібності; уміння працювати з групою тощо. Опитувальник методики містить 48 тверджень на які необхідно дати відповіді за відповідною бальною шкалою: цілком згоден – 4 б.; більше згоден, ніж не згоден – 3 б.; не можу визначитись – 2 б.; більше незгоден, ніж згоден – 1б.; цілком не згоден – 0 б.

Якщо сума балів по конкретній якості менше 10, то рівень розвинутої якості низький та необхідно працювати над її розвитком; якщо сума балів від 10 до 15 – рівень розвинутої якості середній; якщо від 15 балів і більше – високий [96].

Вказана методика найбільш влучно відображає ті характеристики фахівців ОРСЦЗ, які віднесені нами до лідерської, особистісної та комунікативної груп ПВЯ, оскільки автор методики розділяє думку про те, що під лідерством необхідно розуміти процеси організації та управління малою соціальною групою, яка здатна досягнути поставленої цілі в найкоротший термін із найбільш оптимальним результатом, що також є характерним для професійної діяльності фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу.

Для дослідження мотиваційної спрямованості особистості фахівця оперативно-рятувальної служби цивільного захисту, а саме рівня мотивації досягнення, використано методику “Шкала оцінки потреби в досягненні” Ю.М. Орлова [40]. Методика складається з 23 тверджень, з приводу яких можливі два варіанти відповіді – “Так” чи “Ні”. Отримані результати порівнюють з ключем, за кожне співпадіння нараховується 1 бал. Отриманні суми переводяться в стандартні бали за таблицею 2.3.

Таблиця 2.3

Таблиця переводу “сірих” балів у стандартні

	Рівень мотивації досягнення									
	<i>Низький</i>			<i>Середній</i>				<i>Високий</i>		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сума балів	2-9	10	11	12	13	14	15	16	17	18-19

Особи, які характеризуються високим рівнем мотивації досягнення, на відмінну від осіб із низьким рівнем розвитку даної властивості, мають такі

характерні риси, як: наполегливі в роботі і досягненні своїх цілей; не задоволенні досягнутим; постійно прагнуть робити справу краще, ніж раніше; мають схильність до сильного захоплення роботою; прагнуть у будь-якому випадку пережити задоволення від успіху; не здатні погано працювати; прагнуть винаходити нові прийоми роботи для виконання звичайних справ; у них відсутній дух суперництва; вони бажають, щоб інші разом з ними переживали успіх у досягненні результату; не задоволені легким успіхом та неочікуваною легкістю завдання; готові прийняти допомогу і допомагати іншим при вирішенні тяжких завдань, щоб спільно відчувати радість успіху.

З метою вивчення когнітивного блоку фахівців ОРСЦЗ, до якого увійшла група інтелектуальних якостей, нами було використано Короткий відбірковий тест В.М. Бузіна, призначений для визначення інтегрального показника (Іп), який є сукупністю даних про процеси мислення фахівця оперативно-рятувальної служби цивільного захисту, крім цього, для більш ґрунтовного вивчення професійно важливих якостей цього блоку, при використанні Програмного тестового комплексу для оцінки рівня розвинутої визначених характеристик психофізіологічного блоку, нами було досліджено такі інтелектуальні якості як: просторове мислення (методика “Годинник”) та здатність приймати рішення в екстремальних умовах (методика “Екстремальні умови (установлення закономірностей”). Оцінка рівня останньої дозволяє комплексно оцінити такі інтелектуальні властивості як: вміння оцінювати обстановку, критичність та оперативність мислення, оскільки вони є складовими процесу прийняття рішення фахівцем ОРСЦЗ.

Методика “Короткий відбірковий тест” [49] являє собою набір із 50 різних за складністю й характером завдань, на виконання яких дається 15 хвилин. Інтегральний показник, який характеризує рівень загальних інтелектуальних здібностей, рівний кількості правильно вирішених завдань, що перевіряються за ключем.

Кількість правильно вирішених завдань співвідноситься зі шкалою

рівнів, яка подана у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Шкала рівнів загальних інтелектуальних здібностей

Показник Іп	Рівень загальних інтелектуальних здібностей
13 і менше	низький
14-18	нище середнього
19-24	середній
25-29	вище середнього
30 і більше	високий

Дослідження атенційної, емоційно-вольової та психомоторної груп професійно важливих якостей психофізіологічного блоку фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту здійснювалося із використанням “Програмного тестового комплексу для професійного психофізіологічного відбору спеціалістів, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою”.

Визначенні при аналізі характеристики мнемічної групи цього ж блоку фахівців ОРСЦЗ досліджувалися із використанням відомих психодіагностичних тестових методик “Оперативна слухова пам’ять” та “Пам’ять на образи”.

“Програмний тестовий комплекс для професійного психофізіологічного відбору спеціалістів, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою. Версія 1.001” розроблений Центром психофізіологічної експертизи працівників для виконання робіт підвищеної небезпеки Державним підприємством “Головний навчально-методичний центр”, Державного Департаменту промислової політики, охорони праці та гірничого нагляду МНС України [113].

ЦПФЕ має ліцензію МОЗ України від 05.03.2009 № 447806 на

здійснення медичної практики (психофізіологія), а одиничний виріб програмного засобу “Програмний тестовий комплекс для професійного психофізіологічного відбору спеціалістів, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою. Версія 1.001” має сертифікат відповідності за № UA1.092.94579-04.

Психофізіологічне обстеження здійснювалось у Регіональному відділі ЦПФЕ на базі Академії пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля МНС України.

При проведенні оцінки рівня розвинутої визначених якостей, що віднесені нами до психофізіологічного блоку, використовувались діяльнісні тестові методики, які застосовуються для визначення психофізіологічних показників по 8-му виду робіт “Аварійно-рятувальні роботи та роботи по гасінню пожеж” згідно спільного Наказу МОЗ України і Державного Комітету України по нагляду за охороною праці [110] та характеризуються високою валідністю й надійністю, що забезпечує високий рівень об’єктивності.

Сукупність тестових методик, яка була реалізована у програмному тестовому комплексі, складалась з наступних тестів: “Таблиця”, “Маятник”, “Годинник”, “Трикутник”, “Квадрат”, “Складна сенсомоторна реакція. Фігура трикутник-коло”, “Складна сенсомоторна реакція. Фігура квадрат-коло”, “Переключення уваги”, “Екстремальні умови (установлення закономірностей)”, “Адаптивність”.

Тестування по кожному окремому тесту починалося з тренажера. Інструкція пояснювала задачу, а також дії, які необхідно проводити з клавіатурою.

Тест “Таблиця” призначений для вивчення об’єму, розподілу та переключення уваги.

У тесті на монітор подається таблиця (5 рядків, 5 стовпчиків) чисел. Місце знаходження в таблиці і значення чисел в діапазоні 1-99 формується випадково. Усього мається 25 чисел. Обстежуваному необхідно за

мінімальний час упорядкувати числа із таблиці у рядок під нею у зростаючому порядку з ліва на право.

У результаті виконання тесту утворюються такі вихідні параметри, як кількість помилок та оцінка.

Тест “Маятник” призначений для визначення показника стійкості реакції.

На моніторі подається вісь із нульовою міткою по середині та маятник, який здійснює кожен новий цикл роботи, перетинаючи вісь по горизонталі в заданому діапазоні від - 40 до + 40, із нарощуванням швидкості коливання. В кожному циклі необхідно лише один раз відреагувати на перетинання маятником мітки, натиснувши на клавіатурі відповідну клавішу згідно інструкції.

При виконанні даного тесту помилками вважається: багатократне натискання як реакція на перетинання мітки; відсутність реакції на перетинання мітки; реакція на перетинання мітки, яка виходить за діапазон ± 40 .

Обстежуваному надається три спроби для проходження тесту. Якщо три спроби проходження тесту закінчуються великою кількістю помилок (більше 10), тест завершує свою роботу, записує в масив даних показники, які характеризують результат його роботи, і здійснює перехід до наступного тесту.

Не вдала реакція – у тому випадку, коли реакція на проходження маятником мітки відбулася у діапазоні $> \pm 9$; гарна реакція – у тому випадку, коли реакція на проходження маятником мітки відбулася у діапазоні $< \pm 9$; відмінні реакція – у тому випадку, коли реакція на проходження маятником мітки відбулася у положенні 0.

У результаті виконання тесту утворюються такі вихідні параметри, як: сумарна помилка; кількість від’ємних значень; сума від’ємних значень; кількість додатних значень; сума додатних значень; кількість влучань у нуль; сума усіх значень; варіативність; нормована варіативність.

Числова характеристика точності збігу при натисканні на клавішу є від'ємною, коли натискання було передчасним, а додатнім коли – запізнлим.

Тест “Годинник” призначений для виявлення сприйняття просторового уявлення.

У тесті необхідно розпізнати час на стрілочному годиннику, який від завдання до завдання змінює просторову орієнтацію і показання часу. Ці значення формуються випадково і не повторюються. Всього тест складається з 20 завдань. У кожному завданні враховуються дві відповіді (показання годинникової стрілки і показання хвилинної стрілки, тобто, у тесті всього 40 відповідей).

При неправильному наборі годин чи хвилин на монітор видається повідомлення з вимогою повторити набір.

У результаті виконання тесту утворюються наступні вихідні параметри: Т – ефективне та кількість вірних відповідей.

Методики “Трикутник” та “Квадрат” призначенні для визначення латентних періодів простих сенсомоторних реакцій на подразник. Сутність вищезазначених методик полягає у вимірюванні загального часу рухової реакції лівої та правої руки, відповідно, у відповідь на дію подразника.

У методиці “Трикутник” обстежуваному необхідно при появі на моніторі трикутника як можна швидше натиснути лівою рукою клавішу із латинською літерою “z”.

Помилками вважається: натискання не на ту клавішу; відсутність реакції на появу фігури; багаторазова реакція на появу фігури; реакція до появи фігури.

У тесті замірюється реакція на появу фігури “трикутник”. Тривалість показу фігури складає 0,2 сек. Інтервал між появами фігури формується випадково від 1 до 5 сек.

Вдала реакція – якщо час реакції менший 0,3 сек.; не погана – якщо час реакції у діапазоні $0,3 \leq D < 0,5$ сек.; не вдала – якщо час реакції більший

0,5 сек.

У результаті виконання тесту утворюються такі вихідні параметри: середній час реакції на появу фігури; сумарна кількість помилок; варіативність; нормована варіативність; помилки пропуску фігури; інші помилки.

Тест “Квадрат” виконується так само, як тест “Трикутник”, але для правої руки. Замість фігури “трикутник” відображається фігура “квадрат”, а для натискання використовується клавіша “/”.

Тести “Складна сенсомоторна реакція. Трикутник-коло” та “Складна сенсомоторна реакція. Квадрат-коло” призначені для визначення швидкості та точності сенсомоторних реакцій, що здійснюються в умовах, коли обстежуваний повинен реагувати лише на строго відповідну комбінацію фігур.

У тесті “Складна сенсомоторна реакція. Трикутник-коло” на моніторі по черзі з’являються різні комбінації фігур, але здійснювати реагування необхідно лише на появу комбінації “трикутник-коло”. При появі заданої комбінації фігур необхідно як можна швидше натиснути лівою рукою клавішу “z”.

Помилками вважається: натискання не на ту клавішу; відсутність реакції на появу заданої комбінації фігур; передчасне натискання на клавішу до появи вказаної комбінації.

У тесті заміряється реакція на появу комбінації фігур “трикутник-коло” тривалістю 0,5 сек. Інтервал між появами фігур формується випадково від 1 до 3 сек. Усього мається 30 різних комбінацій фігур, що подаються у випадковій послідовності, серед яких – 10 комбінацій фігур “трикутник – коло”, на котрі необхідно реагувати.

Вдала реакція – якщо час реакції менший 0,4 сек.; не погана – якщо час реакції у діапазоні $0,4 \leq D < 0,5$ сек.; не вдала – якщо час реакції більший 0,5 сек.

У результаті виконання тесту утворюються такі вихідні параметри: середній час реакції на появу заданої комбінації фігур; сумарна кількість помилок; варіативність; нормована варіативність; помилки пропуску вказаної комбінації фігур; інші помилки.

Тест “Складна сенсомоторна реакція. Квадрат-коло” виконується так само, як тест “Складна сенсомоторна реакція. Трикутник-коло”, але для правої руки. Замість комбінації фігур “трикутник-коло” на моніторі відображається комбінація “квадрат-коло”, а для натискання використовується клавіша “/”.

Методика “Переключення уваги” призначена для вивчення здатності до розподілу та швидкості переключення уваги.

На моніторі почергово з’являються таблиці з червоними та синіми числами. З появою на екрані таблиці з червоними числами, обстежуваному необхідно як можна швидше визначити найменше число із всієї сукупності та набрати його на цифровій клавіатурі, а з появою таблиці з синіми числами – визначити найбільше число і також набрати його на клавіатурі. Всього послідовно видаються 20 пар таблиць, які обстежуваному необхідно опрацювати.

У результаті виконання даного тесту утворюються такі вихідні параметри, як: кількість помилок; загальний час виконання тесту; час вірних відповідей.

Тест “Екстремальні умови (установлення закономірностей)” призначений для дослідження сукупності комбінаторно-логічних мисленевих операцій.

У тесті, на протязі 10 хвилин, необхідно вирішити завдання (максимальна кількість 30 завдань). Якщо на протязі цього часу обстежуваний не встигає вирішити всі пропонувані завдання, тест завершується.

Сутність завдань полягає у пошуку слів із заданою послідовністю та кількістю літер. На початку кожного завдання стоять умовні знаки, якими

закодовано порядок літер в слові, яке наведене в таблиці варіантів відповідей. Із наведених варіантів відповідей необхідно вибрати те слово, яке відповідає коду.

У результаті виконання цього тесту утворюються такі вихідні параметри, як: якість виконання пропонованих завдань; кількість помилок; середній бал.

Тест “Адаптивність” призначений для визначення точності сприйняття часу, а також таких психофізіологічних показників як адаптивність, тривога, втома, лабільність.

У тесті необхідно мисленево провести вимір часу за такими інтервалами: 10 сек. – 2 рази, 15 сек. – 2 рази, 20 сек. – 2 рази і 30 сек. – 1 раз. Для цього необхідно запустити на моніторі секундомір, мисленево відрахувати, по черзі, вищевказані інтервали часу, та відповідно зупинити його.

У результаті виконання даного тесту утворюються наступні вихідні параметри: адаптивність; тривога; втома; лабільність, а також час виконання завдання – 10 сек.; час виконання завдання – 10 сек.; час виконання завдання – 15 сек.; час виконання завдання – 15 сек.; час виконання завдання – 20 сек.; час виконання завдання – 20 сек. та час виконання завдання – 30 сек.

Після проходження тестування за всією батареєю психодіагностичних методик Програмного тестового комплексу, матеріали дослідження відправлялися на аналітичну обробку показників до Центру психофізіологічної експертизи, де відбувалась формалізація оцінок обстеження респондентів, за шкалою ПФО (табл. 2.5), а також було здійснено видачу протоколів психофізіологічного обстеження. В кожному протоколі була зазначена оцінка як по кожній окремій досліджуваній якості, так і загальна оцінка по їх сукупності.

Таблиця 2.5

Шкала формалізації оцінок психофізіологічного обстеження

Рівні	Висновок	Оцінки
Високий	За своїми професійно важливими психофізіологічними якостями професійним вимогам до фахівця, який виконує аварійно-рятувальні роботи та роботи по гасінню пожеж, відповідає в повній мірі.	50,00 і вище
Середній	За своїми професійно важливими психофізіологічними якостями професійним вимогам до фахівця, який виконує аварійно-рятувальні роботи та роботи по гасінню пожеж, відповідає в цілому.	45,00–49,99
Низький	За своїми професійно важливими психофізіологічними якостями професійним вимогам до фахівця, який виконує аварійно-рятувальні роботи та роботи по гасінню пожеж, не відповідає.	44,99 і нище

Спираючись на визначені при аналізі характеристики пам'яті фахівця оперативно-рятувальної служби цивільного захисту (вміння відтворювати почуте та побачене; здатність легко запам'ятовувати словесно-логічний та наочно-образний матеріал), нами було обрано для їх дослідження, як зазначено вище, такі загальновідомі тестові методики: “Оперативна слухова пам'ять” та “Пам'ять на образи”.

Методика “Оперативна слухова пам'ять” призначена для вивчення характеристик оперативної слухової пам'яті [77]. Обстежуваним зачитують ряди із п'яти різнорідних чисел. Задача обстежуваного полягає у тому, щоб запам'ятати ці числа в тій послідовності, у якій їх зачитували. Далі після зачитування кожного окремого ряду, на протязі 15 секунд, необхідно скласти кожне попереднє число з наступним (перше з другим, друге з третім, третє з четвертим, четверте з п'ятим) і отримані чотири значення сум записати у бланк для відповідей. Всього обстежуваним пред'являється 10 різних рядів. Кількість правильно відтворених сум переводиться в бали за таблицею 2.6.

Таблиця 2.6

Шкала бальних оцінок за методикою “Оперативна слухова пам’ять”

Кількість правильних відповідей	≤ 20	21-23	24-26	27-29	30-32	33-34	35-36	37-38	39-40
Бали	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Методика “Пам’ять на образи” призначена для діагностування образної пам’яті [49]. Обстежуваним, на протязі 20 секунд, пред’являється таблиця з 16 образами. Їх необхідно запам’ятати та на протязі 1 хвилини відтворити на бланку відповідей. Кількість правильно відтворених образів переводиться в бали за таблицею 2.7.

Таблиця 2.7

Шкала бальних оцінок за методикою “Пам’ять на образи”

Кількість відтворених образів	1-2	3	4	5	6	7-9	10-12	13-14	15-16
Бали	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Підсумовуючи, варто зауважити, що нами не проводилось вивчення фізичних професійно важливих якостей фахівців ОРСЦЗ, оскільки рівень їх розвинутості враховувався при відборі респондентів до досліджуваних груп, на підставі вивчення відомостей про здачу щорічних заліків із службової підготовки осіб рядового і начальницького складу органів та підрозділів служби цивільного захисту, відповідно до діючого наказу МНС України № 601 [107].

Отже, на підставі вищезазначеного нами визначено психодіагностичний комплекс для проведення дослідження, методики якого

представленні у таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

**Методики дослідження рівнів розвинутої професійно важливих
якостей фахівців ОРСЦЗ**

№ з/п	Досліджуванні блоки ПВЯ та їхні групи	Методики	Кількість п-ків
1.	Особистісний блок ПВЯ: – лідерська, особистісна, комунікативна групи; – мотиваційна група.	– “Методика вивчення лідерських якостей” С.О. Наконечного; – методика “Шкала оцінки потреби в досягненні” Ю.М Орлова.	5 1
2.	Когнітивний блок ПВЯ: – інтелектуальна група.	– методика “Короткий відбірковий тест” В.М. Бузіна; – методика “Годинник”; – методика “Екстремальні умови (установлення закономірностей)”.	1 1 1
3.	Психофізіологічний блок ПВЯ: – атенційна, емоційно-вольова, психомоторна групи; – мнемічна група.	– “Програмний тестовий комплекс для професійного психофізіологічного відбору спеціалістів, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою”; – методика “Оперативна слухова пам’ять” М.В. Макаренка; – методика “Пам’ять на образи” М.В. Макаренка.	7 1 1

Таким чином, застосування визначеного комплексу психодіагностичних методик дозволяє нам вирішити поставлене завдання з

дослідження рівнів розвинутої професійно важливих якостей фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту.

Висновки до другого розділу

1. Обрана організація роботи дає змогу досягнути мети і вирішити поставленні завдання, та передбачає застосування комплексу методологічних підходів і принципів, основними серед яких є: системний, діяльнісний та особистісний підходи до вивчення психіки, особистісно-розвиваючий підхід до особистісного та професійного розвитку особистості, принципи розвитку психіки і єдності психіки та діяльності, які становлять єдину методологічну основу дослідження та розвитку професійно важливих якостей фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів.

2. На підставі результатів аналізу професійної діяльності фахівця ОРСЦЗ з урахуванням процесів його діяльності як фахівця-виконавця та командира, теоретичного дослідження розробок професійно важливих якостей фахівців екстремального профілю, а також експертних оцінок визначено та обґрунтовано сукупність професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, яка містить такі групи ПВЯ, як: мотиваційна, атенційна, фізична, психомоторна, особистісна, інтелектуальна, комунікативна, лідерська, мнемічна та емоційно-вольова.

3. За допомогою експертного методу аналізу ієрархій встановлено пріоритетність груп професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, визначено, що найбільш важливими якостями в його професійній діяльності є психомоторні та особистісні; важливими якостями є фізичні та інтелектуальні; значними є емоційно-вольові, лідерські та мотиваційні; суттєвими є комунікативні, атенційні та мнемічні. Індекс непогодженості результатів не перевищує 5%.

4. Визначено комплекс психодіагностичних методик, використання якого дозволяє дослідити рівні розвинутої професійно важливих якостей у фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту.

Основні наукові результати розділу відображенні у працях [142, 144].

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ

ЯКОСТЕЙ ФАХІВЦІВ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ ТА ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇХ РОЗВИТКУ

3.1. Емпіричне дослідження рівнів розвинутої професійно важливих якостей фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту

У психології в експериментальних дослідженнях найчастіше використовують такі математичні методи, як перевірка статистичних гіпотез і формулювання відповідних висновків щодо різниці середніх двох генеральних сукупностей. Для перевірки статистичних гіпотез щодо різниці середніх при аналізі кількісних даних, які мають нормальний закон розподілу і невідомі дисперсії використовують t – критерій Стьюдента [120].

Визначення виду розподілу кожної із досліджуваних характеристик, нашого дослідження, встановлювалось шляхом перевірки відповідності отриманого у результаті проведеного дослідження емпіричного розподілу нормальному закону із залученням критеріїв асиметрії (t_A) та ексцесу (t_E). Якщо отриманні розрахункові значення критеріїв t_A і t_E не перевищували 3, то розподіл вважався таким, що не відрізняється від нормального, та у свою чергу дозволяв нам використовувати вищезгаданий математичний метод описової статистики.

Для проведення констатуючого експерименту, спрямованого на дослідження та порівняння показників розвинутої визначених професійно важливих якостей фахівця оперативно-рятувальної служби цивільного захисту, які у своїй сукупності визначають його психологічну надійність та рівень ефективності професійної діяльності, нами було залучено дві групи фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів, зокрема досвідчені (група – 3) і молоді (група – 2), та додатково для з'ясування рівнів розвитку ПВЯ у майбутніх фахівців зазначеного складу, групу курсантів 4-го

(випускного) курсу Академії пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля МНС України (група – 1).

Слід зазначити, що досліджений рівень розвинутості ПВЯ досвідчених фахівців ОРСЦЗ вважався ними за еталонний.

Важливе місце у сукупності ПВЯ фахівців зазначеної сфери праці займають якості, які віднесені нами до особистісного блоку, зокрема лідерські, комунікативні та особистісні, що і не дивно, адже фахівець ОРСЦЗ є керівником, а одже повинен бути лідером колективу, мати необхідні організаторські й комунікативні здібності, щоб швидко та ефективно забезпечувати проведення оперативних дій на пожежі; вміти здійснювати психологічний вплив на підлеглих та потерпілих засобами вербальної та невербальної комунікації при дії стресорів високої інтенсивності, за умов ліквідації НС; вміти працювати з колективом, що в свою чергу полягає у вмінні управляти людськими ресурсами, а також вмінні узгоджувати свої дії з діями інших тощо. Вагомою є і мотивація фахівця, адже саме мотиви є тією рушійною силою яка заставляє діяти. У фахівця ОРСЦЗ повинна домінувати спрямованість на діяльність, бажання досягнути в ній успіху.

Результати порівняння рівня професійно важливих якостей особистісного блоку досвідчених і молодих фахівців ОРСЦЗ та групи курсантів наведенні в таблицях 3.1 та 3.2.

Проведене порівняння дозволило встановити низку достовірних відмінностей, зокрема у групах курсантів та молодих фахівців на відміну від досвідчених спостерігаються нижчі показники за особистісними (знання правил організаційної роботи – $13,20 \pm 2,21$ б., $13,60 \pm 2,75$ б.; організаційні здібності – $13,30 \pm 2,37$ б., $13,60 \pm 2,54$ б.) та комунікативними якостями (вплив на оточуючих – $12,90 \pm 2,72$ б., $13,90 \pm 2,02$ б.) всі вони мають середній рівень розвинутості, про те як у досвідчених – високий ($15,60 \pm 0,96$ б.; $15,50 \pm 1,08$ б.; $15,20 \pm 0,78$ б.) відповідно.

**Показники рівня ПВЯ особистісного блоку при порівнянні
досліджуваних груп за визначеними характеристиками**

Досліджувані характеристики	Групи досліджуваних			Значення критерія Стьюдента		
	Курсанти	Молоді	Досвідчені	t	t	t
	Описові статистики, бали ($X_{cp} \pm \delta$)			(1,2)	(1,3)	(2,3)
Уміння вирішувати проблеми	13,10±1,59	13,50±2,17	15,20±1,03	1,158	2,370*	2,153*
Вплив на оточуючих	12,90±2,72	13,90±2,02	15,20±0,78	1,427	2,422*	2,053*
Знання правил організаційної роботи	13,20±2,21	13,60±2,75	15,60±0,96	1,160	2,471*	2,349*
Організаційні здібності	13,30±2,37	13,60±2,54	15,50±1,08	0,893	2,403*	2,335*
Уміння працювати з групою	12,70±2,56	13,10±2,80	15,30±1,05	1,155	2,536*	2,410*

Примітка: X_{cp} – середньогрупове значення; δ – стандартне відхилення;
* – вірогідність відмінності між показниками груп при $p \leq 0,05$.

Аналізуючи отримані дані, можна відмітити, що як курсанти, так і молоді фахівців, незважаючи на дещо більші показники останніх, які однак у жодному випадку не підтверджуються значеннями критерія Стьюдента (див. табл. 3.1) у своїй поведінці проявляють соціальну незрілість, пасивність, несамотійність у прийнятті відповідальних рішень, а як наслідок і не здатність до організації діяльності підлеглих. Досвідчені фахівців, навпаки характеризуються як гарні організатори – фахівці з управління, що здатні визначити мету діяльності, прийняти відповідне рішення, віддати накази й здійснювати контроль за їхньою реалізацією, а також нести відповідальність за наслідки від них.

Працюючи в колективі караулу ПРП фахівець ОРСЦЗ повинен постійно виконувати організаційні функції, функції контролю й виховання, вміти здійснювати психологічний вплив як на підлеглих, так і на постраждалих, засобами вербальної та невербальної комунікації, під час проведення оперативних дій. Успішна реалізація усіх цих заходів і припускає необхідну виразність у фахівця вказаного складу вищезазначених особистісних якостей.

Респонденти груп курсантів та молодих фахівців характеризуються і нижчим рівнем розвинутої лідерських якостей (уміння вирішувати проблеми, уміння працювати з групою) порівняно з респондентами групи досвідчених. У курсантів та молодих фахівців він середній, у досвідчених – високий. Що дозволяє охарактеризувати респондентів досвідченої групи як фахівців, які охоче виконують відповідальні завдання, прагнуть до керівництва, у критичних та екстремальних ситуаціях стають опорою для інших, мають свій індивідуальний стиль роботи з підлеглими, тобто володіють на високому рівні необхідними лідерськими якостями фахівця ОРСЦЗ.

Респонденти груп курсантів та молодих фахівців, на відмінну від колег із досвідом демонструють схильність до змін, неорганізованість, низький рівень відповідальності, недостатність сміливості. На нашу думку, це можна пояснити недостатнім досвідом управлінської діяльності у молодих фахівців і його відсутністю у курсантів, що вказує на значні недоліки в організації начальної та самостійної діяльності курсантів у ВНЗ МНС України.

У ході дослідження ПВЯ особистісного блоку також було встановлено відсутність достовірних розходжень за рівнем мотивації досягнення, що у всіх випадках сягає середнього рівня (див. табл. 3.2). Проте у досвідчених фахівців на 10,3% більше осіб із високим рівнем мотивації досягнення, у порівнянні з молодими фахівцями і на 11,6% – у порівнянні з курсантами, але в той же час на 12,5% менше осіб з середнім рівнем даної характеристики у

порівнянні із молодими респондентами і на 9,4% – порівняно з групою курсантів.

Незначне перевищення у групі досвідчених, згідно t-критерія Стьюдента при $p \leq 0,05$, у жодному випадку не досягало достовірних значень, аналогічною є ситуація і при порівнянні групи курсантів та молодих фахівців ($t_{1,2}=0,319$, при $p \leq 0,05$).

Таблиця 3.2

**Показники рівня мотивації досягнення при порівнянні
досліджуваних груп**

Групи досліджуваних			Значення критерія Стьюдента		
Курсанти	Молоді	Досвідченні			
Описові статистики, бали ($X_{cp} \pm \delta$)			t (1,2)	t (1,3)	t (2,3)
6,30±0,77	6,40±0,96	7,00±1,05	0,319	1,591	1,406

Примітка: X_{cp} – середньогрупове значення; δ – стандартне відхилення;
* – вірогідність відмінності між показниками груп при $p \leq 0,05$.

Таким чином, при порівнянні якостей особистісного блоку фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту та курсантів ВНЗ МНС України встановлено, що у курсантів та молодих фахівців – середній рівень розвинутості якостей особистісної, комунікативної та лідерської груп, що зумовлює необхідність подальшого їх розвитку. Виключенням є мотивація досягнення, яка сягає необхідного еталонного середнього рівня розвинутості.

Отримані результати виразності професійно важливих якостей особистісного блоку фахівців ОРСЦЗ та курсантів ВНЗ МНС України представлені на рис. 3.1.

З огляду на специфіку діяльності фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту, різнобічність їх дій та завдань, які вони виконують під час рятування людей, гасіння пожеж чи ліквідації інших надзвичайних ситуацій, важливим компонентом визначеної сукупності ПВЯ

виступає інтелектуальна група якостей когнітивного блоку фахівців зазначеного складу.

З першу нами було визначено рівень інтегрального показника (Іп), який є сукупністю даних про процеси мислення фахівця оперативно-рятувальної служби цивільного захисту і характеризує рівень його загальних інтелектуальних здібностей. Отримані порівняльні дані досвідчених і молодих фахівців та групи курсантів приведені у таблиці 3.3.

Аналіз отриманих результатів свідчить, що рівень виразності інтегрального показника у всіх порівнюваних групах вищий за середній: у досвідчених він становить $28,70 \pm 2,35$ ум. од., у молодих $27,60 \pm 3,17$ ум. од., у курсантів $27,00 \pm 2,72$ ум. од. Перевищення, яке існує у респондентів досвідченої групи, статистично не підтверджується, аналогічно як і у молодих у порівнянні з курсантами, тому можна стверджувати те, що загалом усі групи респондентів мають гарні інтелектуальні здібності.

Окрім визначення інтегрального показника загальних інтелектуальних здібностей нами було досліджено такі характеристики когнітивного блоку, як орієнтація у просторі (просторове мислення) і здатність приймати рішення та діяти в екстремальних умовах, оцінка рівня останньої дає можливість комплексно дослідити такі інтелектуальні властивості як: вміння оцінювати обстановку, вміння швидко та правильно оцінювати вхідну інформацію, критичність мислення, оперативність мисленевих процесів, оскільки вони є складовими процесу прийняття рішення фахівцем ОРСЦЗ. Результати дослідження представлені в таблиці 3.4.

Розглядаючи отриманні порівняльні дані, можна відзначити, що показник просторового мислення у досвідчених фахівців рівний $53,10 \pm 6,55$ ум. од., що згідно із шкалою ПФО характеризує цих респондентів, високим рівнем розвинутої вказаної характеристики. Молоді фахівці за цією самою властивістю із показником $49,86 \pm 3,54$ ум. од. характеризуються середнім рівнем, аналогічно як і курсанти із показником $49,54 \pm 4,02$ ум. од. Проте, слід зазначити, що співставлення між собою цих показників вказує на

відсутність статистично достовірних відмінностей між досліджуваними групами, не залежно від того, що респонденти різняться рівнями виразності вказаної властивості.

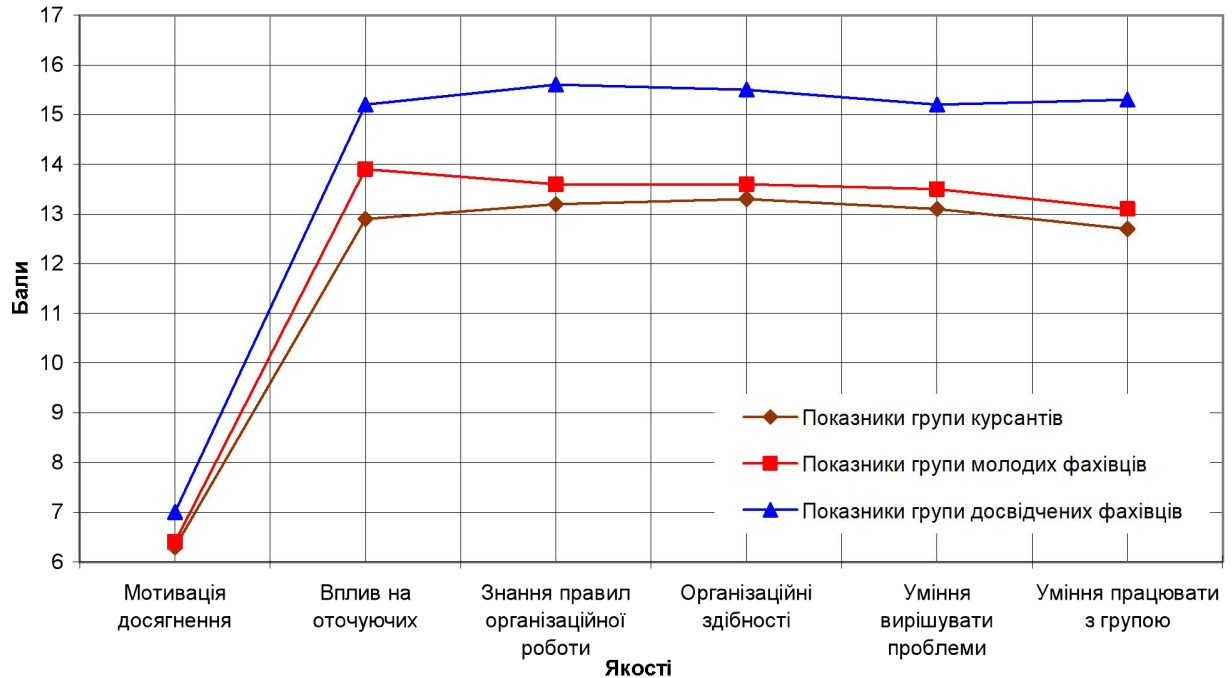


Рис. 3.1. Показники розвитку професійно важливих якостей особистісного блоку фахівців ОРСЦЗ та курсантів ВНЗ МНС України

Таблиця 3.3

Рівень виразності інтегрального показника загальних інтелектуальних здібностей при порівнянні досліджуваних груп

Групи досліджуваних			Значення критерія Стюдента		
Курсанти	Молоді	Досвідчені			
Описові статистики, ум.од. ($X_{\text{ср}} \pm \delta$)			t (1,2)	t (1,3)	t (2,3)
27,00±2,72	27,60±3,17	28,70±2,35	0,751	1,680	1,235

Примітка: $X_{\text{ср}}$ – середньогрупове значення; δ – стандартне відхилення;
* – вірогідність відмінності між показниками груп при $p \leq 0,05$.

Таблиця 3.4

**Показники рівня ПВЯ когнітивного блоку при порівнянні
досліджуваних груп за визначеними характеристиками**

Досліджувані характеристики	Групи досліджуваних			Значення критерія Стьюдента		
	Курсанти	Молоді	Досвідчені	t	t	t
	Описові статистики, ум.од. ($X_{cp} \pm \delta$)			(1,2)	(1,3)	(2,3)
Орієнтація у просторі (просторове мислення)	49,54±4,02	49,86±3,54	53,10±6,55	0,380	1,621	1,556
Здатність приймати рішення та діяти в екстремальних умовах	47,20±5,46	48,14±6,74	53,87±1,83	0,708	2,846*	2,738*

Примітка: X_{cp} – середньогрупове значення; δ – стандартне відхилення;
* – вірогідність відмінності між показниками груп при $p \leq 0,05$.

Слід зауважити, що просторове мислення у професійній діяльності фахівця ОРСЦЗ на посаді начальника караулу посідає одне з провідних місць, оскільки саме ця властивість дозволяє зорієнтуватися у навколишній ситуації, правильно її оцінити та при підключенні інших ПВЯ прийняти вірне рішення, особливо коли це стосується здійснення діяльності у задимленому середовищі.

Іншою є ситуація із показником здатності приймати рішення та діяти в екстремальних умовах. У групі досвідчених він становить $53,87 \pm 1,83$ ум. од., що вказує на добре розвинуті та вкрай необхідні фахівцю ОРСЦЗ інтелектуальні якості: критичність та оперативність мислення, вміння оцінювати та прогнозувати обстановку, тощо. Значно нижчим цей показник є у групах молодих фахівців $48,14 \pm 6,74$ ум. од. та курсантів $47,20 \pm 5,46$ ум. од. Зазначені розходження є статистично достовірними і підтверджуються t-критерієм Стьюдента ($t_{2,3}=2,738$ і $t_{1,3}=2,846$, при $p \leq 0,05$).

Результати порівняння показників групи молодих фахівців та курсантів, за досліджуваною властивістю, суттєвих відмінностей між ними не встановило ($t_{1,2}=0,708$, при $p \leq 0,05$), проте у групі курсантів виявлено на 4,1% більше осіб із низьким її рівнем.

В цілому респонденти досвідченої групи швидко орієнтуються у складних ситуаціях професійної діяльності, приймають вірне управлінське рішення, незважаючи на дефіцит часу й інформації. Характеризуються високим рівнем комбінаторно-логічного мислення, інтелектуальної лабільності, вирізняються оперативністю й динамічністю мислення.

Респондентам групи молодих фахівців, а також курсантам властиві тривожність, а як наслідок значна кількість помилок при виконання завдань, що мають за умову дефіцит часу, помилковість суджень щодо оцінки оперативної обстановки при нестачі інформації, повільне проходження мисленевих процесів, що пов'язано із можливістю прийняття помилкового рішення.

Таким чином, підсумовуючи отримані дані дослідження якостей когнітивного блоку, можна відмітити, що процеси мислення, які характеризує визначений нами інтегральний показник, знаходяться у респондентів усіх порівнюваних груп на рівні вищому за середній. При цьому високий рівень розвинутої загальних інтелектуальних здібностей мають 23,7% респондентів досвідченої групи, 17,4% респондентів молодшої групи і 16,9% респондентів групи курсантів.

Співставлення досліджуваних груп за показником орієнтації в просторі (просторове мислення) також вказує на відсутність відмінностей між ними, не залежно від того, що респонденти характеризуються різними рівнями виразності вказаної властивості. Поряд з цим, виявлено достовірні розходження між групою досвідчених фахівців та респондентами групи молодих фахівців і курсантів за показником здатності приймати рішення та діяти в екстремальних умовах, яке на фоні гарних загальних інтелектуальних здібностей, можна пояснити недостатністю у молодих фахівців і курсантів

практичного досвіду дій у реальних ситуаціях професійної діяльності та низькими адаптаційними можливостями.

Отримані результати виразності професійно важливих якостей когнітивного блоку фахівців ОРСЦЗ та курсантів ВНЗ МНС України представлені на рис. 3.2.

Наступним кроком у дослідженні професійно важливих якостей фахівців зазначеного складу та курсантів стало порівняння досліджуваних груп за якість психофізіологічного блоку, який у сукупності професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, представлений атенційною, емоційно-вольовою, психомоторною та мнемічною групами.

Атенційні якості є одними із суттєвих професійно важливих якостей фахівця зазначеної сфери праці. Розвиток їхніх властивостей забезпечує як належне виконання фахівцем оперативних дій, так і безпеку їх проведення. Важливе значення при цьому надається об'єму уваги та швидкості її переключення.

Отримані дані вивчення та порівняння цих характеристик, у досліджуваних групах, представлені в таблиці 3.5.

Наведені результати вказують на відсутність достовірних розходжень між показником об'єму уваги у групах досвідчених ($53,24 \pm 6,83$ ум. од.) та молодих фахівців ($51,42 \pm 4,14$ ум. од.), а також курсантів ($51,27 \pm 3,75$ ум. од.). Всі вони мають високий рівень розвинутої атенційної властивості.

Подібною є ситуація і за показником швидкості переключення уваги. Встановлено, що всі респонденти порівнюваних груп також характеризуються високим рівнем виразності цієї якості ($t_{1,2}=0,380$, $t_{1,3}=1,205$, $t_{2,3}=1,119$, при $p \leq 0,05$). Проте зауважимо, що показники розвитку досліджуваних властивостей уваги є все-таки вищими у фахівців досвідченої групи.

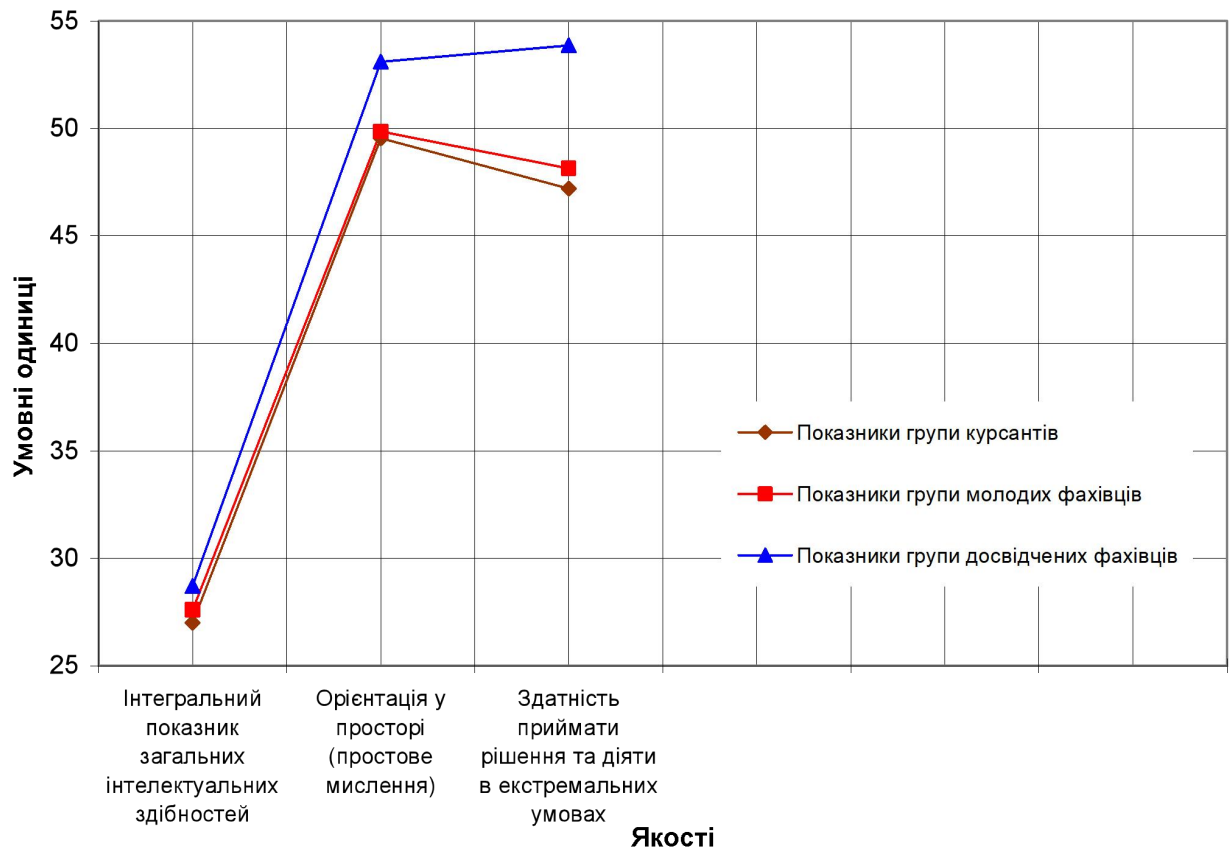


Рис. 3.2. Показники розвитку професійно важливих якостей когнітивного блоку фахівців ОРСЦЗ та курсантів ВНЗ МНС України

Таблиця 3.5

Показники рівня атенційних якостей психофізіологічного блоку при порівнянні досліджуваних груп

Атенційні якості	Групи досліджуваних			Значення критерія Стьюдента		
	Курсанти	Молоді	Досвідченні	t	t	t
	Описові статистики, ум.од. ($X_{cp} \pm \delta$)			(1,2)	(1,3)	(2,3)
Об'єм уваги	51,27±3,75	51,42±4,14	53,24±6,83	0,309	1,224	1,198
Швидкість переключення уваги	50,66±3,17	50,98±2,60	52,51±2,81	0,380	1,205	1,119

Примітка: X_{cp} – середньогрупове значення; δ – стандартне відхилення;
* – вірогідність відмінності між показниками груп при $p \leq 0,05$.

Отже, респонденти порівнюваних груп в цілому мають достатній рівень розвинутості вказаних властивостей атенційної групи, що дозволяє успішно виконувати професійні завдання фахівця ОРСЦЗ на посаді начальника караулу. Так, об'єм уваги дозволяє ефективно здійснювати контроль за станом оточуючого робочого середовища фахівця зазначеного складу, а швидкість переключення забезпечує оперативне та безпомилкове виконання робочих операцій.

Професійну діяльність фахівців ОРСЦЗ відносять до тих видів діяльності, що завжди пов'язанні із ризиком для життя. Умови їхньої праці характеризуються інтенсивною дією стресорів, що зумовлює виникнення емоційного напруження та підвищеної тривожності. Виходячи з цього, можна передбачити, що на ефективність професійної діяльності фахівців зазначеної сфери праці впливають низький рівень тривоги та високий рівень емоційної стійкості разом із показником стійкості до впливу стресорів професійного середовища.

Слід зауважити, що прогнозуючи професійну надійність фахівців ОРСЦЗ, необхідно також приділяти увагу показнику здатності до збереження високої активності, який у нашому дослідженні позначений як втома, адже низький його рівень є неприпустимим в діяльності пожежних, оскільки визначає надійність роботи фахівця за значних фізичних і емоційних навантажень.

Результати порівняльного аналізу показників емоційно-вольових якостей представленні в таблиці 3.6.

Отримані дані дозволили встановити достовірну різницю за формалізованим показником емоційної стійкості та почуттям тривоги між групою досвідчених фахівців та групами молодих респондентів і курсантів. Визначено, що група досвідчених, за вказаною властивістю, в цілому характеризується високим рівнем її розвинутості ($53,09 \pm 6,42$ ум. од.), що свідчить про високий рівень емоційної стійкості та низький рівень тривожності, група молодих із показником $48,19 \pm 2,24$ ум. од.

характеризується середнім рівнем та потребує подальшого розвитку, група курсантів ($47,74 \pm 3,89$ ум. од.) також характеризується середнім рівнем виразності, проте із тенденцією до низького.

Таблиця 3.6

**Показники рівня емоційно-вольових якостей психофізіологічного блоку
при порівнянні досліджуваних груп**

Емоційно-вольові якості	Групи досліджуваних			Значення критерія Стьюдента		
	Курсанти	Молоді	Досвідчені	t	t	t
	Описові статистики, ум.од. ($X_{cp} \pm \delta$)			(1,2)	(1,3)	(2,3)
Емоційна стійкість та почуття тривоги	$47,74 \pm 3,89$	$48,19 \pm 2,24$	$53,09 \pm 6,42$	0,469	2,703*	2,650*
Стійкість до впливу стресорів	$47,74 \pm 3,89$	$48,19 \pm 2,24$	$53,09 \pm 6,42$	0,469	2,703*	2,650*
Втома	$51,79 \pm 2,60$	$51,60 \pm 3,44$	$50,54 \pm 3,03$	0,321	0,874	0,717

Примітка: X_{cp} – середньогрупове значення; δ – стандартне відхилення;
* – вірогідність відмінності між показниками груп при $p \leq 0,05$.

Аналогічними показниками характеризуються групи і за властивістю стійкості до впливу стресорів, виявлене розходження згідно із t-критерієм Стьюдента є статистично достовірним ($t_{1,3}=2,703$, $t_{2,3}=2,650$, при $p \leq 0,05$).

Зауважимо, що досліджений середній рівень розвитку вказаних якостей із достатньо низькими його показниками у молодих фахівців та особливо курсантів, свідчить про тенденцію до високого рівня тривожності і низького рівня емоційної стійкості, що є небажаним з точки зору професійної надійності фахівця ОРСЦЗ, адже свідчить про низькі адаптаційні можливості до стрес-факторів професійного середовища, у зв'язку з чим можливі помилкові дії, або й взагалі відмова від діяльності.

Високий рівень тривожності як курсантів, так і молодих фахівців, на

нашу думку, можна пояснити оцінкою реальної небезпеки професійної діяльності фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту, що обумовлюється зростанням кількості та масштабів пожеж, виникненням нових сучасних загроз природного та техногенного характеру (пожежі на артилерійських складах, надзвичайні ситуації на атомних електростанціях тощо), неналежним станом пожежно-технічного обладнання, застарілими індивідуальними засобами захисту та особливо соціальною незахищеністю фахівців.

У ході дослідження також було встановлено відсутність значущих відмінностей між порівнюваними групами за показником властивості втома, у респондентів всіх груп констатовано високий рівень виразності вказаної характеристики. Незначне перевищення яке мається у групи курсантів, в жодному випадку не досягає достовірних значень ($t_{1,2}=0,321$, $t_{1,3}=0,874$, при $p \leq 0,05$) і на нашу думку є випадковим.

Також необхідно зауважити, що рівні розвинутої якості емоційно-вольової групи, за виключенням характеристики втома, знову ж таки є вищими у молодих респондентів, у порівнянні з курсантами, хоча достовірних відмінностей між ними не виявлено.

Слід відмітити, що показник властивості втома, у нашому дослідженні, позначає здатність до збереження високої активності, яка на пряму залежить від розвинутої фізичних якостей та емоційно-вольової сфери фахівця ОРСЦЗ, а оскільки констатовано недостатній рівень розвинутої емоційно-вольових якостей як у курсантів, так і молодих фахівців, то можна припустити, що вказана характеристика носить компенсаторний характер і компенсується за рахунок гарних фізичних якостей.

Вимоги до якостей психомоторної групи обумовлюються особливостями професійної діяльності фахівців ОРСЦЗ, адже вона, як правило, відбувається при значному дефіциті часу на виконання оперативних дій, крім того робота в апаратах захисту органів дихання – лімітована та вимагає точності і швидкості виконуваних дій. До цього необхідно додати

несподівані та небезпечні фактори пожежі, які також вимагають високих показників розвинутої психомоторної сфери особистості фахівця зазначеного складу.

Дослідження та порівняння визначених показників психомоторної групи, дозволяє стверджувати те, що у молодих фахівців та курсантів рівень розвинутої якостей зазначеної групи не відрізняється від досвідчених (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

**Показники рівня психомоторних якостей психофізіологічного блоку
при порівнянні досліджуваних груп**

Досліджувані характеристики	Групи досліджуваних			Значення критерія Стьюдента		
	Курсанти	Молоді	Досвідчені	t	t	t
	Описові статистики, ум.од. ($X_{cp} \pm \delta$)			(1,2)	(1,3)	(2,3)
Сенсомоторні реакції	50,65±3,28	50,21±5,10	53,15±3,96	0,462	1,318	1,497
Реакція на об'єкт, який рухається	50,79±4,67	50,91±1,64	52,70±2,97	0,289	1,214	1,186

Примітка: X_{cp} – середньогрупове значення; δ – стандартне відхилення;
* – вірогідність відмінності між показниками груп при $p \leq 0,05$.

Прості та складні сенсомоторні реакції, які характеризують функціональний стан центральної нервової системи, за встановленими показниками не мають достовірних розходжень у досліджуваних групах респондентів, тому в цілому можна стверджувати, що функціональний стан центральної нервової системи в учасників досліджуваних груп майже однаковий. Проте, час усвідомлення й прийняття рішення про відповідне реагування на певний подразник у фахівців досвідченої групи значно скорочений (0,232 с.) у порівнянні із респондентами молодшої групи (0,240 с.) та курсантами (0,238 с.), що повністю узгоджується із висновками

дисертаційного дослідження В.В. Вареника, який досліджував динаміку психомоторної сфери практичних працівників пожежної охорони та курсантів, за комп'ютерною методикою “Стартова реакція спортсменів” [20]. Про зазначену відмінність свідчать і визначенні нами показники, у респондентів досвідченої групи вони сягають $53,15 \pm 3,96$ ум. од., у молодій групі $50,21 \pm 5,10$ ум. од., у курсантів $50,65 \pm 3,28$ ум. од.. Але слід відмітити, що всі три показники характеризують їх респондентів високим рівнем виразності даної властивості і визначені відмінності між ними статистично не підтверджуються.

Щодо формалізованого показника точності реакції на рухомий об'єкт, то встановлено, що у групі досвідчених він рівний $52,70 \pm 2,97$ ум. од. (високий рівень розвитку), у групі молодих $50,91 \pm 1,64$ ум. од. (високий рівень розвитку), у групі курсантів $50,79 \pm 4,67$ ум. од. (високий рівень розвитку), при цьому у респондентів досвідченої групи, на відмінну від молоді та курсантів, переважають нервові процеси врівноваження, що свідчить про розвиненість емоційно-вольових якостей та змобілізованість психіки. У респондентських групах молодих фахівців та курсантів частіше відмічаються нервові процеси загальмованості, що у свою чергу свідчить про недостатній рівень розвитку емоційно-вольових якостей в учасників цих груп. Однак проведене порівняння визначених показників статистично досвідчених розходжень не виявило ($t_{1,2}=0,289$, $t_{1,3}=1,214$, $t_{2,3}=1,186$, при $p \leq 0,05$).

Кращі показники респондентів досвідченої групи, не залежно від того, що вони є не значними, відповідно до t-критерія Стьюдента, також на нашу думку, можна пояснити сформованим індивідуальним стилем роботи зазначеної категорії фахівців, у якому наперед враховані всі небезпечні стрес-фактори пожежі, що потребують швидкої рухової реакції.

Швидкість та точність сприйняття й відтворення інформації – це одні з найважливіших принципів сучасної професійної діяльності фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту. Особливе значення тут надається об'єму оперативної слухової та образної пам'яті.

Результати дослідження та порівняння показників вказаних якостей достовірних відмінностей між порівнюваними групами не виявили (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

**Показники рівня мнемічних якостей психофізіологічного блоку
при порівнянні досліджуваних груп**

Характеристики пам'яті	Групи досліджуваних			Значення критерія Стьюдента		
	Курсанти	Молоді	Досвідчені	t	t	t
	Описові статистики, бали ($X_{cp} \pm \delta$)			(1,2)	(1,3)	(2,3)
Об'єм оперативної слухової пам'яті	5,80±1,04	5,70±0,67	5,90±0,87	0,487	0,485	0,688
Об'єм образної пам'яті	6,20±0,78	6,30±0,94	6,70±1,15	0,490	0,979	0,885

Примітка: X_{cp} – середньогрупове значення; δ – стандартне відхилення;
* – вірогідність відмінності між показниками груп при $p \leq 0,05$.

Дослідження об'єму оперативної слухової пам'яті показало, що у більшості респондентів досвідченої групи (65,4%) вона характеризується середнім рівнем розвинутості, у 28,3% вона визначається як висока і у 6,3% респондентів зазначена властивість має низький рівень розвинутості. У молодих фахівців та курсантів середній рівень розвитку даної якості мають 71,8% і 65,9% осіб відповідно, високий 20,8% і 22,6% респондентів відповідно, низький 7,4% фахівців молодшої групи і 11,5% учасників курсантської групи.

Було встановлено, що респонденти досвідченої групи, за властивістю об'єму оперативної слухової пам'яті отримали показник у 5,90±0,87 б., респонденти молодшої групи – 5,70±0,67 б., курсанти – 5,80±1,04 б.

Кількість правильно відтворених образів при вивченні об'єму образної пам'яті фахівцям досвідченої групи обумовив показник у 6,70±1,15 б., проти 6,30±0,94 б. у фахівців молодшої групи та 6,20±0,78 б. у курсантів.

Зазначенні середньогрупові показники дозволяють охарактеризувати респондентів усіх порівнюваних груп середнім рівнем розвинутості досліджуваних властивостей пам'яті, що свідчить про належний перебіг основних мнемічних процесів: запам'ятовування, утримання й відтворення.

Отже, проведенні співставлення показників ПВЯ психофізіологічного блоку дозволили встановити відсутність статистично достовірних розходжень між респондентами досліджуваних груп за показниками атенційних, психомоторних та мнемічних якостей, виключення становлять група емоційно-вольових якостей. Тут, у респондентів молодшої групи та курсантів, встановлено достовірну відмінність від еталонної за показниками емоційної стійкості та почуттям тривоги, а також стійкості до впливу стресорів. Порівняння вказаних респондентських груп за показником властивості втоми, цієї ж групи якостей, згідно t-критерія Стюдента, достовірних відмінностей не виявило. Між респондентами груп молодих фахівців та курсантів за цією ж групою якостей, аналогічно як і за іншими групами ПВЯ психофізіологічного блоку, відповідно до середньогрупових показників, значущих розходжень не відмічається.

Отримані результати виразності професійно важливих якостей психофізіологічного блоку фахівців ОРСЦЗ та курсантів ВНЗ МНС України представлені на рис. 3.3 та 3.4.

Слід зауважити, що підсумовуючи всі визначенні нами показники професійно важливих якостей порівнюваного психофізіологічного блоку, які були досліджені за допомогою “Програмного тестового комплексу для професійного психофізіологічного відбору спеціалістів, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою” було встановлено, що за шкалою ПФО група досвідчених фахівців із загальним показником 52,81 ум. од. в цілому характеризується високим рівнем розвинутості досліджуваних якостей, група молодих фахівців із показником 49,94 ум. од. – середнім, група курсантів із показником 49,61 ум. од. також середнім рівнем їхньої виразності.

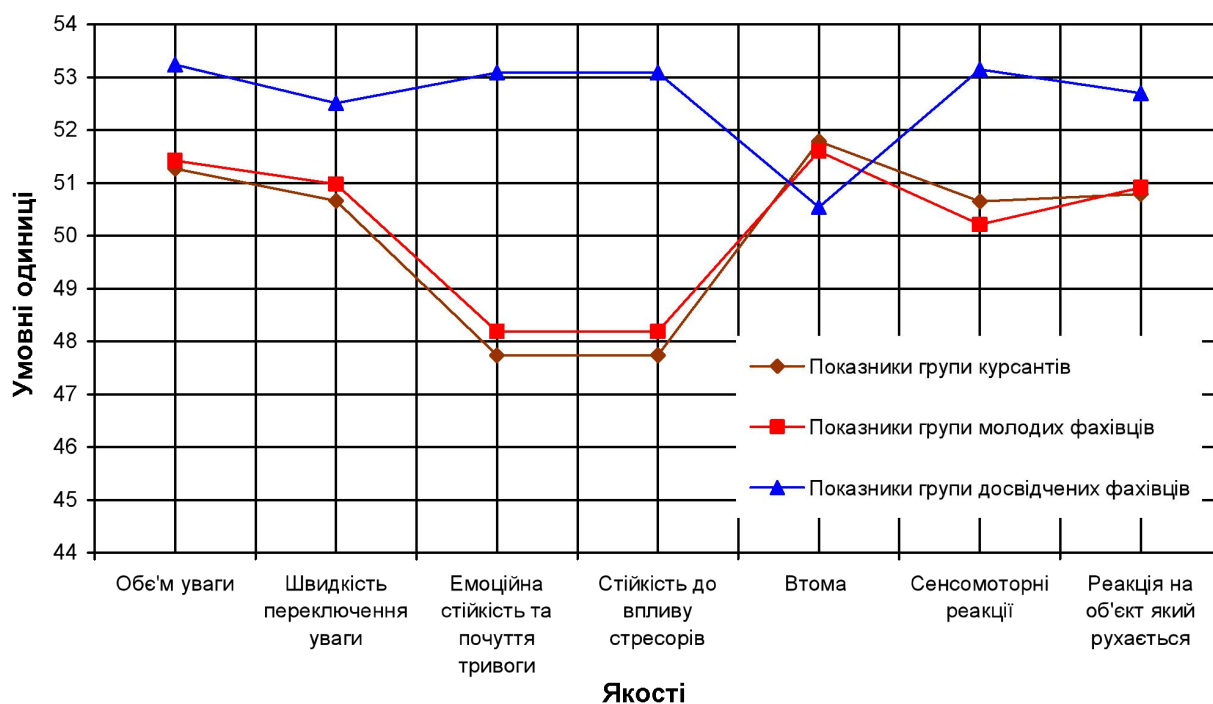


Рис. 3.3. Показники розвитку професійно важливих якостей психофізіологічного блоку (атенційна, емоційно-вольова, психомоторна групи) фахівців ОРСЦЗ та курсантів ВНЗ МНС України

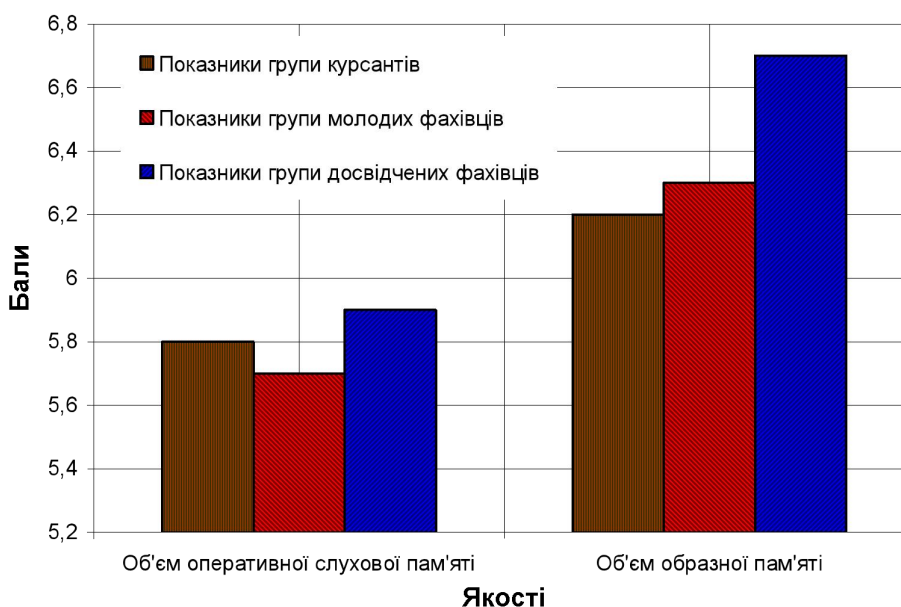


Рис. 3.4. Показники розвитку професійно важливих якостей психофізіологічного блоку (мнемічна група) фахівців ОРСЦЗ та курсантів ВНЗ МНС України

Таким чином, на основі результатів дослідження рівнів розвинутої визначених професійно важливих якостей фахівців ОРСЦЗ та курсантів нами встановлено: 1) у *групи курсантів* всі ПВЯ особистісного блоку (особистісна, комунікативна, лідерська та мотиваційна групи) мають середній рівень розвинутої; інтелектуальна група ПВЯ когнітивного блоку, яка досліджувалася через інтегральний показник загальних інтелектуальних здібностей який сягає рівня розвинутої вищого за середній, і показники орієнтації у просторі (просторове мислення) й здатності приймати рішення та діяти в екстремальних умовах характеризує даних респондентів середнім рівнем виразності вищевказаних властивостей; атенційна та психомоторна групи ПВЯ психофізіологічного блоку мають високий рівень розвинутої із тенденцією до середнього, емоційно-вольова група зазначеного блоку – середній із динамікою до низького, виключення становить показник властивості втоми (здатність до збереження високої активності), який обумовив високий рівень виразності вказаної якості; мнемічна група цього ж блоку респондентів, має середній рівень розвинутої. 2) у *молодих фахівців* всі групи ПВЯ особистісного блоку мають середній рівень розвинутої; інтелектуальна група ПВЯ когнітивного блоку, яка досліджувалася через інтегральний показник загальних інтелектуальних здібностей який сягає рівня розвинутої вищого за середній, і показники орієнтації у просторі (просторове мислення) й здатності приймати рішення та діяти в екстремальних умовах характеризує молодих респондентів середнім рівнем виразності вказаних властивостей; атенційна та психомоторна групи ПВЯ психофізіологічного блоку у молодих фахівців мають високий рівень розвинутої, емоційно-вольова група зазначеного блоку – середній, виключення становить показник властивості втоми (здатність до збереження високої активності), який вказує на високий рівень виразності даної характеристики; мнемічна група цього ж блоку молодих респондентів, має середній рівень розвинутої. 3) у *досвідчених фахівців* групи ПВЯ особистісного блоку, зокрема особистісна, комунікативна та лідерська мають

високий рівень розвинутої, мотиваційна група цього блоку – середній; інтелектуальна група ПВЯ когнітивного блоку, яка досліджувалася через інтегральний показник загальних інтелектуальних здібностей який сягає рівня розвинутої вищою за середній, і показники орієнтації у просторі (просторове мислення) й здатності приймати рішення та діяти в екстремальних умовах характеризує дослідчених респондентів високим рівнем розвинутої зазначених властивостей; групи ПВЯ психофізіологічного блоку дослідчених фахівців, зокрема атенційна, емоційно-вольова та психомоторна, мають високий рівень виразності, мнемічна група цього ж блоку вищезазначеної категорії фахівців характеризується середнім рівнем розвинутої досліджуваних властивостей.

4) відсутність достовірних відмінностей між групами дослідчених та молодих фахівців за показниками якостей атенційної, психомоторної та мнемічної груп психофізіологічного блоку, а також більшістю інтелектуальних якостей когнітивного блоку та рівнем мотивації досягнення особистісного блоку, та наявність достовірних розходжень між порівнюваними групами за показниками переважної більшості якостей особистісного блоку та більшості емоційно-вольових якостей психофізіологічного блоку, а також здатності приймати рішення та діяти в екстремальних умовах, яка віднесена до інтелектуальних якостей когнітивного блоку.

3.2. Розроблення тренінгової програми розвитку професійно важливих якостей фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту

Аналіз професійної діяльності фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів, свідчить про те, що їм доводиться проводити оперативні дії за умов надмірних емоційних навантажень. Їхня діяльність пов'язана з персональною відповідальністю за результати виконання

оперативних завдань, характеризується високим ступенем ризику і небезпеки.

Діяльність за таких ризиконебезпечних умов ставить жорсткі вимоги щодо рівня їхньої професійної підготовленості, сформованості та розвитку особистісних та професійних якостей. Одним з основних потенційно ефективних методів розвитку цих якостей та професійної підготовки фахівця загалом є використання психотренінгових технологій [68], які на думку Л.І. Мороз виконують не тільки навчально-розвивальні функції, а й запобігають вірогідній професійній деформації та сприяють особистісному зростанню [93].

На теперішній час розвиток психотренінгових технологій традиційно пов'язаний з іменами вітчизняних дослідників В.І. Барка [9], В.О. Лефтерова [67, 68, 69], Л.І. Мороз [92, 93], О.В. Тімченка [137], Ю.М. Швалба [157], Т.С. Яценко [162]; російських фахівців І.В. Вачкова [23], С.І. Макшанова [82, 83], Г.С. Нікіфорова [114], Л.Б. Шнейдер [159] та ін.

Проте, незважаючи на значну кількість досліджень за вказаним напрямом, аналіз наукових джерел свідчить, що підходи, які розроблені нині, у науковій психологічній літературі, досі не дають однозначної трактовки терміну “тренінг”. Згідно із тлумачним психологічним словником тренінг – спеціальний тренувальний режим, тренування [156].

В.О. Лефтеров розглядає тренінг як інтегровану, універсальну систему цілеспрямованого психологічного тренування й розвитку людини відповідно до потреб і цілей її особистості та діяльності [67].

С.І. Макшанов розуміє поняття “тренінг” як спосіб перепрограмування наявної у людини моделі управління своєю поведінкою й діяльністю [82].

Л.Б. Шнейдер трактує тренінг як активний засіб особистісно-позиційного навчання, метою якого є створення умов для формування у кожного учасника власної позиції у професійних ситуаціях [159].

Г.С. Нікіфоров вважає, що тренінг – це багатофункціональний метод психологічного впливу на людину з метою навчання, формування професійно важливих якостей, властивостей та характеристик [114].

Аналіз тренінгів, як виду просвітницької та психологічної роботи, дозволив виділити найбільш поширені серед них [93]: функціональні тренінги – спрямованні на доведення до автоматизму професійно необхідних умінь та навичок; психологічні або проблемно орієнтовані, спрямовані на вирішення актуальних психологічних проблем учасників тренінгу; особистісного зростання, орієнтовані на саморозвиток учасників.

Вказані різновиди тренінгу Л.І. Мороз доповнює професійно-психологічним тренінгом, який, на думку дослідниці, має заповнити проміжок між функціональним та психологічним тренінгом і визначається як навчально-розвивальна технологія, метою якої є формування професійних знань та умінь, становлення особистості як суб'єкта професійної діяльності [92, 93].

Розвиваючи цю думку, В.О. Лефтеров вказує на те, що професійно-психологічні тренінги також дозволяють ефективно розвивати професійно значущі якості особистості фахівця [69].

У праці І.О. Полякова зазначено, що використання психотренінгових технологій, зокрема професійно-психологічного тренінгу як засобу професійної підготовки до управлінських дій в екстремальних умовах, наприкладі персоналу МНС, дозволить якісно поліпшити: професійно-психологічну підготовку працівників екстремального профілю – як цілеспрямований, організований процес формування у керівників та працівників психологічних якостей, умінь та навичок, які забезпечують високоефективне виконання різноманітних професійних дій та завдань в особливих умовах діяльності; проведення заходів щодо формування у керівників та працівників психологічної готовності до діяльності в екстремальних ситуаціях; рівень соціально-психологічної культури працівників і психологічної компетенції керівників; соціально-психологічних клімат у колективах підрозділу; надання психологічної допомоги керівництву під час розробки й виконання управлінських рішень, спрямованих на підвищення ефективності службової діяльності; вирішення конфліктних

ситуацій і профілактику емоційних зривів серед керівників; надання психологічної допомоги працівникам, які побували в екстремальних ситуаціях, пов'язаних з ліквідацією наслідків надзвичайної ситуації, отриманням значних психогенних навантажень, зниженням працездатності тощо [108].

Отримання вказаних результатів досягається використанням комплексу спеціальних тренінгових методів, найпоширенішими серед яких є: рольові та ділові ігри, групові дискусії, аналіз ситуації, лекції, бесіди, психодіагностичні процедури, читання літератури, тощо.

Кожний із зазначених методів містить свої прийоми, вправи та техніки, проте всі вони спрямовані на активізацію та використання резервних можливостей особистості фахівця [67, 138, 162].

На підставі розглянутих здобутків науковців і фахівців у галузі психотренінгу та з урахуванням визначеної сукупності професійно важливих якостей і отриманих даних щодо рівня їх розвинутої, нами розроблена тренінгова програма розвитку професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, в межах якої запропоновано заходи та розроблено вправи і психотехніки, що враховують процеси діяльності фахівця зазначеного складу, як фахівця-виконавця та командира.

Основою нашої тренінгової програми слугує когнітивно-поведінкова модель. У рамках цієї моделі поведінка людини розглядається у непорушному зв'язку з її самосприйняттям та усвідомленням своїх дій. Людина не просто здійснює вчинки, вона собі пояснює їх причини. Самосприйняття людини, її уявлення про себе, про те, як її сприймають оточуючі, а також усвідомлення нею власного досвіду та виникаючих при цьому бажань і потреб у значній мірі й зумовлюють її поведінку [96, 118]. У зв'язку з цим у розробленій програмі велика увага приділяється не лише розвитку виконавських та управлінських якостей фахівця ОРСЦЗ, але й формуванню цілісної виконавсько-управлінської Я-концепції професіонала. З цією метою у нашій тренінговій програмі використовуються різні вправи та

психотехніки у поєднанні з низкою різноманітних методичних засобів, зокрема такими:

– Ігрові методи. Ці методи є найбільш поширеними в груповій роботі, вони забезпечують швидкий зворотній зв'язок між учасниками тренінгу та його ведучим. Ігрові методи включають ситуаційно-рольові та ділові ігри [23, 133].

Сутність ситуаційно-рольової гри полягає у тому, що учасники тренінгу грають запропоновану тренером роль відповідно до своїх власних почуттів, переконань і думок у певній модельованій ситуації, що дає можливість апробувати нові варіанти своєї поведінки та дозволяє побачити члена групи в процесі виконання певної соціальної ролі.

Методика “прогривання ролей” вирішує наступні задачі в тренінгу: дозволяє учасникам усвідомити власні обмеження; дозволяє виразити приховані почуття, емоції та накопичені переживання; дає можливість апробувати нові варіанти своєї поведінки; допомагає максимально наблизити процес навчання до реальних життєвих і складних професійних ситуацій [70].

Метод ситуаційно-рольової гри дозволяє фахівцям оперативно-рятувальної служби цивільного захисту відпрацювати алгоритм вибору найбільш ефективного стилю поведінки у моделюємії проблемній ситуації професійної діяльності. При цьому роль основного учасника, програється кожним членом тренінгової групи, така техніка дозволяє отримати відповідний досвід та запропонувати свій підхід до вирішення проблемної професійної ситуації.

Так, учасникам тренінгу пропонувалося зіграти роль молодого фахівця, ОРСЦЗ, який нещодавно призначений на посаду начальника караулу у сформований колектив караулу пожежно-рятувального підрозділу, та без створення “гострих” конфліктних ситуацій стати його лідером. Фахівцям необхідно було змодельовати та апробувати стиль своєї поведінки із членами колективу, щоб за мінімальний час завоювати авторитет та стали не лише його формальним керівником, але й не формальним лідером.

Ділова гра є певною мірою імітацією професійної діяльності, метою якої є розробка певних прийомів та способів ефективного здійснення професійної діяльності учасників. Завдяки цьому методу учасники тренінгу, спираючись на власний досвід, можуть створити новий продукт, який стане розв'язком актуальних професійних проблем.

Застосування ділових ігор у нашій тренінговій програмі передбачало розвиток професійного мислення фахівців, здібностей прогнозувати та аналізувати розвиток оперативної ситуації, а також практичних навичок прийняття управлінських рішень по веденню оперативних дій.

Зокрема учасникам тренінгу, відповідно до своїх знань, умінь та навичок, пропонувалося побудувати алгоритм проведення оперативних дій підрозділів по ліквідації пожежі на визначеному технологічному об'єкті. При цьому до вказаних, на початку завдання, вихідних параметрів пожежі та технологічних характеристик об'єкту, в процесі побудови алгоритму дій, учасникам додавалися нові ввідні, щодо розвитку оперативної обстановки на пожежі, що змушувало фахівців заново переоцінювати ситуацію та приймати швидкі, тактично правильні управлінські рішення стосовно організації оперативних дій пожежно-рятувальних підрозділів.

Необхідно відмітити, що члени групи при побудові алгоритму оперативних дій користувались як вже вивченими алгоритмами, за час навчання, так і будували нові, опираючись на власний професійний досвід.

Під час складання учасниками алгоритму оперативних дій, інші члени тренінгової групи виступали в ролі експертів. Після завершення проводилась дискусія стосовно позитивних та негативних сторін запропонованого варіанту.

Необхідно додати, що крім вищенаведених варіантів ігор використовувалися й інші, розроблені нами спеціально для фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів, з урахування специфіки їхньої діяльності як фахівця-виконавця та командира, головною особливістю і водночас відмінністю розроблених сценаріїв є те, що всі вони мають

прикладну спрямованість, основу якої склали реальні професійні ситуації, які до того ж не носили лише аудиторний характер, а мали практичну реалізацію на навчальному полігоні психологічної підготовки та у теплодимокамері, де фахівці практично реалізовували розроблені сценарії професійних ситуацій, зокрема таких: аналіз та прогнозування ситуації за умов невизначеності; проведення розвідки в умовах дії стресорів високої та надмірної інтенсивності; визначення вирішального напрямку оперативних дій підрозділів; пошук та деблокування потерпілих; особливості гасіння пожеж на об'єктах різного призначення; організація взаємодії між службами забезпечення проведення оперативних дій; розрахунок та розстановка сил і засобів на пожежі тощо.

Крім вказаних типових професійних ситуацій фахівців ОРСЦЗ нами було використано для побудови сценаріїв не стандартні, тобто не типові, але, нажаль, такі, що в сучасних умовах проведення оперативної діяльності часто зустрічаються ситуації, до таких слід віднести: вихід із ладу пожежно-рятувальної техніки та пожежно-технічного обладнання під час проведення оперативних дій; недостатня кількість сил та засобів на пожежі; травмування підлеглих під час виконання ними службових обов'язків; вчинення дисциплінарного порушення підлеглим та ін.

– Групова дискусія. Це спосіб організації спілкування учасників групи з будь-якого суперечливого питання, який дозволяє змінити думку, позиції й установки її учасників в процесі безпосереднього обговорення. Така форма роботи дозволяє співставити протилежні позиції, побачити проблему з різних боків, уточнити взаємні позиції, що в результаті зменшує опірність сприйняття нової інформації та усуває емоційну упередженість [70].

Використання вказаного методу в нашій програмі забезпечує розвиток таких якостей особистості фахівця ОРСЦЗ, як: самовладання; уміння аналізувати реальні професійні ситуації; уміння слухати та взаємодіяти з іншими учасниками, що виражається у готовності домовлятися та йти на компроміс; уміння аргументовано доводити свою точку зору.

Розвиток зазначених якостей є вкрай важливим у діяльності фахівця ОРСЦЗ, адже він під час ліквідації надзвичайної ситуації взаємодіє не лише із своїм підлеглим особовим складом, для яких є прямим начальником, але й з працівниками із числа цивільних осіб служб забезпечення з якими спілкування має бути на рівні.

Слід зазначити, що при організації групової дискусії ми надавали її учасникам практичні рекомендації щодо її ведення: розглядати виказані думки, як допомогу, а не перешкоду при прийнятті рішення; уникати неаргументованого захисту своїх індивідуальних думок, підходити до вирішення завдання творчо і логічно; не змінювати свою думку лише для досягнення згоди та уникнення конфлікту [96]. Проте, на початку програми, часто під час проведення дискусії між членами групи розгорталися жорсткі суперечки, які наглядно демонстрували їхнім учасникам недостатню компетентність у спілкуванні та необхідність свого саморозвитку.

Для обговорення учасникам тренінгової програми пропонувалися такі теми: “Специфіка професійної діяльності фахівця ОРСЦЗ”; “Професійно важливі якості фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу”; “Як формувати командні відносини у колективі караулу пожежно-рятувального підрозділу ОРСЦЗ”; “Формальний та неформальних лідер колективу караулу пожежно-рятувального підрозділу ОРСЦЗ”; “Психологічна надійність фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту” та ін.

– Аналіз ситуації. Метод служить інструментом дослідження і вивчення певної проблеми, вибору рішення. Дозволяє учасникам тренінгу усвідомити власні способи поведінки, стимулює звернення до досвіду інших, прагнення до набуття теоретичних знань.

При його застосуванні використовуються ситуації двох видів: “тут і тепер”, що дозволяє з’ясувати не минуле, а лише те, що трапилось в групі чи з окремими її членами на занятті; “там і тоді” – актуальні ситуації із професійної діяльності, які є значними для всіх учасників тренінгової групи.

Для нашої програми найбільш цікавим є аналіз ситуацій із професійної діяльності фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, оскільки він дає можливість виділити найбільш складні та не типові ситуації, які трапляються у його професійній діяльності. Їхнє обговорення та детальне вивчення зумовлює вибір оптимального алгоритму оперативних дій пожежно-рятувальних підрозділів ОРСЦЗ та способу поведінки фахівця зазначеного складу у конкретній професійній ситуації. Допомагає фахівцю зрозуміти особисті помилки та уникнути їх у майбутньому.

– Лекції. На цей метод групової роботи в розробленій тренінговій програмі розвитку професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ відводиться значна кількість часу, оскільки не можливо змінити картину світу особистості фахівця, не надавши для цього додаткову інформацію, яка розширює та збагачує її.

Лекторії з фахівцями зазначеного складу проводились за наступними темами: “Сутність професії фахівця ОРСЦЗ МНС України”, “Я фахівець оперативно-рятувальної служби цивільного захисту”, “Повноваження командира”, “Фахівець як лідер колективу”, “Негативні психічні стани фахівців ОРСЦЗ в екстремальних ситуаціях професійної діяльності”.

Застосування вказаного методу при роботі з фахівцями ОРСЦЗ сприяло отриманню у них нових уявлень про себе як фахівців-виконавців та командирів, професійну діяльність, професійні та психологічні якості, які впливають на успішність та ефективність її виконання, методи психокорекції та їх застосування на практиці тощо.

– Психодіагностичні процедури. Використовувались як засіб отримання нової інформації про особистість фахівця ОРСЦЗ, а також забезпечували контроль за ефективністю проведених вправ та процедур тренінгової програми.

Використання вищезазначених психотренінгових методів, у нашій програмі, дозволило забезпечити системність підготовки фахівців ОРСЦЗ, яка пов’язана із нерозривністю теоретичної підготовки з її практичною

реалізацією.

Концепція тренінгової програми співвідноситься із основними базовими принципами групової роботи в психології, які в повній мірі відповідають інформаційному змісту та завданням програми тренінгу і спрямовані на формування системи знань, розвиток умінь, навичок та професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, відповідно до визначеного еталонного рівня:

1. Організаційні принципи.

- принцип часової організації тренінгу. Обумовлює вчасний початок і закінчення занять;

- принцип достатності матеріально-технічного забезпечення. Згідно із цим принципом учасники тренінгових груп забезпечуються відповідними приміщеннями і майданчиками, необхідними спеціальними (пожежно-технічне і аварійно-рятувальне озброєння) та технічними (комп'ютери, проектори, програмне забезпечення) засобами проведення занять, канцелярським приладдям тощо;

- принцип незмінного складу групи. У відповідності до цього принципу групи не можуть бути зміннені у кількісному чи якісному складі.

2. Етичні принципи.

- принцип не нанесення шкоди. Попереджує нанесення шкоди чи образ учасникам зі сторони ведучого чи інших учасників тренінгу;

- принцип конфіденційності. Полягає у не розголошуванні інформації про учасників тренінгу за межі групи.

3. Принципи поведінки учасників.

- принцип активності. Йдеться про реальне включення кожного із учасників тренінгу в активну роботу групи та дозволяє вносити особистий вклад у вирішення поставлених перед групою професійних завдань. Зазначений принцип ґрунтується на відомій в психології закономірності про засвоєння людиною десяти відсотків інформації, що сприймається на слух,

п'ятдесяти відсотків – сприйнятої зором, і дев'яноста відсотків – яка отримується під час самостійної діяльності;

- принцип дослідницької позиції. Забезпечує створення у групі творчого професійного середовища, яке стимулює фахівців ОРСЦЗ до самоаналізу, отриманню нового позитивного досвіду професійної поведінки, пошуку нових варіантів вирішення складних професійних ситуацій;

- принцип партнерського спілкування. Направлений на створення рівності позицій учасників. Кожний з учасників групи має рівні права щодо висловлювань своїх думок з приводу вирішення моделюємої проблемної ситуації професійної діяльності;

- принципу “щирості й відкритості”. Сприяє створенню довірливого зворотного зв'язку між членами тренінгової групи шляхом одержання та надання іншим відвертої інформації. Допомогає саморозкритися та бути самим собою;

- принцип персоніфікації висловлювань. За цим принципом учасникам забороняється, при висловлюванні думок, використовувати безособові мовленнєві форми, на зразок таких: “Ми вважаємо...”, “Наша думка така...” та ін., якими перекладається відповідальність за висловлене на абстрактне “ми”. Усі висловлювання повинні розпочинатися з особового займенника однини: “Я вважаю...”, “Я переконаний...” та ін. Використання цього принципу, у нашій програмі, допомагає навчитися фахівцям брати відповідальність на себе при прийнятті управлінських рішень.

4. Принципи моделювання професійного середовища.

- принцип професійної специфіки. Вказаний принцип враховує специфіку професійної діяльності фахівців ОРСЦЗ під час проведення ними оперативних дій стосовно розробки і прийняття управлінських рішень та безпосереднього здійснення оперативної роботи;

- принцип реалістичності. Обумовлює відтворення максимально реалістичних умов професійного середовища пожежних (висока, температура, щільне задимлення, обмежений простір, а також ліміт часу та нестача

оперативної інформації) для відпрацювання складних ситуацій професійної діяльності.

Метою тренінгової програми є формування системи теоретичних знань про умови й психологічні особливості професійної діяльності фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів, та розвиток їхніх професійно важливих якостей.

Відповідно до мети в програмі ставляться наступні задачі:

1. Сформуванню знання та уявлення про організаційні та комунікативні здібності фахівців ОРСЦЗ, які впливають на ефективність їхньої діяльності як керівників;

2. Сформуванню знання та вміння щодо особливостей прояву лідерської поведінки фахівців вказаного складу у проблемних ситуаціях професійної діяльності, що моделюються;

3. Сформуванню первинні вміння саморегуляції і самоконтролю в нестандартних і надзвичайних ситуаціях професійної діяльності фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту;

4. Розвинути уявлення про сутність та зміст професійно важливих якостей фахівців зазначеної сфери праці;

5. Поглибити знання про умови та психологічні особливості професійної діяльності фахівців ОРСЦЗ.

Слід зауважити, що тренінгова програма спрямована на розвиток лише тих якостей, встановлений рівень розвинутості яких був нижчим за еталонний і підтверджувався значенням критерія Стьюдента. Тому, перед нами ставилось завдання розвитку особистісних, комунікативних та лідерських якостей особистісного блоку, емоційно-вольових якостей психофізіологічного блоку і здатності приймати рішення та діяти в екстремальних умовах когнітивного блоку.

Розвиток особистісних та комунікативних якостей, може відбуватися в процесі міжособистісної управлінської взаємодії. В індивіді, який на протязі тривалого часу виконує роль керівника, можуть формуватися та

закріплюватися необхідні для цього риси, тобто те, що було соціальною роллю, стає частиною власного “Я”.

Набуття лідерських якостей може здійснюватись у ситуаціях успішно реалізуємої лідерської поведінки. Ефективність формування якої значною мірою залежить від практики та досвіду [72, 96].

Розвиток емоційно-вольових якостей та здатності приймати рішення і діяти в екстремальних умовах, пов’язаний, у першу чергу, із емоційною стійкістю та стійкістю до стрес-факторів професійного середовища, рівень яких можна покращити шляхом відповідного аутогенного тренування. Крім того, важливим є досвід діяльності. Російський фахівець С.І. Макшанов зазначає, що можливість працювати безпосередньо з досвідом дозволяє використовувати психологічний тренінг в якості важливого елементу професійної підготовки керівників [83].

Підсумовуючи викладене, слід відзначити, що наша тренінгова програма розроблялася у відповідності з наступними концептуальними положеннями:

- особистісні, комунікативні, лідерські та емоційно-вольові якості можуть бути предметом цілеспрямованого розвитку;
- розвиток особистісних та комунікативних якостей відбувається шляхом відпрацювання ситуацій міжособистої управлінської взаємодії, лідерських якостей, шляхом когнітивної переоцінки ситуацій професійної діяльності та набуття практичного позитивного досвіду лідерської поведінки у модельованих проблемних ситуаціях, емоційно-вольових – відпрацювання спеціально змодельованих ситуацій для набуття учасниками практичного досвіду дій у стресогенних ситуаціях професійної діяльності та оволодіння вміннями саморегуляції і самоконтролю;
- важливим засобом розвитку вказаних якостей є можливість відтворення в процесі занять тренінгу специфічного середовища професійних ситуацій фахівців ОРСЦЗ;

– нові психологічні новоутворення, які виникають у фахівців зазначеного складу, в процесі тренінгу, повинні стимулювати їхній професійний та особистісний саморозвиток і закріпитися у подальшій професійній діяльності.

У відповідності до мети та задач комплексна програма тренінгу структурно включає в себе чотири взаємопов'язані модулі:

Перший модуль “Інформаційний”, мав теоретичний характер і був спрямований на розвиток когнітивної компетентності учасників шляхом оволодіння актуальними знаннями про умови та психологічні особливості професійної діяльності фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту, вимоги професії до особистості фахівця зазначеного складу, сутність та зміст професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, особливості їх прояву та розвитку, а також їхнє місце у системі управлінсько-виконавчої діяльності фахівців зазначеної сфери діяльності.

Реалізується у формі лекторіїв та групових дискусій.

Другий модуль “Особистісний” направлений на розвиток особистісних та комунікативних якостей шляхом розвитку компетентності учасників у питаннях керівництва і професійної міжособистої взаємодії, здатності до організації діяльності підлеглих та контролю її результатів, навичок ефективного спілкування, вміння здійснювати психологічний вплив на оточуючих засобами вербальної та не вербальної комунікації, вимогливості, самокритичності, закріплення образу керівника. Модуль реалізується у якості професійно-психологічного тренінгу.

Третій модуль “Лідерський” спрямований на розвиток лідерських якостей фахівців ОРСЦЗ. Мотивує учасників на стремління до лідерства, розвитку лідерського світогляду. Набуття фахівцями позитивного досвіду лідерських моделей поведінки. Реалізується в якості професійно-психологічного тренінгу.

Четвертий модуль “Емоційно-вольовий” полягає в розвитку емоційно-

вольових якостей і спрямований на підвищення рівня емоційної стійкості та зниження тривожності, набуття практичного досвіду дій у складних ситуаціях професійної діяльності з метою розвитку стресостійкості, і, відповідно, адаптаційних можливостей фахівців ОРСЦЗ, які впливають на процеси прийняття рішень в умовах, що швидко змінюються та характеризуються підвищеною екстремальністю.

Реалізується заходами саморегуляції і самоконтролю та практичним відпрацюванням вправ на полігоні психологічної підготовки та у теплодимокамері.

Слід відмітити, що перший модуль тренінгової програми проводиться з експериментальною групою в повному складі (42 чоловіки), для реалізації трьох інших модулів молодих фахівців було поділено на три рівні підгрупи, по 14 осіб в кожній.

Кожне тренувальне заняття включало в себе наступні етапи:

1. Розминковий – привітання учасників та підготовка їх до ефективної роботи.
2. Основний – націлений на досягнення мети заняття.
3. Заключний – підведення підсумків, осмислення та обговорення виконаної роботи, формулювання висновків. Прощання.

Розглянемо докладніше зміст виділених модулів програми.

Інформаційний модуль. Відкриває програму, складається з комплексу процедур інформування, які реалізуються у формі лекторіїв та групових дискусій. Спрямований на розвиток системи знань учасників у галузі їхньої професійної діяльності.

Перша тема лекції “Сутність професії фахівця ОРСЦЗ МНС України” присвячена розкриттю змісту, умов та психологічних особливостей професійної діяльності фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів.

Групова дискусія “Специфіка професійної діяльності фахівця ОРСЦЗ”. Спрямована на з’ясування структурних елементів діяльності фахівця

зазначеного складу та визначення основних стресорів у його професійній діяльності.

Друга тема “Я фахівець оперативно-рятувальної служби цивільного захисту” спрямована на ознайомлення учасників із вимогами професії до особистості фахівця ОРСЦЗ, розкриття сутності та змісту необхідних професійних якостей для ефективного розв’язування службових завдань.

Групова дискусія “Професійно важливі якості фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу”. Обговорювались якості, які на думку учасників формують психологічний “портрет” успішного фахівця зазначеного складу.

Третя тема “Повноваження командира”. Розкривається зміст діяльності фахівця ОРСЦЗ, як командира. Вказується на важливість сформованості управлінських навичок, які обумовлені відповідним розвитком організаційних та комунікативних здібностей.

Групова дискусія “Як формувати командні відносини у колективі караулу пожежно-рятувального підрозділу ОРСЦЗ”. Спрямовувалась на визначення низки засад, які сприяють створенню оптимального соціально-психологічного клімату у колективі караулу пожежно-рятувального підрозділу та з’ясування ролі фахівця ОРСЦЗ у цьому процесі.

Четверта тема “Фахівець як лідер колективу”. Йдеться про необхідність формування в учасників лідерських якостей та елементів лідерського світогляду, що охоплює систему уявлень особистості про себе як лідера та власної ролі у навколишньому світі.

Групова дискусія “Формальний та не формальних лідер колективу караулу пожежно-рятувального підрозділу ОРСЦЗ”. Націлена на формування в учасників думки про те, що їхня управлінська діяльність обумовлена не лише командно-управлінськими навичками формального керівництва, але і не формального лідерства.

П’ята тема “Негативні психічні стани фахівців ОРСЦЗ в екстремальних ситуаціях професійної діяльності”. Присвячена характеристиці й

ознайомленню з особливостями проявів основних психічних станів, які виникають у фахівців під дією стрес-факторів професійного середовища та методами їх корекції.

Групова дискусія “Психологічна надійність фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту”. Спрямована на з’ясування позицій учасників щодо визначення тих факторів, які на їхню думку складають основу психологічної надійності особистості в екстремальних умовах та тих, що негативно впливають на неї.

Особистісний та лідерський модулі. Реалізуються у формі професійно-психологічного тренінгу, мета якого спрямована на підвищення професійно-управлінської компетенції фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту та розвиток якостей, які обумовлюють успішне виконання ними лідерсько-керівної діяльності.

Програма тренінгу передбачає проведення 9 занять, із регулярністю зустріч – 2 рази на тиждень по 3-4 години. Рекомендована чисельність груп, для проведення занять, становить 10-14 осіб, які повинні мати рівне статусне та соціальне положення, однаковий рівень освіти.

Для організації занять програми важливо створити відповідний тренінговий простір, який обумовлюється вимогами до місця їхнього проведення.

Заняття тренінгових груп необхідно проводити у окремому просторі приміщенні, для вільного пересування учасників. Ця кімната повинна бути ізольована від шуму та інших сторонніх предметів, які здатні відволікати увагу.

Освітлення не яскраве, але достатнє для роботи, оптимальний температурний режим в приміщенні 20-22°C.

Вказане приміщення обладнується м’якими, легко переміщуваними стільцями. Для виконання окремих вправ може залучатися додаткове обладнання (столи, дошка, комп’ютер, відеокамера, канцелярське приладдя тощо).

Зазначені модулі змістовно об'єднанні у три блоки: Перший, складається лише з одного заняття і пов'язаний з проведенням організаційних заходів тренінгу, проте завдання які він вирішує є не менш важливими від двох інших блоків, адже ефективність тренінгу розвитку професійно важливих якостей фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів, залежить від низки умов його організації та особливостей проведення ряду підготовчих заходів.

Заняття блоку націлене на ознайомлення молодих фахівців із метою та задачами тренінгу, порядком і правилами проведення тренінгових занять. Відбувалася процедура знайомства, яка носила характер своєрідної презентації учасників один одному. Також був обговорений та прийнятий ритуал початку та закінчення занять.

Другий змістовий блок складається з 4 занять, які присвячені розвитку особистісних та комунікативних якостей. На цих заняттях виконувався комплекс вправ-завдань, реалізація яких сприяла набуттю алгоритмів організаційної діяльності, розвитку здібностей швидко і правильно орієнтуватись в складних ситуаціях професійної діяльності та приймати відповідні управлінські рішення, організовувати колектив на виконання поставлених завдань, закріплення за учасниками образу керівника-управлінця, а також розвитку комунікативної компетенції шляхом освоєння комунікативних технік професійного спілкування.

Третій змістовий блок (4 заняття) направлений на розвиток лідерських якостей фахівців ОРСЦЗ. Зміст занять цього блоку містить низку вправ та процедур, основу яких склали рольові та ділові ігри, спрямованих на формування в учасників адекватних уявлень про себе як лідерів, розвиток лідерського світогляду, набуття практичного позитивного досвіду лідерської діяльності у колективах караулів пожежно-рятувальних підрозділів та навичок роботи лідера в команді.

Підведення підсумків тренінгових занять проходило у формі групової дискусії, у ході якої учасники могли оцінити тренінг та емоційно підготуватись до його закінчення.

Програма занять професійно-психологічного тренінгу представлена в додатку Ж.

Емоційно-вольовий модуль. Направлений на розвиток емоційно-вольових якостей фахівців ОРСЦЗ, які впливають на ефективність їхньої діяльності як фахівців-виконавців, які безпосередньо виконують оперативну роботу та командирів, що приймають управлінські рішення. Тому зазначений модуль пов'язаний із реалізацією завдань, розв'язання яких сприяє оптимізації цих виконавчо-управлінських процесів діяльності та розвитку наступних якостей: емоційної стійкості, стресостійкості, самовладання та зниження рівня тривожності.

Розв'язання цих завдань здійснюється у кілька етапів змістовно об'єднаних у два блоки.

Перший блок націлений на оволодіння учасниками методикою аутогенного тренування, яка здійснює позитивний вплив на психіку та організм фахівця, посилює самоконтроль, підвищує рівень емоційної стійкості, знижує рівень тривоги.

Аутогенне тренування – один з найефективніших способів впливу на психологічний стан організму, який базується на свідомому застосуванні комплексу прийомів психічної саморегуляції і простих вправ у поєднанні з формулами словесного самонавіювання [36].

Основним елементом аутогенного тренування є навчання м'язовій релаксації. Вміння розслаблятися допоможе фахівцям ОРСЦЗ зменшити або й зняти емоційну напругу, а також отримати повноцінний відпочинок за короткий проміжок часу.

Аутогенне тренування здійснювалось у формі гетеротренінгу за методикою запропонованою С.В. Асямовим та Ю.С. Пулатовим, яка складалась із комплексу підготовчих та спеціальних вправ [7].

Заняття проводились на протязі семи тижнів, по три тренування на тиждень. Всього методика містила чотири підготовчі та шість спеціальних вправ.

Слід зауважити, що виконання комплексу підготовчих вправ спрямоване на оволодіння так званим повним диханням, яке структурно складається із трьох елементів (черевного, середнього та верхнього дихання). Після освоєння “повного дихання” (на це затрачено один тиждень) було відмінено вправи на виконання його складових частин.

Комплекс спеціальних вправ складається, як вже було зазначено, із шести вправ. Кожну нову вправу виконують на протязі одного тижня і лише після того як була освоєна попередня. Таким чином, на оволодіння усіма вправами комплексу було витрачено шість тижнів. Із них перша вправа виконується на протязі 6 тижнів, друга – 5, третя – 4, четверта – 3, п’ята – 2 і шоста – 1 тижня.

Освоєна вправа “повного дихання” виконується перед кожним аутогенним тренуванням.

Отже, блок містив 21 заняття. Перші три були спрямовані на оволодіння технікою “повного дихання”, решта 18 – на відпрацювання спеціальних вправ аутогенного тренування.

Заняття № 4-6 націлені на оволодіння вміннями першої спеціальної вправи, направленої на виклик відчуття тяжкості в руках.

Заняття № 7-9 спрямовані на оволодіння вміннями другої вправи, мета якої викликати відчуття теплоти в руках та ногах.

Заняття № 10-12 орієнтовані на виконання як вже вивчених двох вправ, так і на освоєння третьої – оволодіння ритмом серцевої діяльності.

Заняття № 13-15 – освоєння четвертої вправи, спрямованої на оволодіння регуляцією ритму дихання.

Заняття № 16-18 мають на меті освоєння вмінь п’ятої вправи – виклик відчуття теплоти в сонячному сплетінні.

Заняття № 19-21 – освоєння останньої шостої вправи, яка виконується після виконання п'яти попередніх та полягає у виклику відчуття прохолоди в області лобу.

Необхідно додати, що освоєння вмінь підготовчих та перших трьох спеціальних вправ аутогенного тренування (заняття 1-12) проходить в умовах цілковитої тиші, зосередженості, при неясковому освітленні, а вже трьох наступних (заняття 13-21) в умовах зовнішніх подразників: яскраве освітлення, різноманітні відволікаючі шуми, які характерні професійному середовищу пожежних (аудіо записи вибухів, працюючої техніки, крики потерпілих тощо).

Другий блок (4 заняття) орієнтований на підвищення опірності організму фахівця ОРСЦЗ стрес-факторам професійного середовища, тобто розвиток стресостійкості та набуття практичного досвіду виконавчо-управлінської діяльності.

Потенційно ефективним методом розвитку стресостійкості та загалом вольових якостей фахівців зазначеного складу є можливість проведення занять та виконання вправ-завдань в умовах максимально наближених до реального професійного середовища пожежних. Такі умови можуть відтворюватися на полігоні психологічної підготовки та у теплодимокамері, комплекс приміщень з елементами технологічного обладнання, трансформованими перегородками для створення заданої обстановки і приладами для імітації факторів пожежі та контролю за місцем знаходження газодимозахисників.

План-схеми тренувального полігону та теплодимокамери наведені в додатках З та К відповідно.

Заняття проводились на протязі двох тижнів, по два тренування в тиждень, і спрямовувались на відпрацювання спеціально розроблених вправ-завдань.

Всі тренування проводились в апаратах захисту на стисненому повітрі (АСП-2М), на заняттях створювались умови щільної задимленості, високої

температури, підвищеної вологості навколишнього робочого середовища з акустичним психологічним впливом при максимальному фізичному навантаженні.

Заняття №1. Прохід через зону вогню та гасіння горючої рідини в ємкості за допомогою азбестового покривала (вправа №1). Реалізується на полігоні психологічної підготовки. Пересування лабіринтом технологічного обладнання (вправа №2). Здійснюється у теплодимокамері.

Заняття №2. Гасіння горючої рідини на площі 10 м² за допомогою ГПС-600 (вправа №3). Виконується на полігоні психологічної підготовки. Проведення розвідки з метою визначення осередку пожежі та ліквідації горіння за допомогою ручного ствола “Б” (вправа №4). Відбувається у теплодимокамері.

Заняття №3. Гасіння умовної пожежі на естакаді технологічних трубопроводів (вправа №5). Проводиться на полігоні психологічної підготовки. Проведення розвідки з метою розшуку “постраждалого” та винос його на свіже повітря (вправа №6). Реалізується у теплодимокамері.

Заняття №4. Осадження хмари аміаку та накладанням бандажу на розгерметизований резервуар (вправа №7). Здійснюється на полігоні психологічної підготовки. Евакуація майна з приміщень. Винос ящиків вагою 30-40 та 60-80 кг (вправа №8). Відбувається у теплодимокамері.

Реалізація зазначених вправ дала можливість відтворити основні елементи професійної діяльності учасників, адже тут фахівцями оперативно-рятувальної служби цивільного захисту відпрацьовувались дії начальника караулу, як фахівця-виконавця який особисто виконував оперативну роботу, та як командира, що здійснював організацію та керівництво груповою діяльністю (при виконанні вправ з гасіння пожеж створювалися групи пожежогасіння очолювані фахівцями по черзі, що надало можливість кожному учаснику апробувати свої алгоритми оперативних дій та побачити й апробувати інші, і зробити відповідні висновки, щодо їхніх позитивних та негативних сторін).

Програма занять модулю представлена в додатку Л.

Необхідно додати, що набуття та підтримання фахівцями оптимального рівня стресостійкості організму залежить від системності проведення тренувань, які не обмежуються заняттями нашої програми.

По закінченню занять усіх тренінгових модулів була проведена процедура дебрифінг, яка надала можливість учасникам оцінити проведену роботу й отриманий досвід, проаналізувати розвиток подій та зрозуміти їхню сутність. Підготувати учасників до використання отриманих знань і досвіду в професійній діяльності. Крім того, фахівцям було запропоновано заповнити анкету зворотного зв'язку (додаток М), результати якої враховувались при оцінці ефективності тренінгової програми.

Таким чином, розвиток професійно важливих якостей фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів, здійснюється шляхом реалізації спеціально розробленої тренінгової програми, в межах якої запропоновано заходи та розроблено вправи і психотехніки, що враховують процеси діяльності фахівця зазначеного складу як фахівця-виконавця та командира.

Змістовно програма складається з чотирьох взаємопов'язаних модулів: інформаційного, орієнтований на розвиток когнітивної компетентності учасників у галузі їхньої професійної діяльності; особистісного, спрямований на розвиток якостей, що обумовлюють ефективність управлінсько-керівної діяльності фахівців ОРСЦЗ; лідерського, націлений на розвиток лідерських якостей які зумовлюють ефективність лідерсько-керівної діяльності фахівців зазначеної сфери праці; емоційно-вольового, направлений на розвиток емоційно-вольових якостей які визначають надійність діяльності фахівця оперативно-рятувальної служби цивільного захисту як фахівця-виконавця та командира.

3.3. Розвиток професійно важливих якостей фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту засобами психологічного тренінгу

З'ясування ефективності розробленої тренінгової програми здійснювалося із залученням групи молодих фахівців, які брали участь у констатуючому експерименті та були пропорційно поділені, відповідно до присутності респондентів із різними рівнями розвитку професійно важливих якостей, на контрольну та експериментальну групи по 42 особи в кожній.

Учасники обох груп мали вищу фахову освіту, у рівному співвідношенні фахівців із різними освітньо-кваліфікаційними рівнями (“бакалавр”, “спеціаліст”, “магістр”), стаж на посаді начальника караулу не більше одного року, були однорідними за статтю (чоловіча) і віком (22-23 роки).

Для надійності результатів дослідження, респондентів виділених груп також було діагностовано на предмет відсутності між ними значущих розходжень за показниками якостей, що вивчалися. Результати дослідження наведено в табл. 3.9-3.11.

На основі отриманих даних можна стверджувати, що у жодному випадку між вищезазначеними групами респондентів не відмічено достовірних відмінностей (див. табл. 3.12), спостерігаються лише не значні відсоткові коливання.

Відповідно до організації роботи, під час формуючого експерименту з фахівцями контрольної групи заняття за тренінговою програмою не проводилися, тому вдосконалення та розвиток їхніх професійно важливих якостей здійснювалися лише в межах навчального плану зі службової підготовки фахівців ОРСЦЗ.

Фахівцям експериментальної групи за принципом добровільності було запропоновано взяти участь у тренінгових заняттях нашої програми, які проводилися у дні, вільні від чергувань, у межах занять із професійної

підготовки осіб начальницького складу ОРСЦЗ. Було отримано згоду на участь від усіх членів групи.

По закінченню занять програми було здійснено психодіагностичне обстеження контрольної та експериментальної груп, за тими ж методиками, які були використанні у констатуючому експерименті. Проте, слід відмітити, нами досліджувалися лише ті якості, які мали достовірні розходження із еталонною групою і на розвиток яких була спрямована тренінгова програма, тому дослідження було націлене на виявлення динаміки змін відповідних якостей особистісного (уміння вирішувати проблеми, вплив на оточуючих, знання правил організаційної роботи, організаційні здібності, уміння працювати з групою), когнітивного (здатність приймати рішення та діяти в екстремальних умовах) та психофізіологічного (емоційна стійкість та почуття тривоги, стійкість до впливу стресорів) блоків.

За результатами дослідження було отримано дані та відбулося їх порівняння у такому порядку: 1) P_1 та P_2 ; 2) P_1 та P_3 ; 3) P_2 та P_4 ; 4) P_3 та P_4 . Де: P_1 – показники контрольної групи до експерименту; P_2 – показники експериментальної групи до експерименту; P_3 – показники контрольної групи після експерименту; P_4 – показники експериментальної групи після експерименту.

На початку аналізувалися результати відповідних якостей особистісного блоку молодих фахівців ОРСЦЗ (табл. 3.9).

Розглядаючи отримані дані, можна стверджувати те, що їхній рівень контрольної групи хоча і дещо збільшився (уміння вирішувати проблеми – $13,70 \pm 1,05$ б., вплив на оточуючих – $13,60 \pm 1,67$ б., організаційні здібності – $13,40 \pm 1,84$ б., уміння працювати з групою – $13,30 \pm 1,98$ б.) у порівнянні з даними, що були отриманні до експерименту (див. табл. 3.9), за винятком властивості знання правил організаційної роботи, показник якої залишився на рівні $13,30 \pm 2,23$ б., проте ці зростання в жодному випадку не досягають достовірних значень (табл. 3.12).

**Рівень розвитку якостей особистісного блоку у молодих фахівців
експериментальної та контрольної груп**

Рівень розвитку якостей особистісного блоку	До експерименту		Після експерименту	
	Експериментальна група	Контрольна група	Експериментальна група	Контрольна група
1	2	3	4	5
Уміння вирішувати проблеми, % осіб				
низький	18,3	18,0	10,2	16,4
середній	66,4	66,9	48,2	68,1
високий	15,3	15,1	41,6	15,5
$X_{cp} \pm \delta$, бали	13,20±2,17	13,30±1,24	15,00±1,23*Θ	13,70± 1,05
Вплив на оточуючих, % осіб				
низький	17,5	16,8	11,4	16,7
середній	65,7	66,1	41,0	65,8
високий	16,8	17,1	47,6	17,5
$X_{cp} \pm \delta$, бали	13,30±2,02	13,50±1,81	15,20±1,78*Θ	13,60±1,67
Знання правил організаційної роботи, % осіб				
низький	14,8	15,5	7,4	15,0
середній	68,5	68,1	42,4	68,5
високий	16,7	16,4	50,2	16,5
$X_{cp} \pm \delta$, бали	13,50±2,75	13,30±1,07	15,10±1,14*Θ	13,30±2,23
Організаційні здібності, % осіб				
низький	14,6	15,1	8,0	14,8
середній	68,3	68,2	48,1	67,2
високий	17,1	16,7	43,9	18,0
$X_{cp} \pm \delta$, бали	13,30±1,43	13,10±1,96	14,80±1,15*Θ	13,40±1,84
Уміння працювати з групою, % осіб				
низький	18,5	18,8	11,0	17,2
середній	63,2	63,6	41,6	64,9
високий	18,3	17,6	47,4	17,9
$X_{cp} \pm \delta$, бали	13,10±2,80	12,90±2,05	15,00±0,71*Θ	13,30±1,98

Примітки: * – вірогідність відмінності між показниками в однотипних групах при $p \leq 0,05$; Θ – вірогідність відмінності між контрольною та експериментальною групою після формуючого експерименту при $p \leq 0,05$; X_{cp} – середньогрупове значення; δ – стандартне відхилення.

Зовсім іншою є ситуація в експериментальній групі. Тут, у порівнянні з даними, які були отримані до застосування тренінгової програми, спостерігається достовірне зростання показників якостей із середнього до високого рівнів: уміння вирішувати проблеми ($15,00 \pm 1,23$ б.), вплив на оточуючих ($15,20 \pm 1,78$ б.), знання правил організаційної роботи ($15,10 \pm 1,14$ б.), уміння працювати з групою ($15,00 \pm 0,71$ б.). Також збільшується відсоток респондентів із показником високого рівня розвитку організаційних здібностей з 17,1% до 43,9%, що обумовив показник у $14,80 \pm 1,15$ б., і хоча показник зазначеної характеристики залишився в межах дотренінгового середнього рівня, проте вказане значення свідчать про наближення його до еталонного рівня досвідчених фахівців.

Порівнюючи між собою отримані дані контрольної та експериментальної груп після експерименту, необхідно відзначити, позитивні зрушення у фахівців експериментальної групи, так у респондентів цієї групи прослідковується тенденція до зменшення числа осіб із низьким рівнем та навпаки зростання кількості учасників із високим рівнем розвинутої особистісних, комунікативних та лідерських якостей особистісного блоку, зокрема встановлено достовірні статистичні розбіжності між показниками характеристик уміння вирішувати проблеми, вплив на оточуючих, знання правил організаційної роботи, організаційні здібності та уміння працювати з групою (табл. 3.12), тобто між всіма тими якостями на розвиток яких була направлена наша тренінгова програма, що вказує на ефективність проведених занять.

За результатами спостереження можна відмітити, що у колективах караулів ПРП ОРСЦЗ, де керівниками є фахівці експериментальної групи значно поліпшився соціально-психологічний клімат, фахівці легше йшли на контакт з підлеглими, із розумінням ставились до їхніх проблем, приймали заходи до згуртування колективу. Покращилась і організація та несення служби у зазначених караулах оперативно-рятувальної служби цивільного захисту, за рахунок віддання чітких та зрозумілих наказів керівника, вдалого

планування роботи, навчання та відпочинку особового складу на протязі чергової доби. Фахівці утверджували себе не лише як командирів, але і як справжніх лідерів колективу, що проявлялося у ініціативності, справедливості, відповідальності тощо.

Зазначені зміни можна пояснити позитивним впливом нашої тренінгової програми, методи роботи якої, у контексті особистісного блоку професійно важливих якостей фахівців ОРСЦЗ, були спрямовані на розширення кола уявлень про професійну діяльність та професію взагалі, розвиток компетенції у питаннях керівництва та лідерства, набуття досвіду управлінсько-лідерської діяльності.

Слід додати, що для перевірки ступеня розвинутої якостей особистісної, комунікативної та лідерської груп особистісного блоку фахівців експериментальної групи, ми порівняли їхні показники із відповідним даними фахівців досвідченої групи. Було встановлено, що фахівці експериментальної та досвідченої групи мають однаковий рівень розвинутої, тобто високий, якостей усіх порівнюваних груп, винятком є одна характеристика особистісної групи – організаційні здібності, яка сягає середнього рівня розвитку ($14,80 \pm 1,15$ б.), однак залучення t-критерія Стьюдента статистично достовірних відмінностей між показниками цієї якості у порівнюваних групах не виявив ($t=1,385$, при $p \leq 0,05$).

Таким чином, можна стверджувати те, що розроблена тренінгова програма на статистично достовірному рівні сприяє розвитку якостей особистісного блоку, зокрема особистісної, комунікативної та лідерської груп (рис. 3.5), що дозволяє її використовувати для розвитку якостей зазначених груп фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту.

Результати дослідження якості здатність приймати рішення та діяти в екстремальних умовах когнітивного блоку до і після проведення формуючого експерименту представлені у таблиці 3.10.

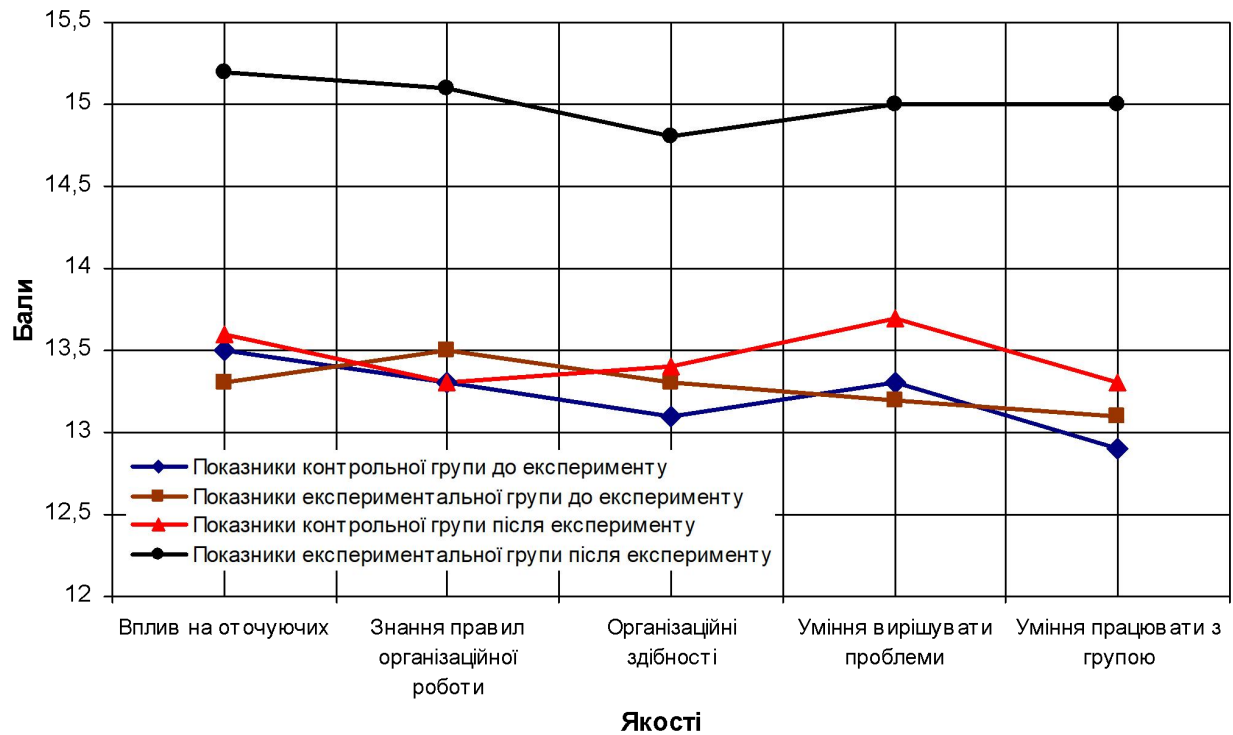


Рис. 3.5. Динаміка змін за показниками якостей особистісного блоку (особистісна, комунікативна і лідерська групи) у молодих фахівців експериментальної та контрольної груп до та після формуючого експерименту

Таблиця 3.10

Рівень розвитку якості когнітивного блоку у молодих фахівців експериментальної та контрольної груп

Рівень розвитку	До експерименту		Після експерименту	
	Експериментальна група	Контрольна група	Експериментальна група	Контрольна група
1	2	3	4	5
Здатність приймати рішення та діяти в екстремальних умовах, % осіб				
низький	19,7	18,8	8,4	17,1
середній	69,7	68,8	55,7	70,1
високий	10,6	12,4	35,9	12,8
$X_{cp} \pm \delta$, ум.од.	$47,51 \pm 6,74$	$47,82 \pm 1,96$	$52,79 \pm 1,79^* \ominus$	$48,26 \pm 2,81$

Примітки: * – вірогідність відмінності між показниками в однотипних групах при $p \leq 0,05$; \ominus – вірогідність відмінності між контрольною та експериментальною групою після формуючого експерименту при $p \leq 0,05$; X_{cp} – середньогрупове значення; δ – стандартне відхилення.

З отриманих результатів бачимо відсутність суттєвих змін у контрольній групі, незважаючи на зростання показника цієї властивості у респондентів вказаної групи після експерименту ($48,26 \pm 2,81$ ум. од.) та деякі відсоткові коливання у бік збільшення кількості осіб із високим рівнем розвинутої вказаної властивості (12,8%) та зменшення – із низьким (17,1%), залучення t-критерія Стьюдента свідчить, що це зростання не досягає достовірного значення (табл. 3.12).

Порівняння показників властивості здатність приймати рішення та діяти в екстремальних умовах експериментальної групи до експерименту із аналогічними результатами цієї групи після експерименту, свідчить про наявність достовірних змін. Так, у респондентів експериментальної групи, після закінчення тренінгових занять програми, спостерігається збільшення кількості фахівців із високим рівнем виразності цієї характеристики (на 25,3%) та відповідно зменшення кількості учасників із низьким її рівнем (на 11,3%), залучення t-критерія Стьюдента для перевірки встановлених коливань свідчить про їхню достовірність ($t=2,671$, при $p \leq 0,05$).

Співставлення між собою показників якості здатність приймати рішення та діяти в екстремальних умовах експериментальної та контрольної груп після експерименту, вказує його перевищення на 4,53 ум. од. у фахівців експериментальної групи, яке згідно із t-критерієм Стьюдента є статистично достовірним ($t=2,453$, при $p \leq 0,05$). За цим показником у зазначеній групі відмічається менше на 8,7% респондентів із низьким рівнем розвинутої вказаної якості та більше на 23,1% осіб із високим рівнем виразності даної властивості. Фахівці контрольної групи, за цією властивістю, в цілому характеризуються, як і до початку занять, середнім рівнем розвинутої вищезазначеної характеристики, у той час як респонденти експериментальної групи – еталонним високим.

Відповідно до зазначеного можна відмітити позитивний вплив нашої тренінгової програми та її окремих вправ, пов'язаних із аналізом професійних ситуацій, розвитком стресостійкості, набуттям практичного

досвіду дій в екстремальних ситуаціях професійної діяльності і спрямованих на розвиток вказаної характеристики.

Для визначення ступеня розвинутої якості здатність приймати рішення та діяти в екстремальних умовах когнітивного блоку проводився порівняльний аналіз показників цієї характеристики експериментальної та еталонної груп. Встановлено, що перевищення (на 1,08 ум. од.) яке існує у групі досвідчених фахівців не сягає достовірного рівня ($t=0,725$, при $p \leq 0,05$), що дозволяє констатувати достовірне наближення молодих фахівців експериментальної групи до досвідчених за рівнем розвинутої вказаної властивості.

Отже, можна стверджувати, що розроблена тренінгова програма на статистично достовірному рівні сприяє розвитку властивості здатність приймати рішення та діяти в екстремальних умовах (див. рис. 3.6).

Динаміка змін емоційно-вольових якостей психофізіологічного блоку, до і після проведення комплексу тренінгових занять програми, представлена у таблиці 3.11.

Отримані результати дозволили встановити відсутність значущих відмінностей між показниками якостей емоційна стійкість та почуття тривоги ($t=0,345$, при $p \leq 0,05$), а також стійкість до впливу стресорів ($t=0,345$, при $p \leq 0,05$) контрольної групи до та після формуючого експерименту. Можна лише відмітити не суттєве зростання показників цих якостей у респондентів цієї групи після експерименту, однак в обох випадках воно не досягає достовірного рівня. Тому можна відзначити, що за показниками емоційно-вольових властивостей респонденти контрольної групи лишилися на дотренінговому рівні.

Натомість, результати дослідження відповідних емоційно-вольових якостей експериментальної групи до та після проведення тренінгових занять програми, свідчать про наявність достовірних розходжень у показниках властивостей емоційна стійкість та почуття тривоги ($t=2,611$), а також стійкість до впливу стресорів ($t=2,611$) зазначеної групи фахівців після

проведення формуючого експерименту. Дані є дійсними на рівні $p \leq 0,05$.

Подальший аналіз дозволив з'ясувати, що за результатами проведеного експерименту у респондентів вказаної групи після тренінгових занять програми виявлено на 13,1% менше фахівців із низьким рівнем та більше на 16,6% осіб із високим рівнем виразності зазначених емоційно-вольових якостей, ніж у цієї ж групи до формуючого експерименту.

Співставлення показників вищезазначених емоційно-вольових якостей експериментальної та контрольної груп після експерименту, також засвідчує наявність значимих відмінностей між значеннями властивостей емоційна стійкість і почуття тривоги та стійкість до впливу стресорів.

Детальний аналіз цих характеристик, зазначених респондентських груп, дозволив встановити різницю у значеннях їхніх показників, яка становить 4,29 ум. од., та відсотковому розподілі фахівців за рівнями розвитку вищевказаних емоційно-вольових властивостей. Так, наприклад, у експериментальній групі відмічається перевага осіб (на 16,1%) із високим рівнем розвитку зазначених якостей, а у контрольній – перевага (на 10,7%) респондентів із низьким рівнем їхньої виразності. Залучення t-критерія Стьюдента для перевірки зазначених розходжень свідчить про їхню значущість (табл. 3.12).

Достовірні зміни показників якостей емоційна стійкість та почуття тривоги, а також стійкість до впливу стресорів дають право стверджувати, що освоєння методики аутогенного тренування та виконання вправ-завдань на психологічному полігоні і у теплодимокамері мають позитивні практичні результати, які полягають у зниженні тривожності, покращенні рівня емоційної стійкості та розвитку стресостійкості у респондентів експериментальної групи, які у своїй сукупності суттєво впливають на результати професійної діяльності фахівців ОРСЦЗ. Тому, в цілому можна відмітити позитивний вплив нашої тренінгової програми на розвиток емоційно-вольових якостей фахівців зазначеної сфери діяльності.

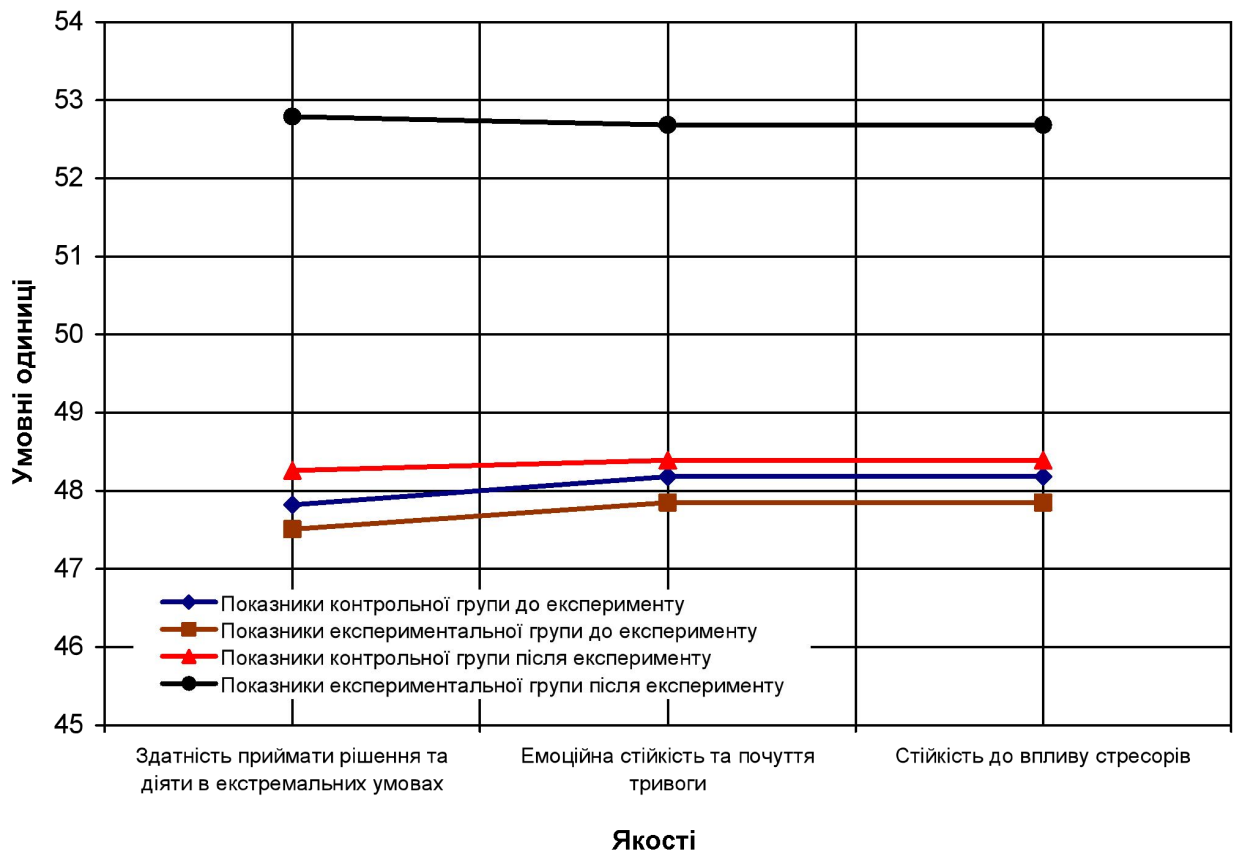


Рис. 3.6. Динаміка змін за показниками якостей психофізіологічного блоку (емоційно-вольова група) і якості когнітивного блоку (інтелектуальна група) у молодих фахівців експериментальної та контрольної груп до та після формуючого експерименту

Таблиця 3.11

Рівень розвитку емоційно-вольових якостей психофізіологічного блоку у молодих фахівців експериментальної та контрольної груп

Рівень розвитку	До експерименту		Після експерименту	
	Експериментальна група	Контрольна група	Експериментальна група	Контрольна група
1	2	3	4	5
Емоційна стійкість та почуття тривоги, % осіб				
низький	17,4	16,8	4,3	15,0
середній	74,7	75,1	71,2	76,6
високий	7,9	8,1	24,5	8,4
$X_{cp} \pm \delta$, ум.од.	$47,85 \pm 2,24$	$48,18 \pm 2,03$	$52,68 \pm 1,82^{* \ominus}$	$48,39 \pm 2,15$

Закінчення табл. 3.11

1	2	3	4	5
Стійкість до впливу стресорів, % осіб				
низький	17,4	16,8	4,3	15,0
середній	74,7	75,1	71,2	76,6
високий	7,9	8,1	24,5	8,4
$X_{cp} \pm \delta$, ум.од.	47,85±2,24	48,18±2,03	52,68±1,82* Θ	48,39±2,15

Примітки: * – вірогідність відмінності між показниками в однотипних групах при $p \leq 0,05$; Θ – вірогідність відмінності між контрольною та експериментальною групою після формуючого експерименту при $p \leq 0,05$; X_{cp} – середньогрупове значення; δ – стандартне відхилення.

З'ясування рівня розвинутої емоційно-вольових якостей (емоційна стійкість та почуття тривоги, стійкість до впливу стресорів) психофізіологічного блоку здійснювалося шляхом порівняння показників зазначених характеристик фахівців експериментальної групи із відповідними даними респондентів досвідченої групи. За результатами порівняльного аналізу було встановлено, що фахівці експериментальної групи, відповідно до визначеного середньогрупового показника ($52,68 \pm 1,82$ ум. од.), мають високий рівень розвинутої вищезазначених емоційно-вольових властивостей. Перевищення на $0,41$ ум. од., яке має місце у фахівців еталонної групи є не суттєвим, оскільки розрахункове значення t-критерія Стьюдента для обох випадків рівне $t=0,428$. Результати є значущими на рівні $p \leq 0,05$.

Таким чином, результати проведеного порівняльного аналізу на статистично достовірному рівні засвідчують ефективність розробленої програми із розвитку характеристик емоційна стійкість та почуття тривоги, а також стійкість до впливу стресорів емоційно-вольової групи професійно важливих якостей фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту (див. рис. 3.6).

**Результати дослідження значення критерія Стьюдента
за показниками розвитку ПВЯ у молодих фахівців експериментальної
та контрольної груп до та після формуючого експерименту**

Професійно важливі якості	Значення критерія Стьюдента при $p \leq 0,05$			
	t (1,2)	t (1,3)	t (2,4)	t (3,4)
Уміння вирішувати проблеми	0,541	1,156	2,283	2,066
Вплив на оточуючих	0,697	0,548	2,340	2,143
Знання правил організаційної роботи	0,710	0,254	2,146	2,287
Організаційні здібності	0,699	0,861	2,108	2,089
Уміння працювати з групою	0,708	1,160	2,337	2,164
Емоційна стійкість та почуття тривоги	0,394	0,345	2,611	2,187
Здатність приймати рішення та діяти в екстремальних умовах	0,377	0,458	2,671	2,453
Стійкість до впливу стресорів	0,394	0,345	2,611	2,187

Примітки:

- t (1,2) – значення критерія Стьюдента при порівнянні показників контрольної та експериментальної груп до експерименту;
- t (1,3) – значення критерія Стьюдента при порівнянні показників контрольної групи до та після експерименту;
- t (2,4) – значення критерія Стьюдента при порівнянні показників експериментальної групи до та після експерименту;
- t (3,4) – значення критерія Стьюдента при порівнянні показників контрольної та експериментальної груп після експерименту.

Таким чином, у процесі формуючого експерименту було встановлено достовірні зміни показників якостей особистісної, комунікативної і лідерської груп особистісного блоку, значуще зростання показника властивості здатність приймати рішення та діяти в екстремальних умовах когнітивного блоку та статистично достовірне збільшення значень характеристик емоційна стійкість та почуття тривоги, а також стійкість до впливу стресорів психофізіологічного блоку. Підсумовуючи отриманні результати, можна зробити висновок про ефективність розробленої тренінгової програми з розвитку професійно важливих якостей фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів.

Крім того, для підтвердження ефективності нашої програми по закінченню останнього тренінгового заняття фахівцями експериментальної групи було заповнено анкети зворотного зв'язку (див. додаток М). Отримані результати анкетування, свідчать про значну практичну цінність і новизну викладеного матеріалу програми та набутий позитивний досвід професійної діяльності. Загалом тренінгова програма була високо оцінена учасниками у 4-і бали за п'ятибальною шкалою у бік зростання значущості від 1 до 5.

3.4. Розроблення методичних рекомендацій щодо включення додаткових умінь та навичок до освітньо-кваліфікаційних характеристик “бакалавра” і “спеціаліста” за напрямом підготовки “Пожежна безпека”

Основним показником рівня практичної підготовки молодих фахівців є уміння самостійно виконувати в повному обсязі завдання, які покладені на них функційними обов'язками.

Вивчення підсумкових звітів від Головних управлінь МНС України щодо “входження” в посади випускників вищих навчальних закладів Міністерства надзвичайних ситуацій свідчать про те, що рівень теоретичних знань та практичних навичок молодих спеціалістів, їх здатність до самостійної роботи не повною мірою відповідає вимогам до сучасного фахівця оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України, у випускників відмічаються недоліки при самостійному виконанні покладених на них службових завдань, а саме:

- недостатній рівень теоретичної підготовки;
- недостатні вміння та навички в проведенні розрахунку сил і засобів для ліквідації надзвичайних ситуацій, організації та ведення оперативних дій під час гасіння пожеж;

- недостатній рівень комунікативних здібностей, уміння позитивно впливати на морально-психологічний клімат у колективі;
- недостатньо практичного досвіду роботи з підлеглими, організації та проведення індивідуально-виховної та соціально-психологічної роботи з особовим складом;
- слабкі навички роботи в ролі керівника особового складу караулу під час оперативної роботи та чергування.

Порівняння показників щодо результатів “входження” в посади начальників караулів ОРСЦЗ, випускників 2005-2010 років представлено в таблиці 3.13 [46].

Наведенні результати оцінювання, свідчать про достатньо низький рівень практичної підготовленості випускників ВНЗ МНС України до самостійної діяльності, та відповідно про недостатню ефективність професійної підготовки.

Особливого занепокоєння викликає недостатній рівень сформованості ділових та особистісних якостей молодих фахівців, оскільки саме їхній рівень сформованості і розвитку впливає на успішність освоєння значної кількості професійних вмінь і навичок як управлінської, так і виконавської діяльності фахівців ОРСЦЗ.

Отримані результати нашого дослідження також свідчать про існування відповідних недоліків у підготовці кадрів для оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України, які полягають у низці недостатньо сформованих та розвинутих професійно важливих якостей молодих фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів, зокрема особистісних, комунікативних, лідерських та емоційно-вольових якостей; недостатньо практичного досвіду дій у реальних ситуаціях професійної діяльності.

Все вищезазначене вимагає більш ретельного аналізу змісту професійної підготовки фахівців у вищих навчальних закладах МНС України.

Таблиця 3.13

**Порівняльні характеристики випускників вищих навчальних закладів
МНС України 2005-2010 років***

Середнє значення	Результати оцінювання				
	Загальні професійні знання, вміння та навички		Ділові та особистісні якості	Загальна фізична підготовка	Спеціальна фізична підготовка
	знання	вміння, навички			
Випускники 2005 року					
В середньому по випускникам ВНЗ ($X_{\text{ср}} \pm \delta$, бали)	3,85±1,15	3,76±1,87	3,87±1,59	4,34±1,07	4,16±1,26
Випускники 2006 року					
В середньому по випускникам ВНЗ ($X_{\text{ср}} \pm \delta$, бали)	3,78±1,84	3,67±1,69	3,80±1,37	4,15±1,15	4,05±1,54
Випускники 2007 року					
В середньому по випускникам ВНЗ ($X_{\text{ср}} \pm \delta$, бали)	3,74±0,85	3,69±1,43	3,72±0,98	4,07±1,48	3,97±1,31
Випускники 2008 року					
В середньому по випускникам ВНЗ ($X_{\text{ср}} \pm \delta$, бали)	3,81±0,76	3,77±1,03	3,80±1,63	4,21±1,56	4,11±1,88
Випускники 2009 року					
В середньому по випускникам ВНЗ ($X_{\text{ср}} \pm \delta$, бали)	3,79±1,41	3,65±1,55	3,74±1,20	4,10±1,16	4,02±1,72
Випускники 2010 року					
В середньому по випускникам ВНЗ ($X_{\text{ср}} \pm \delta$, бали)	3,83±1,33	3,71±1,45	3,69±1,53	4,12±1,07	4,08±1,12

Примітка: * – дані отримано шляхом виставлення експертних оцінок керівниками та наставниками молодих фахівців щодо рівня їхньої практичної підготовленості до самостійної роботи у гарнізонах МНС України, за шкалою оцінювання від 2 до 5 балів; $X_{\text{ср}}$ – середнє експертне значення; δ – стандартне відхилення.

Для цього, проаналізуємо Галузеві стандарти вищої освіти України

освітньо-кваліфікаційні характеристики “бакалавра” та “спеціаліста” за напрямом підготовки “Пожежна безпека” з метою визначення нормативних вимог, які пред’являються випускникам оперативного профілю вищих навчальних закладів МНС України.

За результатами аналізу встановлено, що структура виробничих функцій професійної діяльності фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту, реалізація яких забезпечується переліком низки нормативних вимог (умінь та навичок) випускників ВНЗ, представлена в ОКХ наступними складовими: технічна, організаційна, виконавська, управлінська [31, 32].

Поряд з цим, майже кожна із вказаних складових містить суттєві недоліки, сутність яких, в цілому, зводиться до формального відображення сукупності умінь та навичок майбутніх фахівців ОРСЦЗ, внаслідок неповного відображення функцій діяльності начальника караулу, як командира.

Так, у організаційній складовій структури функцій діяльності майбутнього фахівця не відображені функції, які пов’язанні із організацією та несенням караульної і внутрішньої служб у пожежно-рятувальному підрозділі ОРСЦЗ під час добового чергування, але здійснення яких обумовлюється Наказом МНС України №794 [135], який визначає загальні права й обов’язки посадових осіб органів і підрозділів служби цивільного захисту, їх взаємовідносини, організацію і порядок несення внутрішньої, гарнізонної та караульної служб. А від так, відповідно відсутні уміння та навички, що потрібні для планування, організації та контролю навчальної і господарської роботи, а також організації та несення постової служби в підрозділі. Також, відсутні уміння, що пов’язанні з організацією оперативної роботи фахівців ОРСЦЗ на місці пожежі, зокрема у таблиці А.1 додатку А ГСВОУ [31], у шифрі виробничої функції 2.05.04 мова йде про оптимальну розстановку сил і засобів на пожежі, а у – 2.05.05 відразу про керівництво діями з гасіння пожеж, проте згідно із Статутом дій у надзвичайних

ситуаціях [136] після проведення розстановки сил і засобів необхідно організувати та провести розвідку пожежі, рятування й евакуацію людей та матеріальних цінностей, оперативне розгортання і лише потім приступати до безпосереднього гасіння пожежі.

Управлінська складова структури виробничих функцій діяльності випускника ВНЗ МНС України також має недоліки, що пов'язанні із відсутністю низки важливих функцій діяльності фахівця зазначеного складу, зокрема невідображені функції, які пов'язанні із проведенням соціально-гуманітарної роботи з підлеглим особовим складом караулу, але у свою чергу вимагаються Наказом №177 [98], який визначає організацію та порядок проведення соціально-гуманітарної роботи з особами рядового і начальницького складу та працівниками органів і підрозділів служби цивільного захисту МНС України, а від так не відображеними залишаються властивості, що необхідні для реалізації цієї роботи, зокрема особистісні, комунікативні та лідерські.

Необхідно додати, що хоча в зазначених документах [31, 32] і передбачається формування деяких особистісних характеристик випускників, проте всі вони спрямовані лише на особистість фахівця оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України, і не пов'язанні з його управлінсько-лідерською діяльністю як командира пожежно-рятувального підрозділу.

Отже, відсутність низки важливих функцій діяльності фахівців ОРСЦЗ, які не знайшли своє відображення в ОКХ через уміння та навички, але здійснення яких вимагається як нормативними документами, що регламентують діяльність фахівців зазначеної сфери праці, так і практичною діяльністю, призводить до відсутності сформованості у випускників – молодих фахівців ОРСЦЗ низки важливих умінь та навичок здійснення практичної роботи, які репрезентуються особистісними, комунікативними, лідерськими та емоційно-вольовими якостями, що у своїй сукупності безпосередньо впливають на успішність освоєння професійних знань, умінь

та навичок, а відповідно на ефективність виконання професійної діяльності фахівця ОРСЦЗ.

Слід також відмітити, що більшість виробничих функцій діяльності майбутнього фахівця представлені в ОКХ саме виконавськими завданнями, що полягають у розробці та виконанні типових задач діяльності, і, у той же час, значно менше відображено управлінських завдань, які вимагають наявності значних інтелектуальних та командно-управлінських умінь та навичок діяльності.

Отже, аналіз виявлених недоліків дозволив зробити такі висновки:

1. Наявність відособленості змісту ГСВОУ від реальної практичної діяльності фахівців ОРСЦЗ;

2. Орієнтація нормативних документів, які регламентують організацію та здійснення навчального процесу у ВНЗ, на засвоєння випускниками функцій, у більшій мірі пов'язаних із виконавчими діями фахівця ОРСЦЗ, хоча основними у його професійній діяльності є функції, що обумовлюють управлінську діяльність.

Таким чином, у відповідності до виявлених недоліків у професійній підготовці майбутніх фахівців ОРСЦЗ та на основі визначеної сукупності професійно важливих якостей фахівця зазначеного складу, як фахівця-виконавця та командира, нами розроблені методичні рекомендації, що передбачають доповнення сукупності умінь та навичок освітньо-кваліфікаційної характеристики “бакалавра” та “спеціаліста” за напрямом підготовки “Пожежна безпека” додатковими управлінськими вміннями та навичками здійснення практичної діяльності фахівця ОРСЦЗ на посаді начальника караулу: приймати управлінські рішення за умов дії стрес-факторів професійного середовища; володіти методиками саморегуляції та самоконтролю; керуватись нормативними документами, організувати й проводити з особовим складом караулу навчальні заняття та індивідуально-виховну роботу в пожежно-рятувальних підрозділах і оперативну діяльність під час гасіння пожеж; володіти та використовувати на практиці

знання з основ управлінсько-лідерської діяльності у пожежно-рятувальних колективах ОРСЦЗ; організувати власну лідерську діяльність як складову колективної.

Формування вищевказаних умінь та навичок пропонується здійснювати шляхом формування та розвитку емоційно-вольових, особистісних, комунікативних та лідерських якостей випускників ВНЗ МНС України, які нададуть можливість:

- сформувати нормативний набір професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ;
- успішно оволодіти професійними знаннями, вміннями та навичками;
- якісно підготувати випускників до самостійної професійної діяльності;
- прискорити адаптаційний період молодих фахівців.

Розроблені методичні рекомендації ґрунтуються на відомих принципах:

- 1) нерозривності теоретичної підготовки з майбутньою практичною діяльністю випускників ВНЗ МНС України;
- 2) єдності виконавських і управлінських функцій діяльності фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту;
- 3) формування та розвитку професійно важливих якостей.

Реалізація заходів спрямованих на включення додаткових якостей у навчально-виховний процес ВНЗ МНС України, через доповнену сукупність умінь та навичок ОКХ, здійснюється шляхом відповідного корегування навчальних планів та програм з наступних дисциплін: “Психологія діяльності в особливих умовах”, “Інженерна психологія”, “Психологічне забезпечення професійної діяльності МНС”, “Соціальна психологія”, “Пожежно-рятувальна підготовка”, “Підготовка газодимозахисника”. Корегування зводиться до збільшення кількості академічних годин з вивчення окремих навчальних тем та доповнення тематичних планів вищезазначених дисциплін додатковими темами, як для аудиторного так і самостійного вивчення.

Рекомендовані цілі занять та заходи щодо їхньої реалізації у межах вивчення вказаних дисциплін представлені у таблиці 3.14.

Таблиця 3.14

**Цілі та заходи їхньої реалізації щодо вдосконалення
професійно важливих якостей майбутніх фахівців ОРСЦЗ**

Цілі	Заходи	Навчальні дисципліни
Сформувати та розвинути емоційно-вольові якості фахівця ОРСЦЗ	Відпрацювання вправ-завдань на полігоні психологічної підготовки і у теплотимокамері; навчання методиці аутогенного тренування; розробка алгоритмів оперативної діяльності.	“Пожежно-рятувальна підготовка”; “Підготовка газодимозахисника”; “Психологічне забезпечення професійної діяльності МНС”; “Психологія діяльності в особливих умовах”.
Сформувати та розвинути особистісні якості фахівця ОРСЦЗ	Формування системи знань про управлінську діяльність фахівця ОРСЦЗ; аналіз ситуацій професійної діяльності; аналіз документів.	“Соціальна психологія”; “Інженерна психологія”; “Психологічне забезпечення професійної діяльності МНС”; “Психологія діяльності в особливих умовах”.
Сформувати та розвинути комунікативні якості фахівця ОРСЦЗ	Освоєння комунікативних технік професійного спілкування.	“Соціальна психологія”; “Інженерна психологія”; “Психологічне забезпечення професійної діяльності МНС”.
Сформувати та розвинути лідерські якості фахівця ОРСЦЗ	Розвиток лідерського світогляду; моделювання ситуацій професійно-лідерської діяльності.	“Соціальна психологія”; “Інженерна психологія”; “Психологія діяльності в особливих умовах”.

Заходи, що пов’язанні із виконанням вправ-завдань на полігоні психологічної підготовки і у теплотимокамері, спрямовані на розвиток

стресостійкості, емоційної стійкості, здатності приймати управлінські рішення за умов дії стрес-факторів професійного середовища пожежних.

Навчання методиці аутогенного тренування спрямовано на оволодіння первинними вміннями саморегуляції і самоконтролю в нестандартних і надзвичайних ситуаціях професійної діяльності фахівця оперативно-рятувальної служби цивільного захисту.

Розробка алгоритмів оперативної діяльності орієнтована на допомогу майбутнім фахівцям ОРСЦЗ при розробці та прийнятті управлінських рішень по веденню оперативних дій із рятування людей, гасіння пожеж та ліквідації інших надзвичайних ситуацій.

Формування системи знань про управлінську діяльність фахівця ОРСЦЗ, допоможе випускникам зрозуміти сутність та зміст цього виду діяльності, а також ознайомитися із ефективними методами управління і практичним використання їх у підрозділах оперативно-рятувальної служби цивільного захисту.

Аналіз ситуацій професійної діяльності спрямований на адекватне сприйняття майбутніми фахівцями своїх управлінських функцій та оволодіння навичками їхньої ефективної реалізації у колективах караулів пожежно-рятувальних підрозділів. Стимулює звернення до досвіду інших та отримання нових теоретичних знань.

Аналіз документів націлений на формування компетентності випускників у питаннях керівництва діяльністю підлеглих, організації та проведення з ними навчальної, тренувальної, соціально-гуманітарної та адміністративно-господарської діяльності в підрозділі та оперативної роботи на пожежі.

Освоєння комунікативних технік професійного спілкування націлене на оволодіння навичками ефективного спілкування у різних ситуаціях професійної діяльності та розвиток комунікативної компетентності випускників, щодо вміння встановлювати контакти, здатності усвідомлювати і долати комунікативні бар'єри, емпатії тощо.

Розвиток лідерського світогляду, орієнтовано на засвоєння знань про природу лідерства, формування уявлень у майбутніх фахівців про себе як лідерів та лідерську діяльність у колективах пожежно-рятувальних підрозділів ОРСЦЗ.

Моделювання ситуацій професійно-лідерської діяльності, допоможе майбутнім фахівцям освоїти технології лідерської поведінки, набути досвіду та практичних навичок роботи лідера в складі підрозділу, виконання інших видів професійно-лідерської діяльності для вирішення складних та нетипових ситуацій із професійної діяльності фахівця оперативно-рятувальної служби цивільного захисту.

Таким чином, використання у навчально-виховному процесі комплексу запропонованих заходів, спрямованих на формування та розвиток емоційно-вольових, особистісних, комунікативних та лідерських якостей, сприятиме підвищенню рівня професійної компетентності майбутніх фахівців ОРСЦЗ, а доповнення освітньо-кваліфікаційних характеристик “бакалавра” і “спеціаліста” за напрямом підготовки “Пожежна безпека” додатковими управлінськими вміннями та навичками здійснення практичної діяльності фахівця оперативно-рятувальної служби цивільного захисту, зокрема такими: приймати управлінські рішення за умов дії стрес-факторів професійного середовища; володіти методиками саморегуляції та самоконтролю; керуватись нормативними документами, організувати й проводити з особовим складом караулу навчальні заняття та індивідуально-виховну роботу в пожежно-рятувальних підрозділах і оперативну діяльність під час гасіння пожеж; володіти та використовувати на практиці знання з основ управлінсько-лідерської діяльності у пожежно-рятувальних колективах ОРСЦЗ; організувати власну лідерську діяльність як складову колективної, оптимізує професійну підготовку фахівців на етапі їхнього професійного становлення у вищому навчальному закладі та значно покращать рівень їхньої підготовленості до ефективного здійснення практичної діяльності фахівця ОРСЦЗ на посаді начальника караулу як командира пожежно-

рятувального підрозділу.

Висновки до третього розділу

1. За результатами дослідження рівнів розвинутої професійно важливих якостей встановлено, що у групи курсантів всі ПВЯ особистісного блоку (особистісна, комунікативна, лідерська та мотиваційна групи) мають середній рівень розвинутої; інтелектуальна група ПВЯ когнітивного блоку, яка досліджувалася через інтегральний показник загальних інтелектуальних здібностей який сягає рівня розвинутої вищого за середній, і показники орієнтації у просторі (просторове мислення) й здатності приймати рішення та діяти в екстремальних умовах характеризує даних респондентів середнім рівнем виразності вищевказаних властивостей; атенційна та психомоторна групи ПВЯ психофізіологічного блоку мають високий рівень розвинутої із тенденцією до середнього, емоційно-вольова група зазначеного блоку – середній із динамікою до низького, виняток становить показник властивості втоми (здатність до збереження високої активності), який обумовив високий рівень виразності вказаної якості; мнемічна група цього ж блоку респондентів, має середній рівень розвинутої.

2. У молодих фахівців визначений рівень розвинутої ПВЯ свідчить, що всі групи ПВЯ особистісного блоку мають середній рівень розвинутої; інтелектуальна група ПВЯ когнітивного блоку, яка досліджувалася через інтегральний показник загальних інтелектуальних здібностей який сягає рівня розвинутої вищого за середній, і показники орієнтації у просторі (просторове мислення) й здатності приймати рішення та діяти в екстремальних умовах характеризує молодих респондентів середнім рівнем виразності вказаних властивостей; атенційна та психомоторна групи ПВЯ психофізіологічного блоку у молодих фахівців мають високий рівень розвинутої, емоційно-вольова група зазначеного блоку – середній,

виключення становить показник властивості втома (здатність до збереження високої активності), який вказує на високий рівень виразності даної характеристики; мнемічна група цього ж блоку молодих респондентів, має середній рівень розвинутої.

3. Визначений рівень розвинутої ПВЯ досвідчених фахівців, слід вважати достатнім для ефективного виконання професійної діяльності. У даних респондентів, групи ПВЯ особистісного блоку, зокрема особистісна, комунікативна та лідерська мають високий рівень розвинутої, мотиваційна група цього блоку – середній; інтелектуальна група ПВЯ когнітивного блоку, яка досліджувалася через інтегральний показник загальних інтелектуальних здібностей який сягає рівня розвинутої вищого за середній, і показники орієнтації у просторі (просторове мислення) й здатності приймати рішення та діяти в екстремальних умовах характеризує досвідчених респондентів високим рівнем розвинутої зазначених властивостей; групи ПВЯ психофізіологічного блоку досвідчених фахівців, зокрема атенційна, емоційно-вольова та психомоторна, мають високий рівень виразності, мнемічна група цього ж блоку вищезазначеної категорії фахівців характеризується середнім рівнем розвинутої досліджуваних властивостей.

4. Порівняння показників досліджених ПВЯ досвідчених та молодих фахівців ОРСЦЗ вказує на те, що у останніх рівень розвинутої якостей атенційної, психомоторної та мнемічної груп психофізіологічного блоку, а також більшості інтелектуальних якостей когнітивного блоку та рівень мотивації досягнення особистісного блоку не відрізняється від аналогічних показників досвідчених фахівців. Потребують подальшого розвитку переважна більшість якостей особистісного блоку та більшість емоційно-вольових якостей психофізіологічного блоку, а також здатність приймати рішення та діяти в екстремальних умовах, яка віднесена до інтелектуальних якостей когнітивного блоку.

5. Розвиток професійно важливих якостей фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів, здійснюється шляхом реалізації

спеціально розробленої тренінгової програми, яка змістовно складається з чотирьох взаємопов'язаних модулів: інформаційного, орієнтований на розвиток когнітивної компетентності учасників у галузі їхньої професійної діяльності; особистісного, спрямований на розвиток якостей, що обумовлюють ефективність управлінсько-керівної діяльності фахівців ОРСЦЗ; лідерського, націлений на розвиток лідерських якостей які зумовлюють ефективність лідерсько-керівної діяльності фахівців зазначеної сфери праці; емоційно-вольового, направлений на розвиток емоційно-вольових якостей які визначають надійність діяльності фахівця ОРСЦЗ як фахівця-виконавця та командира.

6. У процесі формуючого експерименту з'ясовано ефективність розробленої тренінгової програми з розвитку професійно важливих якостей фахівців ОРСЦЗ. Встановлено достовірні зміни показників якостей особистісної, комунікативної і лідерської груп особистісного блоку, значуще зростання показника властивості здатність приймати рішення та діяти в екстремальних умовах когнітивного блоку та статистично достовірне збільшення значень характеристик емоційна стійкість та почуття тривоги, а також стійкість до впливу стресорів психофізіологічного блоку. Ефективність проведених тренінгових занять підтверджується узагальненими результатами обробки анкет зворотного зв'язку учасників.

7. За результатами проведених досліджень розроблено й обґрунтовано методичні рекомендації, запропоновано доповнити освітньо-кваліфікаційні характеристики “бакалавра” і “спеціаліста” за напрямом підготовки “Пожежна безпека” додатковими управлінськими вміннями та навичками здійснення практичної діяльності фахівця ОРСЦЗ на посаді начальника караулу з метою оптимізації процесу професійної підготовки фахівців у ВНЗ МНС України та підвищення рівня їхньої професійної компетентності. Ці рекомендації впроваджено у навчально-виховний процес Академії пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля

(акт впровадження від 27.12.2010) та Національного університету цивільного захисту України (акт впровадження від 21.12.2010).

Основні наукові результати розділу відображенні у працях [148-150].

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання щодо визначення сукупності професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, та розроблення психологічних засобів їхнього розвитку. У результаті вивчення та вирішення зазначеного наукового завдання зроблено такі висновки:

1. На основі теоретичного аналізу предмета дослідження з'ясовано, що професійна діяльність визначається як вид трудової діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних теоретичних знань, практичних навичок та необхідних якостей, набутих у результаті спеціальної підготовки і досвіду роботи. Одним з основних функціональних компонентів професійної діяльності є ПВЯ, під якими розуміють конкретні індивідуальні якості особистості, наявність та відповідний ступінь розвинутої яких забезпечує ефективне виконання професійних завдань.

2. Встановлено, що особливості професійної діяльності фахівців ОРСЦЗ обумовлюються умовами її виконання. До них відносять: порушення точності рухів та дій, їхньої послідовності; загальне зниження активності, аж до відмови від роботи; можливість порушення співвідношення між головними та другорядними діями; виникнення послаблення уваги, пам'яті, мислення; можливість прийняття помилкових рішень.

Доведено, що умови професійної діяльності фахівців зазначеного складу характеризуються підвищеною екстремальністю внаслідок інтенсивної дії низки стрес-факторів професійного середовища, до яких належать: висока температура і концентрація диму; підвищена вологість в умовах перепаду температур; теплове та світлове випромінювання; несприятливі метеорологічні умови; високий рівень шуму; вібрації; вибухи; загроза бути ураженим струмом, паром; отруйні гази, що виділяються при горінні хімічних речовин і матеріалів; обмежений простір; панічні стани серед людей; неможливість урятувати постраждалих; трупи людей (особливо дітей), обгорілі або понівечені під час пожежі, та ін.

3. З'ясовано, що в сучасній психології проблематика вивчення

сутності та змісту і, особливо, розвитку професійно важливих якостей фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів, як окремої категорії працівників МНС України потребує подальшого дослідження з огляду на недостатню ефективність професійної діяльності молодих фахівців. Це зумовлено неналежною професійною підготовкою на етапі їхнього становлення у ВНЗ МНС України, недосконалістю існуючої системи розподілу випускників на первинні посади начальників караулів, унаслідок відсутності науково обґрунтованих вимог до спеціалістів зазначеного складу, а також відсутністю цілеспрямованих ґрунтовних програм розвитку їхніх ПВЯ на етапі професійної адаптації до умов службової та професійної діяльності.

4. Визначено сукупність професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу, до складу якої увійшли групи ПВЯ з такими пріоритетами: психомоторна (0,214), особистісна (0,207), фізична (0,196), інтелектуальна (0,133), емоційно-вольова (0,075), лідерська (0,044), мотиваційна (0,043), комунікативна (0,038), атенційна (0,029) та мнемічна (0,021). На підставі визначеної сукупності ПВЯ обґрунтовано вибір комплексу психодіагностичних методик для дослідження рівнів розвинутості цих якостей у фахівців ОРСЦЗ.

5. Встановлено рівні розвинутості професійно важливих якостей у курсантів, молодих і досвідчених фахівців ОРСЦЗ: ПВЯ особистісного блоку (особистісна, комунікативна, лідерська та мотиваційна групи) у курсантів та молодих фахівців мають середній рівень розвинутості, у досвідчених фахівців особистісна, комунікативна та лідерська групи – високий, мотиваційна група – середній; інтелектуальна група ПВЯ когнітивного блоку, яка досліджувалася через інтегральний показник загальних інтелектуальних здібностей у всіх групах респондентів, сягає рівня розвинутості вищого за середній, і показники орієнтації у просторі (просторове мислення) й здатності приймати рішення та діяти в екстремальних умовах характеризує групи курсантів та молодих фахівців середнім рівнем виразності

вищевказаних властивостей, досвідчених фахівців – високим; атенційна та психомоторна групи ПВЯ психофізіологічного блоку у молодих фахівців мають високий рівень розвинутості, у курсантів – високий із тенденцією до середнього, емоційно-вольова група зазначеного блоку характеризує молодих фахівців середнім рівнем їхньої виразності, курсантів – середнім із динамікою до низького, виняток в обох групах становить показник властивості втома (здатність до збереження високої активності), який вказує на високий рівень розвинутості цієї характеристики, ПВЯ психофізіологічного блоку досвідчених фахівців, зокрема атенційна, емоційно-вольова та психомоторна групи, мають високий рівень виразності, мнемічна група ПВЯ цього ж блоку у всіх групах респондентів має середній рівень розвинутості досліджуваних властивостей.

6. Встановлено, що молоді та досвідчені фахівці ОРСЦЗ за рівнем розвинутості якостей атенційної, психомоторної та мнемічної груп психофізіологічного блоку, а також більшості інтелектуальних якостей когнітивного блоку та рівнем мотивації досягнення особистісного блоку не відрізняються між собою. Потребують подальшого розвитку переважна більшість якостей особистісного блоку та більшість емоційно-вольових якостей психофізіологічного блоку, а також здатність приймати рішення та діяти в екстремальних умовах, яка віднесена до інтелектуальних якостей когнітивного блоку.

7. Експериментально доведено, що розвитку якостей особистісного блоку (особистісна, комунікативна та лідерська групи), емоційно-вольових якостей психофізіологічного блоку і здатності приймати рішення та діяти в екстремальних умовах когнітивного блоку сприяє спеціально розроблена тренінгова програма, яка змістовно складається з чотирьох взаємопов'язаних модулів: інформаційного, особистісного, лідерського та емоційно-вольового.

За результатами апробації тренінгової програми та внаслідок психокорегуючого впливу тренінгових занять програми з'ясовано її ефективність і встановлено: достовірні зміни показників якостей

особистісної (знання правил організаційної роботи – $15,10 \pm 1,14$ б.; організаційні здібності – $14,80 \pm 1,15$ б.), комунікативної (вплив на оточуючих – $15,20 \pm 1,78$ б.) та лідерської (уміння вирішувати проблеми – $15,00 \pm 1,23$ б.; уміння працювати з групою – $15,00 \pm 0,71$ б.) груп особистісного блоку, значуще зростання показника властивості здатність приймати рішення та діяти в екстремальних умовах ($52,79 \pm 1,79$ ум. од.) когнітивного блоку та статистично достовірне збільшення значень характеристик емоційна стійкість та почуття тривоги ($52,68 \pm 1,82$ ум. од.), а також стійкість до впливу стресорів ($52,68 \pm 1,82$ ум. од.) психофізіологічного блоку.

8. Обґрунтовано методичні рекомендації та запропоновано доповнити освітньо-кваліфікаційні характеристики “бакалавра” і “спеціаліста” за напрямом підготовки “Пожежна безпека” додатковими управлінськими вміннями та навичками здійснення практичної діяльності фахівця ОРСЦЗ на посаді начальника караулу з метою оптимізації процесу професійної підготовки фахівців у ВНЗ МНС України та підвищення рівня їхньої професійної компетентності.

Перспективними напрямками подальших досліджень можуть бути такі, як: дослідження динаміки професійного становлення курсантів оперативного профілю ВНЗ МНС України; розроблення заходів психологічного супроводу професійної діяльності фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів, у процесі їхнього подальшого професійного становлення.

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1

**Стрес-фактори професійного середовища фахівців ОРСЦЗ,
що займають посади начальників караулів**

№ з/п	Стрес-фактори	Період дії	Частота зустрічаємості*
<i>Психофізіологічні</i>			
1.	Висока температура	до локалізації**	51,7%
2.	Висока концентрація диму	до локалізації	65, 2%
3.	Високий рівень шуму	до ліквідації***	49,8%
4.	Вібрації	до ліквідації	15,6%
5.	Вибухи	до локалізації	22,7%
6.	Несприятливі метеорологічні умови	до ліквідації	30,2%
7.	Підвищена вологість в умовах перепаду температур	до ліквідації	25,6%
8.	Теплове та світлове випромінювання	до ліквідації	50,9%
9.	Отруйні гази, що виділяються при горінні хімічних речовин і матеріалів	до ліквідації	24,1%
10.	Значні фізичні навантаження	до ліквідації	82,3%
<i>Соціально-психологічні</i>			
1.	Панічні стани серед людей	до ліквідації	30,1%
2.	Неможливість урятувати постраждалих	до ліквідації	18,3%
3.	Обгорілі або понівечені під час пожежі	до ліквідації	34,8%
4.	Трупи людей (особливо дітей)	до ліквідації	23,2% (14,7%)
<i>Інженерно-психологічні</i>			
1.	Обмежений простір	до ліквідації	21,7%
2.	Робота на висотах	до ліквідації	30,4%
3.	Вигляд зруйнованих об'єктів	до ліквідації	17,7%
4.	Загроза бути ураженим струмом, паром	до ліквідації	22,8%

Примітки:

* – складено за узагальненими відомостями, отриманими від опитування досліджуваного контингенту (160 чел.), щодо частоти зустрічаємості конкретного стрес-фактора у професійній діяльності;

** – локалізація – період гасіння пожежі, на якому зупинено розвиток пожежі і створено умови для її успішної ліквідації наявними силами та засобами;

*** – ліквідація – період гасіння пожежі, на якому припинено горіння, діяння небезпечних чинників пожежі, а також усунуто умови для її самочинного повторного виникнення.

Додаток Б

Таблиця Б.1

**Основні структурні елементи професійної діяльності фахівців ОРСЦЗ, що займають посади
начальників караулів, та необхідні професійно важливі якості для їхнього виконання**

№ з/п		Назви структурних елементів діяльності, їх етапи та процеси (дії)*	Час виконання	Професійно важливі якості
1	2	3	4	5
I. Соціально-гуманітарна діяльність				
<i>1. Індивідуально-виховна робота</i>				
1.1.1.	Командир	Проведення бесід та співбесід з особовим складом.	згідно плану індивідуально-виховної роботи та за потребою	здатність знаходити потрібний тон та форму спілкування; товариськість; вміння здійснювати психологічний вплив на особовий склад караулу.
1.1.2.		Стимулювання та заохочення підлеглих, накладання стягнень.	за потребою	справедливість; вміння здійснювати психологічний вплив на особовий склад караулу.
1.1.3.		Надання допомоги підлеглим в побудові системи уявлень та переконань.	згідно плану індивідуально-виховної роботи та за потребою	вміння вникати в психології підлеглих; вміння здійснювати психологічний вплив на особовий склад караулу.
<i>2. Навчальна робота</i>				
2.1.1.	Командир	Підготовка та проведення занять з особовим складом караулу у системі службової підготовки.	згідно розкладу занять із службової підготовки	компетентність; вміння працювати з колективом; здатність до організації діяльності; гарна дикція; знання професійного лексикону.
2.2.1.	Фахівець-виконавець	Участь у заняттях із службової підготовки.	згідно розкладу занять із службової підготовки	критичність мислення; стійкість уваги; значний об'єм пам'яті; здатність легко запам'ятовувати словесно-логічний та наочно-образний матеріал.
<i>3. Соціальний моніторинг</i>				
3.1.1.	Командир	Виявлення сімей підлеглих, у яких склалися конфліктні стосунки, та сприяння у їхньому вирішенні.	за потребою	вміння працювати з колективом; вміння вникати в психологію підлеглих; здатність знаходити потрібний тон та форму спілкування; вміння вирішувати проблеми.

1	2	3	4	5
3.1.2.	Командир	Сприяння у вирішенні соціально-побутових проблем сімей підлеглого особового складу.	за потребою	вміння вирішувати проблеми; вміння здійснювати психологічний вплив на особовий склад; здатність представляти та відстоювати інтереси колективу.
II. Адміністративно-господарська діяльність				
<i>1. Організація служби в частині</i>				
1.1.1.	Командир	Організація та контроль внутрішньої і караульної служб у підрозділі на протязі чергової доби.	постійно під час чергування	здатність до організації спільної діяльності та контролю її результатів; здатність чітко та лаконічно формулювати накази і повідомлення.
1.1.2.		Контроль за станом оперативної готовності пожежної техніки та обладнання.	постійно під час чергування	здатність до організації спільної діяльності та контролю її результатів.
1.1.3.		Контроль за неухильним дотриманням дисципліни та форми одягу підлеглими.	постійно під час чергування	здатність до організації спільної діяльності та контролю її результатів; дисциплінованість.
1.2.1.	Фахівець-виконавець	Несення служби у частині на протязі чергової доби (виконання обов'язків осіб внутрішнього наряду караулу при нестачі особового складу).	за потребою під час чергування	здатність до збереження високої активності; значний об'єм уваги.
<i>2. Життєзабезпечення підрозділу</i>				
2.1.1.	Командир	Організація та контроль за виконанням господарських робіт у частині, та правил безпеки праці при цьому.	постійно під час виконання	здатність до організації спільної діяльності та контролю її результатів; здатність чітко та лаконічно формулювати накази і повідомлення.
2.2.1.	Фахівець-виконавець	Виконання господарських робіт у частині.	за потребою під час чергування	здатність до збереження високої активності; працелюбство; товариськість.

1	2	3	4	5
III. Оперативна діяльність				
<i>1. Збір, виїзд по тривозі та прямування до місця пожежі</i>				
1.1.1.	Командир	Організація якнайшвидшого збору та виїзду караулу на місце події.	до 3 хв.	здатність швидко діяти в умовах дефіциту часу; здатність до організації спільної діяльності.
1.1.2.		Визначення найкоротшого маршруту руху і контроль за виконанням водієм пожежного автомобіля вимог ПДР.	постійно під час руху	оперативність мисленевих процесів; значний об'єм уваги.
1.1.3.		Ознайомлення з оперативною документацією пожежогасіння.	постійно під час руху	оперативність мисленевих процесів; значний об'єм уваги.
1.2.1.	Фахівець-виконавець	Одягання захисного одягу і спорядження, займання місця у кабіні.	до 2 хв.	здатність швидко діяти в умовах дефіциту часу.
<i>2. Розвідка пожежі</i>				
2.1.1.	Командир	Збір інформації та оцінка обстановки на пожежі.	5-30 хв.	вміння оцінювати обстановку та прогнозувати можливі результати її розвитку; критичність мислення; значний об'єм уваги; здатність легко запам'ятовувати словесно-логічний та наочно-образний матеріал.
2.1.2.		Співпраця з адміністрацією та службами взаємодії.	постійно під час оперативних дій	уміння швидко встановлювати контакти з новими незнайомими людьми; здатність чітко та лаконічно формулювати накази і повідомлення; вміння узгоджувати свої дії з діями інших.
2.1.3.		Визначення вирішального напрямку оперативних дій та необхідної кількості сил і засобів для проведення цих дій.	до 3 хв.	оперативність мисленевих процесів; критичність мислення; емоційно-вольова стійкість; значний об'єм пам'яті; вміння відтворювати почуте та побачене; впевненість в собі.

1	2	3	4	5
2.2.1.	Фахівець-виконавець	Проведення розвідки у складі розвідувальної групи або ланки ГДЗС.	5-30 хв.	толерантність до стресу; значний об'єм уваги.
<i>3. Рятування людей та майна на пожежі, оперативне розгортання</i>				
3.1.1.	Командир	Організація рятування постраждалих та евакуації людей і цінного майна.	до 5 хв.	оперативність мисленевих процесів; емоційно-вольова стійкість; здатність до організації спільної діяльності та контролю її результатів; здатність чітко та лаконічно формулювати накази і повідомлення.
3.1.2.		Організація надання першої медичної допомоги постраждалим.	до 3 хв.	оперативність мисленевих процесів; здатність до організації діяльності; здатність чітко та лаконічно формулювати накази і повідомлення.
3.1.3.		Вживання заходів щодо запобігання паніці.	за потребою під час оперативних дій	вміння здійснювати психологічний вплив на особовий склад караулу; вміння працювати з колективом; здатність знаходити потрібний тон та форму спілкування в залежності від психологічного стану та індивідуальних особливостей співрозмовника.
3.1.4.		Приведення сил та засобів у стан готовності (віддання наказів щодо проведення оперативного розгортання).	до 1 хв.	здатність чітко та лаконічно формулювати накази і повідомлення.
3.2.1.	Фахівець-виконавець	Виконання робіт по рятуванню постраждалих, евакуації людей та цінного майна.	10-15 хв.	здатність швидко діяти в умовах дефіциту часу; здатність до ризику; фізична витривалість; самовладання; емоційно-вольова стійкість; вміння швидко переключати увагу та розподіляти увагу в умовах дефіциту часу.
3.2.2.		Надання першої медичної допомоги постраждалим.	до 10 хв.	здатність швидко діяти в умовах дефіциту часу; компетентність; впевненість в собі.

1	2	3	4	5
3.2.3.	Фахівець-виконавець	Участь у оперативному розгортанні: зняття з кріплень необхідного пожежно-технічного озброєння; прокладання магістральних рукавних ліній; встановлення рукавних розгалужень; піднесення до рукавних розгалужень напірних пожежних рукавів, пожежних стволів, драбин та іншого озброєння.	5-10 хв.	здатність швидко діяти в умовах дефіциту часу; фізична витривалість; знання професійного лексикону; вміння узгоджувати свої дії з діями інших; толерантність до стресу.
<i>4. Гасіння пожежі, виконання спеціальних робіт</i>				
4.1.1.	Командир	Прийняття рішення щодо введення сил та засобів на гасіння пожежі.	до 1 хв.	критичність мислення; оперативність мисленевих процесів; емоційно-вольова стійкість; впевненість в собі; мотиваційна спрямованість на діяльність.
4.1.2.		Поставка завдань перед силами, які знаходяться у розпорядженні. Розстановка сил та засобів.	до 3 хв.	здатність чітко та лаконічно формулювати накази і повідомлення; здатність до організації спільної діяльності та контролю її результатів; оперативність мисленевих процесів; надійність.
4.1.3.		Моніторинг змін оточуючого середовища на пожежі, прийняття рішень та віддання відповідних наказів щодо маневрування чи швидкого перегрупування сил і засобів під час змін обстановки.	постійно під час оперативних дій	значний об'єм уваги; вміння швидко переключати та розподіляти увагу в умовах дефіциту часу; вміння оцінювати обстановку та прогнозувати можливі результати її розвитку; оперативність мисленевих процесів; уміння просторово мислити; вміння швидко та правильно оцінювати ступінь важливості вхідної інформації; здатність чітко та лаконічно формулювати накази і повідомлення; самовладання; емоційно-вольова стійкість; рішучість.

1	2	3	4	5
4.1.4.	Командир	Слідкування за дотриманням заходів безпеки праці під час проведення оперативних дій.	постійно під час оперативних дій	значний об'єм уваги; вміння швидко переключати та розподіляти увагу в умовах дефіциту часу.
4.1.5.		Надання інформації з місця пожежі до пункту зв'язку частини або оперативно - диспетчерської служби (ОДС).	постійно під час оперативних дій	здатність чітко та лаконічно формулювати накази і повідомлення; гарна дикція.
4.1.6.		Прийняття рішень по організації розкриття та розбирання конструкцій з метою виявлення прихованих осередків пожежі, випуску диму і введення вогнегасних речовин.	до 1 хв.	оперативність мисленевих процесів; критичність мислення; емоційно-вольова стійкість; вміння оцінювати обстановку та прогнозувати можливі результати її розвитку; значний об'єм пам'яті.
4.1.7.		Вживання заходів для встановлення причин пожежі.	10-30 хв.	уміння просторово мислити; критичність мислення; вміння оцінювати обстановку; значний об'єм уваги; цілеспрямованість; наполегливість; здатність тривалий час тримати в пам'яті великий обсяг необхідної інформації.
4.2.1.	Фахівець-виконавець	Прокладання, закріплення (на висоті), нарощування та заміна (при пошкодженні) рукавних ліній; робота зі стволком.	постійно під час оперативних дій	здатність швидко діяти в умовах дефіциту часу; емоційно-вольова стійкість; фізична витривалість; статично силова витривалість; швидка рухова реакція на несподівані подразники.
4.2.2.		Виконання робіт у непридатному для дихання середовищі: робота в апаратах захисту органів дихання.	20-60 хв.	здатність швидко діяти в умовах дефіциту часу; емоційно-вольова стійкість; швидка адаптація до нових умов; значний об'єм уваги; фізична витривалість; здатність до ризику; сміливість; здатність до тривалого збереження високої активності.

1	2	3	4	5
4.2.3.	Фахівець-виконавець	Виконання робіт із видалення диму і токсичних продуктів: встановлення димовисмоктувачів.	до 5 хв.	здатність швидко діяти в умовах дефіциту часу; фізична витривалість.
4.2.4.		Виконання робіт по знеструмленню електрообладнання: робота з діелектричними засобами.	до 10 хв.	здатність швидко діяти в умовах дефіциту часу; компетентність.
4.2.5.		Виконання робіт із розкриття та розбирання конструкцій: робота із пожежним механізованим та немеханізованим інструментом.	30-120 хв.	здатність до тривалого збереження високої активності; толерантність до стресу; швидка рухова реакція на несподівані подразники; вміння швидко переключати та розподіляти увагу; компетентність; фізична витривалість.
4.2.6.		Дотримання правил безпеки праці.	постійно під час оперативних дій	самовладання; стійкість уваги; значний об'єм пам'яті.
4.2.7.		Підтримання зв'язку із особовим складом караулу.	постійно під час оперативних дій	гарна дикція; знання професійного лексикону; здатність чітко та лаконічно формулювати повідомлення.
<i>5. Згорання сил і засобів, повернення до місця дислокації</i>				
5.1.1.	Командир	Прийняття рішення та віддання наказів щодо згорання сил та засобів.	до 1 хв.	оперативність мисленевих процесів; критичність мислення; здатність чітко та лаконічно формулювати накази і повідомлення.
5.1.2.		Передача інформації на пункт зв'язку частини або ОДС про закінчення робіт і повернення до місця постійної дислокації.	до 1 хв.	здатність чітко та лаконічно формулювати накази і повідомлення.
5.1.3.		Організація та віддання наказів щодо відновлення оперативної готовності пожежної техніки та обладнання.	до 30 хв.	здатність до організації спільної діяльності та контролю її результатів; здатність чітко та лаконічно формулювати накази і повідомлення.

1	2	3	4	5
5.1.4.	Командир	Забезпечення оперативної готовності караулу до виїзду на чергову подію.	постійно під час чергування	здатність до організації діяльності; здатність до тривалого збереження високої активності; вміння здійснювати психологічний вплив на особовий склад караулу.
5.2.1.	Фахівець-виконавець	Збір та перевірка комплектності обладнання і пожежно-технічного оснащення згідно з табелем належності.	15-30 хв.	значний об'єм уваги; значний об'єм пам'яті; фізична витривалість.
5.2.2.		Обслуговування (перевірка) апаратів захисту органів дихання та пожежно-технічного обладнання.	до 60 хв.	здатність до тривалого збереження високої активності; фізична витривалість.

*Складено на основі аналізу нормативно-правових актів, керівних документів МНС України:

[98] Настанова щодо організації соціально-гуманітарної роботи з особами рядового і начальницького складу та працівниками органів і підрозділів цивільного захисту : наказ Міністра України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи від 06.03.2008 р. / МНС України. – К., 2008. – № 177.

[107] Положення про організацію службової підготовки осіб рядового і начальницького складу органів та підрозділів цивільного захисту : наказ Міністра України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи від 01.09.09 р. / МНС України. – К., 2009. – № 601.

[111] Про правові засади цивільного захисту : [закон України, 24.06.04 р., № 1859-IV] // ВВРУ, 2004. – № 39. – С. 488.

[135] Тимчасовий порядок організації внутрішньої, гарнізонної та караульної служб МНС України : наказ Міністра України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи від 31.10.2008 р. / МНС України. – К., 2008. – № 794.

[136] Тимчасовий статут дій у надзвичайних ситуаціях. Частина II (Гасіння пожеж. Органи управління, пожежно-рятувальні підрозділи Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту) : наказ Міністра України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи від 07.02.2008 р. / МНС України. – К., 2008. – № 96; та відомостей, отриманих від опитування досліджуваного контингенту з пожежно-рятувальних підрозділів ОРСЦЗ, які входять до складу Головного управління МНС України в Черкаській області.

Додаток В

Анкета експертної оцінки професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу

Шановний фахівець!

У пропонованій Вам анкеті представлений перелік професійно важливих якостей начальника караулу ОРСЦЗ, який був визначений як критерій успішного виконання професійної діяльності.

Уважно прочитайте перераховані якості й оцініть ступінь необхідності кожної якості по 5-ти бальній шкалі за ступенем їх значущості: 1 – нижчий ступінь значущості; 5 – вищий; 2, 3 та 4 – відповідно.

Якщо на Вашу думку, до вказаних якостей необхідно додати інші, не вказані в анкеті, але такі, що також суттєво впливають на успішність виконання професійної діяльності, то зазначте їх у графі “Інші” та відповідно оцініть, якщо ні – залиште поле чистим.

№ з/п	Групи якостей	Професійно важливі якості	Оцінка, бали
1.	Інтелектуальні	вміння просторово мислити (здатність до відображення просторових і часово-просторових властивостей та відношень у навколишньому середовищі фахівця)	
		вміння оцінювати обстановку та прогнозувати можливі результати її розвитку	
		вміння швидко та правильно оцінювати ступінь важливості вхідної інформації	
		критичність мислення (здатність фахівця самостійно аналізувати і порівнювати інформацію та на цій основі робити власні висновки)	
		оперативність мисленевих процесів	

2.	Емоційно-вольові	рішучість	
		сміливість	
		цілеспрямованість	
		наполегливість	
		самовладання	
		здатність до ризику	
		емоційно-вольова стійкість	
		швидка адаптація до нових умов	
		толерантність до стресу	
		здатність до тривалого збереження високої активності	
3.	Мотиваційні	мотиваційна спрямованість на діяльність (бажання досягнути в ній успіху)	
4.	Атенційні	значний об'єм уваги	
		стійкість уваги	
		вміння швидко переключати та розподіляти увагу в умовах дефіциту часу	
5.	Мнемічні	значний об'єм пам'яті	
		вміння відтворювати почуте та побачене	
		здатність тривалий час тримати в пам'яті великий обсяг необхідної інформації	
		здатність легко запам'ятовувати словесно-логічний та наочно-образний матеріал	
6.	Особистісні	компетентність	
		дисциплінованість	
		товариськість	
		працелюбство	
		вміння вникати в психологію підлеглих	
		вміння узгоджувати свої дії з діями інших	
		здатність до організації спільної діяльності та контролю її результатів	
7.	Комунікативні	вміння швидко встановлювати контакти з новими незнайомими людьми	
		вміння здійснювати психологічний вплив на особовий склад караулу	
		здатність знаходити потрібний тон та форму спілкування в залежності від психологічного стану та індивідуальних особливостей співрозмовника	
		гарна дикція	

		знання професійного лексикону	
		здатність чітко та лаконічно формулювати накази і повідомлення	
8.	Лідерські	впевненість в собі	
		надійність	
		вміння вирішувати проблеми	
		вміння працювати з колективом	
		справедливість	
		здатність представляти та відстоювати інтереси колективу караулу	
9.	Психомоторні	швидка рухова реакція на несподівані подразники	
		здатність швидко діяти в умовах дефіциту часу	
10.	Фізичні	фізична витривалість	
		статична силова витривалість	
11.	Інші		

Посада _____

П.І.П. _____

“ ” _____ 2010 р.

(підпис)

Додаток Д

**Експертна оцінка професійно важливих якостей фахівця ОРСЦЗ,
що займає посаду начальника караулу**

№ з/п	Групи якостей	Професійно важливі якості	Оцінка
1	2	3	4
1.	Інтелектуальні	вміння просторово мислити (здатність до відображення просторових і часово-просторових властивостей та відношень у навколишньому середовищі фахівця)	4,15
		вміння оцінювати обстановку та прогнозувати можливі результати її розвитку	4,86
		вміння швидко та правильно оцінювати ступінь важливості вхідної інформації	4,82
		критичність мислення (здатність фахівця самостійно аналізувати і порівнювати інформацію та на цій основі робити власні висновки)	4,22
		оперативність мисленевих процесів	4,60
2.	Емоційно-вольові	рішучість	4,71
		сміливість	4,73
		цілеспрямованість	3,73
		наполегливість	3,89
		самовладання	4,80
		здатність до ризику	3,94
		емоційно-вольова стійкість	4,73
		швидка адаптація до нових умов	3,91
		толерантність до стресу	4,37
здатність до тривалого збереження високої активності	4,22		
3.	Мотиваційні	мотиваційна спрямованість на діяльність (бажання досягнути в ній успіху)	4,22
4.	Атенційні	значний об'єм уваги	4,13
		стійкість уваги	3,81
		вміння швидко переключати та розподіляти увагу в умовах дефіциту часу	4,77

1	2	3	4
5.	Мнемічні	значний об'єм пам'яті	3,95
		вміння відтворювати почуте та побачене	4,08
		здатність тривалий час тримати в пам'яті великий обсяг необхідної інформації	3,97
		здатність легко запам'ятовувати словесно-логічний та наочно-образний матеріал	4,24
6.	Особистісні	компетентність	3,97
		дисциплінованість	3,86
		товариськість	3,88
		працелюбство	3,75
		вміння вникати в психологію підлеглих	3,96
		вміння узгоджувати свої дії з діями інших	4,62
		здатність до організації спільної діяльності та контролю її результатів	4,62
7.	Комунікативні	вміння швидко встановлювати контакти з новими незнайомими людьми	3,97
		вміння здійснювати психологічний вплив на особовий склад караулу	4,46
		здатність знаходити потрібний тон та форму спілкування в залежності від психологічного стану та індивідуальних особливостей співрозмовника	3,94
		гарна дикція	3,60
		знання професійного лексикону	3,85
		здатність чітко та лаконічно формулювати накази і повідомлення	4,73
8.	Лідерські	впевненість в собі	3,98
		надійність	3,87
		вміння вирішувати проблеми	4,31
		вміння працювати з колективом	4,73
		справедливість	3,77
		здатність представляти та відстоювати інтереси колективу караулу	4,62
9.	Психомоторні	швидка рухова реакція на несподівані подразники	4,55
		здатність швидко діяти в умовах дефіциту часу	4,80
10.	Фізичні	фізична витривалість	4,71
		статична силова витривалість	4,42

Додаток Е

Анкета експертного визначення пріоритету груп ПВЯ фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу Шановний фахівець!

У пропонованій Вам анкеті представлено квадратну матрицю, яка складається з груп професійно важливих якостей, які були визначені як критерій успішного виконання професійної діяльності начальника караулу ОРСЦЗ.

Уважно прочитайте зазначенні групи ПВЯ та за допомогою комп'ютерної програми Expert Choice 11 проведіть попарне порівняння вказаних груп з використанням шкали оцінки відносної важливості:

Ступінь переваги	Рівна	Помірна	Суттєва	Значна	Дуже сильна	Проміжне значення
	1	3	5	7	9	2,4,6,8

Зверніть увагу квадратні матриці є зворотно симетричними!

	Інтелектуальні	Лідерські	Мнемічні	Атенційні	Комунікативні	Фізичні	Мотиваційні	Психомоторні	Емоційно-вольові	Особистісні
Інтелектуальні		1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Лідерські			1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Мнемічні				1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Атенційні					1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Комунікативні						1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Фізичні							1,0	1,0	1,0	1,0
Мотиваційні								1,0	1,0	1,0
Психомоторні									1,0	1,0
Емоційно-вольові										1,0
Особистісні	Incon: 0,00									

Посада _____

П.І.П. _____

“ _____ ” _____ 2010 р.

(підпис)

Додаток Ж
Програма занять професійно-психологічного тренінгу

Блок перший

Заняття 1 (час 3 год.)

Мета: Ознайомлення учасників з порядком проведення занять тренінгу, принципами та правилами роботи у групі, знайомство членів групи один з одним та ведучим.

1. Вправа “Самопрезентація”

Починає ведучий, розповідає про себе та свій досвід тренінгової роботи, про те, що являє собою професійно-психологічний тренінг, як метод активного навчання.

Продовжують учасники. Кожний з них, по черзі, називає своє ім'я та коротко розповідає про себе (вік, сімейний стан, підрозділ у якому проходить службу, очікування від занять).

*2. Ознайомлення з порядком проведення тренінгових занять.
Обговорення правил групової роботи*

Ведучий ознайомлює учасників з порядком проведення тренінгових занять. Знайомить з правилами роботи у групі:

- конфіденційність;
- активність;
- дослідницька позиція;
- партнерське спілкування;
- щирість і відкритість;
- персоніфікація висловлювань.

Відбувається розтлумачення та обговорення зазначених правил.

3. Складання ритуалу початку та закінчення занять

Ведучий пропонує учасникам скласти ритуал початку та закінчення

занять тренінгу, який сприятиме згуртованості групи та нагадуватиме фахівцям про обов'язковість дотримання правил групової роботи.

4. Групова дискусія “Керівник, як лідер колективу”

Групова дискусія проводиться по матеріалам інформаційного модулю, стимулюється обговорення наступних питань:

– Чим обумовлюється ефективність управлінської діяльності керівника?

– Кого можна вважати лідером, наведіть відомі вам приклади лідерства?

– Якими якостями має бути наділений лідер колективу пожежно-рятувального підрозділу?

5. Рефлексія. Підведення підсумків блоку

6. Ритуал закінчення заняття

Учасники виконують ритуал придуманий ними на занятті блоку.

Блок другий

Заняття 1 (час 4 год.)

Мета: Розвинути управлінську компетентність фахівців ОРСЦЗ. Закріпити, за учасниками, образ керівника-управлінця.

1. Ритуал початку заняття

Учасники виконують ритуал, придуманий на минулому занятті.

2. Вправа “Особистий погляд на управлінську діяльність фахівця ОРСЦЗ”

Учасники отримують аркуші, ведучий зачитує питання на яке фахівці повинні дати письмову відповідь. Питання: тезами зазначте, який зміст управлінської діяльності фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу. Час роботи – 10 хвилин.

Після закінчення кожен учасник зачитує свої відповіді, у результаті

чого складається загальна картина уявлень про управлінську діяльність фахівця зазначеного складу. Обговорюються відповіді які відображають найбільш суттєві структурні елементи управлінської діяльності фахівця ОРСЦЗ.

3. Вправа “Хто Я?”

Учасникам пропонується написати в стовпчик 10 відповідей на питання “Хто Я?”. Кожну відповідь необхідно починати із займенника “Я”.

Після того як всі запишуть свої відповіді, кожен учасник, по черзі, повинен зачитати їх. Інші, при цьому, можуть задавати питання, щоб уточнити думку автора.

Після зачитування відповідей усіма учасниками, ведучий пропонує тим із них, хто не відмітив у своїх відповідях соціальні позиції “Я-командир” і “Я-керівник” занотувати їх у свій список та ще раз прочитати у голос.

Метою вправи є формування та закріплення в учасників свого самосприйняття, як керівників, тому ведучому необхідно відслідковувати у відповідях фахівців аспекти Я-концепції, що заважають формуванню управлінської позиції.

4. Вправа “Ефективний керівник”

Вправа призначена для визначення якостей якими має володіти ефективний керівник.

Ведучий дає установку учасникам: Оберіть професійні та психологічні якості якими має бути наділений ефективний керівник ОРСЦЗ.

Далі, необхідно уявно наділити себе цими якостями. Детально сформувані та закріплені за собою образ ефективного керівника-управлінця.

Потім, уявити себе в декількох складних професійних та життєвих ситуаціях, яким чином вибрані вами якості сприяють розв’язанню цих ситуацій.

Далі учасникам необхідно описати уявні ситуації та прояви обраних якостей у їхньому вирішенні.

Після чого ведучий пропонує обговорити обрані якості учасниками,

їхній вплив на вирішення реальних професійних ситуацій та визначити загальну сукупність професійних та психологічних якостей якими має володіти ефективний керівник ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу.

5. Аналіз ситуації із професійної діяльності

Ведучий пропонує проаналізувати ситуацію із професійної діяльності фахівців та розробити оптимальний алгоритм дій для виходу із неї.

Ситуація: Між двома вашими підлеглими виник конфлікт, який заважає ефективному виконанню їхнім службовим обов'язкам. Кожен із них звернувся до вас із проханням прийняти його сторону. Ваша позиція.

Кожен з учасників пропонує свій алгоритм виходу із ситуації, яка склалась. Після висловлювань кожного, ведучий підсумовує та оголошує найбільш оптимальний алгоритм поведінки фахівців у заданій ситуації.

6. Ділова гра “Алгоритм оперативних дій”

Група ділиться на 3 підгрупи. Ведучий дає ввідні, щодо характеристики об'єкту на якому виникла пожежа та обстановки на момент прибуття підрозділів.

Кожній підгрупі необхідно розробити алгоритм оперативних дій підрозділів, прийняти рішення і віддати накази по ліквідації пожежі.

Після складання усіх трьох алгоритмів, кожна підгрупа доповідає свій варіант, у цей час інші учасники виступають у ролі експертів. Ведучий, під час доповіді, може перервати фахівців для задання нової ввідної, щодо розвитку пожежі. За цих умов, учасникам необхідно заново переоцінити обстановку та оперативно прийняти нові тактично правильні управлінські рішення по веденню оперативних дій.

Після виступу усіх підгруп, проводиться дискусія, щодо негативних та позитивних сторін запропонованих варіантів.

Методичний матеріал до ділової гри “Алгоритм оперативних дій”

Пожежа виникла на промисловому підприємстві з вибухонебезпечною технологією виробництва.

Характеристика об'єкту: На території підприємства розташований цех

готової продукції, склад напівфабрикатів та інші будівлі. Будівля складу одноповерхова, стіни цегляні, покрівля горюча (рубероїд по горючій обрешітці). У 200 метрах від місця пожежі протікає ріка.

На пожежу прибув караул ДПЧ-2 на АЦ-40(131)137А і АНР-40(130)127А.

Обстановка на момент прибуття. В складі горять напівфабрикати на площі 96 м², а також обрешітка покрівлі на площі 40 м².

7. Рефлексія. Підведення підсумків заняття

8. Ритуал закінчення заняття

Заняття 2 (час 4 год.)

Мета: Ознайомити учасників із особливостями організаційної роботи керівника колективу пожежно-рятувального підрозділу ОРСЦЗ. Розвинути навички організаційної діяльності.

1. Ритуал початку заняття

2. Групова дискусія “Особливості організаційної роботи фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу”

Групова дискусія проводиться по матеріалам інформаційного модулю, стимулюється обговорення наступних питань:

- Зміст та особливості організаційної роботи фахівця ОРСЦЗ?
- Якості ефективного управлінця?
- Методи управління колективом ПРП ОРСЦЗ?

3. Вправа “Взаєморозуміння”

Вправа виконується у колі. Ведучий називає будь-яке число (але не більше ніж учасників у групі). На протязі 2-3 секунд після цього, учасникам необхідно встати у кількості, яка рівна названому числу із дотриманням наступних вимог: повинно встати рівно стільки учасників, скільки “вимагалось”; учасникам не можна в голос домовлятися, хто конкретно буде виконувати завдання.

Також можна ускладнити завдання, заборонивши жестикуляцію, але при цьому залишаються дозволеними такі параметри для аналізу, як міміка та пози друг друга.

Метою вправи є розвиток інтуїтивного взаєморозуміння партнерів при виконанні сумісної діяльності в ситуаціях з обмеженими можливостями передачі інформації.

*4. Вправа “Обвал”***

Вправа виконується у колі. По команді ведучого “Обвал”, групі, за мінімальний час (до 7 сек.), необхідно залишити круг, через вузький прохід, що позначається ведучим за допомогою стільців, стрічок тощо. Хто не встиг вибігти, вважається загиблим внаслідок обвалу будівельних конструкцій у будинку. Команда ведучого подається без попередження.

Вправа виконується кілька разів з обговоренням.

Корисно звернути увагу на те, хто зазвичай першим залишав круг, а хто останнім.

Метою вправи є розвиток навичок взаєморозуміння та організації швидких узгоджених дій.

5. Рольова гра “Чи вмію я впливати на підлеглих”

Учасники діляться на три підгрупи та згадують ситуації із професійної діяльності, у яких їм як керівникам чинили опір підлегли чи коли вони повинні були когось із підлеглих у чомусь переконати, чи вплинути на них. Кожна підгрупа вибирає одну найбільш цікаву ситуацію та виносить її на загал. Далі пропонується кожній підгрупі розіграти свою ситуацію. Після чого відбувається обговорення кожної ситуації та поведінки фахівців у ній.

6. Вправа “Дозвіл на керівництво”

Ведучий пояснює учасникам, що для того, щоб управляти підлеглими, необхідно два дозволи. Один – офіційний, який видає підрозділ при призначенні фахівця на посаду, а інший – не офіційний, внутрішній дозвіл фахівця. Часто у керівників, особливо молодих, щойно призначених на посади, виникає почуття невпевненості у собі, а також у тому, що вони не

мають права керувати іншими, тому що не можуть це зробити впевнено та добре. Така невпевненість в собі, помітна підлеглим, тому вони, у значній мірі, не сприймають молодого фахівця як свого керівника.

Підлеглим необхідна впевненість у своєму керівникові, оскільки за умов проведення оперативної діяльності, вони ризикують своїми життями та життям і здоров'ям потерпілих, тому особовий склад повинен бути впевненим у компетентності свого керівника, його впевненості в собі та правильності рішень, які він приймає. Лише у цьому випадку вони можуть довіритись йому та йти за ним. Але для цього керівникові необхідно самому собі дозволити управляти, сформувати внутрішню впевненість у правильності своїх рішень та наказів направлених на їхню реалізацію. Саме цьому і присвячено нашу вправу.

Ведучий дає установку учасникам.

Зручно сядьте, розслабтесь. Уявіть, що ви приймаєте участь у цільовій програмі підготовки ефективних керівників. Вона потребує від вас значних зусиль, займає весь ваш час, але у вас вже є певні успіхи. Ви навчилися використовувати вашу сильні сторони, вмiєте справлятися із своїми недоліками.

І ось на решті програма закінчилась. Вам необхідно взяти участь у церемонії вручення документів про те, що ви стали ефективним керівником. Подумайте, де і як повинна пройти церемонія вручення, хто повинен взяти у ній участь. Як саме виглядає документ та, що в ньому має бути зазначено.

Якщо ви готові, вручіть собі цей документ та уважно вивчіть його. Як він виглядає, якого він кольору та розміру, що в йому вказано.

Збережіть його в пам'яті, а тепер повільно повертайтеся до аудиторії.

Далі кожному учаснику пропонується написати собі “особистий дозвіл на керівництво”, у якому в довільній формі необхідно відмітити, на, що конкретно даються повноваження. Після цього учасники, по черзі, зачитують групі особисті дозволи на керівництво, група аплодує.

7. Рефлексія. Підведення підсумків заняття

8. Ритуал закінчення заняття

Заняття 3 (час 4 год.)

Мета: Розвинути навички ефективного спілкування.

1. Ритуал початку заняття

2. Вправа “Вітання”

Учасники сидять навколо столу. Ведучий пропонує кожному, по черзі, встати і привітати всіх присутніх. Вітання повторювати не можна.

Після виконання вправи необхідно оговорити наступні питання:

- Як ви себе почували під час вітання учасників?
- Контакт із ким з учасників вам запам’ятовся і чому?

3. Групова дискусія “Специфіка професійного спілкування фахівця ОРСЦЗ”

Питання для обговорення:

- Структура професійного спілкування фахівця ОРСЦЗ.
- Рівні комунікації.
- Управління емоційними станами партнерів по спілкуванню в звичайних та екстремальних умовах.

*4. Вправа “Компліменти”****

Ведучий пропонує учасникам подивитися на членів групи та знайти що-небудь, що їм подобається у поведінці одного з них. І сказати йому наступну фразу:

- У тебе краще ніж у мене виходить...
- У тебе так само добре, як у мене, виходить...

Увагу слід концентрувати на конкретних особливостях поведінки, а не на абстрактних якостях.

Мета вправи – уміння розташувати до себе співрозмовника.

*5. Гра “Купівля автомобіля”**

Учасники на протязі 5 хвилин повинні вирішити задачу. Один чоловік

вирішив купити автомобіль і купив його за 4000 доларів. Приймавши рішення, що автомобіль йому більше не потрібен, він продав його за 5000 доларів. Через певний час він вирішив, що автомобіль йому все-таки потрібен, і купив його за 6000 доларів. Передумавши в черговий раз, він продав його за 7000 доларів. Який прибуток отримав чоловік у результаті чотирьох угод.

Після того як учасники вирішать задачу, вони об'єднуються в підгрупи, в залежності від відповіді (зазвичай даються такі відповіді: 0; 1000; 2000; 3000 та 4000 доларів). Задача підгруп – знайти такі аргументи на користь своєї відповіді, щоб члени інших підгруп з ними погодились і в результаті залишився один варіант. Правильна відповідь – 2000 доларів.

Виконання завдання необхідно засняти на відео та після того, як підгрупи знайдуть чи не знайдуть правильну відповідь, відзнятий відеоматеріал необхідно обговорити. Зокрема такі питання:

- Як був організований процес обговорення?
- Як розподілялися ролі при обговоренні?
- Які аргументи були використанні в дискусії?

*б. Анкета вивчення комунікативного мінімуму керівників***

Інструкція: Нижче наведені різні комунікативні навички та вміння особистості вести діалог чи переговори. Оцініть на скільки вони справедливі для вас. Якщо, на вашу думку, у вас присутнє дане вміння чи навичка, то обведіть цифру – 7, якщо це не зовсім так – 6 і так до цифри 1, яка позначає, що дане вміння чи навичка спілкування відсутні.

Твердження	Так/Ні						
	7	6	5	4	3	2	1
Чи завжди ви плануєте результат майбутньої розмови, етапи та способи його досягнення?	7	6	5	4	3	2	1
Чи часто ви підбираєте для розмови з людиною, доводи й аргументи, відповідно до її особистості та професії?	7	6	5	4	3	2	1

Продовження

Твердження	Так/Ні						
	7	6	5	4	3	2	1
Чи здатні ви розташувати до себе людину, скласти позитивний настрій на майбутню розмову?	7	6	5	4	3	2	1
Чи вмієте ви по міміці та інтонації людини визначити її бажання продовжувати розмову?	7	6	5	4	3	2	1
Якщо ваш співрозмовник знаходиться у збудженому чи пригніченому стані, чи зможете ви допомогти йому з цим справитись, щоб це не заважало розмові?	7	6	5	4	3	2	1
Якщо ви самі емоційно напружені, чи зможете ви «взяти себе в руки» не перериваючи розмови ?	7	6	5	4	3	2	1
Чи можете ви з'ясувати щире відношення співрозмовника до проблеми, що вас цікавить?	7	6	5	4	3	2	1
Чи знаєте ви, які саме аргументи можуть запевнити дану конкретну людину прийняти потрібне вам рішення?	7	6	5	4	3	2	1
Чи вмієте ви говорити так, щоб людина сприймала ваші слова і думки без внутрішнього супротиву?	7	6	5	4	3	2	1
Чи можете ви отримати принципову згоду людини на питання, що вас цікавить?	7	6	5	4	3	2	1
Після закінчення діалогу, чи говорите ви співрозмовнику про ваші враження від розмови і її результати?	7	6	5	4	3	2	1
Якщо вам подобається як веде діалог ваш співрозмовник, чи говорите ви йому про це?	7	6	5	4	3	2	1
Якщо вас деякі аспекти поведінки співрозмовника сильно відволікають від мети розмови, чи заважають сконцентруватися, чи зможете ви скорегувати його поведінку, не визиває у нього агресії?	7	6	5	4	3	2	1
Чи можете ви управляти ходом діалогу і закінчити його в потрібний момент?	7	6	5	4	3	2	1

Обробка результатів: Результати анкетування обробляються за допомогою нижче наведених шкал, всередині яких визначається середнє значення (із двох питань) по кожній шкалі окремо. У результаті підраховується сума середнє набраних балів за всіма шкалами.

Шкала для обробки анкети

Найменування фази спілкування	Номери питань
Підготовча фаза	1, 2
Контактна фаза	3, 4
Емоції в розмові	5, 6
Фаза розуміння	7, 8
Фаза переконання	9, 10
Фаза завершення	11, 12
Управління розмовою	13, 14

Якщо сума менше 30 балів, то необхідно звернути увагу на підвищення вашої комунікативної компетенції; якщо сума від 30 до 60 балів – необхідно звернути особливу увагу на деякі незадовільні аспекти вашого спілкування, так як вони можуть вплинути на ефективність вашої управлінської діяльності; якщо сума більше 60 балів – ви володієте комунікативним мінімумом.

7. Вправа “Уміння слухати”

Учасники діляться на пари, ведучий пропонує тему, яку вони, між собою, повинні обговорити. Обговорення повинно здійснюватись за схемою “питання – відповідь”. Перед тим як дати відповідь партнеру необхідно повторити його питання.

Теми для обговорення:

- Що вас спонукало обрати професію фахівця ОРСЦЗ?
- Що, на вашу думку, впливає на успішність (чи не успішність) вашої управлінської діяльності у підрозділі?
- Як сформувати згуртований колектив караулу ПРП ОРСЦЗ?
- Якості ефективного керівника ОРСЦЗ?

8. Рефлексія. Підведення підсумків заняття

9. Ритуал закінчення заняття

Заняття 4 (час 4 год.)

Мета: розвинути навички спілкування у різних ситуаціях професійної діяльності.

1. Ритуал початку заняття

*2. Вправа “Повз бар’єри”****

Ведучий зазначає, що один із способів руйнування бар’єрів спілкування полягає у тому, щоб не заперечуючи явно слова партнера, погодитися з тим, з чим кожен може погодитися.

Задача учасників полягає у тому, щоб відповісти на спеціально підготовлену фразу-закид (бар’єр), так, щоб уся група могла із цим погодитись. Перед виконанням завдання кожен учасник повинен підготувати список фраз-закидів, якими вони можуть звертатися до будь-якого члена групи, задача відповідача, відповісти на бар’єр (переказати його), а потім сформулювати свій бар’єр (фразу-закид), звертаючись до іншого члена групи.

На приклад: Бар’єр – Не раджу тобі мене злити. Переказ – Звичайно, буває, що деякі мої слова тебе злять.

Учасникам іноді буває важко підібрати абсолютно нейтральні та об’єктивні формулювання для переказування. Ведучий може підказати, але це не звільняє учасника від переказування бар’єру іншими словами.

*3. Вправа “Визначення властивостей темпераменту співрозмовника за його мовною поведінкою”****

Учасникам пропонується поділитися на пари та спробувати визначити властивості темпераменту свого співрозмовника. Спілкування повинно проходити у вигляді бесіди на нейтральну тему. Фахівцям необхідно зосередити свою увагу лише на формальних аспектах мовної поведінки партнера:

- перепади інтонації;
- легкість долучення до розмови;
- переадресації;
- гучність голосу;
- легкість мови;

- швидкість реакції (відповідей);
- емоційні характеристики;
- паузи, зупинки.

Також необхідно звернути увагу на використання співрозмовником невербальних засобів спілкування: жести, міміку, положення голови, позу.

Після проведення бесіди, учасникам необхідно відмітити, яких саме проявів більше відмічається у мовній поведінці партнера.

Ведучий підсумовуючи виконання вправи зазначає, що врахування темпераменту опонента при плануванні розмови, значно підвищує її ефективність.

4. Рольова гра “Зроби це не правильно”

Мета – відпрацювання технік долучення до розмови, активного слухання та регуляції емоційної напруги.

Група ділиться на три команди. Перша команда, демонструє ситуацію коли кандидат на службу в ОРСЦЗ прийшов на співбесіду. Розмову буде вести заступник начальника частини. Кандидат повинен буде вести себе “не правильно”. Друга команда, підготує діалог фахівця ОРСЦЗ та його підлеглого. Фахівець також буде себе вести “не правильно”. Третя команда підготує діалог начальника частини та фахівця ОРСЦЗ, що займає посаду начальника караулу. Начальник частини продемонструє нам вірєць “не правильної” поведінки управлінця.

Отримає перемогу та команда, яка допустить якомога більше помилок.

Проте це лише перша перемога. Після розіграних діалогів, кожна команда повинна буде продемонструвати інші ситуації, у яких все повинно бути зроблено “правильно”. Перемогу отримає та команда, яка максимально правильно розіграє свою ситуацію. Оцінку правильності та неправильності дій учасників дає ведучий та інші члени групи, які не задіяні у ситуації, що розігрується.

Після розіграшу кожної “неправильної” ситуації, ведучий запитує у членів групи: “Що саме було не правильно?” А після кожної “правильної”

ситуації: “Чи згодні члени групи, з тим, що це було правильно?”

5. *Рефлексія. Підведення підсумків заняття та блоку в цілому*
6. *Ритуал закінчення заняття*

Блок третій

Заняття 1 (час 3 год.)

Мета: Формування в учасників лідерського світогляду.

1. *Ритуал початку заняття*
2. *Групова дискусія “Лідер та лідерська діяльність в колективі караулу пожежно-рятувального підрозділу ОРСЦЗ”*

Групова дискусія проводиться по матеріалам інформаційного модулю, стимулюється обговорення наступних питань:

- Поняття лідерства та лідерської діяльності?
- Сутність лідерської діяльності фахівця ОРСЦЗ?
- Фактори, що впливають на ефективність лідерської діяльності фахівця ОРСЦЗ?

3. *Вправа “Портрет ефективного лідера”*

Група ділиться на три підгрупи. На протязі 10 хвилин, кожна підгрупа повинна скласти “портрет” ефективного лідера колективу караулу ПРП ОРСЦЗ.

Після обговорення відбувається захист підготовлених проектів та аналіз результатів роботи підгрупи. Від кожної підгрупи виступає один учасник. Відбувається дискусія та обговорення спільного і відмінного в підготовлених матеріалах.

Питання до обговорення:

- Як був організований процес обговорення у підгрупах?
- Як розподілялися ролі?

– За яким принципом відбувалось формування “портрета” ефективного лідера?

*4. Методика вивчення лідерських якостей***

Інструкція. Перед вами ряд тверджень, якщо Ви цілком згодні з приведеним твердженням, то в клітинці, бланку для відповідей, із відповідним номером поставте цифру “4”; якщо більше згодні, ніж не згодні, – цифру “3”; якщо Ви не можете визначитись – “2”; якщо Ви більше незгодні, ніж згодні, – “1”; цілком не згодні – “0”.

Опитувальник

1. Не розгублююся і не здаюся в складних ситуаціях.
2. Мої дії направлені на досягнення зрозумілої мені цілі.
3. Я знаю як долати труднощі.
4. Полюблюю шукати та випробувати нове.
5. Я легко можу переконати у чомусь моїх товаришів.
6. Я знаю як залучити моїх товаришів у спільну справу.
7. Мені не важко домогтися того, щоб всі добре працювали.
8. Всі знайомі відносяться до мене добре.
9. Я вмію розподіляти свої сили в навчанні та праці.
10. Я можу чітко відповісти на питання, чого хочу від життя.
11. Я добре планую свій час та роботу.
12. Я легко захоплююся новою справою.
13. Мені не легко встановити нормальні відносини з товаришами.
14. Організуючи товаришів, намагаюся зацікавити їх.
15. Жодна людина не є для мене загадкою.
16. Вважаю за необхідне, щоб ті, кого я органіжую, були товариськими.
17. Якщо в мене кепський настрій, я можу не показувати це оточуючим.
18. Для мене важливо досягнення цілі.
19. Я регулярно оцінюю свою роботу та свої успіхи.
20. Я готовий ризикувати, щоб випробувати нове.
21. Перше враження, яке я справляю, зазвичай хороше.
22. У мене завжди все виходить.
23. Добре відчуваю настрій своїх товаришів.
24. Я вмію підіймати настрій у своїх товаришів.
25. Я можу змусити себе вранці роботи зарядку, навіть якщо мені цього не хочеться.
26. Я зазвичай досягаю того, до чого прагну.
27. Не існує проблеми, котрої я не можу вирішити.
28. Приймаючи рішення, перебираю різноманітні варіанти.
29. Я вмію змусити будь-яку людину робити те, що вважаю за потрібне.
30. Вмію правильно підібрати людей для організації якої-небудь справи.

31. У відносинах з людьми я досягаю взаєморозуміння.
 32. Прагну до того, щоб мене розуміли.
 33. Якщо в роботі у мене зустрічаються труднощі, то я не опускаю рук.
 34. Я ніколи не відчуваю почуття невпевненості в собі.
 35. Я намагаюсь вирішувати всі проблеми поетапно, не відразу.
 36. Я ніколи не вчиняв так, як інші.
 37. Не має людини, яка б втрималась перед моєю чарівністю.
 38. При організації справ я враховую думки товаришів.
 39. Я знаходжу вихід із складних ситуацій.
 40. Вважаю, що товариші, виконуючи спільну справу, повинні довіряти одне одному.
 41. Ніхто й ніколи не зіпсує мені настрої.
 42. Я уявляю, як заслужити авторитет серед людей.
 43. Вирішуючи проблеми, використовую досвід інших.
 44. Мені не цікаво займатися одноманітною, рутинною справою.
 45. Мої ідеї залюбки сприймаються моїми товаришами.
 46. Я вмю контролювати роботу моїх товаришів.
 47. Вмю знаходити спільну мову з людьми.
 48. Мені легко вдається об'єднати моїх товаришів навколо якої-небудь справи.

Бланк для відповідей

А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48

Обробка результатів: Після заповнення бланку учасниками,

необхідно підрахувати суму балів у кожному стовбці (не враховуючи відповіді на питання 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41). Ця сума визначає розвиток лідерських якостей: А – уміння управляти собою; Б – усвідомлення мети (знаю, що хочу); В – уміння вирішувати проблеми; Г – наявність творчого підходу; Д – вплив на оточуючих; Е – знання правил організаційної роботи; Ж – організаторські здібності; З – уміння працювати з групою.

Якщо сума балів у стовбці менше 10, то якість розвинута слабо та необхідно працювати над її розвитком; якщо сума балів від 10 до 15 – якість розвинута середньо; якщо більше 15 – якість розвинута сильно.

Перед тим як робити висновок про розвиток лідерських якостей, необхідно звернути увагу на бали, що виставленні на відповіді 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41. Якщо на кожен з них виставлено більше 1 балу, то респондент був не щирим в самооцінці.

5. Рефлексія. Підведення підсумків заняття

6. Ритуал закінчення заняття

Заняття 2 (час 3 год.)

Мета: Розвиток навичок роботи лідера в колективі.

1. Ритуал початку заняття

2. Групова дискусія “Колектив караулу пожежно-рятувального підрозділу ОРСЦЗ”

Групова дискусія проводиться по матеріалам інформаційного модулю, стимулюється обговорення наступних питань:

– Що таке колектив?

– Особливості колективу караулу ПРП ОРСЦЗ?

– Особливості лідерської діяльності у колективі караулу ПРП ОРСЦЗ?

3. Аналіз ситуації із професійної діяльності

Ведучий пропонує фахівцям проаналізувати ситуацію із професійної

діяльності та прийняти вірне рішення.

Ситуація: пожежний з вашого караулу раптово захворів. Інші – сильно зайняті підготовкою до важливого заходу. Частина роботи, що була доручена хворому, також повинна бути виконана в строк. Яке рішення ви приймете, для розв’язання ситуації, що склалась?

Учасникам надається час (5 хвилин) для прийняття рішення.

Після чого кожен фахівець об’являє та обґрунтовує прийняте рішення групі. Відбувається обговорення.

4. Ситуаційно-рольова гра “Молодий фахівець”

Ведучий ознайомлює учасників із ситуацією, яку вони повинні обіграти.

У сформований колектив караулу пожежно-рятувального підрозділу ОРСЦЗ призначений на посаду начальника караулу молодий фахівець. Вам необхідно, апробувати стиль поведінки молодого фахівця у зазначеному колективі, щоб без створення “гострих” конфліктних ситуацій зайняти місце лідера.

Учасники по черзі виконують роль молодого фахівця (2-3 змодельовані професійні ситуації на вибір учасника), інші члени групи – учасників колективу караулу.

Після того, як всі учасники програють запропоновану роль, відбувається дискусія, обговорюються такі питання:

- Які труднощі виникали у вас при програнні даної ролі?
- Що заважало чи навпаки сприяло вам об’єднанню навколо себе учасників колективу караулу?
- Як на вашу думку, чи справились ви із завданням в цілому?

5. Рефлексія. Підведення підсумків заняття

6. Ритуал закінчення заняття

Заняття 3 (час 4 год.)

Мета: Відпрацювання навичок лідерської поведінки у складних ситуаціях професійної діяльності.

1. Ритуал початку заняття

2. Аналіз ситуації із професійної діяльності

Ведучий пропонує фахівцям проаналізувати ситуацію із професійної діяльності та прийняти заходи щодо її вирішення.

Ситуація: У вашому караулі є підлеглий, який скоріше числиться ніж служить. Звільнити його немає юридичних підстав, а завантажити функційними обов'язками, поки що не має можливості. Як бути з цим підлеглим?

Кожен учасник пропонує свій варіант виходу із ситуації. Відбувається обговорення.

3. Рольова гра “Важке рішення”

Ведучий пропонує фахівцям уявити ситуацію, коли на вас – начальника караулу ОРСЦЗ, на вулиці, напала група п'ятих молодих людей. З критичної ситуації вас врятував підлеглий, який проходив неподалік та прийшов вам на допомогу. Через кілька днів, при заступанні на чергування, ви виявляєте, що той самий підлеглий знаходиться напідпитку. Про це знаєте тільки ви двоє.

Як ви поведете себе у цій ситуації? Що скажете підлеглому? Розіграйте діалог?

4. Комплексна ділова гра “Лідерська поведінка”

Вправа складається із двох етапів:

Підготовчий етап. Направлений на визначення складних професійних ситуацій у діяльності фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів. Для цього учасники у процесі мозкового штурму називають ситуації із професійної діяльності у яких вони зазнають чи можуть зазнати труднощів. Всі названі ситуації занотує ведучий. Після чого кожна названа ситуація коротко обговорюється учасниками та приймається рішення щодо її включення чи не включення в список складних професійних ситуацій фахівців ОРСЦЗ. Приклади ситуацій:

Ситуації, які пов'язані із невмінням фахівців виконувати свої управлінські функції:

- невміння віддавати накази та розпорядження;
- невміння контролювати свій емоційний стан;
- невміння організовувати діяльність підлеглих.

Ситуації, які пов'язані із взаємодією з підлеглими (як вести себе, якщо):

- підлеглий старший за віком та вважає себе значно досвідченішим;
- підлеглий ухиляється від виконання наказів;
- підлеглий є товаришем і йому складно віддавати накази.

Основний етап. Націлений на відпрацювання учасниками моделей ефективної лідерської поведінки у визначених професійних ситуаціях фахівця ОРСЦЗ. Використовується метод програвання ролей.

Вибирається ситуація, наприклад: “Підлеглий ухиляється від виконання наказів та завдань фахівця”. Обираються учасники, які будуть виконувати ролі фахівця ОРСЦЗ та норовливого підлеглого. Задача фахівця – домогтися виконання завдання підлеглим, використовуючи всі прийнятні вербальні засоби. Задача підлеглого – утриматись від виконання поставленого завдання (раціонально заперечуючи, наводити аргументи щодо відсутності необхідності виконувати завдання тепер). У випадку, якщо він вирішить, що у ситуації яка розігралась, він готовий виконати поставлене завдання, то повідомляє про це групу.

Так, розігруються усі ситуації, які були визначені, кожен учасник повинен відіграти певну роль у вирішенні професійної ситуації.

Після програвання кожної ситуації, відбувається її обговорення.

5. Рефлексія. Підведення підсумків заняття

6. Ритуал закінчення заняття

Заняття 4 (час 4 год.)

Мета: Розвиток лідерських навичок в управлінні конфліктом у колективі караулу пожежно-рятувального підрозділу ОРСЦЗ.

1. *Ритуал початку заняття*

2. *Групова дискусія “Конфлікт та його сутність”*

Питання для обговорення:

- Що таке конфлікт, рівні конфлікту?
- Причини конфліктів у колективах караулів ПРП ОРСЦЗ?
- Плюси та мінуси конфліктів?
- Шляхи виходу із конфліктних ситуацій?

3. *Ситуаційна гра “На мосту”*

У грі приймають участь 3-4 пари учасників тренінгової групи.

Ведучий, крейдою по полу, рисує пряму лінію та оголошує інструкцію учасникам.

Уявіть собі, що лінія це міст над проваллям, яке вам потрібно перейти. По мосту може пройти лише одна людина. Ви знаходитесь на протилежних сторонах. Йдіть на зустріч друг другу.

Інструкцію необхідно давати парам безпосередньо перед виконанням вправи. Також слід виключити можливість спостереження за іншими парами (поки одна пара виконує, інші чекають за межами кімнати).

Гру слід відзняти на відео. Після її закінчення, учасники проглядають відзнятий матеріал, порівнюють особливості поведінки пар та коментують свою поведінку. Після чого ведучий пропонує учасникам привести аналогії такої ситуації у реальному житті.

Мета вправи – безпосередньо спостерігати способи поведінки фахівців у конфлікті.

4. *Вправа “Контроль над ситуацією у конфлікті”**

Ведучий пропонує учасникам згадати ситуацію суперечки чи конфлікту у колективі караулу, у якій вони безпосередньо приймали участь у якості однієї із конфлікуючих сторін. Уявіть собі людину, з якою ви сперечались – його одяг, вирази обличчя, спробуйте заново почути слова, які

він говорить, а також те, що ви йому відповідаєте.

Розслабтесь.

Тепер заново поверніться в ту саму ситуацію суперечки чи конфлікту, але тепер у якості спостерігача. Уявіть, що ви спостерігаєте за суперечкою з-за плеча вашого опонента, тобто ви бачите вирази свого обличчя, чуєте, що говорить ваш опонент, а також те, що ви йому відповідаєте.

Як при цьому змінився характер ваших спогадів. Відбувається обговорення.

Необхідно допомогти учасникам потрапити в асоційовані спогади на першому етапі і в дисоційовані на третьому. Етап релаксації (розслаблення) обов'язковий, його тривалість 3-5 хвилин.

5. Рефлексія. Підведення підсумків заняття та блоку

6. Підведення підсумків тренінгу

Ведучий стимулює проведення групової дискусії щодо з'ясування та обговорення питань пов'язаних із змістом тренінгових занять, їх актуальності, а також змін які відбулися в учасників за час проведення тренінгу.

7. Ритуал закінчення заняття

У програмі використано матеріали:

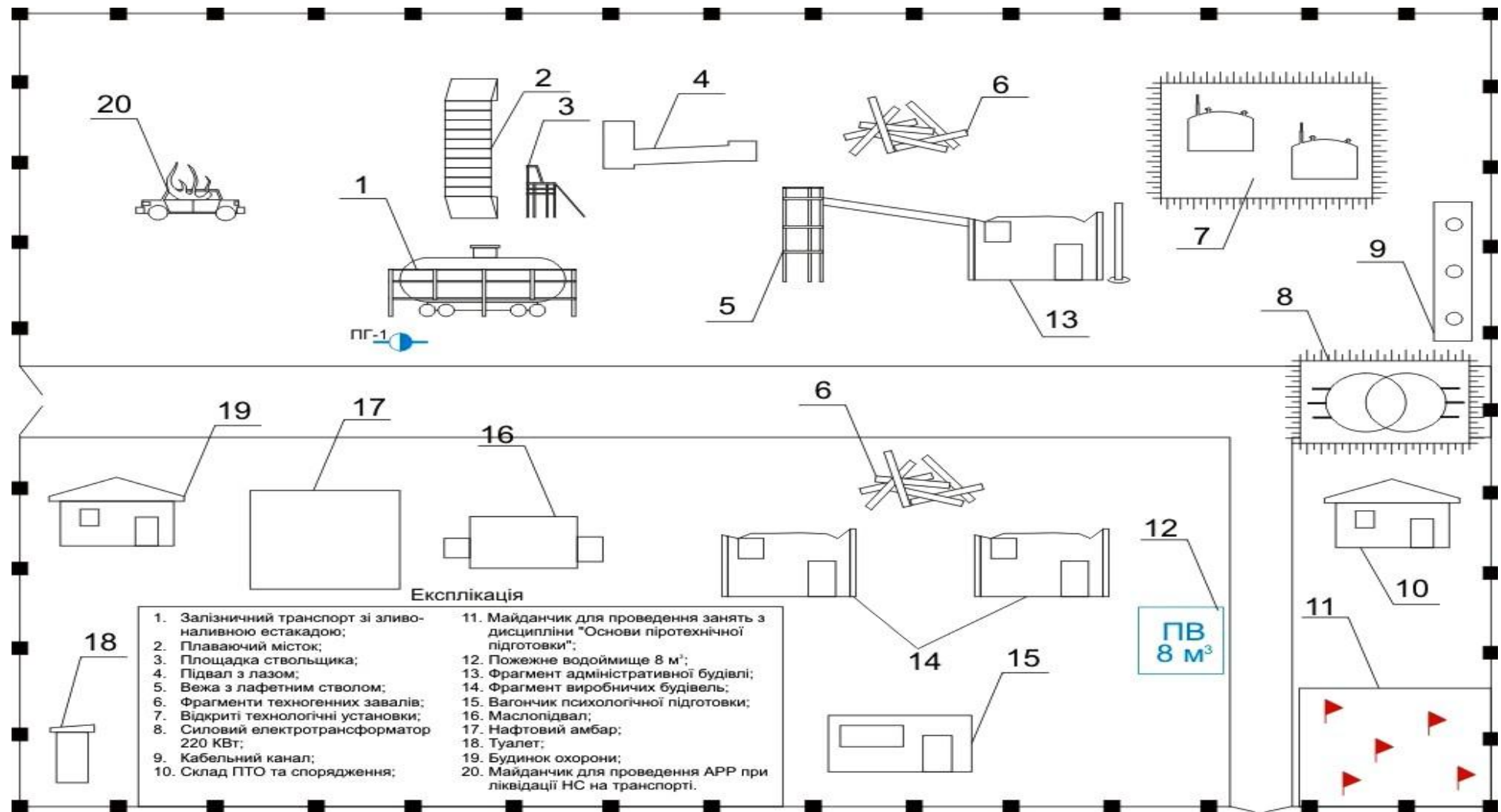
* [70] Лидер и его команда. Практика работы тренеров и консультантов в организациях / [Н.В. Ключева, Л.Ю. Субботина, Е.В. Драпак и др.] ; общ. ред. Н.В. Ключевой. – СПб. : Речь, 2008. – 208 с.

** [96] Наконечный С.А. Научно-практическое пособие по диагностике и развитию лидерских качеств у военнослужащих / С.А. Наконечный. – Алматы : ВИ КНБ РК, 2009. – 228 с.

*** [133] Суховершина Ю.В. Тренинг коммуникативной компетенции / Ю.В. Суховершина, Е.П. Тихомирова, Ю.Е. Скоромная. – [2-е изд.]. – М. : Академический Проект; Фонд “Мир”, 2009. – 111 с. – (Тренинги и практикумы).

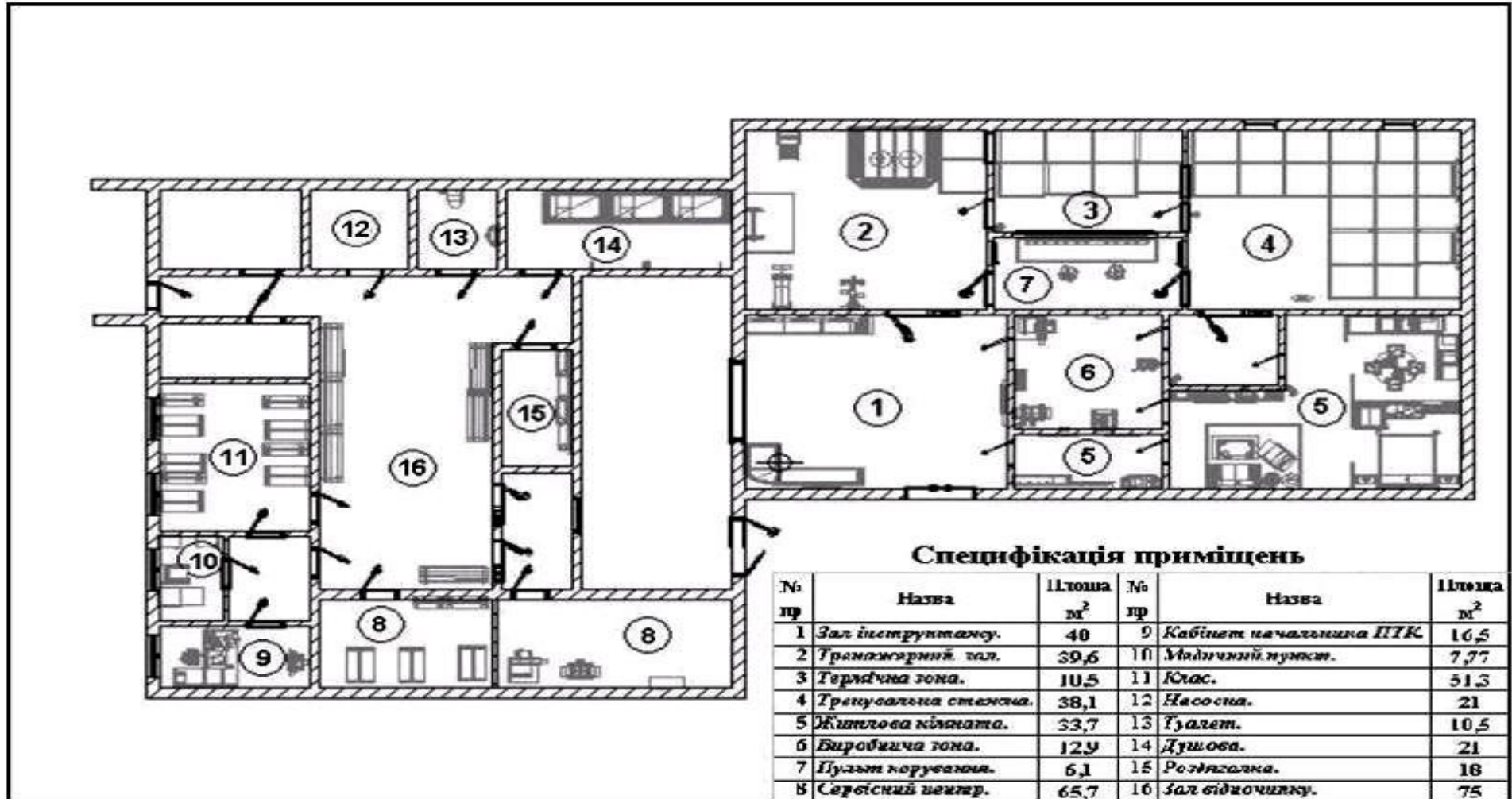
Додаток 3

План-схема навчального полігону психологічної підготовки



Додаток К

План-схема психологічно-тренувального комплексу “Теплодімокамера”



Додаток Л

Програма занять емоційно-вольового модулю тренінгової програми

Блок перший

Заняття 1-3

Мета: Ознайомлення учасників із методикою аутогенного тренування. Оволодіння вміннями дихальної гімнастики (повного дихання).

1. Привітання учасників. Підготовка до ефективної роботи

2. Групова дискусія “Емоційно-вольові якості фахівця ОРСЦЗ та можливості аутогенного тренування у їхньому розвитку”

Питання до обговорення:

– Значення емоційно-вольових якостей у професійній діяльності фахівців ОРСЦЗ.

– Методика аутогенного тренування: призначення та зміст.

3. Вправа “Оволодіння вміннями черевного дихання”

Вправа виконується стоячи, сидячи чи лежачи. Необхідно зосередитися на області пупка. Втягуючи черевну стінку, робимо видих. Потім повільно робимо вдих. Черевна стінка при вдихуванні випинається на зовні, нижня частина легенів наповнюється повітрям. Грудна клітка залишається нерухомою і лише живіт виконує хвилеподібні рухи, наповнюючи і звільняючи нижню частину легенів.

Вправа повторюється 2-3 рази.

4. Вправа “Оволодіння вміннями середнього дихання”

Вправа виконується стоячи, сидячи чи лежачи. Необхідно зосередитися на ребрах. Після видиху повільно вдихаємо, розтягуючи з обох сторін ребра. Видихаючи, стискаємо ребра. При цьому темпі дихання повітрям наповнюється середня частина легенів, у той час, як живіт та плечі залишаються нерухомими.

Вправа повторюється 2-3 рази.

5. Вправа “Оволодіння вміннями верхнього дихання”

Вправа виконується стоячи, сидячи чи лежачи. Необхідно зосередитися на верхній частині легень. Після видиху робимо вдих, повільно підіймаючи ключиці та плечі. Видихаючи, опускаємо плечі та ключиці. При виконанні верхнього дихання живіт і передня частина грудей залишаються нерухомими.

Вправа повторюється 2-3 рази.

6. Вправа “Оволодіння вміннями повного дихання”

Вправа повного дихання починається із положення сидячи або лежачи. Необхідно сконцентруватися на виконанні завдання.

Після повного видиху потрібно повільно встати та виконати всі три типи дихання (черевне, середнє, верхнє) в одному неперервному русі. Перш за все випинається живіт, потім розширюються ребра, і на решті піднімаються ключиці та плечі. У цей момент стінка живота підтягується. Видих виконується у тій же послідовності, що і вдих: на початку втягуємо стінку живота, потім стискаємо ребра та опускаємо ключиці і плечі. При цьому весь дихальний апарат перебуває в уніфікованому русі. Поміж видихом і наступним вдихом можна затримати дихання, поки не з’явиться бажання зробити вдих. Дихання здійснюється через ніс.

Вправа повторюється 5-6 разів із максимальною концентрацією уваги.

7. Індивідуальне завдання

Освоєнні вправи відпрацьовувати самостійно 2-3 рази на день по 10 хвилин.

8. Рефлексія. Підведення підсумків заняття

Заняття 4-6

Мета: Оволодіння вміннями виклику відчуття тяжкості в руках.

1. Привітання учасників. Підготовка до ефективної роботи

2. Вправа “Повного дихання”

Учасники виконують вправу “повного дихання” освоєну на минулих

заняттях блоку.

3. Вправа №1 “Оволодіння вміннями виклику відчуття тяжкості в руках”

Для виконання вправи учасникам необхідно прийняти кучерську позу. Для цього фахівцям необхідно сісти на стілець, розпрямити спину та розслабити всі скелетні м'язи. Щоб діафрагма не давила на шлунок, не слід сильно нахилитися вперед. Голова опущена на груди, ноги трохи розставлені і зігнуті під тупим кутом, руки лежать на колінах. Очі закриті.

Після прийняття відповідної пози, необхідно подумки вимовити: “Я абсолютно спокійний”. Далі спокійно, повільно 5-6 разів промовити формулу: “Моя права рука дуже тяжка”, після чого подумки вимовити один раз: “Я абсолютно спокійний”. Формула повторюється одночасно із фазою видиху. Необхідно кілька разів уявити собі, що сказане дійсно має місце. Розслаблення м'язів правої руки відчувається учасниками, як тяжкість. Для підсилення ефекту можна спробувати уявити собі, що в правій руці знаходиться гиря.

Інколи для контролю можна спробувати припідняти руку, щоб запевнитися у появі відчуття тяжкості. Поступово, у результаті тренувань відчуття тяжкості викликається у лівій руці, в обох руках одночасно, в обох ногах, в руках і ногах одночасно, у всьому тілі.

Вправа вважається освоєною, коли фахівців спроможні швидко та легко викликати відчуття тяжкості у всьому тілі.

4. Вправа “Активізація організму”

Вправа націлена на оволодіння вміннями самонавіювання почуття бадьорості після закінчення сеансу аутогенного тренування.

За командою ведучого, учасникам необхідно сильно стиснути кулаки, потягнутися. Глибоко вдихнути повітря і різко видихнути його. Одночасно відкрити очі і розжати кулаки та промовити формулу: “Я добре відпочив, я набираюсь сил, я повний енергії, я готовий до дій”.

5. Індивідуальне завдання

Відпрацьовувати вправу №1 самостійно 2-3 рази на день по 10 хвилин.

6. Рефлексія. Підведення підсумків заняття

Заняття 7-9

Мета: Оволодіння вміннями виклику відчуття теплоти в руках та ногах.

1. Привітання учасників. Підготовка до ефективної роботи

2. Вправа “Повного дихання”

Учасники виконують вправу “повного дихання” освоєну на минулих заняттях блоку.

3. Вправа №2 “Оволодіння вміннями виклику відчуття теплоти в руках та ногах”

Учасники приймають кучерську позу та викликають відчуття тяжкості у всьому тілі. Після отримання даного відчуття, повільно, спокійно 5-6 разів поспіль фахівцям необхідно подумки вимовити та уявити собі: “Моя права рука тепла” та один раз: “Я абсолютно спокійний”. Для підсилення ефекту можна уявити собі, що тяжка права рука опущена у теплу воду.

По мірі проведення тренувань відчуття теплоти так само, як і відчуття тяжкості поширюється на обидві руки, ноги, на все тіло. Для отримання значно чіткішого відчуття теплоти у всьому тілі, необхідно використовувати яскраві образні уяви.

Вправа вважається освоєною тоді, коли відчуття теплоти викликається легко та виразно.

4. Вправа “Активізація організму”

Учасники самонавіюють почуття бадьорості після закінчення сеансу аутогенного тренування за алгоритмом, що був вивчений на минулих заняттях.

5. Індивідуальне завдання

Відпрацьовувати вправу №2 самостійно 2-3 рази на день по 10 хвилин.

6. Рефлексія. Підведення підсумків заняття

Заняття 10-12

Мета: Оволодіння вміннями регулювання ритму серцевої діяльності.

1. Привітання учасників. Підготовка до ефективної роботи

2. Вправа “Повного дихання”

Учасники виконують вправу “повного дихання” освоєну на минулих заняттях блоку.

3. Вправа №3 “Оволодіння вміннями регулювання ритму серцевої діяльності”

На початку, вправу виконують у положенні лежачи на спині, праву руку кладуть на ліву променеву артерію або на область серця. Для зменшення м'язової напруги правої руки, під лікоть підкладають будь-який м'який предмет (подушку). Спочатку викликають відчуття тяжкості й тепла, за алгоритмом який вивчався на минулих заняттях.

Потім переходять до 5-6 разового мисленевого повторення формули самонавіювання: “Моє серце б'ється ритмічно, спокійно” і один раз подумки промовляють: “Я абсолютно спокійний”.

Ця вправа виконується дуже спокійно, без будь-якої концентрації уваги на діяльність серця. Не потрібно намагатися відчувати роботу свого серця.

Вправа вважається освоєною тоді, коли виробляється здатність у тій чи іншій мірі довільно змінювати ритм серцевої діяльності.

4. Вправа “Активізація організму”

Учасники самонавіюють почуття бадьорості після закінчення сеансу аутогенного тренування за алгоритмом, що був вивчений на минулих заняттях.

5. Індивідуальне завдання

Відпрацьовувати вправу №3 самостійно 2-3 рази на день по 10 хвилин.

6. Рефлексія. Підведення підсумків заняття

Заняття 13-15

Мета: Оволодіння вміннями регуляції ритму дихання.

1. Привітання учасників. Підготовка до ефективної роботи

2. Вправа “Повного дихання”

Учасники виконують вправу “повного дихання” освоєну на минулих заняттях блоку.

3. Вправа №4 “Оволодіння вміннями регуляції ритму дихання”

Учасники попередньо виконують вправи спрямовані на виклик відчуттів тяжкості, теплоти та навіюються собі, що серце б’ється спокійно і ритмічно. Після цього подумки 5-6 разів повторюють: “Моє дихання спокійне” і один раз “Я абсолютно спокійний”.

Вправа вважається освоєною тоді, коли виробляється здатність спокійно та ритмічно дихати у процесі тренування.

4. Вправа “Активізація організму”

Учасники самонавіюють почуття бадьорості після закінчення сеансу аутогенного тренування за алгоритмом, що був вивчений на минулих заняттях.

5. Індивідуальне завдання

Відпрацьовувати вправу №4 самостійно 2-3 рази на день по 10 хвилин.

6. Рефлексія. Підведення підсумків заняття

Заняття 16-18

Мета: Оволодіння вміннями виклику відчуття теплоти у сонячному сплетінні.

1. Привітання учасників. Підготовка до ефективної роботи

2. Вправа “Повного дихання”

Учасники виконують вправу “повного дихання” освоєну на минулих заняттях блоку.

3. Вправа №5 “Оволодіння вміннями виклику відчуття теплоти у сонячному сплетінні”

Ведучий зазначає, що дана вправа є найбільш складною і тому потребує від учасників максимальної сконцентрованості на виконуємих діях.

На початку вправи викликаються відчуття, відповідні чотирьом попереднім вправам (тяжкості, теплоти, ритмічності серцевої діяльності і дихання). Потім подумки 5-6 разів поспіль повторюють: “Моє сонячне сплетіння випромінює тепло” або “Мій живіт нагрітий приємним теплом” та один раз подумки вимовляють: “Я абсолютно спокійний”.

При виконанні цієї вправи увагу сконцентровують на області сонячного сплетіння. Для отримання значно чіткіших відчуттів необхідно, як і при виконанні інших вправ, користуватися образними уявами (наприклад, уявити собі, що на животі, в області сонячного сплетіння, лежить який-небудь теплий предмет).

Поступово в учасників з’являється чітке відчуття теплоти у черевній порожнині, вправа за таких умов вважається освоєною.

4. Вправа “Активізація організму”

Учасники самонавіюють почуття бадьорості після закінчення сеансу аутогенного тренування за алгоритмом, що був вивчений на минулих заняттях.

5. Індивідуальне завдання

Відпрацьовувати вправу №5 самостійно 2-3 рази на день по 10 хвилин.

6. Рефлексія. Підведення підсумків заняття

Заняття 19-21

Мета: Оволодіння вміннями виклику відчуття прохолоди в області лобу.

1. Привітання учасників. Підготовка до ефективної роботи

2. Вправа “Повного дихання”

Учасники виконують вправу “повного дихання” освоєну на минулих заняттях блоку.

3. Вправа №6 “Оволодіння вміннями виклику відчуття прохолоди в області лобу”

Вправа виконується після виконання всіх раніше освоєних вправ аутогенної методики. Після отримання усіх необхідних відчуттів (тяжкості, теплоти, ритмічності серцевої діяльності і дихання, теплоти в області сонячного сплетіння) необхідно подумки 5-6 разів вимовити: “Мій лоб приємно прохолодний” та один раз: “Я абсолютно спокійний”.

Ця вправа, як і попередня з методики, досить складна для освоєння. При її виконанні увагу слід концентрувати на області лобу та скронь. Для підсилення ефекту також можна користуватися образними уявами (наприклад, уявити собі, що лоб приємно обдувається прохолодним повітрям).

Вправа вважається освоєною, якщо учасники легко та чітко викликають відчуття прохолоди в області лобу.

Рекомендація.

Коли всі вправи аутогенної методики достатньо добре освоєнні, можна замінити довгі формули самонавіювання на значно коротші: “Спокій...”, “Тяжкість...”, “Тепло...”, “Серце і дихання спокійні...”, “Сонячне сплетіння тепле...”, “Лоб прохолодний...”.

4. Вправа “Активізація організму”

Учасники самонавіюють почуття бадьорості після закінчення сеансу аутогенного тренування за алгоритмом, що був вивчений на минулих заняттях.

5. Індивідуальне завдання

Відпрацювати методику повністю, 2-3 рази на день, самостійно.

6. Рефлексія. Підведення підсумків заняття та блоку.

Блок другий

Заняття 1

Мета: Розвинути в учасників стресостійкість та набути досвід практичної діяльності.

1. *Привітання учасників. Підготовка до ефективної роботи*

2. *Інструктаж з безпеки праці*

Учасникам, під підпис, доводяться правила безпеки праці на занятті відповідно до наказу МНС України від 07.05.2007 року № 312.

3. *Вправа №1 “Прохід через зону вогню та гасіння горючої рідини в ємності за допомогою азбестового покривала”*

Вправа виконується на полігоні психологічної підготовки в апаратах на стисненому повітрі (АСП-2М).

Опис ситуації. На полігоні розміщений бетонний приямок розміром 7×2 м, він заглиблений на 1 м в землю. Посередині приямка, по всій його довжині прокладено трап шириною 1 м з поручнями висотою 0,65 м.

В приямок на водяну подушку налита горюча рідина. У віддаленому кінці приямка, на відстані 1 м від нього, знаходиться металева ємність для горючої рідини розміром 1,5×1,5×0,2 м. На водяну подушку в ємність налита горючу рідину.

По команді керівника заняття горюча рідина підпалюється.

Учасникам необхідно подолати зону вогню по містку над горючою рідиною та за допомогою азбестового покривала методом герметизації ліквідувати горіння в ємності.

Вправа виконується кожним учасником, по черзі.

4. *Вправа №2 “Пересування лабіринтом технологічного обладнання”*

Вправа виконується у теплодимокамері в апаратах на стисненому повітрі (АСП-2М).

Учасникам необхідно подолати лабіринт технологічного обладнання

розміщеного у теплодимокамері. Виконати підйом та спуск по маршевій драбині. Швидкість підйому по драбині 10 м/хв., швидкість спуску – 12-15 м/хв. Час виконання вправи – 7 хвилин.

Вправа виконується кожним учасником, по черзі.

5. *Обговорення після вправ*

6. *Закінчення заняття*

Заняття 2

Мета: Розвинути в учасників стресостійкість та набути досвід практичної діяльності.

1. *Привітання учасників. Підготовка до ефективної роботи*

2. *Інструктаж з безпеки праці*

Учасникам, під підпис, доводяться правила безпеки праці на заняті відповідно до наказу МНС України від 07.05.2007 року № 312.

3. *Вправа №3 “Гасіння горючої рідини на площі 10 м² за допомогою ГПС-600”*

Вправа виконується на полігоні психологічної підготовки. Учасники діляться на 3 оперативні розрахунки, обираються керівники.

Опис ситуації. На полігоні розміщено нафтовий амбар, біля якого на площі 10 м² розлито нафтове озеро (на водяну подушку, налито горючу рідину). По команді керівника заняття горюча рідина підпалюється.

Розрахункам, по черзі, необхідно:

- провести оперативне розгортання;
- встановити цистерну на пожежний гідрант №1;
- подати ГПС-600 у тій кількості, яка необхідна для ліквідації горіння;
- ліквідувати горіння.

4. *Вправа №4 “Проведення розвідки з метою визначення осередку пожежі та ліквідації горіння за допомогою ручного ствола “Б””*

Вправа виконується у теплодимокамері в апаратах на стисненому повітрі (АСП-2М). Створюються умови задимленості з акустичним психологічним впливом.

Учасники діляться на 3 ланки ГДЗС (газодимозахисної служби). Кожна ланка, по черзі, рухається приміщеннями теплодимокамери, з рукавною лінією під напором, виявляє осередок пожежі та ліквідує горіння і повертається назад. Швидкість руху ланки з рукавною лінією 20-30 м/хв.

5. *Обговорення після вправ*

6. *Закінчення заняття*

Заняття 3

Мета: Розвинути в учасників стресостійкість та набути досвід практичної діяльності.

1. *Привітання учасників. Підготовка до ефективної роботи*

2. *Інструктаж з безпеки праці*

Учасникам, під підпис, доводяться правила безпеки праці на занятті відповідно до наказу МНС України від 07.05.2007 року № 312.

3. *Вправа №5 “Гасіння умовної пожежі на естакаді технологічних трубопроводів”*

Вправа виконується на полігоні психологічної підготовки в апаратах на стисненому повітрі (АСП-2М). Учасники діляться на 3 оперативні розрахунки, обираються керівники.

Опис ситуації. На полігоні встановлено металеву зливно-наливну естакаду. Перший та другий номери оперативного розрахунку з рукавною лінією та переносним лафетним стволом підіймаються по металевій драбині з поручнями на майданчик естакади, де встановлюють лафетний ствол та під'єднують до нього рукавну лінію, у цей час третій та четвертий номери під'єднують магістральну лінію до сухотрубів. Вода із ствола подається на мішень, яка розміщена у віддаленому кінці естакади. Після цього

оперативний розрахунок виконує саморяткування.

4. Вправа №6 “Проведення розвідки з метою розшуку “постраждалого” та винос його на свіже повітря”

Вправа виконується у теплодимокамері в апаратах на стисненому повітрі (АСП-2М). Створюються умови задимленості з акустичним психологічним впливом.

Учасники діляться на 3 ланки ГДЗС (газодимозахисної служби). Кожна ланка, по черзі, рухається приміщеннями теплодимокамери, знаходить “постраждалого” (манекен) та виносить його на свіже повітря. Транспортування “потерпілого” здійснюється фахівцями по черзі. Швидкість руху ланки з “постраждалим” 10-15 м/хв.

5. Обговорення після вправ

6. Закінчення заняття

Заняття 4

Мета: Розвинути в учасників стресостійкість та набути досвід практичної діяльності.

1. Привітання учасників. Підготовка до ефективної роботи

2. Інструктаж з безпеки праці

Учасникам, під підпис, доводяться правила безпеки праці на занятті відповідно до наказу МНС України від 07.05.2007 року № 312.

3. Вправа №7 “Осадження хмари аміаку та накладанням бандажу на розгерметизований резервуар”

Вправа виконується на полігоні психологічної підготовки в костюмах Л-1 та апаратах на стисненому повітрі (АСП-2М). Учасники діляться на 3 оперативні розрахунки, обираються керівники. Створюються умови задимленості.

Опис умовної ситуації. У результаті розгерметизації резервуару (цистерни) з аміаком, відбувається його розлив та випаровування, що може

призвести до забруднення великої території навколишнього середовища.
Швидкість вітру 10 м/с, інверсія, t- 8°C.

Розрахункам, по черзі, необхідно розробити план заходів і приступити до ліквідації наслідків аварії:

- провести розвідку;
- провести оперативне розгортання;
- осадити хмару аміаку;
- ліквідувати течію шляхом накладання бандажу на

розгерметизований резервуар.

4. Вправа №8 “Евакуація майна з приміщень. Винос ящиків вагою 30-40 та 60-80 кг”

Вправа виконується у теплодимокамері в апаратах на стисненому повітрі (АСП-2М). Створюються умови задимленості з акустичним психологічним впливом.

Учасники діляться на 3 ланки ГДЗС (газодимозахисної служби). Кожна ланка, по черзі, виконує винос ящиків із задимленого приміщення на повітря.

Всі члени ланки працюють одночасно. Ящики вагою 60-80 кг виносять у двох, а вагою 30-40 кг виносить один фахівець. Швидкість руху учасників з ящиками вагою 60-80 кг – 7-10 м/хв., а 30-40 кг – 10-15 м/хв.

5. Обговорення після вправ

6. Дебрифінг. Підведення підсумків блоку та тренінгової програми в цілому. Заповнення анкети зворотного зв'язку

Процедура дебрифінгу націлена на розуміння учасниками суті виконаної роботи, вираження почуттів і відношення до подій, що мали місце, зняття можливого емоційного напруження та тривоги.

7. Закінчення заняття

Додаток М

Анкета зворотного зв'язку за результатами проведених занять тренінгової програми розвитку професійно важливих якостей фахівців ОРСЦЗ, що займають посади начальників караулів

Шановний фахівець!

У пропонованій Вам анкеті наведені питання, відповіді на які допоможуть нам з'ясувати ефективність проведених занять тренінгової програми та врахувати Ваші зауваження і побажання у подальшій роботі.

Дякуємо за участь та допомогу!

1. Чому Ви навчилися на тренінгових заняттях програми?

2. Оцініть за 5-ти бальною шкалою наскільки матеріал тренінгової програми має для Вас:

– практичну цінність	1	2	3	4	5
– новизну	1	2	3	4	5

3. Чи справдились Ваші сподівання щодо тренінгової програми?

4. Які задачі Ви ставите перед собою тепер, після закінчення програми?

5. Як у професійній діяльності Ви плануєте використовувати досвід, набутий на заняттях програми?

6. Оцініть за 5-ти бальною шкалою тренінгову програму в цілому:

1 2 3 4 5

7. Ваші зауваження та побажання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности / К.А. Абульханова-Славская. – М. : Наука, 1980. – 336 с.
2. Агаєв Н.А. Психологічні чинники адаптації військовослужбовців миротворчого контингенту до діяльності в особливих умовах: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Агаєв Назім Асафович. – К., 2006. – 195 с.
3. Аналіз масиву карток обліку пожеж (POG_STAT) за 12 місяців 2010 року. – К. : ВДтаСП УкрНДПБ МНС України, 2011. – 42 с.
4. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания / Б.Г. Ананьев. – М. : Наука, 1977. – 380 с.
5. Андрущенко В.П. Сучасна соціальна філософія : курс лекцій / В.П. Андрущенко, М.І. Михальченко. – [2-е вид., вип. та доп.]. – К. : Видавництво “Генеза”, 1996. – 368 с.
6. Анохин П.К. Очерки по физиологии функциональных систем / П.К. Анохин. – М. : Медицина, 1975. – 447 с.
7. Асямов С.В. Профессионально-психологический тренинг сотрудников органов внутренних дел : учеб. пособ. / С.В. Асямов, Ю.С. Пулатов. – Ташкент : Академия МВД Республики Узбекистан, 2000. – 141 с.
8. Бараннік В.А. Соціальні особливості розвитку військовослужбовців строкової служби з девіантною і делінквентною поведінкою до призову на службу / В.А. Бараннік // Проблеми загальної та педагогічної психології. – 2001. – Т.3 (Ч.1). – С. 137–141.
9. Барко В.І. Тренінгові технології у підготовці управлінців органів внутрішніх справ / В.І. Барко, П.Я. Кондратьєв // Науковий вісник НАВСУ. – 2002. – № 3. – С. 175–182.
10. Батаршев А.В. Диагностика профессионально важных качеств : пособие [для педагогических работников] / А.В. Батаршев, И.Ю. Алексеева, Е.В. Майорова. – СПб. : Питер, 2007. – 192 с. : ил. – (Серия “Практическая

психологія”).

11. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности : [учеб. пособ. для вузов] / В.А. Бодров. – [2-е изд.]. – М. : ПЕР СЭ, 2006. – 511 с. – (Современное образование).

12. Болтівець С.І. Апаратурне вимірювання психофізіологічних станів готовності до переживання ризиків і небезпек / С.І. Болтівець // Практична психологія та соціальна робота. – 2009. – № 11. – С. 44–48.

13. Болтівець С.І. Педагогічна психогієна: теорія та методика : [монографія] / С.І. Болтівець. – К. : Редакція “Бюлетеня Вищої атестаційної комісії України”, 2000. – 302 с.

14. Борисюк А.С. Психологічні особливості формування професійних якостей майбутнього медичного психолога : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 “Педагогічна та вікова психологія” / А.С. Борисюк. – Івано-Франківськ, 2004. – 21 с.

15. Бочелюк В.Й. Методика та організація наукових досліджень із психології : навч. посіб. / В.Й. Бочелюк, В.В. Бочелюк. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 360 с.

16. Бут В.П. Методичні рекомендації по особливостях професійного відбору до Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України : навч. посіб. / В.П. Бут, В.В. Вареник. – Черкаси : ЧПБ МНС України, 2004. – 133 с.

17. Бут В.П. Психологічні особливості діяльності Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту / В.П. Бут // Пожежна безпека – 2007 : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, (Черкаси, 15-16 листопада 2007 р.). – Черкаси : АПБ ім. Героїв Чорнобиля, 2007. – С. 4–11.

18. Бут В.П. Формування професійно важливих якостей газодимозахисників-рятувальників МНС України: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Бут Віталій Петрович. – К., 2008. – 255 с.

19. Вареник В.В. До питання про створення професіограми фахівця служби пожежогасіння пожежної охорони / В.В. Вареник // Вісник Харківського університету. – 2000. – № 483. – С. 14–18.

20. Вареник В.В. Інженерно-психологічне забезпечення професійного відбору до державної пожежної охорони України: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Вареник Володимир Володимирович. – К., 2001. – 219 с.

21. Варій М.Й. Військова психологія і педагогіка : посібник / М.Й. Варій, М.М. Козяр, М.С. Коваль ; за заг. ред. М.Й. Варія. – Львів : Вид-во “Сполом”, 2003. – 624 с.

22. Варій М.Й. Загальна психологія : [навч. посіб.] / М.Й. Варій. – [2-е вид., випр. та доп.]. – К. : “Центр учбової літератури”, 2007. – 968 с.

23. Вачков І.В. Основи технології групового тренінга. Психотехніки : [учеб. пособ.] / І.В. Вачков. – [3-е изд., перераб. и доп.]. – Москва : Ось-89, 2009. – 255 с.

24. Введение в теорию выработки решений / [Абчук В.А., Емельянов Л.А., Матвейчук Ф.А., Суздаль В.Г.]. – М. : Воениздат, 1972. – 342 с.

25. Волкова Н.П. Педагогіка : посібник [для студентів вищих навчальних закладів] / Н.П. Волкова. – К. : Видавничий центр “Академія”, 2002. – 576 с.

26. Воляннюк Н.Ю. Психологія професійного становлення тренера : [монографія] / Н.Ю. Воляннюк. – Луцьк : Волинська обласна друкарня, 2006. – 444 с.

27. Воляннюк Н.Ю. Теоретичні основи проблеми професіоналізації суб'єкта діяльності / Н.Ю. Воляннюк // Вісник Національного технічного університету України “Київський політехнічний інститут”. Філософія. Психологія. Педагогіка. – К., 2002. – №3. – С. 105–114.

28. Гонтаренко Л.О. Професіографічний аналіз діяльності працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09

“Психологія діяльності в особливих умовах” / Л.О. Гонтаренко. – Харків, 2008. – 23 с.

29. Грибенюк Г.С. Мотиваційна готовність курсантів і слухачів вищого навчального закладу до професійної діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 20.02.02 “Військова педагогіка та психологія” / Г.С. Грибенюк. – Київ, 1997. – 17 с.

30. Григорьева М.В. Психология труда / М.В. Григорьева. – М. : Высшее образование, 2006. – 192 с.

31. ГСВОУ : 2006 Галузевий стандарт вищої освіти України. Освітньо-кваліфікаційна характеристика бакалавра напряму підготовки 0928 “Пожежна безпека”, кваліфікації 3439 “Фахівець з протипожежної безпеки”.

32. ГСВОУ : 2007 Галузевий стандарт вищої освіти України. Освітньо-кваліфікаційна характеристика спеціаліста напряму підготовки “Пожежна безпека”, кваліфікації 2149.2 “Інженер з пожежно-рятувальних робіт”.

33. Губарева О.С. Психологічні особливості формування професійної компетентності працівників ОВС : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 “Юридична психологія” / О.С. Губарева. – Харків, 2005. – 19 с.

34. Дежкина Ю.А. Развитие профессионально важных качеств сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России в процессе профессионализации : автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.03 “Психология труда, инженерная психология, эргономика” / Ю.А. Дежкина. – Санкт-Петербург, 2008. – 22 с.

35. Дикая Л.Г. Деятельность и функциональное состояние: активационный компонент деятельности / Л.Г. Дикая // Психологические проблемы профессиональной деятельности. – 1991. – С. 93–111.

36. Дмитриева М.А. Психология труда и инженерная психология : [учеб. пособ. для ВУЗов] / М.А. Дмитриева, А.А. Крылов, А.И. Нафтельев. – Л. : Изд. Ленингр. ун-та, 1979. – 224 с.

37. Дутов В.И. Психофизиологические и гигиенические аспекты

деятельности человека при пожаре : пособие / В.И. Дутов, И.Г. Чурсин. – М. : СЦЕМП “Защита”, 1993. – 202 с.

38. Дьяченко М.И. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: Психологический аспект / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, В.А. Пономаренко. – Минск : Издат. “Университетское”, 1985. – 206 с.

39. Екстремальна психологія : підруч. / [Євсюков О.П., Куфлієвський А.С., Лебедев Д.В. та ін.] ; під заг. ред. О.В. Тімченка. – К. : ТОВ “Август Трейд”, 2007. – 502 с.

40. Елисеев О.П. Практикум по психологии личности / О.П. Елисеев. – СПб. : Питер, 2003. – С. 427–428. – (Практикум по психологии).

41. Євсюков О.П. Психологічне прогнозування професійної надійності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 “Психологія діяльності в особливих умовах” / О.П. Євсюков. – Харків, 2007. – 21 с.

42. Зараковский Г.М. Психолого-физиологическое содержание деятельности операторов / Г.М. Зараковский, В.И. Медведев // Инженерная психология: Теория, методология, практическое применение. – 1977. – С. 101–118.

43. Зараковский Г.М. Психофизиологический анализ трудовой деятельности / Г.М. Зараковский. – М., 1966. – 112 с.

44. Звіт про підсумкові результати входження у посади випускників вищих навчальних закладів МНС України 2008 року. – НМЦ НЗ МНС України. – Х., 2009. – 7 с.

45. Звіт про підсумкові результати входження у посади випускників вищих навчальних закладів МНС України 2009 року. – НМЦ НЗ МНС України. – Х., 2010. – 8 с.

46. Звіт про підсумкові результати входження у посади випускників вищих навчальних закладів МНС України 2010 року. – НМЦ НЗ МНС України. – Х., 2011. – 7 с.

47. Зеер Э.Ф. Психология личностно-ориентированного профессионального образования / Э.Ф. Зеер. – Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2000. – 258 с.
48. Зеер Э.Ф. Психология профессий : [учеб. пособ. для вузов] / Э.Ф. Зеер. – М. : Академический проект ; СПб. : Деловая книга, 2003. – 336 с.
49. Истратова О.Н. Психодиагностика: коллекция лучших тестов / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. – [6-е изд.]. – Ростов н/ Д : Феникс, 2009. – 375 с. : ил. – (Психологический практикум).
50. Карпов А.В. Методологические основы психологии принятия решения / А.В. Карпов. – М. : ИП РАН, 2000. – 290 с.
51. Карпов А.В. Психология принятия решений в профессиональной деятельности / А.В. Карпов. – Ярославль : ЯрГУ, 1991. – 153 с.
52. Карпов А.В. Психология труда : учеб. для вузов / А.В. Карпов, Е.В. Конева, Е.В. Маркова. – М. : Владос-Пресс, 2005. – 352 с.
53. Катаєв Є.С. Особливості професіоналізації військовослужбовців контрактної служби / Є.С. Катаєв // Вісник Національної академії оборони України. – 2007. – №3. – С. 147–152.
54. Климов Е.А. Введение в психологию труда : [учебник для вузов] / Е.А. Климов. – М. : Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. – 350 с.
55. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М. : Издательство “Институт практической психологии” ; Воронеж : НПО “МОДЭК”, 1996 – 400 с.
56. Корольчук В.М. Психологія стресостійкості особистості: дис. ... доктора психол. наук : 19.00.01 / Корольчук Валентина Миколаївна. – К., 2009. – 388 с.
57. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності : підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / М.С. Корольчук. – [2-е вид., випр. та доп.]. – К. : Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.

58. Корольчук М.С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2006. – 580 с.
59. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного психологічного відбору : навч. посіб. / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2006. – 532 с.
60. Костюк Г.С. Принцип развития в психологии / Г.С. Костюк // Методологические и теоретические проблемы психологии. – 1969. – С. 118–152.
61. Кремень М.А. Спасателю о психологи : [учебное издание] / М.А. Кремень. – Минск : Изд. центр БГУ, 2003. – 136 с.
62. Кришталь М.А. Психологічна підготовка пожежних : [навч. посіб.] / М.А. Кришталь. – Черкаси : ЧПБ, 1996. – 65 с.
63. Кришталь М.А. Психологічне забезпечення професійної діяльності працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : [навч. посіб.] / М.А. Кришталь. – Черкаси : АПБ ім. Героїв Чорнобиля, 2011. – 226 с.
64. Кудрявцев Т.В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т.В. Кудрявцев, В.Ю. Шегурова // Вопросы психологии. – 1983. – №2. – С.51–59.
65. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1975. – 304 с.
66. Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики / А.Н. Леонтьев. – М. : Наука, 1984. – 493 с.
67. Лефтеров В.О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора психол. наук : спец. 19.00.09 “Психологія діяльності в особливих умовах” / В.О. Лефтеров. – Харків, 2008. – 25 с.
68. Лефтеров В.О. Психологічний тренінг у особистісному розвитку та формуванні професійно важливих якостей майбутніх правоохоронців /

В.О. Лефтеров // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2008. – Вип. 1. – С. 212–223. – (Серія психологічна).

69. Лефтеров В.О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ : [монографія] : в 2-х т. / Василь Олександрович Лефтеров. – Донецьк : ДЮІ, 2008. – Т. I: Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності / В.О. Лефтеров. – 2008. – 242 с.

70. Лидер и его команда. Практика работы тренеров и консультантов в организациях / [Н.В. Ключева, Л.Ю. Субботина, Е.В. Драпак и др.] ; общ. ред. Н.В. Ключевой. – СПб. : Речь, 2008. – 208 с.

71. Лобур М.С. Формування професійно значущих якостей майбутніх молодших спеціалістів сфери харчування методами розвиваючого навчання / М.С. Лобур // Проблеми освіти : наук.-метод. зб. – К. : наук.-метод. центр вищої освіти, 2004. – Вип. 39. – С. 269–278.

72. Ложкин Г.В. Лидерство: история и современность / Г.В. Ложкин, Н.Ю. Зубанова, А.В. Выдай // Персонал. – 2001. – № 2. – С. 44–50.

73. Ложкин Г.В. Практическая психология в системах “Человек – техника” : учеб. пособие [для студ. высш. учеб. заведений] / Г.В. Ложкин, Н.И. Повякель. – Киев : МАУП, 2003. – 296 с.

74. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984. – 444 с.

75. Ломов Б.Ф. О системном подходе в инженерной психологии / Б.Ф. Ломов // Вопросы психологии. – 1975. – №2. – С. 31–45.

76. Ломов Б.Ф. Системный подход и система детерминизма в психологии / Б.Ф. Ломов // Психологический журнал. – 1989. – № 4. – С. 19–33.

77. Макаренко М.В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми / М.В. Макаренко. – К. : Ін-т фізіології ім. О.О. Богомольця НАН України, Науково-дослідний центр гуманітарних

проблем ЗС України, 2006. – 395 с.

78. Максименко С.Д. Загальна психологія : [навч. посіб.] / С.Д. Максименко. – [2-е вид., перероб. та доп.]. – К. : “Центр навчальної літератури”, 2004. – 272 с.

79. Максименко С.Д. Професійне становлення молодого вчителя : навч. посібник [для студ. пед. вузів] / С.Д. Максименко, Т.Д. Щербан. – Ужгород : Закарпаття, 1998. – 105 с.

80. Максименко С.Д. Психологія професійної діяльності офіцера : підручник / С.Д. Максименко, М.В. Костицький, О.Д. Сафін – Хмельницький : НАПВУ, 2000. – 464 с.

81. Максименко С.Д. Розвиток психіки в онтогенезі : в 2-х т. / С.Д. Максименко. – К. : Форум, 2002. – Том I: Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології. – 2002. – 319 с.

82. Макшанов С.И. Методологическая подготовка специалистов в области тренинга : [учеб. пособ.] / С.И. Макшанов. – СПб. : Институт тренинга, 2000. – 301 с.

83. Макшанов С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика : [монография] / С.И. Макшанов. – СПб. : Образование, 1997. – 238 с.

84. Малхазов О.Р. Впровадження спеціальних психофізіологічних технологій у систему профвідбору фахівців для авіаційної галузі України / О.Р. Малхазов, В.П. Бабак, В.П. Харченко // Наука та інновації. – 2007. – Т. 3, № 5. – С. 36–52.

85. Малхазов О.Р. Психологія та психофізіологія управління руховою діяльністю : [монографія] / О.Р. Малхазов. – К. : Євролінія, 2002. – 320 с.

86. Марищук В.Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств : автореф. дисс. на соискание уч. степени доктора психол. наук : спец. 19.00.03 “Психология труда, инженерная психология, эргономика” / В.Л. Марищук. – Л., 1982. – 32 с.

87. Марьин М.И. Профессиография основных видов деятельности

сотрудников ГПС МВД России : пособие / М.И. Марьин, И.Н. Ефанова. – М. : ВНИИПО, 1998. – 244 с.

88. Миронець С.М. Актуальні проблеми психологічного забезпечення аварійно-рятувальних підрозділів МНС України / С.М. Миронець // Надзвичайна ситуація. – 2003. – №1 (63). – С. 38–40.

89. Миронець С.М. Негативні психічні стани та реакції працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України в умовах надзвичайної ситуації : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 “Психологія діяльності в особливих умовах” / С.М. Миронець. – Харків, 2007. – 24 с.

90. Миронець С.М. Структура професійно важливих якостей рятувальників МНС України / С.М. Миронець // Зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка. – К. : “ГНОЗІС”, 2003. – Т.V (Ч. 2). – С. 151–156.

91. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Л.М. Митина // Вопросы психологии. – 1997. – №3. – С. 58–64.

92. Мороз Л.І. Професійно-психологічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС) : [монографія] / Л.І. Мороз. – Івано-Франківськ : ЗАТ “Наддвірнянська друкарня”, 2007. – 312 с.

93. Мороз Л.І. Теоретичні та прикладні засади професійно-психологічного тренінгу працівників органів внутрішніх справ : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора психол. наук : спец. 19.00.06 “Юридична психологія” / Л.І. Мороз. – Київ, 2008. – 37 с.

94. Мосов С. Механізм формування якостей управлінської діяльності керівників / С. Мосов, О. Рублюк, О. Шаптала // Сучасна Українська політика. – 2005. – Вип.7. – С. 300–309.

95. Мосов С.П. Базові принципи та структура процесу формування управлінських рішень у сфері пожежної безпеки / С.П. Мосов // Пожежна безпека: теорія і практика. – 2008. – №1. – С. 78–83.

96. Наконечный С.А. Научно-практическое пособие по диагностике и развитию лидерских качеств у военнослужащих / С.А. Наконечный. – Алматы : ВИ КНБ РК, 2009. – 228 с.

97. Наконечный С.А. Формирование лидерских качеств будущих офицеров : автореф. дисс. на соискание ученой степени канд. пед. наук : спец. 20.01.04 “Воинское обучение и воспитание, боевая и оперативная подготовка” / С.А. Наконечный. – Алматы, 2009. – 29 с.

98. Настанова щодо організації соціально-гуманітарної роботи з особами рядового і начальницького складу та працівниками органів і підрозділів цивільного захисту : наказ Міністра України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи від 06.03.2008 р. / МНС України. – К., 2008. – № 177.

99. Національна доповідь про стан техногенної та природної безпеки в Україні в 2009 році : [Електронний ресурс]. – Режим доступу до джерела : http://www.mns.gov.ua/content/annual_report_2009.html.

100. Немов Р.С. Психология: Словарь-справочник : в 2 ч. / Р.С. Немов. – М. : Владос-Пресс, 2003. – Ч. 2. – 352 с.

101. Овсяннікова Я.О. Соціально-психологічний тренінг як засіб відновлення психологічної стійкості рятувальників МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 “Психологія діяльності в особливих умовах” / Я.О. Овсяннікова. – Харків, 2010. – 19 с.

102. Охременко О.Р. Діяльність у складних, напружених та екстремальних умовах / О.Р. Охременко. – К. : НАОУ, 2004. – 341 с.

103. Платонов К.К. Структура и развитие личности / К.К. Платонов. – М. : Наука, 1986. – 256 с.

104. Платонов Ю.П. Психология коллективной деятельности: Теоретико-методологический аспект / Ю.П. Платонов. – Л. : Издательство Ленинградского университета, 1990. – 184 с.

105. Повзик Я.С. Тактическая и психологическая подготовка руководителя тушения пожара / Я.С. Повзик, В.М. Панарин. – М. : Стройиздат, 1988. – 112 с.

106. Подласый И.П. Педагогика: Новый курс : учебник [для студ. высш. учеб. заведений] : в 2 кн. / И.П. Подласый. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2002. – Кн. 1: Общие основы. Процесс обучения. – 2002. – 576 с.

107. Положення про організацію службової підготовки осіб рядового і начальницького складу органів та підрозділів цивільного захисту : наказ Міністра України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи від 01.09.09 р. / МНС України. – К., 2009. – № 601.

108. Поляков І.О. Психологічний тренінг як засіб професійної підготовки до управлінських дій в екстремальних умовах / І.О. Поляков // Організація управління в надзвичайних ситуаціях : матеріали 11-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції, (Київ, 30 вересня-1 жовтня 2009 р.). – Київ : ІДУЦЗ УЦЗУ, 2009. – С. 363–365.

109. Приходько Ю.О. Психологічні чинники успішності професійної діяльності пожежних-рятувальників МНС України: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Приходько Юрій Олександрович. – Х., 2008. – 307 с.

110. Про затвердження Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі : спільний наказ Міністерства охорони здоров'я України і Державного Комітету України по нагляду за охороною праці від 23.09.1994 р. / МОЗ України, ДКУ по нагляду за охороною праці. – К., 1994. – № 263/121.

111. Про правові засади цивільного захисту : [закон України, 24.06.04 р., № 1859-IV] // ВВРУ, 2004. – № 39. – С. 488.

112. Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности : [науч. труды / ред. В.А. Бодров, А.Л. Журавлев]. – М. : Институт психологии РАН, 2008. – 589 с.

113. Програмний тестовий комплекс для професійного психофізіологічного відбору спеціалістів, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою. Версія 1.001. Керівництво оператора. – К. : Центр психофізіологічної експертизи працівників для виконання робіт підвищеної небезпеки ДП “Головний навчально-методичний центр”, 2007. – 52 с.

114. Психология профессиональной подготовки / [Г.С. Никифоров, А.М. Зимичев, С.И. Макшанов, С.Т. Джанерьян] ; общ. ред. Г.С. Никифорова. – СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1993. – 169 с.

115. Психологічне супроводження військовослужбовців в діяльності за екстремальних умов : [метод. рекомендації] / наук. ред. Ложкін Г.В. – Київ, 2003. – 132 с.

116. Психологічний аналіз професійної діяльності фахівців радіаційно-хімічних формувань аварійно-рятувальних підрозділів МНС України / М.А. Кришталь, А.Д. Левченко, Д.Є. Левченко, А.Г. Снісаренко // Вісник Національної академії оборони України. –2010. – №1 (14). – С. 118–124.

117. Психология : навч. посіб. / [О.В. Винославська, О.А. Бреусенко-Кузнецов, В.Л. Зликов та ін.] ; за наук. ред. О.В. Винославської. – К. : Фірма “ІНКОС”, 2005. – 352 с.

118. Роджерс К. Клиентоцентрированная терапия / К. Роджерс. – М. : “Рефл-бук”, К. : “Ваклер”, 1997. – 320 с.

119. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – М. : Наука, 1972. – 423 с.

120. Руденко В.М. Математичні методи в психології : підручник / В.М. Руденко, Н.М. Руденко. – К. : Академвидав, 2009. – 384 с. – (Серія “Альма-матер”).

121. Саати Т. Аналитическое планирование. Организация систем /

- Т. Саати, К. Кернс ; пер. с англ. Р. Вачнадзе. – М. : Радио и связь, 1991. – 224 с.
122. Самонов А.П. Психологическая подготовка пожарных : [учебное пособие] / А.П. Самонов. – М. : Стройиздат, 1982. – 79 с.
123. Самонов А.П. Психология для пожарных. Психологические основы подготовки пожарных к деятельности в экстремальных условиях / А.П. Самонов. – Пермь : “Звезда”, 1999. – 594 с.
124. Сегеда О.О. Психологічні особливості формування професійних якостей офіцерів-вихователів у процесі фахової підготовки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 “Психологія праці в особливих умовах” / О.О. Сегеда. – Харків, 2004. – 22 с.
125. Семиченко В.А. Психологічна структура педагогічної діяльності : навч. посіб. Ч. I / В.А. Семиченко, В.С. Заслуженюк. – К. : Видавничо-поліграфічний центр “Київський університет”, 2001. – 217 с.
126. Склень О.І. Психологічні особливості поведінкових стратегій подолання стресу в професійній діяльності працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 “Психологія діяльності в особливих умовах” / О.І. Склень. – Харків, 2008. – 22 с.
127. Скопытов И.А. Управление персоналом / И.А. Скопытов, О.Ю. Ефремов. – СПб : Изд-во Смольного ун-та, 2000. – 400 с.
128. Снісаренко А.Г. Модель професійно важливих якостей начальника караулу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України / А.Г. Снісаренко // Актуальні проблеми психології : Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія [за ред. С.Д. Максименка]. – К. – Кіровоград : ДП “Інформаційно-аналітичне агентство”, 2009. – Вип. 14 (Т. X). – С. 278 – 287.
129. Снісаренко А.Г. Професіографічний аналіз діяльності начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук :

спец. 19.00.09 “Психологія діяльності в особливих умовах” / А.Г. Снісаренко. – Харків, 2011. – 27 с.

130. Соціально-психологічні детермінанти помилкових дій у професійній діяльності фахівців водозахисних формувань аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : монографія / [Лебедєв Д.В., Лебедєва С.Ю., Тімченко О.В. та ін.]. – Х. : УЦЗУ, 2009. – 216 с.

131. Стасюк В.В. Система соціально-психологічного забезпечення функціонування аеромобільних військових підрозділів в умовах збройних конфліктів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора психол. наук : спец. 19.00.05 “Соціальна психологія” / В.В. Стасюк. – Київ, 2005. – 34 с.

132. Стрелков Ю.К. Инженерная и профессиональная психология : [учеб. пособие] / Ю.К. Стрелков. – М. : Изд. центр “Академия”; Высшая школа, 2001. – 360 с.

133. Суховершина Ю.В. Тренинг коммуникативной компетенции / Ю.В. Суховершина, Е.П. Тихомирова, Ю.Е. Скоромная. – [2-е изд.]. – М. : Академический Проект; Фонд “Мир”, 2009. – 111 с. – (Тренинги и практикумы).

134. Суходольский Г.В. Основы психологической теории деятельности / Г.В. Суходольский. – Л. : ЛГУ, 1988. – 168 с.

135. Тимчасовий порядок організації внутрішньої, гарнізонної та караульної служб МНС України : наказ Міністра України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи від 31.10.2008 р. / МНС України. – К., 2008. – № 794.

136. Тимчасовий статут дій у надзвичайних ситуаціях. Частина II (Гасіння пожеж. Органи управління, пожежно-рятувальні підрозділи Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту) : наказ Міністра України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи від 07.02.2008 р. / МНС України. – К., 2008. – № 96.

137. Тімченко О.В. Синдром посттравматичних стресових порушень: концептуалізація, діагностика, корекція та прогнозування : [монографія] / О.В. Тімченко. – Х. : Вид-во УВС МВС України, 2000. – 267 с.
138. Торн К. Тренинг. Настольная книга тренера / К. Торн, Д. Маккей. – СПб. : Питер, 2001. – 208 с. – (Серия “Эффективный тренинг”).
139. Трофімов Ю.Л. Психологія : підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / Ю.Л. Трофімов, В.В. Рибалка, П.А. Гончарук. – [5-е вид.]. – К. : “Либідь”, 2005. – 558 с.
140. Улыбин С.В. Психологические факторы, влияющие на профессиональную деятельность человека / С.В. Улыбин // Мир психологии. – 2008. – №4. – С. 262–268.
141. Фомич М.В. Аналіз психологічних досліджень професійної діяльності фахівців Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту / М.В. Фомич // Вісник Національної академії оборони України. – 2009. – №3 (11). – С. 173–178.
142. Фомич М.В. Вивчення професійно важливих якостей фахівця пожежно-рятувального підрозділу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту / М.В. Фомич // Гуманітарні науки очима молодих дослідників: матеріали Міжвузівської науково-теоретичної конференції (Черкаси, 24 квітня 2010 р.). – Черкаси, 2010. – С. 105–107.
143. Фомич М.В. До питання психологічної підготовленості фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту / М.В. Фомич // Теорія та практика ліквідації надзвичайних ситуацій : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Черкаси, 2–3 грудня 2010 р.). – Черкаси, 2010. – С. 229–230.
144. Фомич М.В. Модель професійно важливих якостей начальника караулу пожежно-рятувального підрозділу, як фахівця та командира / М.В. Фомич // Вісник Національної академії оборони України. – 2010. – №3 (16). – С. 214–219.

145. Фомич М.В. Психологічна готовність молодих фахівців пожежно-рятувальних підрозділів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту до здійснення професійної діяльності / М.В. Фомич // Актуальні проблеми становлення особистості професіонала в ризиконебезпечних професіях // матеріали міжрегіонального наукового семінару (Київ, 25 березня 2010 р.) / Мін-во оборони України / Національний університет оборони України. – К. : НУОУ, 2010. – С. 355–357.

146. Фомич М.В. Психологічні аспекти професійної діяльності фахівців пожежно-рятувальних підрозділів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту / М.В. Фомич, С.П. Мосов // Проблеми психології діяльності в особливих умовах: матеріали II Міжвузівської наукової конференції (Черкаси, 26 лютого 2010 р.). – Черкаси, 2010. – С. 37–40.

147. Фомич М.В. Розвиток психологічної підготовленості фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України до діяльності в особливих умовах / М.В. Фомич // Теорія та практика ліквідації надзвичайних ситуацій : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Черкаси, 4 грудня 2009 р.). – Черкаси, 2009. – С. 338–340.

148. Фомич М.В. Розвиток якостей керівника як спосіб підвищення управлінської компетентності випускників ВНЗ МНС України / М.В. Фомич // Проблеми психології діяльності в особливих умовах : матеріали III Міжвузівської наукової конференції (Черкаси, 4 лютого 2011 р.). – Черкаси, 2011. – С. 152–154.

149. Фомич М.В. Тренінгова програма формування та розвитку професійно важливих якостей фахівців пожежно-рятувальних підрозділів / М.В. Фомич // Вісник Національної академії оборони України. – 2010. – №6 (19). – С. 164–170.

150. Фомич М.В. Формування управлінських якостей майбутніх фахівців пожежно-рятувальних підрозділів як засіб розвитку їхньої професійної компетенції / М.В. Фомич // Вісник Національного університету оборони України. – 2011. – №1 (20). – С. 241–245.

151. Хміляр О.Ф. Психологічні особливості розвитку професійно важливих фізичних якостей особистості офіцера : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 “Загальна психологія, історія психології” / О.Ф. Хміляр. – Київ, 2004. – 18 с.
152. Циба В.Т. Системна соціальна психологія : [навчальний посібник] / В.Т. Циба. – К. : Центр початкової літератури, 2006. – 328 с.
153. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В.Д. Шадриков. – М. : Наука, 1982. – С. 29–30, 33.
154. Шадриков В.Д. Психологический анализ деятельности: Системогенетический подход : [учеб. пособие] / В.Д. Шадриков. – Ярославль : ЯГУ, 1979. – 91 с.
155. Шадриков В.Д. Психология производственного обучения : системный подход / В.Д. Шадриков. – Ярославль : ЯГУ, 1976. – 142 с.
156. Шапар В.Б. Сучасний тлумачний психологічний словник / В.Б. Шапар. – Х. : Прапор, 2007. – 640 с.
157. Швалб Ю.М. Тренінг у системі професійної підготовки соціальних працівників / Ю.М. Швалб // Зб. Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 2004. – С. 303–310.
158. Шленков А.В. Соответствие личностных особенностей выпускников вузов государственной противопожарной службы МЧС России профессиональным программам основных должностей пожарной охраны / А.В. Шленков // Научно-теоретический журнал “Ученые записки”. – 2009. – Вып. 2 (48). – С. 101–105.
159. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг : [учебное пособие] / Л.Б. Шнейдер. – М. : Изд. Московского психолого-социального института; Воронеж : Изд. НПО “Модэк”, 2004. – 600 с. – (Серия “Библиотека психолога”).
160. Эйтингон В.Н. Методы организации экспертизы и обработки экспертных оценок в менеджменте / В.Н. Эйтингон, М.А. Кравец, Н.П. Панкратова. – Воронеж : ВГУ, 2004. – 44 с.

161. Энциклопедический словарь: Психология труда, рекламы, управления, инженерная психология и эргономика / [ред. Б.А. Душков]. – Екатеринбург : Деловая книга, 2000. – 462 с.

162. Яценко Т.С. Психологічні основи групової психокорекції : [навч. посіб.] / Т.С. Яценко. – К. : Либідь, 1996. – 264 с.

163. Hoffman L.R. The Hierarchical Model of Problemsolving Groups / L.R. Hoffman, R.L. Stein // Small Group and Social Interaction. – London, 1983. – P. 173–192.

164. Super D.E. Vocational Development: A Framework of Research / D.E. Super. – N.Y. : Teachers College Press, 1957. – 391 p.

«Затверджую»

Начальник ГУ МНС України
в Черкаській області

генерал-майор служби
цивільного захисту

к.т.н., доцент

 В.М. Гвоздь

«16»  2010 року



АКТ

впровадження наукових результатів дисертаційного дослідження Фомича М.В.

Комісія у складі:

Голова комісії: Сташенко С.І., к.і.н., доц., полковник с.ц.з., перший заступник начальника ГУ МНС.

Члени комісії:

1. Сьомка С.В., підполковник с.ц.з., начальник відділу соціально-гуманітарної роботи, психологічного забезпечення та професійної підготовки ГУ МНС

2. Полегенько В.І., майор с.ц.з., головний фахівець відділу соціально-гуманітарної роботи, психологічного забезпечення та професійної підготовки ГУ МНС

3. Яценко М.М., лейтенант с.ц.з., психолог відділення психологічного забезпечення та роботи з особовим складом ГУ МНС

на підставі вивчення наукових результатів дисертаційного дослідження Фомича М.В. встановила, що результати дослідження, а саме:

– модель професійно важливих якостей начальника караулу, як фахівця та командира пожежно-рятувального підрозділу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту;

– тренінгова програма формування та розвитку професійно важливих якостей фахівців пожежно-рятувальних підрозділів;

впроваджені у практичну діяльність відділу соціально-гуманітарної роботи, психологічного забезпечення та професійної підготовки ГУ МНС.

Голова комісії

полковник с.ц.з.

 С.І. Сташенко

Члени комісії:

підполковник с.ц.з.

 С.В. Сьомка

майор с.ц.з.

 В.І. Полегенько

лейтенант с.ц.з.

 М.М. Яценко

«Затверджую»

Проректор з наукової роботи
Національного університету
цивільного захисту України
доктор технічних наук, професор
полковник служби цивільного захисту


В.А. Андронов

«21» _____ 2010 року



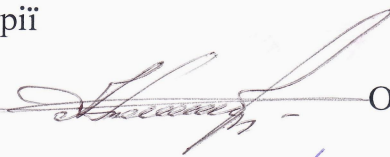
АКТ

впровадження наукових результатів дисертаційного дослідження Фомича Миколи Володимировича на тему: «Розвиток професійно важливих якостей фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту»

Комісія у складі: голови комісії – начальника науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології доктора психологічних наук, професора Тімченка О.В. та членів комісії: начальника кафедри загальної психології доктора біологічних наук, професора Перелигіної Л.А., начальника соціально-психологічного факультету кандидата психологічних наук, доцента Куфлієвського А.С., начальника відділення психологічного забезпечення Косолапова О.М. склала даний акт про те, що наукові результати дисертаційного дослідження Фомича Миколи Володимировича, а саме: удосконалена структура сукупності умінь та навичок освітньо-кваліфікаційної характеристики бакалавра та спеціаліста за напрямком підготовки «Пожежна безпека», впроваджені в навчальний процес Національного університету цивільного захисту України та використовуються при викладанні навчальних дисциплін «Екстремальна психологія», «Інженерна психологія», «Психологічне забезпечення професійної діяльності МНС».

Голова комісії:

Начальник науково-дослідної лабораторії
екстремальної та кризової психології
доктор психологічних наук, професор



О.В. Тімченко

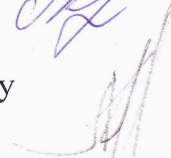
Члени комісії:

Начальник кафедри загальної психології
доктор біологічних наук, професор



Л.А. Перелигіна

Начальник соціально-психологічного факультету
кандидат психологічних наук, доцент



А.С. Куфлієвський

Начальник відділення
психологічного забезпечення



О.М. Косолапов

«Затверджую»

Перший проректор

з навчальної та методичної роботи

Академії пожежної безпеки

імені Героїв Чорнобиля

кандидат педагогічних наук, доцент

полковник служби цивільного захисту



С.О. Демченко

2010 року

АКТ

**впровадження наукових результатів дисертаційного дослідження
Фомича Миколи Володимировича**

Комісія у складі:

Голова комісії: Грибенюк Г.С., доктор психологічних наук, професор, полковник служби цивільного захисту, начальник факультету управління.

Члени комісії: Король В.М., підполковник служби цивільного захисту, начальник навчально-методичного відділу; Теслюк П.В., кандидат психологічних наук, доцент, завідувач кафедри психології діяльності в особливих умовах та педагогіки; Мордюшенко С.М., підполковник служби цивільного захисту, начальник сектору психологічного забезпечення.

На підставі вивчення наукових результатів дисертаційного дослідження Фомича Миколи Володимировича встановила, що результати дослідження, а саме: удосконалена структура сукупності умінь та навичок освітньо-кваліфікаційної характеристики бакалавра та спеціаліста за напрямком підготовки «Пожежна безпека», впроваджені в навчальний процес Академії пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля, модель якої використовується при викладанні навчальних дисциплін «Психологія діяльності в особливих умовах», «Інженерна психологія», «Пожежно-рятувальна підготовка», «Підготовка газодимозахисника».

Голова комісії:

Начальник факультету управління
доктор психологічних наук, професор
полковник служби цивільного захисту

Г.С. Грибенюк

Члени комісії:

Начальник навчально-методичного відділу
підполковник служби цивільного захисту

В.М. Король

Завідувач кафедри психології діяльності
в особливих умовах та педагогіки
кандидат психологічних наук, доцент

П.В. Теслюк

Начальник сектору психологічного забезпечення
підполковник служби цивільного захисту

С.М. Мордюшенко