

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ЯРЕМКО РОМАН ЯРОСЛАВОВИЧ

УДК 159.923.33:37.011.3–051:614.84(043.3)

ДИСЕРТАЦІЯ

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ
САМОРЕАЛІЗАЦІЇ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ

19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ / Р.Я. Яремко

Науковий керівник

доктор психологічних наук, професор
Ковальчук Зоряна Ярославівна

Київ – 2022

АНОТАЦІЯ

Яремко Р.Я. Соціально-психологічні особливості розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля МОН України. Київ, 2022.

У дисертації наведено теоретичне узагальнення і нове розв'язання проблеми визначення соціально-психологічних особливостей розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки.

Теоретико-методологічний аналіз сучасних наукових підходів до проблеми дослідження показав, що професійна самореалізація – це багатогранний процес, в ході якого потенційна професіоналізація поступово трансформується у реальну.

Обґрунтовано поняття «професійна самореалізація майбутніх фахівців з пожежної безпеки», як складного феномену, який становить сукупність структурних компонентів, що обумовлюють мотивацію вибору професії та подальшу успішну реалізацію в ній.

Показано, що професійну самореалізацію майбутніх фахівців з пожежної безпеки доцільно розглядати як функціональну систему, яка включає сформованість професійно важливих якостей, чіткі методи і засоби реалізації у професійній діяльності, визначений характер мотивів, цілей, ціннісних орієнтації та умов професійного розвитку, рівень домагань, ставлення до професії, прагнення до оволодіння професійними знаннями, вміннями та навичками, професійну спрямованість та компетентність, самоконтроль; згодом – реалізацію професійних знань, вмінь та навичок, ступінь результативності професійної діяльності.

Визначено провідні компоненти (когнітивно-поведінковий, мотиваційно-ціннісний, емоційно-вольовий) професійної самореалізації майбутніх фахівців

з пожежної безпеки та обґрунтовано їх значення в особистісному і професійному становленні цих фахівців.

Встановлено, що майбутніх фахівців з пожежної безпеки відрізняє стійке прагнення до демократичних та відкритих стосунків; отримання морального та матеріального задоволення від професійної діяльності; наявність емоційного відгуку у команді; наявність хороших умов праці; можливість особистісного зростання; здатність до виконання аварійно-рятувальних дій (психологічна готовність та фізичні якості); високий рівень зосередженості на професійній діяльності.

Емпірично визначено соціально-психологічні особливості професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки на особистісному та міжособистісному рівнях: відкритість та демократія; прагнення служити людям (виконувати обов'язок служіння народові України, згідно присяги); високий рівень емпатії, високий рівень просторових уявлень; високий рівень матеріального забезпечення; відчуття задоволення (на професійному та особистісному рівнях); готовність до ризику; здатність до асертивних дій; легкість у встановленні соціальних контактів; сприятливий прогноз нервово-психічної стійкості; вміння ставити цілі і шукати шляхи їх досягнення; фізичні та індивідуально-типологічні професійно важливі якості; здатність до сміливих, рішучих, ініціативних дій, спрямованих на порятунок потерпілих; бажання вдосконалюватись та розвиватись у професії.

Важливим визначене також середовище закладу вищої освіти, в якому відбувається професійна підготовка майбутніх фахівців з пожежної безпеки та становлення їх особистості.

Розроблено та апробовано соціально-психологічну програму розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки. Впровадження програми дозволило створити оптимальні соціально-психологічні умови для виявлення та реалізації особистісно-професійного потенціалу у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців з пожежної безпеки, а також підвищення їх впевненості, емоційної стійкості та відкритості;

активізації процесів самопізнання, самоаналізу, особистісного зростання та вдосконалення; усвідомлення власних професійних потреб, інтересів, цінностей; встановлення соціальних контактів; емпатії; рефлексії; внутрішньої мотивації; формування психологічної готовності до ризику; навичок саморегуляції та самоконтролю у екстремальних та надзвичайних ситуаціях. Доведено, що розроблена програма сприяла розвитку структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки; підтвердилася доцільність та ефективність її впровадження для розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки.

Ключові слова: *майбутні фахівці з пожежної безпеки, професійна діяльність, професійна самореалізація, розвиток професійної самореалізації, соціально-психологічний тренінг.*

Yaremko R.Ya. Socio-psychological features of the development of professional self-realization of future fire safety specialists. – Qualifying scientific work on manuscript rights.

The dissertation for the degree of Candidate of Psychological Sciences in the specialty 19.00.05 – Social Psychology; Psychology of Social Work. Volodymyr Dahl East Ukrainian National University of the Ministry of Education and Science of Ukraine. Kyiv, 2022.

The dissertation provides a theoretical generalization and a new solution to the problem of determining the socio-psychological features of the development of professional self-realization of future fire safety specialists.

The theoretical and methodological analysis of modern scientific approaches to the study of the problem of the development of professional self-realization of future fire safety specialists showed that professional self-realization is extremely important on the path of professional development of an individual, since it is professional activity that serves as the main criterion that gives a person the opportunity to find out whether he succeeded life or not The concept of "professional self-realization of future fire safety specialists" is substantiated as a complex phenomenon that is a set

of structural components that determine the motivation for choosing a profession and further successful implementation in it. It is shown that the professional self-realization of future fire safety specialists should be considered as a functional system, which includes the formation of professionally important qualities, clear methods and means of implementation in professional activity, the defined nature of motives, goals, value orientation and conditions of professional development, the level of harassment, attitude towards professions, the desire to master professional knowledge, abilities and skills, professional orientation and competence, self-control; later - the implementation of professional knowledge, abilities and skills, the degree of effectiveness of professional activity.

The leading components (cognitive-behavioral, motivational-value, emotional-volitional) of professional self-realization of future fire safety specialists were determined and their importance in the personal and professional development of these specialists was substantiated.

It has been established that future fire safety specialists are distinguished by a persistent desire for democratic and open relations; obtaining moral and material satisfaction from professional activity; presence of emotional response in the team; availability of good working conditions; the possibility of personal growth; ability to perform emergency rescue actions (psychological readiness and physical qualities); high level of concentration on professional activity.

Empirically determined socio-psychological features of professional self-realization of future fire safety specialists at the personal and interpersonal levels: openness and democracy; the desire to serve people (to fulfill the duty of serving the people of Ukraine, according to the oath); high level of empathy, high level of spatial ideas; high level of financial support; a sense of satisfaction (at the professional and personal levels); willingness to take risks; ability to assertive actions; ease of establishing social contacts; favorable prognosis of neuropsychological stability; the ability to set goals and find ways to achieve them; physical and individual typological professionally important qualities; the ability to take bold, decisive, proactive actions aimed at rescuing victims; the desire to improve and develop in the profession.

The environment of the institution of higher education, in which the professional training of future fire safety specialists and the formation of their personality takes place, is also determined to be important.

A socio-psychological program for the development of professional self-realization of future fire safety specialists has been developed and tested. The implementation of the program made it possible to create optimal social and psychological conditions for identifying and realizing personal and professional potential in the process of professional training of future fire safety specialists, as well as increasing their confidence, emotional stability and openness; activation of the processes of self-discovery, self-analysis, personal growth and improvement; awareness of one's own professional needs, interests, values; establishment of social contacts; empathy; reflections; internal motivation; formation of psychological readiness for risk; self-regulation and self-control skills in extreme and emergency situations. It is proven that the developed program contributed to the development of structural components of professional self-realization of future fire safety specialists; the expediency and effectiveness of its implementation for the development of professional self-realization of future fire safety specialists was confirmed.

Key words: *future fire safety specialists, future rescuers, self-realization, professional self-realization, social and psychological training.*

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Основний зміст дисертації відображено у таких публікаціях автора:

Статті у наукових фахових виданнях:

1. Яремко Р.Я. Професійна самореалізація майбутніх рятувальників: до постановки проблеми. *Теоретичні і прикладні проблеми психології* : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Сєверодонецьк: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2015. № 3 (38). Т. 3. С. 425-431.

2. Яремко Р.Я. Соціально-психологічний зміст професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки. *Теоретичні і прикладні проблеми психології* : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Сєверодонецьк: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2016. № 1 (39). Т. 1. С. 256-265.

3. Яремко Р.Я. Процес розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки. *Теоретичні і прикладні проблеми психології* : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Сєверодонецьк: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2018. № 1 (45). С. 345-353.

4. Яремко Р.Я. Дослідження професійної мотивації майбутніх рятувальників. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи* : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Сєверодонецьк: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2021. № 3 (56). Т. 2. С. 354-362. <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2021-56-3-2-354-362>

5. Zavatska, N., Hoi, N., Kozmenko, O., Kosheleva, N., Zavatskyi, Y., & Yaremko, R. Empirical research of student leadership's content parameters. *Amazonia Investiga*. 2022. № 11 (51). P. 40-49. <https://doi.org/10.34069/AI/2022.51.03.4> (особистий внесок автора полягає у розкритті феномену лідерства, як професійно важливої якості майбутніх фахівців-рятувальників).

6. Yaremko, R., Vavryniiv, O., Tsiupryk, A., Perelygina, L., & Koval, I. Research of content parameters of the professional self-realization of future

fire safety specialists. *Amazonia Investiga*. 2022. № 11 (53). P. 288-297. <https://doi.org/10.34069/AI/2022.53.05.28> (особистий внесок автора полягає у визначенні специфіки професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки).

Статті у матеріалах науково-практичних конференцій та інші видання:

1. Яремко Р.Я. Професійне становлення майбутніх фахівців з пожежної безпеки в умовах фахової підготовки. *Інституціональні перетворення в суспільстві: світовий досвід і українська реальність* : зб. наук. статей за матеріалами IX Міжнародної науково-практичної конференції (м. Мелітополь, 18-19 вересня 2014 р.) / за заг. ред. А.А. Ткача, М.М. Радевої. Мелітополь: МІДМУ «КПУ», 2014. С. 123-124.

2. Яремко Р.Я. Значення професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки у розвитку особистості. *Актуальні питання соціальної та практичної психології у координатах сучасних парадигм* : зб. наук. статей за матеріалами III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Северодонецьк, 23-24 січня 2015 р.). Северодонецьк: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2015. С. 169-170.

3. Яремко Р.Я. Структурні складові професійної самореалізації майбутніх рятувальників. *Сучасні проблеми гуманітарної науки і практики: філософський, психологічний та соціальний виміри* : зб. наук. статей за матеріалами V Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, м. Северодонецьк, 24-25 листопада, 2016 р.). Северодонецьк: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2016. С. 230-232.

4. Мудрик Н.В., Яремко Р.Я. Емоційно-вольові стани особистості курсантів вищих навчальних закладів державної служби України з надзвичайних ситуацій. *Актуальні проблеми практичної психології* : зб. наук. статей за матеріалами IV Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (м. Глухів, 9-10 листопада 2017 р.). Міністерство освіти і науки України, ГНПУ ім. О. Довженка [та ін.]; [ред. кол. : І.М. Біла, Я.О. Гошовський, Н.М. Ільїна, С.Б. Кузікова, В.М. Поліщук,

В.М. Чернобровкін]; відп. ред. Н.М. Ільїна. Суми: ТОВ «Видавничий дім «Ельдорадо», 2017. С. 432-436 (особистий внесок автора полягає у розкритті емоційно-вольового компоненту у структурі професійної самореалізації курсантів-рятувальників).

5. Яремко Р.Я. Соціально-психологічні особливості адаптації молодих офіцерів-рятувальників. *Вісник гуманітарного наукового товариства : наук. праці*. Вип. 18. Черкаси: ЧПБ імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України, 2018. С. 196-198.

6. Вавринів О.С., Яремко Р.Я. Теоретичні аспекти формування емпатії майбутніх рятувальників. *Актуальні питання сучасних психологічних та педагогічних наук : зб. наук. статей за матеріалами Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Одеса, 16-17 листопада 2018 р.). Одеса: ГО «Південна фундація педагогіки», 2018. Ч. 1. С. 12-15 (особистий внесок автора полягає у визначенні особливостей формування емпатії у майбутніх фахівців з пожежної безпеки).

7. Яремко Р., Гирович Х. Особливості творчої самореалізації курсантів у процесі фахової підготовки у закладах вищої освіти ДСНС України. *Педагогіка і психологія професійної освіти : наук.-метод. журн.* Львів: Львівський державний університет безпеки життєдіяльності; Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, 2019. №1 С. 81-87 (особистий внесок автора полягає у з'ясуванні специфіки творчої самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки).

8. Яремко Р.Я. Психологічна підготовка фахівців служби цивільного захисту. *Вісник Науково-методичного центру навчальних закладів сфери цивільного захисту*. Х.: НУЦЗУ, 2019. № 30. С. 78-80.

9. Яремко Р.Я. Формування професійно важливих якостей рятувальників в процесі психолого-педагогічної підготовки. *Нове та традиційне у дослідженнях сучасних представників психологічних та педагогічних наук : зб. наук. статей за матеріалами Міжнародної науково-практичної конференції*

(м. Львів, 22-23 березня 2019 р.). Львів: ГО «Львівська педагогічна спільнота», 2019. Ч. 1. С. 66-69.

10. Яремко Р.Я. Зміни функціонального стану курсантів після проходження психолого-тренувального полігону. *Особистість в екстремальних умовах : зб. наук. статей за матеріалами ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Львів, 17 травня 2019 р.). Львів: Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, 2019. С. 130-132.

11. Яремко Р.Я. Психологічна підготовка курсантів до дій в екстремальних умовах. *Психологія та педагогіка: історія розвитку, сучасний стан та перспективи досліджень : зб. наук. статей за матеріалами Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Одеса, 20-21 вересня 2019 р.). Одеса: ГО «Південна фундація педагогіки», 2019. Ч. 2. С. 26-29.

12. Вавринів О.С., Яремко Р.Я. Емпіричне дослідження готовності до ризику майбутніх рятувальників. *Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві : зб. наук. статей за матеріалами ІV Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Львів, 18 жовтня 2019 р.) / уклад. З.Р. Кісіль. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2019. С. 48-50 (*особистий внесок автора полягає у розкритті особливостей формування готовності до ризику у майбутніх фахівців з пожежної безпеки*).

13. Яремко Р.Я. Проблема професійної мотивації майбутніх рятувальників. *Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві : зб. наук. статей за матеріалами V Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Львів, 23 жовтня 2020 р.) / уклад. З.Р. Кісіль. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2020. С. 246-248.

14. Яремко Р.Я. Емпіричне дослідження мотивації вибору професії майбутніми рятувальниками. *Особистість в екстремальних умовах : зб. наук. статей за матеріалами X Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Львів, 21 травня 2021 р.). Львів: Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, 2021. С. 61-62.

15. Яремко Р.Я. Дослідження мотивації майбутніх рятувальників. *Modern directions of scientific research development. The 2nd International scientific and practical conference* (Chicago, August 4-6, 2021). BoScience Publisher, Chicago, USA, 2021. P. 443-448.

16. Яремко Р.Я. Проблема професійної самореалізації у психологічній літературі. *Людина, культура, техніка в новому тисячолітті : зб. наук. статей за матеріалами XXIII Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Харків, 28 квітня 2022 р.). Х.: Нац. аеро-косм. ун-т ім. М.Є. Жуковського «ХАІ», 2022. Ч. I. С. 138-139.

17. Яремко Р.Я. Теоретичні аспекти самореалізації здобувачів вищої освіти. *Видатні постаті психології: історія, сучасність і перспективи : зб. наук. статей за матеріалами VIII регіонального наукового семінару* (м. Львів, 10 травня 2022 р.). Львів: Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, 2022. С. 183-186.

ЗМІСТ

ВСТУП		13
РОЗДІЛ	1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ	22
	1.1. Дослідження самореалізації як актуальна проблема сучасної психологічної науки	22
	1.2. Структура, механізми та особистісні детермінанти професійної самореалізації	49
	1.3. Особливості професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки	56
	Висновки до розділу	77
РОЗДІЛ	2. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ	79
	2.1. Загальна характеристика етапів, методів і методик емпіричного дослідження та груп досліджуваних	79
	2.2. Аналіз результатів дослідження структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки	93
	Висновки до розділу	124
РОЗДІЛ	3. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСОБИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ	128
	3.1. Теоретичне обґрунтування і зміст комплексної соціально-психологічної програми розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки	128
	3.2. Аналіз ефективності комплексної соціально-психологічної програми розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки	145
	Висновки до розділу	169
	ВИСНОВКИ	171
	СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	174
	ДОДАТКИ	200

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Увага до проблеми самореалізації особистості у сучасній психології зумовлена актуальністю питань, пов'язаних з дослідженням внутрішньої активності особистості, максимального використання нею своїх ресурсів з метою їх розкриття у процесі її становлення, розвитку та професійної діяльності.

Констатовано, що психологічний аналіз самореалізації особистості містить дослідження її життєвих принципів і смислів, життєвих цінностей, ідеалів, можливостей, досягнень, а також вивчення компонентів структури самосвідомості, зокрема на основі психологічної теорії діяльності, спрямованої на розкриття мотивів, цілей, професійно важливих якостей тощо. Згідно з проведеними соціально-психологічними дослідженнями, самореалізація особистості здебільшого розглядається крізь призму професійної самореалізації, як процесу і результату досягнення людиною максимального рівня саморозвитку, можливості проєктувати власний особистісний потенціал у професію та досягати в ній успіху. Показано, що прагнення до професійної самореалізації виникає у наслідок наявної незадоволеної потреби у реалізації своїх професійних знань, вмінь та навичок, себто професійного потенціалу; пов'язане з бажанням належати до певної професійної спільноти, потребою у професійній ідентичності, задоволенні від результатів діяльності, досягненні поставлених цілей. Наголошується, що прагнення до професійної самореалізації можна вважати мотивом діяльності представників екстремального профілю професій, до представників яких належать фахівці з пожежної безпеки.

Проведений аналіз наукових досліджень свідчить, що професійна самореалізація майбутнього фахівця з пожежної безпеки є складним та багатограним процесом поступової трансформації потенційної професіоналізації у реальну, який відбувається протягом усього життя та професійної діяльності. У цьому контексті дослідниками обґрунтовано теорію

особистості як суб'єкта життєдіяльності (С. Рубінштейн та ін.); концепцію саморозвитку особистості (Г. Костюк та ін.); теорії розвитку особистості протягом професійної діяльності та особистого життя (Є. Головаха, О. Кронік, Е. Anatarella, Т. Holmes, R. Rahe та ін.). Розкрито узагальнені показники та критерії самореалізації (С. Максименко та ін.) і висвітлено проблеми самореалізації особистості у професійній сфері (В. Гупаловська, І. Жигаренко, Л. Карамушка, О. Коропецька, С. Максименко, О. Мірошниченко, Н. Старинська, М. Ткалич, Л. Шатирко та ін.), зокрема у рятувальників (Н. Вовк, С. Кравчук, М. Кришталь, М. Фомич та ін.).

Науковцями з'ясовано особливості формування важливих якостей для професійної діяльності фахівців з пожежної безпеки (В. Бут, О. Вавринів, В. Вареник, Г. Грибенюк, І. Коваль, М. Коваль, С. Миронець, О. Назаров, В. Садковий, О. Стельмах та ін.). Визначено особливості професійної підготовки фахівців з пожежної безпеки, представників інших ризиконебезпечних професій та загалом специфіку діяльності в особливих умовах (В. Бочелюк, З. Ковальчук, М. Козяр, А. Литвин, О. Матеюк, Н. Оніщенко, В. Осьодло, Є. Потапчук, І. Приходько, Л. Руденко, О. Сафін, Р. Сірко, О. Тімченко, О. Шевяков та ін.). Розкриті питання професійної придатності та психологічної готовності особистості до діяльності в особливих умовах (В. Ільїн, І. Попович, О. Савчук, О. Слободяник, Я. Чаплак та ін.).

Проте, попри низку вагомих наукових досліджень, проблема розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки потребує ґрунтовного вивчення, зокрема у векторах розуміння феноменології, класифікації та структури цього феномену. Отже, наукова та соціальна значущість, а також недостатня розробленість проблеми, обумовили вибір теми дисертаційного дослідження *«Соціально-психологічні особливості розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки»*.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано в рамках комплексних науково-дослідних тем кафедри практичної психології та соціальної роботи Східноукраїнського

національного університету імені Володимира Даля «Соціокультурні та психологічні аспекти адаптації особистості в сучасному соціумі», «Соціально-психологічні основи розвитку адаптаційного потенціалу особистості засобами інноваційних психотехнологій в умовах трансформаційних змін сучасного суспільства». Тему дисертаційного дослідження затверджено Вченою радою Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (протокол № 2 від 30 серпня 2016 р.) та узгоджено з Міжвідомчою радою з координації наукових досліджень з педагогічних та психологічних наук в Україні (протокол № 6 від 27 вересня 2016 р.).

Об’єкт дослідження – професійна самореалізація майбутніх фахівців з пожежної безпеки.

Предмет дослідження – соціально-психологічні особливості розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично визначити соціально-психологічні особливості розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки.

Для досягнення мети було висунуто такі **завдання дослідження**:

1. Провести теоретико-методологічний аналіз сучасних наукових підходів до вивчення проблеми професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки.

2. Виокремити провідні компоненти професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки та визначити їх значення в особистісному і професійному становленні цих фахівців.

3. Емпірично дослідити соціально-психологічні особливості професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки на особистісному та міжособистісному рівнях.

4. Розробити та апробувати комплексну соціально-психологічну програму розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки і оцінити її ефективність.

Теоретико-методологічну основу дослідження становили: концепції особистісно-орієнтованого (Г. Балл, С. Максименко, Н. Чепелева та ін.) та особистісно-діяльнісного (Дж. Бьюдженталь, С. Гарькавець, І. Данилюк, А. Коваленко та ін.) підходів в психології; психологічні теорії формування свідомості (А. Борисюк, В. Бочелюк, В. Осьодло, Н. Чепелева та ін.), її потенціалу та розвитку (Г. Костюк, С. Максименко, В. Рибалка, С. Рубінштейн, Т. Титаренко та ін.); індивідуально-типологічні кореляти та їх роль у розвитку особистості (Ч. Батсон, Н. Завацька, Д. Левінсон, І. Попович, К. Федосенко та ін.); основні положення психологічних досліджень про природу та сутність самореалізації (О. Блинова, Є. Головаха, С. Максименко, Д. Сьюпер та ін.), механізми професійної самореалізації, її роль у спілкуванні (Ю. Бохонкова, Ю. Завацький, І. Жигаренко, М. Коваль, Л. Спицька та ін.), активність особистості як мотиваційну основу самореалізації (К. Абульханова-Славська, В. Зінченко, Д. Леонт'єв, А. Петровський та ін.), самореалізацію як вищу потребу особистості (М. Журба, А. Маслоу, К. Роджерс, Е. Фромм та ін.), гендерні особливості самореалізації особистості у професійній діяльності (І. Гоян, Т. Комар, І. Кон, В. Корнієнко, О. Лосієвська, Л. Пілецька та ін.); психологічні теорії формування та корекції рис особистості в ході активного соціально-психологічного навчання (І. Ващенко, Ж. Вірна, Я. Гошовський, Л. Засекіна, З. Ковальчук, М. Тоба, О. Шевяков, Т. Яценко та ін.); теоретичні положення та підходи до проведення соціально-психологічного тренінгу (О. Бондаренко, О. Бондарчук, Л. Карамушка, О. Литвиненко, В. Москалець, Л. Перелигіна, Л. Петровська, О. Смирнова, С. Яковенко та ін.).

Для розв'язання поставлених завдань було використано комплекс **методів дослідження:**

– *теоретичні:* аналіз, синтез, порівняння сучасних наукових та емпіричних досліджень з проблеми вивчення соціально-психологічних особливостей розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки;

– *емпіричні*: спостереження, бесіда, психологічне тестування з використанням стандартизованих методик психодіагностики: на визначення властивостей особистості, типу та рівня професійної самореалізації, нервово-психічної стійкості, рівня емпатії, просторових уявлень, готовності до ризику, цінностей та цілей, основних потреб професійного змісту, копінг-стратегій поведінки у стресових ситуаціях; контент-аналіз;

– *методи математичної обробки даних* з їх подальшою якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням. Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерної програми SPSS 20.0.

Організація і база дослідження. Дослідження проводилось упродовж 2016-2021 років у чотири етапи.

На першому (*теоретичному*) етапі було визначено проблему дослідження та її актуальність, проведено теоретико-методологічний аналіз, здійснено узагальнення наукових літературних джерел вітчизняної та зарубіжної психології, а також експериментальних досліджень щодо визначеної проблеми.

На другому (*констатувальному*) етапі розроблено науковий апарат дослідження: визначено мету, завдання, методи емпіричного дослідження, проведено констатувальний експеримент з визначення соціально-психологічних особливостей професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки, систематизовано та проаналізовано отримані дані.

На третьому (*формуальному*) етапі розроблено та апробовано комплексну соціально-психологічну програму розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки, визначено її ефективність, проаналізовано та систематизовано отримані дані.

На четвертому (*контрольному*) етапі здійснено інтерпретацію та узагальнення отриманих результатів. Зроблено основні висновки дисертаційного дослідження, визначено його подальші перспективи.

Загальну вибірку дослідження склали 264 курсанта спеціальності 261 «Пожежна безпека» Львівського державного університету безпеки життєдіяльності віком від 20 до 22 років.

Надійність та вірогідність результатів дослідження забезпечені методологічним обґрунтуванням вихідних теоретичних позицій, використанням взаємодоповнюючих методів, що відповідають меті та завданням дослідження, репрезентативністю вибірки, поєднанням кількісних та якісних методів аналізу отриманих емпіричних даних, використанням методів математичної статистики з залученням сучасних програм обробки даних.

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що:

- *вперше: виокремлено* провідні компоненти (емоційно-вольовий, когнітивно-поведінковий і мотиваційно-ціннісний) професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки та *визначено* їх значення в особистісному та професійному становленні цих фахівців; *виявлено та систематизовано* соціально-психологічні особливості професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки на особистісному та міжособистісному рівнях; *розкрито* концептуальні засади і обґрунтовано змістовно-методичне наповнення комплексної соціально-психологічної програми розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки та доведено її ефективність;

- *набули подальшого розвитку* положення про особливості, специфіку, чинники та компоненти професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки як представників ризиконебезпечних професій;

- *поглиблено уявлення* про сучасні підходи до вивчення проблеми самореалізації; засоби і технології розвитку професійної самореалізації, зокрема в процесі фахової підготовки майбутніх фахівців з пожежної безпеки.

Теоретичне значення дослідження полягає у теоретичному визначенні та обґрунтуванні соціально-психологічних особливостей професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки; визначенні структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки; виявленні чинників, що детермінують розвиток професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки; визначенні концептуальних засад комплексної соціально-психологічної програми розвитку

професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки в умовах сучасного соціуму.

Практичне значення дослідження полягає у можливості використання психодіагностичного інструментарію для дослідження професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки; експериментальній апробації та впровадженні комплексної соціально-психологічної програми розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки. Результати дослідження можуть бути використані у науково-методичній роботі при розробці освітньо-професійних програм підготовки фахівців з пожежної безпеки з метою ефективного виконання ними професійних обов'язків, а також у практичних підрозділах Міністерства внутрішніх справ України.

Результати дослідження **впроваджено** у роботу науково-практичного Центру медико-соціальних та психотехнологій (довідка № 238/36 від 10.02.2022 р.); у навчально-наукову діяльність Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (довідка № 233/15.17 від 08.02.2022 р.), Львівського державного університету внутрішніх справ (акт № 33 від 16.06.2022 р.), Львівського державного університету безпеки життєдіяльності (акт від 25.10.2021 р.), Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника (довідка № 01-23/146 від 12.08.2022 р.).

Особистий внесок автора. Розроблені наукові положення та отримані результати емпіричного дослідження є самостійним внеском автора у дослідження соціально-психологічних особливостей розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки. В опублікованих зі співавторами працях доробок автора становить 60%. Розробки та ідеї, що належать співавторам, у дисертації не використовуються.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні та практичні положення дисертаційної роботи було представлено на науково-практичних конференціях, семінарах різного рівня, зокрема на *міжнародних*: ІХ науково-практичній конференції «Інституціональні перетворення в суспільстві: світовий досвід і українська реальність» (Мелітополь, 2014 р.), ІІІ науково-практичній

конференції «Актуальні питання соціальної та практичної психології у координатах сучасних парадигм» (Сєвєродонецьк, 2015 р.), V науково-практичній конференції «Сучасні проблеми гуманітарної науки і практики: філософський, психологічний та соціальний виміри» (Київ, Сєвєродонецьк, 2016 р.), науково-практичній конференції «Актуальні питання сучасних психологічних та педагогічних наук» (Одеса, 2018 р.), науково-практичній конференції «Нове та традиційне у дослідженнях сучасних представників психологічних та педагогічних наук» (Львів, 2019 р.), науково-практичній конференції «Психологія та педагогіка: історія розвитку, сучасний стан та перспективи досліджень» (Одеса, 2019 р.), XI науково-практичній конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Молодь у психології: етнічна самосвідомість та міжетнічна взаємодія» (Суми, 2021 р.), 2nd scientific and practical conference «Modern directions of scientific research development» (Chicago, USA. 2021), XXIII науково-практичній конференції «Людина, культура, техніка в новому тисячолітті» (Харків, 2022 р.); *всєукраїнських*: IV науково-практичній інтернет-конференції «Актуальні проблеми практичної психології» (Глухів, 2017 р.), IX-X науково-практичних конференціях «Особистість в екстремальних умовах» (Львів, 2019 р., 2021 р.), IV-V науково-практичних конференціях «Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві» (Львів, 2019-2020 рр.); *регіональному*: VIII науковому семінарі «Видатні постаті психології: історія, сучасність і перспективи» (Львів, 2022 р.); доповідалися та обговорювалися на розширених засіданнях кафедри практичної психології та соціальної роботи Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (2016-2021 рр.).

Публікації. Основні положення й висновки дисертаційної роботи представлено у 23 публікаціях автора, з яких 6 статей у наукових фахових виданнях із психології (з них 4 статті – у наукометричних виданнях, зокрема 2 статті – у наукометричній базі Web of Science), 17 публікацій – у збірниках матеріалів науково-практичних конференцій та інших виданнях.

Структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел із 220 найменувань (з них 35 – іноземними мовами). Загальний обсяг дисертації викладено на 267 сторінках, із них 173 сторінки основного тексту. Робота містить 34 таблиці на 12 сторінках, 15 рисунків на 7 сторінках, 10 додатків на 67 сторінках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ

1.1. Дослідження самореалізації як актуальна проблема сучасної психологічної науки

Самореалізація людини – головна мета всього її життя, її соціального часу. Життєвий шлях людини – безперервний ланцюг етапів самореалізації. Самореалізацію особистості ми розглядаємо з моменту приблизного завершення процесу соціалізації індивіда (18 років), тобто самореалізацію дорослої людини, готової взяти участь у житті суспільства, професійної діяльності. Людина спочатку свого дорослого шляху визначає сенс свого життя, виходячи зі своїх потреб. Вищими потребами особистості за А. Маслоу є потреби у самоактуалізації, самореалізації. Сюди ставляться потреби у досягненні тих потенцій, куди здатна людина, потреби у саморозвитку, у творчості у сенсі цього терміну. Поставивши перед собою цілі, індивід зіставляє їх зі своїми здібностями та можливостями [193].

На теперішній час проблематика самореалізації стала «невід'ємною частиною інтелектуальної перспективи Заходу». Д. Леонт'єв під час аналізу даного явища, стверджував те, що самореалізація для людей Заходу стає культурним стереотипом, нормою. Навіть, попри те, що більшість теорій відзначають, що продуктивна самореалізація вдається точно не всім людям, однак будь-яка людина, що поважає себе просто зобов'язана до цього прагнути. Чи не прагнути до самореалізації – це поганий тон, майже за межею пристойності [94].

Самореалізації особистості присвячено значну кількість досліджень як вітчизняних так і зарубіжних науковці, оскільки вона є однією із центральних проблем психології. Досить широко розглядається питання професійної самореалізації особистості, що дозволяє визначити професійну спрямованість

та прагнення розвиватись у професії. Дослідження самореалізації досить активно розглядається у психологічній літературі. Більшість науковців (Л. Боярин, В. Гупаловська, Н. Завацька, Ю. Завацький, В. Зарицька, Г. Костюк, О. Леонтєв, С. Максименко, В. Муляр, І. Попович, В. Роменець, С. Рубінштейн, В. Татенко, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін.). на сьогоднішній день розглядають самореалізацію як свідомий та цілеспрямований процес розкриття й опредметнення сутнісних сил особистості в її різноманітній практичній діяльності; як цілеспрямований перебіг розкриття власних якостей особистості в її життєдіяльності [12, 14, 39; 69; 86; 94; 101; 120; 148].

Дослідники звертають увагу на те, що саморозвиток і самовиховання особистості виявляються в активній позиції щодо зовнішнього світу та розуміння свого місця у ньому (А. Маслоу, С. Рубінштейн та ін.), а самореалізація відбувається тільки тоді, коли людина має мотивацію, яка спонукає її до саморозвитку та особистісного зростання (О. Блискун, В. Бочелюк, Н. Завацька, Л. Пілецька та ін.) [13; 193].

З філософських поглядів процес самореалізації особистості розкривається на основі теорії «опредметнення -розпредметнення», зміст якої полягає в тому, що особистість розпредметнює соціальний досвід тим самим опредметнює свою природну суть. Представник даної теорії В. Муляр [101] вважає, що самореалізація особистості є ієрархічною структурою, індивідуальним процесом практичного втілення сутнісних сил особистості у практичній діяльності. На основі інтеріоризації зовнішньої соціальної діяльності відбувається перетворення внутрішніх структур людської психіки, тобто сутнісних сил особистості.

Самореалізація є екстеріоризацією внутрішніх структур людської психіки у предметно-практичній діяльності.

У словнику по філософії та психології вперше був введений термін «самореалізація». І тлумачився він як здійснення можливостей розвитку «Я» [204; 215].

Самореалізація – це прагнення людини до якомога повнішого виявлення і розвитку своїх особистісних можливостей [35].

Ріст, розвиток та самовдосконалення людини мають пряме відношення до поняття самореалізації. В багатьох випадках дане поняття, схильні вживати як синонім терміну «самоактуалізація» та «реалізація своїх можливостей». Ці поняття є дуже схожими, адже описують явища, що спрямовані на стійкі позитивні зміни людини та реалізацію її природного потенціалу: «індивідуацію» (К. Юнг) [201], повну реалізацію справжніх можливостей (К. Хорні); внутрішню активну тенденцію до саморозвитку на зразок істинного самовираження (Ф. Перлз); прагнення людини до найбільш повного виявлення і розвитку можливостей і здібностей (К. Роджерс); прагнення людини стати тим, ким вона може стати (А. Маслоу) [1].

Гіпотетично, сутнісні спонукання суспільно-індивідуального суб'єкта мають один із можливих вимірів – нескінченність, а також взаємозумовленість. Підтвердженням можемо вважати наукову позицію Д. Леонтьєва, який зазначає, що «в основі прагнення людини до самореалізації лежить не завжди усвідомлюване прагнення до безсмертя, яке може усвідомлюватися в різних формах як прагнення підвищити знання, покращити умови життя людей, передати іншим знання та досвід, відкрити людям сенс буття тощо». Тобто, йдеться про життєвий (сутнісний) компонент особистості, який не може існувати в межах буття окремої людини. Подолавши обмеження з легкістю можна реалізувати прагнення, проте вихід за межі індивідуального буття для окремого індивіда – всього лиш можливість приєднатися до чогось більшого, що виходить за параметри скінченного. Так постає проблема інтеграції зовнішнього й внутрішнього, яка є неможливою без самоперетворення [85, с. 263].

Варто відзначити, що український психолог Г. Костюк, розглядаючи ідею саморозвитку, відзначав «свідому цілеспрямованість» як суттєву характеристику процесу. «За наявності такої цілеспрямованості особистість певною мірою сама починає керувати своїм власним психічним розвитком».

Можна погодитися з науковою позицією С. Максименка, згідно з якою добре виражена активність людини викликає життєвий рух особистості, в якому вона контактує із зовнішнім світом, насамперед соціальним.

Так, сучасні українські вчені С. Максименко та В. Осьодло пропонують системно й комплексно досліджувати категорію самореалізації. Аналізуючи її як процес і результат діяльності у професійній сфері, вони пропонують такі критерії самореалізації:

- організаційний – характер цілей, мотивів, ціннісних орієнтацій і умов кар’єрного зростання, їх усвідомленість, рівень досягнень, ставлення до обраної професії, бажання оволодіти необхідними знаннями, уміннями, навичками і т. ін.;

- діяльнісно-творчий – засоби і способи реалізації професійної діяльності, професійна компетентність; професійна спрямованість, самоконтроль, ступінь вираження професійної етики; характер творчої активності й уміння творчо вирішувати професійні завдання; ступінь реалізації творчого потенціалу особистості;

- суб’єктно-особистісний – рівень сформованості суб’єктних якостей та особистісного професійного розвитку;

- результативно-професійний – рівень результативності професійної діяльності, у тому числі реалізації професійних знань, умінь, навичок і практичних професійних дій [94].

Доповненням до вище сказаного є думка А. Ковальової про те, що «самореалізація – це процес становлення особистості, результатом якого є вихід на цінності – цілі, напрями та способи активності, адекватні щодо індивідуальних здібностей, та здатність через цілепокладання самостійно та самобутньо реалізувати своє призначення...» [61, с. 6].

Термін самоактуалізації в сучасній психології розуміється дещо по-іншому. Дане поняття схильні розглядати як процес чи діяльність [28], а самореалізацію – як когнітивний мотиваційно-смісловий аспект процесу самоактуалізації [61]. Відтак, можна сказати, що «самореалізація особистості –

це здійснення можливостей розвитку Я, за допомогою власних зусиль, співтворчості з іншими людьми (близьким і далеким оточенням), соціумом і світом в цілому. Вона передбачає збалансований і гармонійний розвиток різних аспектів особистості шляхом застосування адекватних зусиль, направлених на розкриття генетичних, індивідуальних і особистісних потенціалів» [54].

Професійна актуалізація – це формування власної професійної ролі, професійного образу «Я» особистості, що об'єднує і професійний імідж, і індивідуальний стиль діяльності. Для професійної актуалізації працівника важливою є можливість до визначення індивідуальних професійних здібностей, перспектив і цілей, шляхів їх досягнення. Подібне активне самовизначення включає процеси особистісного удосконалення, що характеризуються як самопізнання, самооцінювання і саморозвиток. Основним чинником професійної успішності суб'єкта праці є рефлексія та вміння практичного застосування набутих знань як технологію самопізнання і самоаналізу, що дає змогу особистості усвідомити недоліки власного професійного розвитку та освіти. Таким чином формується суб'єктивно усвідомлений запит на ті чи інші знання, вміння та навички. Така теорія є актуальною на сучасному етапі, коли провідними в розвитку кадрів є особистісно-орієнтовані методи навчання, які спрямовані на розвиток інтересу індивіда в активній професійній діяльності. Іншими словами, необхідне постійне намагання особистості до розкриття і реалізації свого індивідуального творчого потенціалу у здійсненні того чи іншого виду трудової діяльності.

Одним з перших досліджень структури професійної самосвідомості був Є. Клімов. Він вважав що, професійна самосвідомість включає: усвідомлення своєї приналежності до певної професійної спільності; знання, думки про ступінь своєї відповідності професійному еталону, своє місце в системі професійних і соціальних ролей; здатність до професійної співпраці; свої сильні і слабкі сторони; шляхи самовдосконалення; ймовірні зони успіхів і невдач; перспективи власного професійного розвитку.

З. Крижановська при функціонально-стильовому підході запропонувала таке визначення терміну: амореалізація – це сукупність інструментально-стильових та мотиваційно-сміслових характеристик, які забезпечують постійне прагнення і готовність до самовираження особистості в різних сферах життєдіяльності в процесі онтогенезу, також дослідниця констатує, що складовою частиною самореалізації особистості є професійний шлях фахівця та стверджує, що самореалізація особистості у кожній професії зумовлена особливостями цієї професії, вимогами, які вона висуває до людини, та їх поєднанням з індивідуальними властивостями особистості [75].

Дослідженню даного поняття «самореалізації» великої уваги приділяли такі науковці як: О. Бондаренко, Є. Головаха, Л. Коган, Г. Костюк, О. Кронік, О. Леонт'єв, П. Лушина, В. Муляр, В. Панкок, В. Роменець, С. Рубінштейн, Л. Руденко, Л. Сохань, Т. Титаренко та ін.) [159].

Перераховані вище вчені трактували поняття як свідомий та цілеспрямований процес розкриття й опредметнення сутнісних сил особистості в її різноманітній практичній діяльності. Для досягнення гармонійного розвитку особистості, яка також буде суспільно активною, слід докладати багато особистих зусиль самої людини, які будуть спрямовані на самовдосконалення та самореалізацію, що і буде умовою досягнення успіху в житті. Такої думки притримувались С. Максименко, М. Пірен, Т. Говорун та ін. [2 та ін.].

В. Франкл пропонував концепцію реалізації людиною трансцендентних цінностей і сенсу життя, тому був противником егоцентричності моделі людини, яка само реалізується [191]. Самотрансценденцію вчений розглядав як загальнолюдський феномен, а самоактуалізацію – як продукт, який походить від самотрансценденції. Людина завжди спрямована назовні себе на щось, що не є нею самою, – на щось або на кого-небудь: на зміст, який людина здійснює, або на людей, з якими вона контактує. І лише тому, людина самотрансцендує і самореалізує себе – в служінні справі або в любові до інших [10; 12].

Поняття, яке ми зараз розглядаємо найчастіше вживається в контексті філософсько-соціологічних та психологічних підходах, такого висновку дійшли

вчені Т. Титаренко та Ю. Швабл досліджуючи розвиток уявлень про самореалізацію [148; 162]. У рамках філософсько-соціологічного підходу вчених зацікавлює світоглядна природа самореалізації, культурологічні моделі життєвого шляху, та, особливо, перспективи особистості [61]. Що стосується психологічного підходу, то основні питання, які цікавлять вчених стосуються смисложиттєвих і ціннісних орієнтацій, їх динаміці і розвитку самосвідомості особистості [109].

Очевидно, що психологічне дослідження самореалізації особистості має містити в собі урахування життєвих принципів і смислів, життєвих цінностей, ідеалів, можливостей, досягнень особистості, а також вивчення різних компонентів структури самосвідомості на основі психологічної теорії діяльності, яка допускає вивчення таких компонентів системи діяльності, як мотиви, цілі, професійно важливі якості та т. п. Наявність окремих досліджень в рамках зазначених підходів дозволяє сформулювати цілісне уявлення про феномен самореалізації, що неможливо без розкриття її смислового і процесуального складових, визначення структури та особистісних детермінант самореалізації суб'єкта [94 та ін.].

Актуалізація психічних утворень являється основою самореалізації, які забезпечують здійснення можливих потенцій особистості. В залежності від того, яким є ступінь розвитку інтегральних утворень та сформованість особистісно-смислових механізмів, що актуалізуватиме такі утворення та використовуватиметься суб'єктивними стратегіями самореалізації, буде зумовлюватись рівень самореалізації [93].

Ще однією близькою позицією до вище описаної проблеми є В. Муляр говорить про те, що особистість завжди спрямована на самовдосконалення, вона прагне досягнути ідеалу, як суб'єкт життя. Дана активність особистості і дає їй власне усвідомлення себе як суб'єкта, дає змогу побачити і відчувати себе як джерело життєвих змін, причиною ситуацій та вчинків [101].

Самореалізація відіграє найважливішу роль впродовж усього життєвого шляху особистості, можна сказати, що вона визначає даний шлях. В людини

природою закладені задатки, які слугують передумовою самореалізації, однак під час процесу онтогенезу особистості, вони стають основою здатності до самореалізації. Протягом усього життя також змінюється образ світу людини. Відповідно в процесі особистісного розвитку він повинен ставати повнішим та адекватнішим. Проте, для успішної самореалізації важливою умовою виступає динамічна функціональна єдність, де, як образ світу, так і образ «власного Я», знаходяться в гармонії та врівноваженні через осмислене розуміння свого місця у світі й використання виважених соціальних умінь. Однак, якщо дана рівновага порушується, людина змушена шукати умовно-компенсаторні шляхи за типом психологічного захисту.

Вивчення такого явища як самореалізація дозволяє нам комплексно та системно вивчити життєдіяльність людей. Досить багато авторів пов'язують індивідуальність з високими рівнями особистісного розвитку, тому відповідно, що теоретичне і емпіричне опрацювання даного питання вимагає розробки адекватних критеріїв самореалізації. Після багатьох років проведених досліджень самореалізації, як процесу так і результату в життєдіяльності людей, можна сформулювати узагальнені показники її критеріїв [93]:

- організаційний – характеризується цілями, мотивами, ціннісних орієнтацій і умов розвитку та зростання, їх усвідомленість, рівень досягнень, ставлення до свого життя, бажання отримати необхідні знання, вміння та навички;

- діяльнісно-творчий – сюди входить вибір особистістю способів реалізації діяльності, компетентність; спрямованість особистості, вміння самоконтролю; характер творчої активності і вміння творчо вирішувати завдання; ступінь реалізації творчого потенціалу особистості;

- суб'єктно-особистісний – даний критерій характеризується рівнем сформованості індивідуальних якостей і особистісно-професійного розвитку;

- результативно-професійний – особливістю, якого є прояв рівня результативності професійної діяльності, в тому числі реалізації професійних знань, умінь, навичок і практичних дій [94].

Також, пропонуємо розглянути рівні самореалізації у зв'язку з особливостями мотивації саморозвитку, яку запропонувала А. Ковальова. Дана типологія містить наступні рівні:

- примітивно-виконавчий (особливостями являється мотивація на рівнях фізіологічних потреб і потреби в безпеці);
- індивідуально-виконавчий (основними характеристиками є мотивація прихильності, любові, оскільки спрямована на задоволення відповідних потреб, заради яких досить часто і здійснюється);
- рівень реалізації ролей і норм в соціумі (даний рівень співвідноситься з потребами у визнанні та оцінці);
- рівень смисложиттєвої і ціннісної реалізації (на даному рівні має місце сутнісна, автентична самореалізація – здійснення потреб в самоактуалізації як прагнення реалізувати свої здібності. Таку самореалізацію називають самовіддачею, самоздійснення самого себе) [61].

Для низького рівня самореалізації характерна малоактивна і малоусвідомлена життєва позиція. Основні стратегії самореалізації на даному рівні характеризуються мотивом «хочу», вони здатні проявлятися в небагатому життєвому світі. У зазначеному мотиві більшого значення відіграють потяги та бажання. Разом з цим, емоційний (афективний) компонент переважає над когнітивним. Індивідуально-виконавчому рівню відповідає мотивація «можу» («чи можу?»). Для самореалізації на даному етапі характерні малоактивна життєва позиція і слабка диференціація самовідносини, самооцінки і самопізнання. Мотив «треба» переважає на третьому рівні реалізації. Для найвищого рівня самореалізації особистості характерним є баланс мотивів «хочу», «можу» і «треба», а також мотиву «прийняття рішення». Цей мотив відображає когнітивну орієнтацію, і перевагою пізнавальних процесів, але, при цьому не зменшується важливість емоційних, що включає в себе не тільки інтереси, але і бажання, автентичність, наявність слабких для особистості ситуацій [75].

Однак, яке б велике прагнення людина не мала, щоб не робила для власної самореалізації, на життєвому шляху особи присутні явища і фактори, які прямим чи зворотнім зв'язком впливають на її саморозвиток і самореалізацію. Н. Кривцова під час своїх досліджень виявила дві групи факторів, які можуть мати вплив на самореалізацію особистості:

- ті, які залежать від людини (власні цінності, готовність до самобудівництва та власних змін над собою, гнучкість мислення, воля та ін.);

- ті, які не залежать від осіб (соціальна ситуація, рівень власного життя, матеріальний достаток, вплив на людину засобів масової інформації, стан екологічного середовища в місті чи країні) [74].

В. Зарицька виокремлює специфіку детермінації особистісної самореалізації як ступінь виразності основних компетенцій відповідно до основних сфер життєдіяльності: мотиваційної, емоційно-вольової, інтелектуальної, соціальної, професійної та самоповаги.

Отже, як ми бачимо, труднощі самореалізації у процесі життєдіяльності залежать як від зовнішнього фактора (соціального), так і внутрішнього (рівня самоповаги і самосприйняття, особливостей ціннісно-мотиваційної сфери, комунікативних, емоційно-вольових характеристик). Однак, найвагомішим фактором, який може стимулювати продуктивну життєву реалізацію в різних умовах, виступає другий, тобто особистісний. Його можна пояснити як комплекс особистісно-індивідуальних та мотиваційно-психологічних характеристик особистості, яка в першу чергу відповідає за своє життєве становище, за те, як вона себе буде почувати в тих умовах яких перебуває в даний актуальний для неї момент, яка здатна швидко адаптуватися до соціальних змін і конструктивної самореалізації в професійній сфері.

Проблематику самореалізації людини (самоактуалізації) зазвичай розглядають в контексті гуманістичного напрямку в психологічній науці. Потрібно більш детально розглянути феномен самореалізації та його вивчення в психологічній практиці. В цьому феномені містяться як філософські, так і

психологічні аспекти. Варто також зауважити, що поняття самореалізації може бути тотожним із поняттям самоактуалізації.

Як відзначає Д. Леонтьєв, в базисному фундаменті потяг особи до самоактуалізації є потягом до безсмертя, котрий може для самої особи сприйматись в різних вимірах (благополуччя, покращення рівня життя, отримання талантів та знань, відкриття для себе сенсу існування). Відтак, тут мова йде про частину самоусвідомлення особистості, яке може слугувати в житті вихідним компонентом всього існування людини [85].

Повномасштабно реалізувати та втілити всі свої прагнення і можливості можна лише за умови виходу за вищезгадані особистісні межі, проте забезпечення умов виходу поза межі власного «Я» для деяких осіб може бути проблематичним моментом. Інколи для людини потрібно навпаки стати частиною чогось досить масштабного та глобального. Часто особистість не має ресурсу протистояти навколишній дійсності і відповідно стає частиною цієї дійсності.

С. Рубінштейн зазначає, що особистість не чинить опору дійсності, а є центром свого буття і все її життя протікає в цій дійсності. Повне виявлення (інтеріоризація внутрішнього) є детермінантою внутрішньо-особистісного перевтілення людини, а саме даний аспект описує життєдіяльність людини як своєрідне та феноменологічне явище [91].

О. Артемова зазначає, що умовою самовиявлення особистісних рис людини є саме упредметнення, котре розглядається як механізм самовтілення особистості як субстанціональної культурно-творчої самотності, що є процесом створення нею предметного світогляду власної культури, в котрому людина виявляє власну суб'єктивність саме тим, що набуває об'єктивної дійсності самої себе як суб'єкта. Даний процес не є показником звичної зміни зовнішніх подій у їх сприйнятті для людини, а є, швидше, показником реалізації глобального прагнення до реалізації потреби в самоактуалізації, саме усвідомлення людиною того, що вона повинна залишити про себе пам'ять [2].

Вчення дослідниці О. Артемової досить схоже із тезами вченого А. Маслоу щодо самоактуалізації та повноцінного свого розвитку, що є основною потребою в людини, яка знаходить свій прояв не в постійній увазі до себе, своїх бажань та планів, а в прагненні залишити після своєї смерті згадку на планеті для нащадків [2]. А. Маслоу виділяє декілька типів ідентифікації людини із справою, професією або покликанням:

- професія як засіб досягнення скритих, неусвідомлених цілей,
- професія як самоціль, коли її мотивацією можуть бути як дефіцитарні або навіть невротичні потреби, так і метапотреби.

Вона може пояснюватись будь-якою комбінацією цих потреб і мета потреб, але, чим людина є наближенішою до самореалізації і людськості, тим більше вона мотивована метапотребами, а не базовими потребами. Всім людям в більшій чи меншій мірі, властива метамотивація. Люди, які є розвинені меншою мірою можуть використовувати свою професійну діяльність для задоволення базових потреб, невротичних потреб або як засіб, який гарантує існування виконання своєї роботи із звички. Працюючи заради сім'ї чи закону, заради науки, мистецтва чи іншого виду діяльності, коли людина віддана своїй професії, вона, є мотивована внутрішніми (метапотреби) цінностями, з якими пов'язана сама діяльність. Внутрішні цінності являється таким показником, який дає нам орієнтир у визначенні людини. На думку, А. Маслоу, вони є часточкою нашої природи. [193].

А. Маслоу наводить такі характерні риси самореалізованої особистості: [193]:

1. Повне сприйняття реальності. Самореалізовані люди завжди сприймають світ навколо себе таким, яким він є, всіх людей та все, що їх оточує самореалізовані люди сприймають з усіма плюсами та мінусами, об'єктивно та неупереджено. Вони не піддають оцінці та критиці все, що бачать, а просто бачать ту чи іншу дійсність. Також такі люди не дозволяють емоціям, страхам чи упередженням впливати на їхню думку, на їхні судження.

Самореалізовані дуже добре відчують нечесність, але при цьому вони не здатні проявляти судження, а якщо роблять це то коректно та реалістично.

2. Прийняття себе, інших, природи. Самореалізовані люди сприймають себе такими, якими вони є. Вони не критичні до своїх недоліків, тому що вони завжди працюють над вдосконаленням себе, а також такі люди не відчують надмірного почуття провини, сорому і тривоги, тому що завжди впевнені в своїх діях, вчинках та поведінках спонтанно та природньо. Важливо зазначити і те, що в самореалізованих людей завжди хороший апетит, здоровий сон та сексуальне життя, оскільки позитивне сприйняття себе позитивно проявляється і на фізіологічному рівні. Так само ними сприймаються інші люди та світ в цілому, вони не повчають інших, не контролюють все і всіх, а також сприймають інших з усіма недоліками та не дозволяють собі вказувати іншим на їхні слабкі сторони, й не бояться їхніх сильних сторін.

3. Безпосередність, простота і природність. Поведінка самореалізованих людей характеризується простотою, щирістю та вільна від бажання справити враження на когось. Їхні думки та почуття є природними та безпосередніми, на них не впливають соціальні стандарти та примуси, але вони ніколи не порушують традиції чи правила, хоча і поведуться не так, як всі. Проте їхня поведінка аж ніяк не зв'язана з бажанням справити враження на інших людей, вони намагаються дотримуватися певних формальностей тільки для того, щоб не засмучувати інших. Самореалізовані люди можуть не дотриматися соціальних норм і не погоджуватися з певними ситуаціями, навіть якщо можливий осуд з сторони інших.

4. Фокусованість на проблемі. Самореалізовані люди зазвичай віддані своїй улюбленій справі, своєму обов'язку. Вони завжди досягають поставлених цілей та не здаються на середині шляху. Для них найважливішим є виконати свою місію – а саме виконання роботи, яку вважають своїм покликанням на максимум. А. Маслоу порівнював таку заглибленість у працю з любовним захопленням: «виникає враження, що особистість і діяльність

створені одне для одного, підходять одне одному і належать одне одному, як ключ і замок»

5. Незалежність: потреба в усамітненні. Для самореалізованих людей дуже важливим є потреба в недоторканності та необхідності час від часу бути на самоті. Вони не мають величезного бажання встановлювати з іншими залежні зв'язки, проте для них є дуже важливими дружні стосунки. Через те, що самореалізовані люди прагнуть до незалежності та усамітнення, то іноді в них виникають конфлікти та непорозуміння, оскільки їх не завжди готові приймати такими, якими вони є, тому вони іншим можуть видатися байдужими, відстороненими та самозакоханими. У самореалізованих людей дуже розвинена потреба спілкування з собою, тому вони протягом довгого часу можуть бути на самоті, при цьому не відчувати себе самотніми. Людина, яка є самодостатньою та впевнено в своїх силах зберігає відчуття рівноваги та стійкості коли переживає невдачу чи особисте нещастя. Вони вміють проявити глибоку концентрацію та мають на все свій розум та свою думку, тому завжди спираються на свою оцінку і своє бачення з сторони.

6. Автономія: незалежність від культури та оточення. Самореалізовані люди вільні у своїх діях, автономні від фізичного і соціального оточення. Вони не залежать від інших людей чи навколишнього світу в задоволенні своїх потреб, покладаються на власний потенціал і внутрішні джерела розвитку. Самореалізовані люди є активними, відповідальними та самодисциплінованими, вони відчують “психологічну свободу”. Вони самостійно визначають свою поведінку та обирають власний напрям, не зважаючи на судження і впливи інших. Вони завжди життєрадісні перед труднощами. Вони не прагнуть високого статусу, престижу, популярності, адже вважають таке з менш важливими, ніж саморозвиток та внутрішнє зростання.

7. Свіжість сприйняття. Самореалізовані люди завжди з життя отримують силу та оновлення, вони завжди достойно оцінюють прості буденні події, при цьому відчують в кожному дні якусь новизну, задоволення та

захоплення. Повсякденне життя для них є важливим, цікавим та вартим уваги з усіма його деталями. Також самореалізовані люди високо цінують прихильність долі, вони цінують здоров'я, друзів, родину та все, що їх оточує. Вони ніколи не скаржаться на одноманітну буденність, цінують повсякденність життя і сприймають його з усією повнотою.

8. Вершинні або містичні переживання. Самореалізовані люди можуть відчувати певний тип переживань, які називаються вершинними. Ці переживання – це певні стани, в яких перебуває людина під час хвилюючих моментів життя, це наприклад почуття любові, пізнання, розуміння та інші важливі, хвилюючі ситуації нашого життя. Це також можуть бути моменти спокою, душевного затишку, якогось блаженства. Самореалізовані люди не прагнуть досягнути даних почуттів за допомогою якихось штучних методів, вони просто знаходять ці відчуття в кожному дні, оскільки вміють отримувати задоволення від життя та кожного моменту свого існування. Вершинні переживання такі люди відчують через те, що відчують гармонію з світом та виходять за рамки себе та свого «Я». В моменти таких переживань людина втрачає відчуття місця та часу, вона не слідкує за всім, що відбувається навколо. Завдяки переживанні таких почуттів особистість змінюється. Проте такі відчуття потрібно заслужити, вони просто так не трапляються в житті самореалізованої людини.

9. Суспільний інтерес. Самореалізовані люди дуже добре ставляться до всіх людей, вважаючи всіх спорідненими душами. Вони завжди допомагають іншим стати кращими, тому такі почуття як співчуття та любов до всього людства є для них дуже важливими. Такі особистості ототожнюють себе з усіма іншими людьми, а не демонструють себе як окрему групу.

10. Глибокі міжособистісні стосунки. Особи, які є самореалізованими завжди знаходяться в глибоких та тісних взаємостосунках з іншими. Ті, з ким вони пов'язані стосунками, частіше за все також більш здорові та близькі до самореалізації порівняно із людьми, які не прагнуть до самореалізації. Важливо зазначити, що самореалізовані люди встановлюють зв'язки з людьми,

які мають схожий характер, відповідні здібності та таланти, хоча вони через наявність соціального інтересу проявляють симпатію і до людей з іншим характером та особливостями. Зазвичай коло їхніх близьких друзів невелике, оскільки дружні стосунки в стилі самореалізації вимагають великої кількості часу та зусиль.

11. Демократичний характер. Їхня демократичність проявляється в тому, що вони проявляють повагу до всіх людей, незважаючи на їхні культурні, соціальні чи ментальні особливості. Вони вчаться в інших, беручи від кожного певні знання та можливості для свого розвитку, а також ставляться з повагою до вмінь та навичок, якими володіють інші, але яких немає в них самих.

С. Рубінштейн висловив свою думку про те, що саморозвиток і самовиховання людини виявляються не в постійній праці над собою, своїм самовдосконаленням, а саме в активній позиції щодо зовнішнього світу та розуміння свого місця в ньому [38].

В. Петровський є автором концепції «особистісних внесків». В своїй концепції вчений ґрунтується на твердженнях О. Леонтьєва про людину. Суть даної концепції полягає в тому, що автор описує важливість потреби для людини в постійних особистісних досягненнях, у створенні особистісних внесків для глобального існування та досягнення повної самореалізації. Ці внески бувають досить різними: вдосконалення набутих знань та вмінь, реалізація власного творчого потенціалу [36].

Згідно А. Маслоу, самоактуалізація – є процесом, котрий надає можливість особистості стати такою, якою вона сама себе бачить в ідеалі, не звертаючи уваги на впливи ззовні та запити інших щодо ідеальності буття. Попри те, в контексті даної проблематики вищезгаданий аспект не можна ігнорувати як просте теоретичне твердження, що випливає з методологічної позиції автора та його розуміння процесу самоактуалізації [46]. Виходячи з цього, сенс психологічних особливостей процесу самореалізації людини та її мотиваційного базису щодо даного процесу, має значення те, як сама людина сприймає зміст та потребу своєї реалізації.

Психологія загалом та вся філософсько-психологічна концепція буття людини містить в собі певні протиріччя щодо досягнення особистістю повної реалізації. Ілюструється те, що самоактуалізація не є напрямком для людини, котрий може базуватись на внутрішньому світі особистості і починається з її внутрішніх мотивів та міркувань. Самоактуалізація розглядається як процес «кільцево-спіральної» повторювальної природи: чим більше є заповнений особистісний потенціал людини внутрішніми ресурсами, тим ймовірніше та ініціативніше буде здійснений сам процес самореалізації. Суть самої самореалізації та її кінцева мета дає можливість особистості більш змістовно розуміти та сприймати навколишній світ, а також перетворювати всі зовнішні сигнали світу у свій особистісний потенціал. Такий аспект ілюструє те, що самоактуалізація є чимось досить вагомим в розвитку особистості, це безперервний процес самовдосконалення та пізнання самого себе. Людина, котра прагне до самоактуалізації постійно робить зусилля для того, щоб зрозуміти навколишній світ і залишити свій слід в ньому [51].

Наявні в психологічній літературі теоретичні аспекти щодо самореалізації людини істотно показують центральну проблематику: самореалізація людини (а отже, і її мотивація) є «природною» і глобальною властивістю (ознакою) кожної людини зокрема. Виходячи з того, не може розглядатись можливість додаткового розвитку особистості, за винятком її потреби в постійному самовдосконаленні. В особистості виокремлюють свідому та не свідому потребу в прагненні до самореалізації. Тут важливо згадати ствердження вченого А. Маслоу про те, що лише 3 % від усього населення повністю самореалізуються в житті, оскільки в багатьох осіб мотивація до самоактуалізації є неусвідомлюваною [2].

Попри те, зовнішні чинники та події можуть бути такими, котрі будуть мати конструктивний вплив на весь процес самореалізації особистості і сприятимуть якнайкращому розкриттю внутрішнього потенціалу людини. Інколи такі обставини зовнішнього світу можуть навпаки перешкоджати гармонійній самореалізації особистості [46].

Саме процес самоактуалізації може мати місце саме тоді, коли діяльність людини є усвідомлюванню для неї, а також є результативною. В діяльності таких людей спостерігається високий рівень розвитку старанності та відповідальності. Попри важливість даного аспекту, він мало висвітлений в положеннях психологів та соціологів. Такий феномен та особливість самореалізації людини є досить важливим в контексті розуміння самого механізму формування самоактуалізації.

Цінною особливістю самореалізації людини є саме креативність. В даному аспекті вона сприймається як бажання творити щось нове, неповторне, щось таке, яке ніхто раніше не робив. Д. Леонт'єв надає основного розуміння творчості в процесі самореалізації людини, беручи за основну трирівневу модель структури особистості, котру створив Г. Батищев. Суть кожного з рівнів відповідають особливості потребнісної сфери людини. В даній авторській концепції третій рівень – це бажання до упредметнення, в бажанні реалізувати якомога повніше свій творчий потенціал та тим самим за допомогою креативності створити щось кардинально нове [48].

Л. Божович, котра разом з вченим Л. Виготським, зазначає, що людина, яка прагне до самоактуалізації є ініціатором власної долі та власної активності, а базис руху такої людини криється в її мотиваційній сфері. Така активність є базисом розвитку людини як суб'єкта. За словами автора, дитина поетапно зазнає змін, перетворюючись з істоти, на яку чинить вплив зовнішній світ, на суб'єкта, котрий може самостійно здійснювати різноманітну діяльність та ставити перед собою мету такої діяльності та обирати різні вектори щодо досягнення даної мети [85].

Специфіка професійної самореалізації особистості у кожній професії зумовлена особливостями цієї професії, вимогами, які вона висуває до людини, та їх поєднанням з індивідуальними властивостями особистості. Саме тому сутність поняття професійної самореалізації особистості.

У дослідженні З. Крижановської детермінація професійної самореалізації особистості, розглядається як основний атрибут успішного розвитку та

функціонування є розвинута мотивація. Авторка виокремлює професійну самореалізацію у прагненні, відповідально, професійно виконувати практичну діяльність, оволодінні навичок саморегуляції, Розвиток даних процесів зумовлені професійною зрілістю та мотивацією професійного розвитку [75].

Г. Мільчевська розглядаючи наукові підходи до проблеми самореалізації особистості визначила особистісну самореалізацію особистості як сукупність процесів самопізнання, самооцінки, саморозвитку, метою яких є розкриття здібностей, можливостей, якостей особистості і як результат втілення їх у життя для отримання позитивного та корисного результату для себе і соціуму в цілому. Дослідницею виокремлено модель самоорганізації, яка включає в себе три основні блоки: когнітивний, практичний та корекційний. Визначено соціально-педагогічну структуру самореалізації особистості, яка містить три елементи: самопізнання, самооцінку та саморозвиток [98].

Доцільно окреслити схему можливих характеристик потрібної сфери особистості, котра прагне до самореалізації: прагнення до самоактуалізації належить до найвищого рівня потреб людини; дана потреба якісно характеризує людину; така потреба активізовує приховані ресурси та всі приховані можливості особистості до розвитку; дана потреба сприяє загальному розвитку знань, вмінь та навичок людини; така потреба частково спонукає людину до руху, створюючи певний рівень напруги та стресу; потреба в самореалізацію має природу протиріччя; дана потреба характеризується як соціальна та як особистісна. Прагнення до самоактуалізації є цінністю для особистості та має постійний характер свого розвитку, виявляється в систематичному прагненні до оволодіння новими знаннями, вміннями та навичками [46].

У своїх наукових працях О. Куций розглядає професійний розвиток як складний та довготривалий процес, який охоплює більший період життя особистості. Більшість наукових досліджень, що висвітлені в психологічній літературі визначають ключові чотири етапи професійного розвитку: професійне самовизначення, професійна освіта, професійна діяльність,

досягнення професійної майстерності. Так, важливим для підтримки безперервності професійного розвитку є етап професійної підготовки: чим раніше особистість починає розуміти чого вона прагне і очікує від своєї професійної діяльності у майбутньому, тим результативніше відбувається процес її професійного становлення. Важливо підкреслити, що під час отримання освіти у закладі вищої освіти відбувається усвідомлення належності відповідних індивідуальних здібностей і якостей обраної професії, утворюються професійні важливі якості, які важливі для результативного професійного розвитку: особистісна готовність, риси характеру, компетенції та орієнтації. Удосконалення здатності здобувасів вищої освіти до проектування кар'єри є головною умовою розвитку професіоналізму. Кар'єрне проектування характеризується максимальним розкриттям і реалізацією професійних можливостей людини в процесі просування різними рівнями структури організації [46].

Працівники під час професійного розвитку зобов'язані: приймати допомогу в управлінні від керівництва для реалізації власної кар'єри; усвідомити свої здібності та вподобання, удосконалювати домінуючі сторони і потреби працювати; цікавитися інформацією про стан і перспективи розвитку відомства; розширювати підходи щодо професійного розвитку; постійно удосконалювати кар'єрний потенціал.

Таким чином, індивідуальні навички можна оцінити за схемою ставлення до трьох головних критеріїв будь-якої трудової діяльності: інформації, тобто здібності її знайти, проаналізувати, обробити, передати, використати; взаємодія з людьми – бути комунікабельним, вміння побудови спілкування, знаходження індивідуального підходу до кожного, вплив, підтримка зв'язків, керування; техніка – рівень наявних професійних навичок, здібність до ліквідації несправностей, здатність до проектування тощо. Також, беззаперечно, працелюбність, сила характеру, знання, стійкість, цілеспрямованість, здатність йти до своєї мети, долаючи перешкоди, наполегливість, почуття гумору,

виправданий оптимізм – ось головні елементи, з яких складається професійна кар'єра [46].

У досягненні певного професійного успіху велика роль відводиться також внутрішньому емоційному стану особистості. Щоб досягти професійного успіху, від самого початку своєї праці необхідно стримуватися від занадто інтенсивних дій. Тому що можна «перегоріти» на самому старті і наробити багато помилок саме тоді, коли ще не до кінця усвідомлені вимоги діяльності. Повільна стратегія входження у професійну діяльність така: «маленькими кроками», поступово і терпляче входити в нову справу або дію. Покрокове й обережно розжимати пружину своєї внутрішньої енергії, накопичуючи досвід і впевненість в собі. Дуже важливо винайти власний оптимальний рівень професійної діяльності. Велике прагнення досягти наміченої мети й успіху пов'язане зі страхом невдачі, який блокує внутрішній потенціал фахівця і знижує його творчі можливості. Таким чином, він має можливість не помітити умови, що могли б стимулювати професійний успіх. Розвивати кар'єру означає здійснювати випробування на міцність та стійкість. Працівники, які успішно розвивають кар'єру, оцінюють опір конкурентів як буденну ситуацію, це їхній стиль життя. Крім того, вони почуваються комфортно в умовах свого напруженого життя, кар'єрна активність допомагає «тікати» від нудьги і монотонії, цінувати азарт досягнення і боротьби. Головною є здібність починати все з початку [95; 105; 134].

Спробуємо визначитися з питанням чому в одних кар'єра будується немов сама собою – легко та стрімко, а іншим залишається задовольнятися невеликим? Відповідь в кар'єрному потенціалі – чим він вищий, тим прогнозовано досягнення успішних рівнів. Як його вимірювати? Як правило кар'єрний потенціал це не вроджена властивість. Можна здійснювати вплив на своє переміщення по службі, однак за часту замість цього лінь або займання якоюсь абстрактною діяльністю.

Поняття «потенціал» (від лат. *potential* – сила, міць) орієнтоване на оцінку можливостей особистості. Під ресурсом (від франц. *ressource* – допоміжний

засіб) розуміють сукупність цінностей і можливостей, які при необхідності можуть бути використані. «Потенціал особистості» можна розглядати як метафору «енергії» стислої пружини, яка, вивільняючись, буде «рухати» розвиток особистості. Ресурс можна розглядати як набуті людиною цінності, інакше кажучи, визначальні характеристики «пружини» [95].

Сьогодні спостерігаються зміни у підходах щодо підбору працівників. Ще декілька років тому при прийомі на роботу головна увага в основному зверталась на формальні, анкетні дані, то сьогодні працедавця в більшості цікавить прогнозована успішність професійної діяльності майбутнього працівника, його можливості, реальні здібності та задатки, а також цінності, потреби, мотиви та прагнення.

Загалом здібності в більшості характеризуються рівнем особистісного розвитку інтелекту. Важливими вони стають в ситуаціях, коли вимагаються особистісні прояви різних, деколи протилежних, взаємовиключних властивостей. Різні види праці призводять до необхідності повсякденного суміщення різнорідних професійних дій, тому результативність їхньої діяльності характеризується загальними особистісними здібностями. В основному це наступні види праці: дослідницька, управлінська та викладацька. Ключовою характеристикою загальних здібностей виступає інтелект, і тому він важливий у нестандартних професійних ситуаціях.

А. Черняк на основі досліджень зв'язку досягнень і інтелекту, створив модель «діапазону успішності», в якій інтелект визначається як верхній рівень досягнень у будь-якій праці, але результат від нього не залежить. Чим вище загальний інтелект тим більше діапазон успішності. Запропонована модель надає можливість інтерпретувати той факт, що ключовим критерієм професійної успішності особистості виступає не рівень їхнього інтелекту, а сила мотивації й активності працівника [162].

Основними складовими системи потенціалу особистості визначаються: задатки, нахили, які проявляються в підвищенні реакцій, послідовній вибірковості, а також динамічності психічних процесів; інтереси, їх

спрямованість, частота й систематичність виявів, ієрархія пізнавальних інтересів; допитливість, прагнення до створення нового, потреби пошуку та додання проблем; здібність у швидкому усвідомленні нової інформації; схильність до порівняння, зіставлень, створення еталонів щодо майбутнього вибору; наявність загального інтелекту – розуміння, адекватне оцінювання та обрання способу розв'язання, швидкість рішень; емоційний супровід мисленевих процесів, емоційне ставлення, вплив переживань на вибір, оцінку та надання переваг; переконаність, наполегливість, працелюбність, цілеспрямованість, систематичність у роботі, прийняття сміливих рішень; творчі підходи в роботі, вміння комбінувати, реконструювати, вміння до зміни рішень, економне ставлення до часу, матеріальних засобів тощо; інтуїція, здібність до швидкого оцінювання, варіантів, перспектив; здатність швидкого оволодіння робочими операціями, технікою діяльності; здібність вироблення власних стратегій та тактичних прийомів при вирішенні загальних і специфічних нових проблем і задач, а також пошук способів виходу із нестандартних, складних, екстремальних ситуацій.

На нашу думку розвиток здібностей як чинник професіоналізму працівника можливий за умов:

- а) збільшення поля компетентності спеціаліста;
- б) професійного спрямування працівника, розкриття його власного професійного потенціалу;
- в) наявних умінь спеціальних професійних дій і функцій;
- г) розвитку творчого мислення під час здійснення важких завдань професійної діяльності [35].

Зауважимо, що психологічні якості особистості надають допомогу їй досягнути результату в розвитку кар'єри, ствердити свій професіоналізм. Такі здібності особистості проявляються у бажанні йти до своєї мети, не зупиняючись перед перешкодами; вмінні усвідомлювати психологічні властивості інших (як союзників, так і противників), раціонально застосовувати цю інформацію у власному кар'єрному становленні, а «не пристосовуватися»

під оточуючих. Важливу для розвитку кар'єри психічну гармонію надає фізичне здоров'я та витривалість, які також є ключовою складовою успіху; здібність перспективного розвитку ситуацій; особиста пластичність; чутливість, за необхідності визнати свою поразку або піти на розумний компроміс; вміння переконувати.

Самоефективність як наукове поняття введено А. Бандурою. Оцінка індивідуальної успішності обмежує можливість вибору особистістю видів праці, пристосуванні до стресу і фрустрацій, потреби у кар'єрному розвитку. Максимальна самоефективність, пов'язана з очікуванням результату, уявною побудовою якісного плану професійного розвитку, який втілює позитивні цілі, передбачувані результати і самооцінку. Знижена самоефективність пов'язана з очікуванням невдачі, зниженням самооцінки [188].

Молода людина у житті має основні взаємопов'язані складові діяльнісного простору: особистість, спілкування і діяльність. Вони не повторюються, не підміняють одна одну – вони взаємопов'язані. Але кожна з них на певних періодах життя стає то засобом, то результатом розвитку особистості, то передумовою. Ключові наукові погляди вияву потенційних можливостей особистості щодо її професійного розвитку, вища потреба людини – це, насамперед, самореалізація.

Механізмами самореалізації вважаються: здатність до прийняття рішень, самопізнання, готовність до змін, досліджувати й ефективно використовувати свої ресурси, можливість виявляти альтернативи, тенденції, нести відповідальність за зроблений вибір. Але слід зауважити, що при наявному низькому рівні самосвідомості щодо формування цих механізмів, як наслідком може бути те, що молода людина залишиться на рівні об'єкту виховання і зовнішніх впливів та не готовою стати суб'єктом власного життя.

Зауважимо, що успіх починається з дії. Інколи з дуже простої, яку згодом, досягнувши потужних кар'єрних висот, особистість і не згадає про цю дію і не рахуватиме її точкою відліку у власній кар'єрі, саме з цієї дії виростають професійні досягнення. Дія стає поштовхом до подальшого розвитку, водночас,

відсутність дій та пасивне очікування необхідного результату не дадуть, мало хто роздивиться талант і здібності в пасивному суб'єкті, активність якого ніяк не демонструє його здібностей та здатності до кар'єрного успіху. Дуже важливо завжди мати запасні проекти професійних життєвих шляхів, запасні варіанти вибору спрямування. Особистісні професійні плани не мають бути статичними, їх необхідно удосконалювати і змінювати на вимогу часу, умов та ситуацій. Професія не може обиратися одна на все життя. Деякі професії старіють, інші створюються; об'єднуються, розділяються, перетворюються. Було б дуже великою невиправданою помилкою розраховувати на незмінність однієї професії. Як висновок впливає, що обов'язково треба пересуватись по світу занять все життя. Є певною мірою стійкі професії, наприклад завжди необхідно годувати людей, лікувати їх та вчити, одягати й взувати, будувати житло, виховувати й навчати дітей, упорядковувати соціальні процеси, керувати спільнотами. Однак сам зміст праці має постійно змінюватись до сучасних вимог. Виконуючи будь-яку діяльність «тут і зараз» важливо вміти мобілізувати себе до повного застосування потенціалу. Докладання зусиль беззаперечно обертається отриманням нових здібностей і здатностей – як спеціальних, так і загальних, як фізичних, так і розумових. Шляхом до нового «Я» необхідно боротися з пасивністю, комплексами та лінню. Всі дії мають бути послідовними та конструктивними.

Однак не всім працівникам вдається пройти класичні етапи кар'єри: попередній, збереження та підтримування досягнутого, просування, становлення, вихід на пенсію, завершення. У розвитку кар'єри існує концепція, названа «плато кар'єри». Плато – це крапка в кар'єрі, коли імовірність подальшого переміщення вгору мало вірогідна. Вона завершує висхідну частину кар'єри. Категорії працюючих в «плато кар'єри» мають основні характеристики: «грунтовні люди» – робітники відповідного рівня, «плато кар'єри» яких має відповідну висоту, але просування, скоріше за все, не передбачається; «застиглі» – робітники у яких обмежений потенціал для переміщення, працюють з ефективністю, меншою ніж очікувалась; «зірки» –

робітники вищого рівня з перспективами переміщення; «прибульці» – робітники з відповідними можливостями для переміщення, не існує «плато» сформованого [83].

А. Черняк за основу своєї концепції взяв підходи і способи для створення продуктивної системи управління розвитком професійної придатності, під якою розумів сукупність індивідуально-психологічних властивостей особистості, які визначають максимальну результативність його суспільно корисної праці, а також задоволення своєю діяльністю. А. Черняк визначає питання професійної придатності як конкретну систему, яка включає наступні функціональні блоки. Відповідний блок, у свою чергу, утворюється з певних підсистем нижчого рівня, які надають можливість функціонуванню всієї системи:

1. Підсистема профорієнтації. Основним завданням є підготовка молоді до обрання професії та початку професійного навчання.

2. Підсистема профвідбору. Головна мета – виявити максимальну кількість збігів між індивідуальними властивостями майбутнього працівника і особливостями передбачуваної професії.

3. Підсистема профпідготовки, що має на меті розкрити зміст праці та створити техніки підготовки спеціаліста.

4. Підсистема профадаптації. Науковець визначає відповідні етапи звикання: ознайомлення; перехід до самостійної діяльності; повна професійна самостійність; майстерність [58].

Слід зазначити, що у наукових працях В. Ямницького зазначені відповідні етапи професійного розвитку людини. Не тільки до вибору професійної галузі діяльності, є необхідність сприяти стимулюванню та спонуканню пілітків старших класів до створення «плану» особистої кар'єри, прогнозуванню професійного життя в майбутньому. Іншими словами, поруч з профорієнтаційними методиками, потрібні глибокі особистісні технології, які спрямована на формування образу майбутнього професіонала [168].

Формування професіоналізму як розвиток і удосконалення індивідуально-психологічних, професійних і особистісних особливостей особистості

визначається створенням індивідуального стилю, який супроводжує діяльність, поведінку, сприйняття світу і ставлення до нього, спілкування, манери. Відзначимо, що відношення до професійної дійсності характеризується її життєвими принципами, життєвою філософією та світоглядом особистості. Індивідуальний стиль професійної діяльності спеціаліста визначає суб'єктивний спосіб пристосування працівника в професії і колективі, але не обов'язково відповідає прийнятим у спільноті стандартам до якості трудової діяльності та особистості працівника. Щоб оцінити професіоналізм використовують критерії: зрілість, продуктивність та ідентичність [30].

Ключові особливості спеціалістів з індивідуальним стилем наступні: особисто усвідомлена позиція, здатність творити власну кар'єру, самоідентифікація; відповідний рівень компетентності, здібність до формування власного «Я-професійне»; пластичність до інновацій, оволодіння сучасними технологіями; високий рівень мотивації до діяльності на принципах ціннісних орієнтирів і реактивності; самостійність і активність у відтворенні професійної праці, здібності пристосування до змін; комунікабельність, оптимальне функціонування, здатність до співпраці, толерантність; високий рівень незалежних професійних дій і рішень, здатність до реалізації особистісного і професійного потенціалу; творчість і креативність у спрямуванні способів удосконалення власного кар'єрного розвитку [46].

Самореалізація особистості розглядається як ґрунтовне прагнення людини до повномасштабної реалізації всіх своїх внутрішніх ресурсів на основі вияву креативності та реалізації творчого потенціалу. Базові потреби формують якісну активність особистості, котра направляє всю діяльність людини в конструктивне русло. Ініціативність та активна поведінка стає частиною життєвого стилю особистості. Дана активність визначає тенденцію життєдіяльності та творчої активності [98].

Для особистості, яка має високий рівень самореалізації, характерні такі особливості: наполегливість у досягненні поставленої мети, прагнення до здорової конкуренції, бажання не зупинятися на досягнутому, задоволеність

успішним результатом, незадоволеність легко досягнутим результатом, захопленість улюбленою справою, готовність допомагати іншим і приймати допомогу.

1.2. Структура, механізми та особистісні детермінанти професійної самореалізації

Бурхливі умови сьогодення, велика кількість внутрішньо-переміщених осіб, втрата близьких, родичів, велика кількість біженців, масові пандемії в нашій країні та у світовій спільноті – в таких умовах зростають вимоги до сучасного фахівця.

Наукові джерела містять велику кількість досліджень професійної самореалізації особистості. Аналізуючи наукову літературу, в якій приділялася увага дослідженню чинників, що сповільнюють та перешкоджають професійному зростанню особистості. Також низка досліджень про чинники, які сприяють професійній самореалізації особистості.

Низка вітчизняних дослідників (О. Бондаренко, Є. Головаха, Г. Костюк, О. Кроник, В. Панок, В. Романець В. Татенко, Т Титаренко, Н. Чепелева та ін.) вивчали самореалізацію як цілеспрямований перебіг розкриття власних якостей особистості в її життєдіяльності, згідно вищесказаного ми виокремили домінанти проблеми професійної самореалізації особистості:

- професійну самореалізацію слід розглядати у змісті загального процесу самореалізації особистості;
- основними галузями самореалізації особистості є особисте життя та професійна діяльність індивіда;
- специфіка професійної самореалізації пов'язується з впливом гендерних умов та умов здійснення професійної діяльності;
- професійна самореалізація здійснюється за закономірностями, притаманними особистісній самореалізації;

- критерії успішності професійної самореалізації відповідають критеріям
- становлення зрілої особистості.

Поняття «самореалізація» має великий спектр тлумачень не тільки в психології, а й у соціології, філософії та педагогіці. У сучасній науковій літературі здійснено досить велику кількість робіт, які відображають сутність цього феномена. Змістовне дослідження особливостей професійної самореалізації сприятиме узагальненню досягнень у дослідженні цього питання.

Самореалізація особистості розглядається як ґрунтовне прагнення людини до повномасштабної реалізації всіх своїх внутрішніх ресурсів на основі вияву креативності та реалізації творчого потенціалу. Базові потреби формують якісну активність особистості, котра направляє всю діяльність людини в конструктивне русло. Ініціативність та активна поведінка стає частиною життєвого стилю особистості. Дана активність визначає тенденцію життєдіяльності та творчої активності [169].

Основними етапами творчої самореалізації особистості є: усвідомлення професії та прийняття змісту професійної діяльності; засвоєння основ фахових знань і набуття професійних навичок, формування професійної спрямованості; набуття професійних компетентностей, розвиток професійно значущих якостей; повна реалізація та подальший розвиток творчого потенціалу в професійній діяльності. Розвинуті у процесі фахової підготовки у закладах вищої освіти творчі здібності майбутнього професіонала сприяють реалізації ним власної індивідуальності, неповторності, унікальності, що позитивно впливає на його саморозвиток і самореалізацію в подальшій професійній діяльності [184].

На думку зарубіжних та вітчизняних психологів прагнення до реалізації своїх можливостей закладено у кожного із нас, і це є найважливішим атрибутом життєдіяльності зрілої, здорової особистості.

У науковій літературі термін «самореалізація» найчастіше розглядається психологічного та філософсько – соціологічного підходів. В рамках першого

підходу дослідників приваблюють питання, які стосуються смисложиттєвих і ціннісних орієнтацій, їх динаміки та розвитку самосвідомості індивіда. В межах другого підходу вчені звертають увагу на світоглядну природу самореалізації, життєві перспективи та культурологічні моделі життєвого шляху особистості. Враховуючи вищезазначене доцільно вважати, що дослідження професійної самореалізації особистості повинно містити у собі врахування життєвих смислів та принципів, ідеалів, цінностей, можливостей і домагань особистості, а також вивчення компонентів системи діяльності, як цілі, мотиви та професійно важливі якості особистості.

Аналіз наукових досліджень дає нам можливість визначити професійну самореалізацію особистості як процес найбільш можливого втілення людиною свого внутрішнього потенціалу в зовнішнє середовище (суспільство) завдяки залученню до професійних відносин, який характеризується розвитком професійних здібностей та навичок і результатом якого є відчуття особою задоволення від зробленого внеску в суспільні справи. Прагнення до реалізації своїх можливостей закладено в кожній людині і, на думку представників різних наукових шкіл, є її найважливішою якістю та необхідним атрибутом життєдіяльності особистості [48].

Професійну самореалізацію як спосіб функціонування й розвитку особистості можна віднести до трьох основних класів психічних явищ, тобто вона може виступати як процес, стан і властивість суб'єкта. Самореалізація як процес є провідним класом психічних явищ і дозволяє системно і комплексно вивчати життєдіяльність людини. Відповідно до цього самореалізація суб'єкта включає усвідомлення, вибір і реалізацію тих аспектів особистості, які сприяють його самовираженню, реалізації своїх потенцій, формування суб'єктом власної системи цінностей, смислів, мотивів, уявлень про себе, постановку цілей і визначення способів їх досягнення, й перетворення себе [93].

Професійне самовизначення є важливим чинником самореалізації особистості в конкретній професії й у соціумі взагалі. Постійний пошук свого

місця у світі професій дозволяє особистості знайти сферу діяльності для повної самореалізації.

Важливим психологічним процесом самореалізації є пошук суб'єктом свого способу життєдіяльності. За мінливістю особистості стоїть динамізм її життєвих відношень, який наглядно проявляється в період, коли особистість трансформує власну ідентичність, піднімаючи планку власних домагань. І від того, як інтерпретується цей феномен, значною мірою буде залежати розуміння самореалізації в цілому. Під пошуком ми будемо розуміти складний комплекс дій, які мають місце у внутрішньому світі індивіда і спрямованих на створення й формування, конструювання й побудову, творення свого способу, шляху власного життя.

Згідно поглядів сучасних науковців Ж. Вірна, В. Букаєв, В. Рибалка, Т. Титаренко, В. Ямницький [30; 129; 148 та ін.], ми можемо розглянути можливу структуру професійної самореалізації. Для чіткого розуміння, нами виокремлено дві групи параметрів цього явища: змістові й формально-динамічні.

Формально динамічні-параметри професійної самореалізації: рівень сформованості (самовизначення, цілісність, усвідомленість, рівень сформованості професійного та життєвого шляху особистості); гомогенність/гетерогенність, системи цінностей, принципів, мотивів, ідеалів, цілей та очікувань; ситуативна мінливість чи стабільність – сензитивність до впливу зовнішніх факторів, зміни настрою, швидкість та продуктивність дій. Широта (різноманітні способи досягнення професійної мети та прийняття рішень. Характер динаміки (циклічний, стибкоподібний, поступальний та ін.); успішність та результативність, – прямі свідчення (рівень задоволеності професійною сферою діяльності і життям, суб'єктивне щастя та благополуччя, суб'єктивна якість життя та ін. рівень та швидкість професійного вигорання виступає опосередкованим показником.

Розглядаючи змістові компоненти самореалізації, в ній доцільно виділити часткові та інтегральні особливості. До інтегральних особливостей слід

віднести світогляд, ідентичність, уявлення про себе, самоусвідомлення, спрямованість особистості.

Отже, можна стверджувати, що ядром самореалізації виступає актуалізація психічних утворень, які забезпечують здійснення потенцій особистості. Ступінь самореалізації в основному зумовлений рівнем розвитку інтегральних утворень, «організованістю особистісно смислових механізмів, що актуалізуються суб'єктивними стратегіями самореалізації». Близьку думку висловлює Т. Цакун, який вказує на те, що особистість як суб'єкт життєдіяльності направлена на досягнення успіху та самовдосконалення. Таким чином, дана активність особистості дає змогу ставитись до себе як до джерела змін, вчинків та подій [159].

Розглядаючи часткові змістові параметри такі як мотиви, цілі, принципи, уявлення про життєві перспективи та стадії життя, оцінка власних здібностей та можливостей та явища пов'язані зі своєю активністю тощо. Вищезазначені феномени частково можуть бути віднесені до результативних змістових параметрів самореалізації.

Пристосування людини до професійної діяльності, а також прагнення до самореалізації базується на взаємних змінах особистості та навколишнього середовища, та окреслюється як процес, направлений на результативне додання труднощів у професійних умовах за допомогою вдалих прийнятих рішень, ініціативності, відповідальності за прийняття рішень. Ми можемо виділити такі компоненти самореалізації в її змісті: стиль життя, стратегія життя, життєві сценарії та образ життя. Вищевказані компоненти формуються більш частковими. До них відносять: методи досягнення поставленої мети, принципи пошуку та синтезу інформації, уявлення про правила прийняття рішень, уявлення про необхідні затрати часу, психологічних та матеріальних ресурсів а також уявлення про рівні активності.

Здійснювати якісне комплексне вивчення життєдіяльності суб'єкта доцільно через категорію самореалізації. Оскільки низка науковців поєднують суб'єктивність з високим рівнем особистісного розвитку то безперечно, що

емпіричне та теоретичне дослідження даного питання вимагає розробки критеріїв самореалізації. Аналізуючи самореалізацію як хід та наслідок основних видів діяльності, зокрема професійному, ми вбачаємо наступні узагальнені критерії самореалізації: суб'єктно-особистісний – рівень сформованості професійно важливих якостей; організаційного – характер мотивів, цілей, ціннісних орієнтації та умов професійного розвитку, рівень домагань, ставлення до професії, бажання оволодіти конкретними навичками, вміннями та знаннями.; діяльнісно-творчий – чіткі методи і засоби реалізації у професійній діяльності, професійна спрямованість та компетентність, самоконтроль, вміння творчо розв'язувати професійні завдання, рівень реалізації творчого потенціалу людини; результативно-професійний – реалізація професійних знань, вмінь та навичок, ступінь результативності професійної діяльності.

Вищевказані змістові елементи самореалізації відрізняється за своїм змістом для життєдіяльності суб'єкта за своїми зв'язками, тобто вказують на потребу в розробці додаткової моделі самореалізації [69].

Професійне середовище, в якому знаходиться особистість, розвивається за певними законами. В залежності який спосіб життя вибере суб'єкт в динамічних умовах, буде корелюватись від основного напрямку розвитку самореалізації – конкретної особи. Також структурні елементи самореалізації суб'єкта в цьому контексті, набувають змін у процесі життєдіяльності.

Завдячуючи науковцям, які провели велику кількість досліджень самореалізації у багатьох сферах дозволяє об'єднати досягнення психологічної практики, загальної психології, психології особистості й запропонувати рівневу модель професійної самореалізації.

Рівнева модель передбачає ієрархічну структуру, яка складається з теоретичних засад та емпіричних даних. До цих засад слід віднести види механізмів самореалізації, яка запропонована в контексті теорії мотивації (А. Маслоу), життєвих перспектив (В. Василюк, Ю. Швалб), онтогенетичного розвитку (С. Максименко), професійного самовизначення (Г. Костюк) та ін.

Згідно перелічених змістових параметрів самореалізації, які за своєю значимістю відрізняються між собою для суб'єкта життєдіяльності, нами виокремлено три рівні професійної самореалізації суб'єктно особистісний (рівень ціннісної і смисложиттєвої реалізації), адаптаційно-репродуктивний рівень та діяльнісно-творчий (виконання соціальних ролей) [69; 94; 162 та ін.].

В запропонованій структурі параметри самореалізації, які складають її психологічну базу, послідовно організовані і формують відповідні рівні. Виокремлені рівні в повній мірі узгоджуються зі способами життєдіяльності людини: володіння, служіння та соціальні досягнення [162].

В. Гупаловська визначає наступні критерії професійної самореалізації особистості (стосовно жінок):

- 1) відповідність діяльності принципу задоволення-корисності стосовно самої людини, соціуму, світу;
- 2) досягнення цілей, здійснення планів – реалізація цінностей і сенсожиттєвих орієнтацій;
- 3) відчуття себе суб'єктом власної життєдіяльності, що можна розуміти як вміння приймати самостійні рішення і діяти згідно з ними, нести за них відповідальність – автономність;
- 4) відчуття власної спроможності, віра в себе, націленість на подальший творчий розвиток – позитивне самоствавлення, самоповага, креативність [38].

Один з головних способів життя людини є діяльність, через призму якої особистість самовиражається в соціумі і пізнає світ. В даному випадку самореалізація може бути трактована як динамічне розкриття особистості, як винятковий тип особистісних змін у процесі життєдіяльності, як зміни функціонального стану. Відповідно закономірних механізмів трансформації етапів розвитку будь-якого явища в структурні рівні організації, можна стверджувати, що ці способи життєдіяльності відображають рівні професійної самореалізації та професіоналізму.

Вивчаючи процес самореалізації фахівця у професії, слід звернути увагу на рівень соціального розвитку у просторі та часі. Професійну самореалізацію

особистості охоплюють мотиваційні, інтелектуальні та ціннісно-сенсорні особливості індивіда. Моделювання досвіду професійної самореалізації є опорою на саморозвиток інтелектуально-вольових дій. Даний процес найбільш продуктивний в юності – у час вибору певного роду діяльності, виокремлення себе в певній професійній ролі. Головним аспектом досліджуваного явища є пошук професійного образу «себе». Основними складовими формування професійної самореалізації є: обрання закладу вищої освіти та подальше місце праці, напрямок й вид діяльності, становлення та професійне зростання у вибраній професійній діяльності, що показує результативність професійної самореалізації [181].

Отже, базисом успішної самореалізації у професійній діяльності є спланований вибір місця навчання та майбутнього місця праці, професійний розвиток протягом усього професійного шляху, а також задоволення від процесу побудови життя та кар'єри.

1.3. Особливості професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки

З плином часу змінюються переконання, погляди, досвід сучасної молоді, яка прагне до нових змін, метаморфоз у різних сферах життєдіяльності. На сучасному етапі розвитку й модернізації освітнього простору особистість рятувальника займає першочергове місце і вимагає особливої уваги з боку громадськості та суспільства.

Зарубіжними та вітчизняними науковцями-психологами розроблено концепції та види діяльності, а також розкривається зміст та сутність діяльності як психологічної категорії [69; 94; 126; 93 та ін.].

У психологічній літературі такими науковцями як В. Варус, О. Євсюков, В. Кальниш, В. Стасюк, О. Тімченко здійснено аналіз змісту діяльності в різних професіях [28; 44; 50; 143; 152]; професійна придатність до певних видів праці висвітлена в роботах таких вчених як М. Корольчук, С. Корсун, В. Крайнюк,

Д. Сохадзе, А. Черняк [66; 69; 71; 140; 161]; готовність людини до різних видів праці представлено у працях А. Гулеватий, В. Пліско, М. Томчук, А. Федорчук [37; 11314; 153; 156].

Здебільшого науковцями розглядається професійна діяльність учителів, зокрема, Л. Келен, Ю. Костюшко, О. Темрук [54; 70; 147], професійна діяльність викладачів вищої школи досліджували Л. Долинська, І. Булах, О. Дубасенюк [15; 41], особливості професійної діяльності психологів висвітлено у працях таких науковців як І. Батраченко, А. Борисюк, Н. Пов'якель, Р. Сірко, Н. Чепелєва [8; 10; 15; 136; 160], Г. Дьоміна та О. Ратинська досліджували особливості професійної діяльності соціальних працівників [43; 128], А. Борисюк та Т. Небухотний визначили професійно важливі якості та особливості професійної діяльності медиків та медичних психологів [102 та ін.].

Проте, особливої уваги привертає до себе діяльність фахівців екстремального профілю описана в працях таких науковців як В. Врублевський, Г. Католик, І. Корнієнко, М. Корольчук, В. Крайнюк, В. Лефтеров, Е. Михлюк, А. Неурова, Н. Оніщенко, І. Приходько, Л. Перелигіна, О. Колесніченко, О. Тімченко, А. Столяренко, Г. Рева, В. Ксьонзенко, І. Мариніч, С. Яковенко [53; 66; 86; 99; 106; 124; 126; 127; 155; 165]. Зокрема, дослідження присвячено діяльності таких фахівців: працівники авіації (В. Кравчук, О. Ніконенко) [90 та ін.], військових (М. Варій, М. Коваль, М. Козяр, Л. Снігур, О. Хижняк, Є. Подтергера, Е. Сарафанюк, К. Аветісян, О. Булгакова, Л. Дунець, В. Кремень, Б. Олексієнко, С. Максименко, О. Сафін, М. Костицький, Є. Литвиновський, О. Попович, В. Савінцев, В. Стасюк, О. Матеюк, М. Нещадим, Г. Воробйова, В. Осьодло, А. Порицький, Є. Потапчук, М. Томчук, В. Ягупов) [29; 42; 60; 64; 72; 89; 96; 103; 108; 110; 122; 123; 138; 153; 164], прикордонників (О. Волобуєва, О. Діденко, М. Томчук,) [40; 153], моряків (М. Корольчук, П. Криворучко, Е. Псядло, Л. Шафран) [66 та ін.], співробітників органів внутрішніх справ (Л. Балабанова, О. Бандурка, А. Желаго, О. Іванова, З. Ковальчук, О. Кудерміна, В. Лефтеров, О. Тімченко,

М. Логачов, С. Олексієнко, В. Пліско) [5; 7; 45; 49; 62; 77; 72; 86, 90; 114; 152 та ін.], рятувальників (О. Вавринів, І. Коваль, М. Коваль, М. Козяр, М. Кремень, М. Кришталь, А. Куфлієвський, С. Миронець, Е. Михлюк М. Поляков, Л. Перелигіна, О. Тімченко, А. Снісаренко, Т. Шевченко, С. Яковенко, Р. Яремко) [20; 56; 60; 63; 72; 76; 82; 97; 99; 119; 126; 139; 165; 174].

Деякі науковці наголошують на тому, що на здатність до діяльності в екстремальних умовах впливають певні фактори, а саме: вид, тривалість та інтенсивність дії екстремального чинника і характеру діяльності; попередній досвід, індивідуально-типологічні особливості особистості (нервово-психічна стійкість, тип темпераменту, домінуючі акцентуації, які призводять до порушення поведінки та психогенних деструкцій) [63; 99; 111; 136].

Проблема професійного зростання та професійного здоров'я фахівців, на думку І. Поповича, є відображенням більш загальної проблеми співвідношення особистості і професії загалом [120].

З. Ковальчук, досліджуючи вплив особистісних властивостей на формування професійної деформації працівників органів внутрішніх справ МВС України виявила, що існує зв'язок наслідків професійного «вигорання» у слідчих із показниками: психоемоційного виснаження, особистісного віддалення, редукції персональних досягнень з професійною мотивацією, спонтанністю агресії, екстраверсією-інтроверсією. В оперуповноважених психологічні особливості прояву професійного «вигорання» пов'язані з деперсоналізацією, екстраверсією-інтроверсією, невмінням переключати агресію на діяльність або неживі об'єкти, особистісним віддаленням, ритуалізацією агресії, аутоагресією та емоційним виснаженням [62].

Однією з найважливіших психологічних якостей рятувальника є мотивація, тобто спонукання що викликає активність організму і визначає її спрямованість на певну діяльність [62; 72].

Мотиваційній сфері присвячено значну кількість досліджень як вітчизняних так і зарубіжних науковців, оскільки вона є однією із центральних проблем психології. Широко розглядається питання професійної мотивації

особистості, що дозволяє визначити професійну спрямованість та прагнення розвиватись у професії. Також визначено, що рівень розвитку професійної мотивації впливає на навчальну діяльність майбутніх фахівців, оскільки чим вищий рівень професійної мотивації, тим вищим буде навчальний показник. Високий рівень професійної мотивації це важлива вимога до фахівців всіх видів діяльності. А особливо в умовах сьогодення коли щодня зростає чисельність надзвичайних подій та катастроф, активно зростає значущість і вимоги до професії рятувальника. Оскільки професійна діяльність рятувальника пов'язана з впливом екстремальних факторів різного характеру, різноманіття службових завдань, значного фізичного та психологічного навантаження, що передбачає високі вимоги до особистості рятувальника і, зокрема, до його професійної мотивації. Під час проведення відновлювальних робіт в осередку надзвичайної ситуації діяльність рятувальників пов'язана з фізичними та нервово-емоційними навантаженнями, а також ускладнена впливом численних несприятливих і небезпечних факторів навколишнього середовища. Ці обставини істотно підвищують ймовірність розвитку негативних змін функціонального стану особистості, що проявляються в зниженні рівня або зриві психічної й психофізіологічної адаптації. Останні неминуче проявляються в професійних помилках і зривах, порушенні соціальної адаптації, у психічних та психосоматичних розладах.

Питанням мотивації та її впливу на професійну діяльність приділялася значна увага в працях таких дослідників, як Л. Божович, Л. Виготський, А. Маслоу, В. Мерлін, О. Тімченко Х. Хекхаузен, П. Якобсон та ін. Аналізуючи погляди науковців на проблему мотивації, можемо стверджувати, що вона чинить суттєвий вплив на діяльність особистості в цілому.

У вітчизняній та зарубіжній науковій літературі представлено багато наукових праць щодо проблеми розвитку мотивації та її впливу на реалізацію певної діяльності (Б. Ломов, В. Ткаченко, Д. Ольшанський, О. Гончарова, Т. Матіс та ін.).

Проте цілеспрямованих робіт зорієнтованих на дослідження різних аспектів мотивації, як співробітників Державної служби України з надзвичайних ситуацій так і представників професій ризиконебезпечного профілю не надто багато. Однак, такі науковці як Ю. Безсонова, О. Вавринів, Л. Гонтаренко, О. Євсюков, С. Капушев, Ю. Приходько, В. Романенко, О. Тімченко досліджували професійну мотивацію представників ризиконебезпечних видів діяльності, вивчали групи мотивів притаманні рятувальникам на різних етапах професійного становлення. Професійну діяльність рятувальників відносять до ризиконебезпечних видів професійної діяльності, яка характеризується екстремальним умовами праці, завданнями, виконання яких пов'язано із ризиком для життя та здоров'я як самих рятувальників так і потерпілих, важкістю виконання професійних задач в умовах жорстких обмежень в часі, підвищеним рівнем відповідальності за професійні помилки, високою ймовірністю нанесення шкоди колегам та потерпілим під час виконання службових завдань.

Професійна діяльність сучасних фахівців Державної служби України з надзвичайних ситуацій надзвичайно різноманітна. Нині працівнику служби порятунку недостатньо бути лише фізично розвинутим, він також повинен володіти значним обсягом фахових знань, без яких неможливо професійно експлуатувати спеціальну техніку та здійснювати оперативно-рятувальну діяльність, спрямовану на порятунок майна та життя потерпілих. Діяльність рятувальника відбувається в особливих та напружених умовах, які значно відрізняються від умов праці цивільного населення. Ці умови характеризуються постійною безпосередньою діяльністю у надзвичайних ситуаціях, високою самостійністю й автономністю підрозділів, необхідністю співпраці та взаємодії з населенням [184].

О. Євсюков основною складовою психограми фахівця з пожежної безпеки виокреми наступні такі професійно важливі якості: високий рівень мотивації, емпатійність, службово-професійну спрямованість, мужність, розвинене почуття обов'язку, упевненість у собі, соціальну відповідальність,

практичність, домінантність в міжособистісних відносинах, рішучість, мужність, високий самоконтроль, соціальну активність, емоційну зрілість, сумлінність і відповідальне ставлення до виконання своїх обов'язків, здатність до високої мобілізації в особливих та напружених умовах, комунікабельність, високий самоконтроль поведінки, емоційну стійкість, високий рівень емоційного інтелекту, здатність застосувати теоретичні знання, та практичні вміння в екстремальних, напружених та особливих умовах діяльності [44].

Саме така специфіка діяльності рятувальників підвищує рівень необхідності вивчення їхньої професійної мотивації та викликає інтерес сучасних науковців. Професійна мотивація майбутніх рятувальників це процес та результат формування професійно важливих мотивів, які виникають на основі усвідомлення цінності їхньої майбутньої професії, визначення основних аспектів службової діяльності та виконання службових обов'язків. Оскільки йдеться про майбутніх рятувальників – курсантів вишів із специфічними умовами праці, то відповідальність за формування сприятливої мотивації до служби та усвідомлення специфіки майбутньої діяльності значною мірою лягає на науково-педагогічний персонал [1].

Також науковці розглядають професійну мотивацію рятувальників, як: систему мотивів, які підсилюють, спрямовують і орієнтують особистість на професійну діяльність [54]; утворення, що включає усі види спонукань (потреби, інтереси, мотиви, цілі) до діяльності [137]; цілеспрямоване спонукання фахівця до професійної діяльності з урахуванням його індивідуальних потреб, інтересів та цілей [60]; процес і результат формування потреб та професійних мотивів; професійно важлива якість особистості; багаторівнева динамічна система, складові якої змінюються в процесі діяльності.

Професійна мотивація фахівців ризиконебезпечних професій характеризується трьома рівнями розвитку: високим, середнім та низьким. Для респондентів з високим рівнем мотивації притаманна наявність інтересу до професійної діяльності, узгодженість ціннісних орієнтацій з реальною

поведінкою і зв'язок з перспективами професійного зростання; спрямованість поведінки на оволодіння професійними знаннями; повне взаєморозуміння у професійному спілкуванні, прояви взаємоповаги та взаємопідтримки. При середньому рівні мотивації спостерігається незначний інтерес до військової діяльності, спроби співвіднесення власних інтересів, здібностей з інтересами та здібностями колег, ситуативна нестриманість у спілкуванні з колегами. У осіб з низьким рівнем виявлена відсутність інтересу до успішної професійної діяльності, не підготовленість до оволодіння професією, низька здатність до міжособистісного пристосування.

О. Сафін у своїх працях розглядає психолого-акмеологічні особливості особистісного та професійного розвитку фахівців екстремальних професій. Він говорить про вплив особистісних якостей на виконання робіт в особливих умовах діяльності, а також про провідні властивості психіки, які забезпечують здатність успішно виконувати декілька певних дій одночасно [135].

Як зазначає І. Коваль залучення курсантів до активної самоосвіти і самовиховання підвищує мотивацію особистості до самореалізації в освітній і професійно-практичній діяльності, формує її поведінку та позитивно впливає на саморозвиток і професійне становлення майбутнього фахівця [57].

Також науковець вказує, що професійна готовність майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах сприяє самореалізації у професійній діяльності.

У дослідженнях науковців здебільшого розглядається:

- ризик здійснення аварійно-рятувальних робіт у службі надзвичайних ситуацій [60; 64];
- психологічне забезпечення ризиконебезпечної діяльності [106; 140 та ін.];
- стилі спілкування та комунікативні здібності як працівників ДСНС так і майбутніх рятувальників-курсантів [59];
- патопсихологічні розлади, що виникають внаслідок професійної діяльності, зокрема синдром вигорання [53; 97; 107; 165].

Професійне становлення особистості однозначно пов'язане з рівнем розвитку професійно важливих якостей, природних задатків, фізичних можливостей та особливої схильності до виконання специфічних фахових завдань [183].

А. Капля досліджуючи соціалізацію курсантів наголошує, що процес навчання в закладі вищої освіти, котрий спрямований на здобуття певного виду професії – це важливий крок в житті кожного юнака. Якщо взяти до уваги поведінку здобувача освіти під час навчання – то важливо зауважити, що саме ті якості котрі проявлятимуться в контексті цього процесу будуть мати місце і в майбутній професійній діяльності. Такі риси, як відповідальність, наполегливість, пунктуальність, акуратність, сумлінність та старанність будуть допомагати особистості в здобутті професійного статусу, а також професійного росту. В ситуації того, здобувача освіти є нестача певних знань, умінь та не досконалість професійних навичок – йому буде важко в реалізації себе в контексті майбутньої професії. Як професійні навички, так і особистісні якості чинять вплив на професійну самореалізацію особистості загалом. Часто зустрічаються випадки, коли старанні здобувачі освіти в майбутньому досить важко здобувають професійну самореалізацію, а в здобувачів освіти, котрі не вирізнялись успіхами в навчанні, спостерігаються досить стрімкі показники в професійному рості та професійній самореалізації [51, с. 19]. Саме такі відмінності можна спостерігати як наслідок багатьох причин: психологічних (вплив сім'ї, суспільства, культури, умови життя людини, місце проживання, індивідуально-психологічні характеристики самої особистості), педагогічних (вплив закладу освіти загалом, викладачів, різноманітних форм проведення лекцій та семінарів, рівнем культури закладу освіти, рівнем вихованості викладачів та їх вмінням мотивувати здобувачів освіти). Всі ці причини успішності курсантів та як наслідок, успішності їх майбутньої професійної самореалізації має взаємопов'язаний характер.

Також важливо зазначити той факт, що в даний період розвитку суспільства на ринку праці, все більшого попиту зазнають ті працівники, котрі

можуть розвиватись постійно та є конкурентоздатними. Для того, щоб бути конкурентоздатним фахівцем необхідно постійно працювати над собою, отримувати нові знання та здобувати нові уміння та навички. В такому форматі конкурентоздатність розглядається як можливість для більш повної професійної самореалізації особистості. Розглянемо важливі умови проходження успішного процесу професійного самовизначення, а саме: направленість на трансформацію особистісних рис курсанта в професійні риси, формування професіоналів своєї справи, формування почуття професійного обов'язку. Важливим є також момент розуміння основної цілі професійної діяльності, тобто те, чим дана професійна сфера є корисною для оточення та для себе самого, як особистості та професіонала своєї справи. Іншими словами, яку користь вона може принести загалом [5, с. 84-94].

Зовсім не будуть мати впливу різноманітні форми, засоби та методи навчання, якщо вони не підпорядковані основній меті, а саме – загальний особистісний та професійний саморозвиток здобувачів освіти. Виходячи з цього, викладачам необхідно прикладати зусиль до того, щоб всі заходи, методи та способи навчання чи взаємодії із курсантами мали на меті одне – забезпечення повноцінного професійного саморозвитку особистості курсанта.

Ще однією важливою умовою забезпечення якісного професійного розвитку здобувача вищої освіти є включеність всіх учасників освітньо-виховного процесу в загальну активність щодо якнайкращого реалізації всіх потенційних можливостей здобувачів освіти. Часто виходить така ситуація, що здобувачі освіти мають достатньо теоретичних знань, проте на практиці зустрічаються із труднощами, тому викладачам важливо якомога частіше забезпечувати здобувачам вищої освіти можливість реалізувати свої знання на практиці. Подальшою метою цього є здобувачами освіти чи курсантами відповідних навичок в майбутній професійній діяльності.

Важливим для курсанта чи здобувача освіти є своєчасне отримання інформації щодо видів професій та їх особливостей. Не менш важливим для них є отримання інформації щодо власних індивідуально-психологічних

характеристик: схильностей щодо певних видів професій, своїх здібностей, знань, вмінь, власних можливостей. Вся ця інформація може бути отримана як результат проходження якісної професійної діагностики кваліфікованим психологом. Відтак, ще одним джерелом самовизначення в просторі професій є можливості та задатки щодо певного виду професії. Для особистості студента важливим є своєчасне отримання інформації про рівень своїх задатків до того чи іншого виду діяльності [46].

Виходячи із цього зазначимо основні джерела та детермінанти розвитку професійного самовизначення. Особистісні характеристики:

- особливості виховання, впливу батьків на формування професійного самовизначення. Особистісні риси: впевність в собі, емоційна стійкість, фрустраційна толерантність, врівноваженість, сміливість, самостійність, наполегливість, відповідальність, контактність, тактовність [2];
- вплив оточення на формування міжособистісних патернів взаємодії та комунікативного потенціалу;
- особистісна зрілість;
- поінформованість про перспективи та особливості майбутньої професійної діяльності і власні задатки й можливості щодо зайняття відповідної посади [36].

Розглянемо і професійні характеристики:

- наявність потенціалу до виконання майбутньої професійної діяльності, вміння приймати професійні рішення;
- психологічна готовність до роботи у відповідній сфері загалом;
- кар'єрні орієнтації на дану професійну діяльність;
- наявність здібностей, знань, вмінь та навичок [38].

Таким чином, основними детермінантами та джерелами розвитку професійного самовизначення є: особливості виховання, отримана освіта, сторонні впливи, наявність задатків щодо професійної діяльності, індивідуально-психологічні якості особистості та кар'єрні орієнтації щодо майбутньої діяльності.

Є. Рядинська здійснила професіографічну характеристику діяльності фахівців гірничорятувальних загонів ДСНС України. Дослідниця виокремила три основні групи психологічних властивостей, які безпосередньо визначають рівень професійної результативності фахівця. Вона називає такі професійно важливі якості гірничорятувальників, як емоційно-вольові, когнітивні та конативні якості [132].

В результаті здійсненого професіографічного аналізу діяльності начальників караулів ДСНС України, А. Снісаренко виділив такі професійно важливі якості даного фахівця: інтелектуальні, управлінські, емоційно-вольові, мнемічні, психомоторні, сенсорно-перцептивні. Також науковець наголошує на необхідності професійної спрямованості та професійній компетентності [139].

І. Поляков займаючись питанням професіографічного аналізу діяльності фахівців аварійно-рятувальних загонів ДСНС України, основною діяльністю яких є пошук і порятунок туристів, виділив необхідні для них професійно важливі якості. Науковець називає такі необхідні професійно важливі якості гірських рятувальників: інтелектуальні якості (до них автор відносить: вміння із повного обсягу інформації обирати необхідну чи важливу на даний момент; здатність всесторонньо розглядати проблеми; вміння аналізувати та робити висновки в суперечливій ситуації; здатність приймати рішення в умовах дефіциту інформації та часу); вольові якості (вміння чітко виконувати накази та розпорядження керівництва; психофізіологічна стійкість та витривалість; наполегливість; вміння брати на себе відповідальність у складних ситуаціях; здатність тривалий час зберігати високу активність); моторні якості (стійкість до статичних навантажень; здатність швидко працювати в умовах дефіциту часу; узгодженість рухів із процесами сприйняття, швидка сенсомоторна реакція на несподівані подразники) [119].

Також науковець виокремив у структурі професійно важливих якостей рятувальників такі компоненти: комунікативний, вольовий, когнітивний та типологічний.

Розглянемо їх детальніше.

Комунікативний компонент спрямований на високий рівень емпатії, уміння послідовно та чітко викладати свої міркування, здатність швидкого встановлення контакту із різними віковими категоріями людей, здатність до впливу на особистість, уміння координувати свою діяльність з діяльністю інших людей.

Вольовому компоненту притаманні наступні якості: здатність до прийняття рішень у напружених ситуаціях, цілеспрямованість, врівноваженість та самоконтроль, емоційна стійкість, цілеспрямованість самовладання у конфліктних ситуаціях.

Когнітивний компонент включає в себе наступні властивості: уміння розподіляти увагу при виконанні декількох завдань, спостережливість, уміння виокремлювати з великого обсягу інформації ту яка необхідна для виконання завдань за призначенням, здатність контролювати свою увагу у напружених ситуаціях, високий рівень прогностичних здібностей та притаманний аналітичний склад розуму.

Типологічний компонент, з позиції науковця, це – здатність самовладати власною поведінкою у нестабільних ситуаціях; виконання службових завдань в обмеженому та закритому просторі; оптимальна координація рухів; стійкість до монотонії; зоровомоторна координація [119].

Основними соціально-психологічними особливостями професійної діяльності фахівців з пожежної безпеки виступають:

- досить великий ризик для життя та здоров'я по'язаний з особливими умовами праці;
- колосальний вплив психотравмуючих, стресогенних, чинників на особистість рятувальника та моральна відповідальність за виконання завдань;
- залежність успішності діяльності від професійно-важливих якостей фахівців;
- рівня розвитку професійної компетентності, здатності легко адаптуватися та швидко пристосовуватись до змін у практичній діяльності.

Ю. Приходько стверджує, що підготовка висококваліфікованих фахівців служби цивільного захисту повинна, насамперед, забезпечувати вирішення наступних завдань:

- розвиток професійно-важливих якостей майбутнього рятувальника
- виховання професійної мотивації, спрямованої на виконання соціально значущих службових завдань в напружених умовах діяльності;
- розвиток професійної компетентності [126].

Згідно досліджень науковців Ю. Приходько, В. Лефтеров можемо виокремити такі вимоги до особистісних характеристик майбутніх фахівців з пожежної безпеки:

- комунікативна та соціальна компетентність;
- високий рівень стресостійкості;
- вміння пристосовуватись до напружених умов діяльності;
- високий рівень розвитку емоційного інтелекту;
- здатність приймати рішення в особливих та кризових умовах діяльності;
- технічна та технологічна обізнаність у професійній діяльності.

Структура екстремальної діяльності, опираючись на думку М. Козяра, складається з таких компонентів: активаційно-регуляторний; базовий, виховний; операційний; який регулює стан фізіологічних функцій і забезпечує неспецифічне напруження; інтенційний або потребнісно-мотиваційний; організаційно-управлінський та комунікативний [64].

Під професійними якостями найчастіше розуміють пристосовані до певної професійної діяльності компоненти цілісної особистості, що формуються на основі природно заданих біопсихічних властивостей під дією зовнішніх впливів і власної активності суб'єкта. Професійно важливі якості відображають певні значущі ознаки або параметри, за якими оцінюють ефективність і надійність людської праці. У наукових джерелах професійно важливі якості визначають як: індивідуально-особистісні і соціально-психологічні особливості людини, які в комплексі забезпечують успішність її роботи на певній посаді; певні динамічні риси особистості (які виражаються рівнем відповідних психічних та

психомоторних процесів), а також фізичні якості, що відповідають вимогам професії людини й сприяють успішному оволодінню професією.

Вітчизняні науковці М. Коваль, М. Козяр та М. Варій зазначають, що сучасна морально-психологічна підготовка військ, в першу чергу полягає в цілеспрямованому розвитку та формуванні специфічних морально-психологічних якостей особистості, а саме: стійкість, активність, надійність, витривалість, які забезпечують відмінне виконання військовослужбовцями завдань поставлених командуванням [60].

Аналіз наукової літератури показує, що будь-яка професійна діяльність реалізується на базі системи професійно важливих якостей. Одночасно слід підкреслити, що вимоги до якості професійної освіти рятувальників постійно зростають, ефективність професійної діяльності рятувальників залежить як від генетично обумовлених властивостей особистості, так і від професійно важливих якостей, знань, умінь і навичок, придбаних у процесі навчання і діяльності. Адже саме від професійно значущих якостей рятувальників і від успішності їх роботи залежать кількість врятованих життів і розмір сукупного збитку від аварій і катастроф [183].

До основних особливостей службової діяльності фахівців аварійно-рятувальної служби цивільного захисту відносимо такі: високий рівень відповідальності за життя потерпілих та колег, матеріальних цінностей, локалізацію і ліквідацію надзвичайних ситуацій; виконання професійного завдання в екстремальних умовах; дефіцит часу та інформації про ситуацію, що склалася, ухвалення рішення й виконання необхідних дій; високий рівень нервово-психічної напруги, значні фізичні навантаження [19].

У зв'язку із тим, що професійна діяльність фахівців аварійно-рятувальної служби ДСНС України часто та напряду пов'язана із екстремальними ситуаціями, на основі теоретичного аналізу було виділено основні особливості психіки, найбільш важливі для ефективного здійснення професійної діяльності: збереження працездатності в умовах аварійних ситуацій, дефіциту часу; прийняття рішень у дуже короткі терміни; швидко приймати рішення в

невідомій обстановці; висока емоційна стійкість; самовладання і витримка; виділення в інформації головного; збереження активності й працездатності в умовах втоми; незмінна стійкість уваги під впливом переляку або несподіваних зовнішніх впливів; особиста відповідальність за прийняття рішення й дії; тривале збереження інтенсивної (концентрованої) уваги; швидкий перехід від однієї діяльності до другої; одночасне виконання декількох видів діяльності або декількох дій в одній діяльності (розподіл уваги); точні й координовані рухи руками; рухові здібності; витривалість до тривалих фізичних навантажень; швидка і точна рухова реакція на рухомий об'єкт; швидке запам'ятовування зорової інформації; працьовитість і витривалість [80].

Діяльність в екстремальних умовах пов'язана з різноманітними стихійними і техногенними аваріями і катастрофами, бойовими діями, масовими заворушеннями, що характеризується максимальним перевантаженням, або ж, навпаки, недовантаженням психічних функцій особистості [136].

Спеціальна література щодо проблеми екстремальної діяльності дає змогу виділити її основні специфічні особливості, до яких належать: стихійність і непередбачуваність; загроза для здоров'я та життя, як свого так і інших учасників екстремальної ситуації (потерпілих); недостатня прогнозованість; відсутність виробленого алгоритму дій та їх нестандартність; обробка великого обсягу інформації, яку потрібно сприйняти в умовах дефіциту часу; монотонність в умовах очікування сигналу до екстрених дій; часто відсутність достовірної інформації, що провокує велике психічне і фізіологічне навантаження на психофізіологічні функції і психічні процеси; наявність ризику та постійних або епізодичних стресогенних ситуацій і чисельних психотравмуючих стрес-факторів, які виникають у результаті стихійних лих, війн та катастроф, що створює загрозу для життя людей; порушення звичного режиму праці і відпочинку; можливість появи негативних масових психічних станів – паніки, мародерства, гніву, жаху тощо [63; 72; 99;100;155;174; 179; 180].

Науковець О. Кудерміна у своїх працях зосереджує увагу на таких негативних чинниках як: недосконалість кадрового забезпечення через суттєві недоліки професійного відбору, недостатність моральних уявлень, низький статус фахівця екстремального профілю, відсутність системи та змісту професійної освіти, проблеми у процесі професійної ідентифікації [77].

Згідно дослідження М. Ярославцевої професійна самореалізація розглядається як процес свідомого прагнення до самостійного виокремлення та здійснення власних можливостей протягом професійної підготовки у закладі вищої освіти.

Професійна самореалізація формується в процесі життєдіяльності та є надзвичайно важливою на шляху професійного становлення особистості в цілому, оскільки професійна діяльність фахівця є одним з найважливіших компонентів, що дає особистості підстави з'ясувати, вдалося її життя чи ні.

У психолого-педагогічних дослідженнях вибору професії, пріоритет надається професійній складовій життєвого шляху фахівця, а питання подальшої перспективи професійного шляху та психологічні механізми професійного зростання й успішності в професійній діяльності залишаються поза увагою науковців. Це обумовлює необхідність з'ясування терміну професійної самореалізації особистості й вивчення особистісної детермінанти даного феномену.

Вивчаючи процес самореалізації фахівця у професії, слід звернути увагу на рівень соціального розвитку у просторі та часі. Професійну самореалізацію особистості охоплюють мотиваційні, інтелектуальні та ціннісно-сенсорні особливості індивіда. Моделювання досвіду професійної самореалізації є опорою на саморозвиток інтелектуально-вольових дій. Даний процес найбільш продуктивний в юності – у час вибору певного роду діяльності, виокремлення себе в певній професійній ролі. Головним аспектом досліджуваного явища є пошук професійного образу «себе».

Основними складовими формування професійної самореалізації є: обрання закладу вищої освіти та подальше місце праці, напрямок й вид

діяльності, становлення та професійне зростання у вибраній професійній діяльності, що показує результативність професійної самореалізації.

Отже, базисом успішної самореалізації у професійній діяльності є спланований вибір місця навчання та майбутнього місця праці, професійний розвиток протягом усього професійного шляху, а також задоволення від процесу побудови життя та кар'єри [177].

Особистісні зміни обумовлюються специфікою діяльності майбутніх фахівців з пожежної безпеки значно впливають на особливості професійної самореалізації. Перетворення ціннісно-сислової сфери особистості охоплюють динамічно-мотиваційні та змістовно-сислові зміни, та зміни внутрішніх взаємовідносин між параметрами та компонентами, що розкривають рівень особистісної стійкості та професійної надійності майбутніх фахівців.

Цінності є основною складовою, для особистого та професійного життя індивіда. Вони корегують загальну активність і визначають шляхи діяльності та поведінки індивіда. Формування ціннісних регуляторів поведінки майбутніх фахівців з пожежної безпеки залежить від багатьох умов зовнішнього та внутрішнього характеру. Головним чином в даному процесі слугують специфічні умови навчання у закладах Державної служби України з надзвичайних ситуацій [177].

Професійна самореалізація – динамічний процес усвідомленого, активного й мотивованого самовиявлення своїх можливостей у професійній діяльності [185].

Аналізуючи професійну самореалізацію як рівень фахового розвитку, В. Гупаловська звертає увагу на те, що самореалізація проходить певні стадії, кожна з яких має свої новоутворення та результати [38]. Науковиця зазначає, що професійна самореалізація на етапі здобуття вищої освіти є інтегральним новоутворенням, яке включає в себе професійну спрямованість, ціннісне ставлення до майбутньої професії, професійно важливі якості, знання, вміння та навички й позитивну «Я-концепцію». Авторка визначає і стадії професійної самореалізації:

Перша стадія – професійне самовизначення:

- обрання професії;
- навчання у закладі вищої освіти.

Друга стадія – професійне зростання:

- адаптація до умов діяльності;
- використання теоретичних знань у професійній діяльності;
- підвищення кваліфікації, професійне самовдосконалення.

Третя стадія – професійне становлення:

- підвищення рівня професіоналізму;
- досягнення самостійності, активності, творчого підходу у практичній діяльності;
- досягнення авторитету на професійному шляху.

Л. Рибалко окреслює професійну самореалізацію особистості як спеціально організовані цілеспрямовані умови. Механізмами даних умов є застосування професійного досвіду у практичній діяльності, накопичення фахового досвіду та постійний саморозвиток [130].

Професійна самореалізація формується в процесі життєдіяльності та є надзвичайно важливою на шляху професійного становлення особистості в цілому, оскільки професійна діяльність фахівця є одним з найважливіших компонентів, що дає особистості підстави з'ясувати, вдалося її життя чи ні.

У психолого-педагогічних дослідженнях вибору професії, пріоритет надається професійній складовій життєвого шляху фахівця, а питання подальшої перспективи професійного шляху та психологічні механізми професійного зростання й успішності в професійній діяльності залишаються поза увагою науковців. Це обумовлює необхідність з'ясування терміну професійної самореалізації особистості й вивчення особистісної детермінанти даного феномену [121].

Вивчаючи процес самореалізації фахівця у професії, слід звернути увагу на рівень соціального розвитку у просторі та часі. Професійну самореалізацію особистості охоплюють мотиваційні, інтелектуальні та ціннісно-сенсорні

особливості індивіда. Моделювання досвіду професійної самореалізації є опорою на саморозвиток інтелектуально-вольових дій. Даний процес найбільш продуктивний в юності – у час вибору певного роду діяльності, виокремлення себе в певній професійній ролі. Головним аспектом досліджуваного явища є пошук професійного образу «себе» [210].

Основними складовими формування професійної самореалізації є: обрання закладу вищої освіти та подальше місце праці, напрямок й вид діяльності, становлення та професійне зростання у вибраній професійній діяльності, що показує результативність професійної самореалізації [211].

Отже, базисом успішної самореалізації у професійній діяльності є спланований вибір місця навчання та майбутнього місця праці, професійний розвиток протягом усього професійного шляху, а також задоволення від процесу побудови життя та кар'єри.

Н. Пилипенко розглядає професійну самореалізацію як шлях соціалізації та гармонійного зростання фахівця, що поєднує нагромадження практичного, теоретичного і духовного досвіду в період навчання у закладі вищої освіти, з вдосконаленням професійного росту під час виконання службових обов'язків, у ході якого відбувається розкриття та впровадження професійного потенціалу індивіда [112].

Аналізуючи індивідуальний характер професійної самореалізації особистості, Л. Рибалко наголошує, що особливості особистості (інтереси, цінності, установки та ін.) мають безпосередній вплив на ефективність процесу самореалізації [130].

В. Олефір у моделі професійного розвитку визначає професійну самореалізацію індивіда як завершальну стадію після стадій самовизначення і самовираження. В ході стадії професійної самореалізації здійснюється усвідомлення сенсу життя, людина сприймає і осмислює себе як фахівця, розвивається життєва філософія, відбувається гармонійне зростання особистості та формується професійна майстерність фахівця [105].

Особистісні зміни обумовлюються специфікою діяльності майбутніх фахівців з пожежної безпеки значно впливають на особливості професійної самореалізації. Перетворення ціннісно-сміслової сфери особистості охоплюють динамічно-мотиваційні та змістовно-сміслові зміни, та зміни внутрішніх взаємовідносин між параметрами та компонентами, що розкривають рівень особистісної стійкості та професійної надійності майбутніх фахівців [146].

Цінності є основною складовою, для особистого та професійного життя індивіда. Вони корегують загальну активність і визначають шляхи діяльності та поведінки індивіда. Формування ціннісних регуляторів поведінки майбутніх фахівців з пожежної безпеки залежить від багатьох умов зовнішнього та внутрішнього характеру. Головним чином в даному процесі слугують специфічні умови навчання у закладах Державної служби України з надзвичайних ситуацій.

Як зазначає В. Погрібна у своїх дослідженнях, професійна мотивація спрямовує активність особистості до визначення майбутньої професійної діяльності [116].

У нашому дослідженні ми розглядаємо мотиваційний компонент в тісному зв'язку з усвідомленням стимулів трудової діяльності, відповідності внутрішніх та зовнішніх факторів регуляції поведінки в умовах практичної діяльності.

Визначальними складовими професійної мотивації є [84]:

- контрмотивація;
- цільова мотивація;
- ситуативна або супутня мотивація.

Значний вплив на формування професійної мотивації мають чинники внутрішнього і зовнішнього характеру. До чинників внутрішнього характеру можна віднести особистісні трансформації, а до зовнішніх чинників відноситься вплив членів сім'ї, колективу, засобів масової інформації, профорієнтаційної роботи та психологічного супроводу.

Прагнення особистості реалізувати та підвищувати рівень своїх можливостей і досягати успіху формується в процесі здобуття вищої освіти.

Для особистості, яка має високий рівень мотивації досягнення, характерні такі особливості: наполегливість у досягненні поставленої мети, прагнення до здорової конкуренції, бажання не зупинятися на досягнутому, задоволеність успішним результатом, незадоволеність легко досягнутим результатом, захопленість улюбленою справою, готовність допомагати іншим і приймати допомогу [116].

І. Попович вважає, що важливими редуторами навчання здобувачів вищої освіти є психічні стани очікувань. Розуміння викладачами психічних станів очікувань дозволяє операціоналізувати вирішення завдань навчально-професійної підготовки здобувачів вищої освіти [121].

Слід зазначити, що у системі підготовки майбутніх рятувальників набуває поєднання сукупності заходів: теоретико-практичної підготовки, максимальне наближення умов процесу навчання до діяльності в особливих умовах з використанням різних методів і засобів навчання, а також розвиток професійних якостей та властивостей особистості, які сприятимуть ефективному вирішенню виконання службових завдань [23].

Професійна самореалізація вивчалась науковцями досить глибоко; в процесі дослідження цієї тематики вчені розглядали різні аспекти самореалізації, нас же цікавить проблема готовності до самоосвіти як чинник професійної самореалізації фахівців.

На нашу думку, професійна самореалізація являє собою постановку та успішну реалізацію людиною своїх цілей, які стосуються професійного розвитку, той стан, коли особа відчуває себе самодостатньою і отримує так зване психологічне піднесення у результаті виходу на свої цілі та успішне досягнення цих цілей. Якщо говорити про приналежність професійної самореалізації до психічних явищ, то її можна віднести до таких основних класів: процес, стан і властивість.

Висновки до розділу

У розділі викладено результати теоретико-методологічного аналізу проблеми самореалізації в системі понять вітчизняної і зарубіжної психології; розкрито конструкт самореалізації особистості у процесі її фахової підготовки та професійної діяльності; визначено теоретико-методологічні підходи до проблеми вивчення особливостей розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки.

Встановлено, що самореалізацію визначають як свідомий та цілеспрямований процес розкриття й опрідметнення сутнісних сил особистості в її різноманітній практичній діяльності; як цілеспрямований перебіг розкриття власних якостей особистості в її життєдіяльності (О. Бондаренко, Є. Головаха, Г. Костюк, О. Кронік, О. Леонт'єв, П. Лушин, В. Муляр, В. Роменець, С. Рубінштейн, В. Татенко, Т. Титаренко, Н. Чепелєва та ін.).

Наголошується, що саморозвиток і самовиховання особистості виявляються в активній позиції щодо зовнішнього світу та розуміння свого місця у ньому (А. Маслоу, С. Рубінштейн та ін.), а самореалізація відбувається тільки тоді, коли людина має мотивацію, яка спонукає її до саморозвитку та особистісного зростання (О. Блискун, В. Бочелюк, Н. Завацька, Л. Пілецька та ін.). Визначено поняття «професійна самореалізація особистості» (А. Бандурка, С. Бочарова, В. Петровський та ін.).

Констатовано, що дослідниками розкрито структурно-функціональну модель самореалізації (В. Гупаловська та ін.), компоненти самореалізації (С. Мадді, Р. Мей, Г. Олпорт та ін.) та види її проявів (В. Гомонюк та ін.), концепцію професійної самореалізації (В. М'яленко та ін.), специфіку діяльнісної самореалізації (С. Максименко та ін.), структуру та особистісні детермінанти професійної самореалізації суб'єкта (С. Максименко, В. Осьодло та ін.).

З'ясовано ключові поняття, що розкривають сутність процесу професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки. Показано, що провідними аспектами самореалізації є індивідуальний вибір мети та методів її досягнення, а

також самообмеження, яке не перешкоджає розвитку особистості на визначеному етапі її життя (Л. Боярин, В. Турбан, Л. Українець та ін.).

Узагальнено теоретичні підходи до сутності поняття професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки у процесі фахової підготовки. Констатовано, що професійна самореалізація майбутніх фахівців з пожежної безпеки – це комплекс індивідуальних, особистісних та професійних якостей, властивостей і характеристик, через прояв яких простежується її сутність у професійній діяльності та в особистому житті.

Проаналізовано уявлення щодо особистісних трансформацій ціннісно-сміслової та мотиваційної сфери майбутніх фахівців з пожежної безпеки на етапі фахової підготовки, які впливають на ефективність їх професійної діяльності та професійну самореалізацію.

Виокремлено провідні компоненти професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки (когнітивно-поведінковий, мотиваційно-ціннісний, емоційно-вольовий).

Наведені теоретико-методологічні концепції та положення були покладені в основу подальшого емпіричного дослідження, спрямованого на визначення соціально-психологічних особливостей розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки.

Основні положення розділу відображено у таких публікаціях автора: [26;172;173;174;175; 180;183].

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ

2.1. Загальна характеристика етапів, методів і методик емпіричного дослідження та груп досліджуваних

План констатувального етапу емпіричного дослідження був реалізований послідовно у такий спосіб.

1. Вибір наукового підходу дослідження є одним із найважливіших аспектів, оскільки обраний підхід дослідження буде регламентувати методи та методики на основі яких відбудеться отримання емпіричних даних. Найбільш важливим принципом буде принцип валідності. Методи та методики отримання емпіричних даних мають забезпечити емпіричну та внутрішню валідності.

2. Формування вибірки дослідження повинне відбуватися з огляду на те, що кількість досліджуваних має бути достатньою для забезпечення зовнішньої валідності, а для того, щоб забезпечити прогностичну валідність – еквівалентною до генеральної сукупності.

3. Найбільшу інформативність про досліджувану проблему несе процедура отримання емпіричних даних, тому вона повинна відбуватися за умов максимального дотримання інструкцій щодо застосування необхідних методик та методів для отримання емпіричних даних щодо проблематики дослідження, її критеріїв, чинників та компонентів.

4. Інтерпретацію результатів констатуючого етапу експерименту необхідно здійснювати за таких умов:

- здійснення обробки емпіричних даних за допомогою найбільш адекватних для визначення прихованої інформації про особливості функціонування об'єкту дослідження методів статистичного аналізу;

- опираючись на чіткі математичні показники, здійснити опис та характеристику отриманих результатів статистичного аналізу, з метою визначення ступеня достовірності гіпотез у їх статистичному варіанті;

- етап узагальнення, який передбачає через об'єднання всіх отриманих компонентів у єдине ціле, формулювання висновків здійсненого експерименту. Опис результатів на етапі узагальнення, можна сказати, є основою проведеного дослідження, позаяк саме адекватно описані та проаналізовані результати визначають та демонструють його цінність та перспективи подальших досліджень, а також впливає на якість психологічної теорії.

Дослідження включало чотири етапи.

На першому етапі з метою обґрунтування психологічних аспектів дослідження було проведено глибокий теоретичний аналіз напрацювань зарубіжних і вітчизняних психологів, що присвячені проблематиці професійної самореалізації особистості.

На другому етапі було емпірично вивчено психологічні умови, особливості та чинники розвитку структурних елементів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки. На діагностичному етапі було проведено обстеження респондентів за всіма показниками які досліджувалися. При проведенні діагностичного обстеження нами було враховувались основні принципи та вимоги щодо процедури проведення емпіричного дослідження: уніфікація тестових завдань та бланків; невтручання психолога в процес опитування; мотиваційні установки на правдивість і відвертість відповідей; уникнення нав'язування респондентам власної думки щодо вибору варіанта тестових відповідей; однаковий час і умови проведення обстеження респондентів тощо. На основі інформації, отриманої на даному етапі, було обдумано стратегію розробки та проведення формульованого експерименту, реалізованого на наступному етапі.

На третьому етапі було розроблено та апробовано комплексну соціально-психологічну програму розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки.

На четвертому етапі проаналізовано та узагальнено отримані результати.

Відповідно до загальної мети нашого дослідження ми поставили наступні завдання констатувального експерименту:

1) підібрати й описати методики констатувального експерименту з метою вивчення рівня розвитку та типу професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки у закладі вищої освіти, проаналізувати та описати діагностичні результати; надати кількісні та якісні результати проведеного дослідження та зробити відповідні висновки;

2) здійснити кореляційний аналіз з метою визначити взаємовплив професійних якостей, особистісних властивостей на рівень та тип професійної самореалізації.

При формуванні вибірки нами було враховано такі дві важливі особливості: обсяг та склад вибірки. Щодо формування вибірки ми керувались напрацюваннями багатьох науковців у галузі експериментальної психології [11; 55].

Деякі науковці в пошуку ймовірної найнижчої кількості вибірки досліджуваних, який дозволить досліднику наполягати на репрезентативності вибірки його дослідження, достовірність та наповненість отриманих даних, зійшлися в тому, нижній щабель знаходиться на рівні ста респондентів. Вибірку зі ста досліджуваних аспектів у учасників дослідження на кожен стимул можна вважати достовірною і репрезентативною в повній мірі за умови правильного розподілу цієї вибірки в генеральній сукупності.

Генеральна сукупність – це всі представники певної популяції, які потенційно могли б бути учасниками дослідження. В подальшому на них будуть перенесені результати конкретного дослідження. У цьому випадку генеральна сукупність виступає як слово-синонім до терміну «популяція» [11].

В основному проблеми починаються з моменту опису репрезентативності вибірки, тобто з її визначенням. Її здебільшого розуміють як якусь певну частину генеральної сукупності, яка буде максимально відображати її основні якості та характеристики. Така вибірка характеризується досяжністю для

науковця, на її основі буде здійснено відбір досліджуваних для участі в конкретному експерименті. У даному випадку потрібно звернути увагу на те, що репрезентативна вибірка не буде тим самим, що і генеральна сукупність, а буде відображати її особливості, притаманні їй за основними характеристиками. При цьому необхідно зважати на те, що перенесення результату здійснюється на генеральну сукупність, а не на репрезентативну вибірку. Тому здійснюючи розрахунок кількісного чи якісного складу вибірки необхідно враховувати обсяг і характеристики генеральної сукупності, на яку буде перенесено результат.

Репрезентативна вибірка – це група респондентів, яка відображає основні особливості та характеристики генеральної сукупності (тому необхідно встановити та обґрунтувати ці особливості та характеристики), саме ці респонденти безпосередньо будуть учасниками дослідження. Саме вона виступає тією групою, яку зазвичай називають вибіркою [11].

Частина науковців вважають, що для забезпечення надійності експериментальних даних кількість випробовуваних повинна становити близько 1000 осіб. Науковцями підмічено, що за допомогою кількісного аналізу можна встановити певні статистичні закономірності в структурі асоціативного поля, як от ідея «золотого перетину», а також встановити існування зв'язку між кількістю реакцій та стимулів в асоціативному полі та його рангах. Найбільш оптимальним кількісним складом поля як одиниці вважається кількість досліджуваних у межах 400-500 одиниць, тобто саме в цьому випадку зазначені показники наближаються до показника золотого перетину.

Проте, деякі наукові стверджують, що чисельність репрезентативної вибірки в жодному випадку не може бути визначена і не має конкретної суми від загальної чисельності генеральної сукупності. Усі спроби щось розрахувати без проведення реального дослідження конкретного явища, характерні для абстрактних математиків, які взагалі незважають напередбачуваність природних процесів. Таким чином, якщо генеральну сукупність відображає експериментальна репрезентативна вибірка, сформована без будь-якої стратегії,

це не сприяє відображенню всіх її характеристик, особливо при ретельному аналізі. Проте, за умови, якщо під генеральною сукупністю не розглядаємо певну звязу категорію респондентів (певного віку, статі, рівня освіти, певного виду діяльності тощо).

Розглянувши ряд основних помилок, які допускаються при формуванні експериментальної вибірки, можна виокремити наступні: найчастіше серед праць багатьох авторів у дослідженнях не використовуються або відсутній опис стратегії формування вибірки досліджуваних, що унеможлиблює розуміння ні того, яку техніку дослідження використав автор, ні того, що в цьому випадку розглядалось у якості характеристик генеральної сукупності; в описі респондентів, які брали участь у дослідженні немає розрізень щодо понять вибірка репрезентації, репрезентативна вибірка та кількість результатів дослідження; автори не застосовують поняття генеральної сукупності, що не дає змоги визначитися з популяцією, на яку були перенесені результати конкретного дослідження автором; при аналізі остаточних результатів, науковцями найчастіше ототожнюється поняття «вибірка» і «кількість досліджуваних»; не завжди пояснюється спосіб формування контрольної та експериментальної груп, проте завдяки тому, що виділення експериментальної групи зазвичай пояснюється логікою конкретного дослідження ситуація дещо краща [17; 20].

Також на організацію нашого дослідження та підбір вибірки і методик суттєво впливали особливості професійної діяльності фахівців з пожежної безпеки. До основних особливостей службової діяльності фахівців аварійно-рятувальної служби цивільного захисту найчастіше відносять наступні: високий рівень відповідальності за матеріальні цінності, життя потерпілих та колег; виконання професійного завдання в екстремальних умовах; ліквідацію надзвичайних ситуацій; дефіцит часу та інформації про ситуацію, що склалася, прийняття рішення й виконання необхідних дій; високий рівень нервово-психічної напруги, значні фізичні навантаження [17].

У зв'язку із тим, що професійна діяльність фахівців аварійно-рятувальної служби Державної служби України з надзвичайних ситуацій часто напряму пов'язана із екстремальними ситуаціями. Наковцями було виокремлено основні особливості психіки, які найбільш сприятимуть ефективному здійсненню професійної діяльності, до них увійшли зокрема такі: здатність до прийняття рішень у вкрай короткі терміни; збереження працездатності в умовах екстремальних та надзвичайних ситуацій, дефіциту часу; здатність швидко виокремити в інформації головне; швидко орієнтуватись та приймати рішення в невідомій обстановці; високий рівень емоційної стійкості; самовладання і витримка; незмінна стійкість уваги під впливом страху або несподіваних зовнішніх факторів; тривале збереження концентрації уваги; збереження активності й працездатності в умовах граничного виснаження; особиста відповідальність за прийняття рішення й дії; здатність швидко переходити від однієї діяльності до іншої; одночасне виконання декількох видів діяльності або декількох дій в одній діяльності (розподіл уваги); швидке запам'ятовування зорової інформації; точні й координовані рухи руками; швидка і точна реакція на рухомий об'єкт; рухові здібності; витривалість до тривалих фізичних навантажень [17].

Відповідно до дослідницьких завдань та специфіки професійної діяльності майбутніх фахівців з пожежної безпеки нами було підібрано психодіагностичний інструментарій дослідження, зокрема, для визначення особливостей *когнітивно-поведінкового компоненту* – методика «Прогноз» (оцінка нервово-психічної стійкості (НПС)) (див. Додаток З), методика «SACS» (S. Hobfoll, в адаптації Н. Водоп'янової, О. Старченкової) (див. Додаток К), багатofакторний особистісний опитувальник FPI (див. Додаток Л), методика «Компас» (див. Додаток Ж), методика «Діагностика рівня готовності до ризику» (А. Шуберт) (див. Додаток Д); *мотиваційно-ціннісного компоненту* – методика «Визначення життєвих цілей та цінностей особистості» П. Іванов, Є. Колобова (див. Додаток А), методика «Вивчення мотиваційного профілю особистості» Ш. Річі і П. Мартіна (див. Додаток Б); *емоційно-вольового*

компоненту – методика «Діагностика рівня емпатійних здібностей» (В. Бойко) (див. Додаток Г). Також було здійснено заміри психофізіологічного стану на базі комплексу «Психолого-тренувальний полігон» та використано середній бал з профільних дисциплін.

Розглянемо детальніше методики дослідження.

Методика «Тип та рівень професійної самореалізації» К. Гаврилова (див. Додаток В). Дана методика призначена для визначення типу та рівня професійної самореалізації суб'єкта професійної діяльності не залежно від його віку, предметного виду діяльності, стажу, освіти. Основним завдання методики є діагностика відповідності професії і індивідуальних цінностей, здібностей, усвідомлення вибору професії, задоволеності працею.

Методика складається з 51 твердження, які стосуються професійної діяльності. Ступінь згоди із твердженням необхідно відмітити у бланку (так, частково так, ні). На основі даної методики можемо отримати результати з такими компонентами: цільовий, ресурсний та феноменологічний. Автор характеризує дані компоненти наступним чином: цільовий – інтегрує конкретні цілі, цінності та мотиви професійної діяльності в загальну ціннісно-сенсову концепцію професії та професійної самореалізації; ресурсний – окреслює процеси, якості, стан та характеристики професійної самореалізації; феноменологічний – визначає основні аспекти внутрішнього та зовнішнього прояву професійної самореалізації.

Дана методика дозволяє визначити за такі рівні професійної самореалізації, як: примітивно-виконавчий, індивідуально-виконавчий, реалізації норм та ролей, сенсожиттєвої та ціннісної реалізації. Найнижчим рівнем професійної самореалізації, авторка, називає примітивно-виконавчий, оскільки у осіб із даним рівнем мало виражена рефлексія, неусвідомлена та неактивна професійна позиція, низький рівень саморегуляції. Індивідуально-виконавчий рівень характеризується утрудненням прийняття професійних рішень, проблеми в професійній діяльності здебільшого пов'язані із слабкістю особистості працівника на займаній посаді. Рівень реалізації норм та ролей

характеризує осіб у яких цікавість до професії виражена через недостатню автентичність, професійна самореалізація набуває характеру ідентифікації із професійною групою. Рівень сенсожиттєвої та ціннісної реалізації, авторка називає найвищим і стверджує, що він зустрічається вкрай рідко. На даному рівні професійна діяльність обирається свідомо, працівник справляється із професійними ситуаціями.

Співставивши результати компонентів, зокрема ступеня їх вираженості, можемо отримати результати дослідження типів професійної самореалізації. К. Гаврилова виокремлює такі, як:

- успішна професійна самореалізація. Характеризується вираженістю всіх компонентів. Професійна діяльність усвідомлена, відповідає особистісним цінностям та цілям. Професійна діяльність приносить задоволення, достойний заробіток та кар'єрне зростання;

- прогнозовано успішна професійна самореалізація. Від успішної професійної самореалізації відрізняється лише її об'єктивною невираженістю. Найімовірніше працівнику потрібен час для того, щоб цінності, мотиви та енергетичні затрати знайшли адекватний вихід у кар'єрному статусі та професійності;

- неправдива професійна самореалізація. Ймовірно істинні життєві цілі та цінності не відповідають професійній діяльності загалом. Можливо, це спричинено перевтомою, професійним вигоранням або усвідомленням неправильності зробленого професійного вибору;

- прогнозовано неправдива професійна самореалізація. Характеризує професійну діяльність суб'єкта як автоматичну. Проте, хоч вона і немає для працівника важливого значення, може здійснюватися на досить високому професійному рівні;

- романтична професійна самореалізація. Характеризується сильним прагненням суб'єкта виконувати ту чи іншу роботу, проте на її виконання не вистачає сили волі, докладених зусиль та часто професіоналізму;

- неререфлексуюча професійна самореалізація. Часто такі суб'єкти здійснюють професійну діяльність тому що так потрібно, тому що за неї платять та ін. Така діяльність не має особистісного значення та часто результатів як для працівника, так і для працедавця;

- формальне виконання діяльності. В даному випадку професійна діяльність не є значимою для особистості, виконується на мінімально якісному рівні, який вимагається. Робота не приносить задоволення, а часто навіть доставляє незручності суб'єкту діяльності.

Методика «Вивчення мотиваційного профілю особистості» Ш. Річі і П. Мартіна (див. Додаток Б) складається із 33 тверджень, кожне з яких має три варіанти продовження. За кожним мотиваційним чинником респонденти ортимують загальний результат. Чим більша кількість балів за одним із чинників, тим більше він значимий для вас, відповідно мала кількість балів свідчить про те, що даний чинник не надто важливий для вас.

Після опису кожного мотиваційного чинника здійснюється мода розподілу (значення, яке зустрічається найбільш часто), медіана (середнє значення) і діапазон розкиду (найнижче і найвище значення) кожного чинника, що містяться в базі даних.

На основі даної методики можемо визначити такі чинники професійної мотивації у вигляді потреб:

- потреба у високій заробітній платні,
- потреба в хороших умовах праці,
- потреба в чіткому структуруванні роботи,
- потреба в соціальних контактах,
- потреба формувати стабільні взаємини,
- потреба у визнанні з боку інших людей,
- потреба ставити складні цілі і досягати їх,
- потреба керувати іншими,
- потреба в різноманітності відчуттів,
- потреба бути креативним,

- потреба в удосконаленні, зростанні і розвитку,
- потреба у затребуваності.

Методика «Визначення життєвих цілей та цінностей особистості» П. Іванова, Є. Колобова (див. Додаток А) є одним з різновидів вербальних проєктивних тестів. Запропонований набір Must-тем дозволяє визначити п'ятнадцять життєвих цілей-цінностей особистості. Обробка даних, отриманих на основі цієї методики, немає стандартизованої процедури. Немає таких Must-тем, які досліднику пропонується знайти серед відповідей досліджуваних. Тому для кожної вибірки та для кожного респондента, як правило, виділяється індивідуально-унікальний набір відповідей. Перелік цінностей для даної методики взятий із методики «Життєві цілі» (у модифікації Н. Ключової та В. Чіркова). Список цінностей-цілей, які дозволяє визначити дана методика:

- воля, відкритість та демократія,
- безпека та захищеність,
- служіння людям,
- влада та вплив,
- популярність,
- автономність,
- матеріальне забезпечення,
- духовна культура,
- особистісне зростання,
- здоров'я,
- прив'язаність та кохання,
- привабливість,
- відчуття задоволення,
- міжособистісні стосунки,
- духовно-релігійне життя.

Методика «Діагностика рівня емпатійних здібностей» (В. Бойко) (див. Додаток Г) використовується для оцінки вміння співпереживати, а також дозволяє визначити значущість конкретного параметра в структурі емпатії,

визначаючи такі канали емпатії:

- раціональний канал емпатії характеризує спрямованість уваги, сприйняття та мислення людини на розуміння суті іншої, на її стан, проблеми і поведінку. Даний канал носить спонтанний інтерес до іншої людини, що дозволяє відкрити канали емоційного й інтуїтивного віддзеркалення партнера;

- емоційний канал емпатії визначається здатністю об'єкта емпатії входити в емоційний резонанс з суб'єктом емпатогенної ситуації–співпереживати, брати участь у емпатогенній ситуації. Співучасть і співпереживання виконує роль сполучної ланки між людьми;

- інтуїтивний канал емпатії допомагає людині передбачати поведінку інших людей, діяти в умовах дефіциту початкової інформації про них та ситуацію, спираючись на власний попередній досвід. На рівні інтуїції замикаються й узагальнюються різні відомості про партнерів та емпатогенну ситуацію;

- установки, сприяючі або перешкоджаючі емпатії характеризуються тим, що прагнення уникати особистих контактів, сприйняття того як недоречність проявляти цікавість до іншої людини, то ефективність емпатії суттєво знижується;

- проникаюча здатність до емпатії виступає важливою комунікативною властивістю особистості, що в свою чергу дозволяє створювати відкриту та довірливу атмосферу;

- ідентифікація в емпатії є важливою умовою успішної реалізації емпатії, оскільки проявляється у вмінні розуміти іншу людину на основі співпереживань та постановки себе на місце партнера. В основі ідентифікації легкість, рухливість і гнучкість емоцій, здатність до наслідування.

Особистісний опитувальник «FPI (Freiburg Personality Inventory)» (див. Додаток Л) створений для діагностики станів та властивостей особистості, які є необхідними для соціалізації та регуляції поведінкових реакцій. Фрайбурзький особистісний опитувальник за структурою та властивостями дещо схожий до MMPI. Обидва досить широко використовуються в психології, зокрема, в

психодіагностиці психологічній експертизі, консультуванні, профорієнтації та профвідборі. Нами було обрано FPI через легкість у використанні та економність часу.

Тест було розроблено за допомогою факторного аналізу. Форма В, що використовувалась нами, дозволяє діагностувати 12 факторів: I «Невротичність», II «Спонтанна агресивність», III «Депресивність», IV «Дратівливість», V «Товариськість», VI «Врівноваженість», VII «Реактивна агресивність», VIII «Стриманість/Сором'язливість», IX «Відкритість», X «Екстраверсія», XI «Емоційна лабільність», XII «Маскулінність-фемінінність». Шкали опитувальника I–IX є базовими, а X–XII – похідними.

Методика «Компас» (див. Додаток Ж) використовується з метою діагностики просторових уявлень як одного із показників логічного мислення. Дана методика широко застосовується при професійному відборі, зокрема, майбутніх фахівців з пожежної безпеки. Високий рівень просторових уявлень ми сожемо діагностувати на основі таких показників: загальна кількість переглянутих компасів, час виконання завдань, кількість помилок. Досліджуваному пропонують вирішити 20 завдань, в кожному з них схематично зображено компас, який відображає напрямів сторін світу. Як тільки досліджуваний правильно визначить напрям компаса, він повинен записати його на бланку. На виконання даного завдання відводиться п'ять хвилин.

Методика «Діагностика рівня готовності до ризику» А. Шуберта (див. Додаток Д) визначає ступінь готовності до ризику. Поняття ризик визначається як: дія наосліп зі сподіванням на вдалий результат; потенційна небезпека; дія, вчинена в умовах невизначеності. Найчастіше діагностику рівня готовності до ризику проводять у комплексі із методиками діагностики мотивації, адже готовність ризикувати часто визначає мотив здійснення ризикованих дій.

Методика «Стратегії подолання стресових ситуацій (SACS)» (див. Додаток К) (Strategic Approach to Coping Scale) використовується з метою визначення основних поведінкових стратегій подолання стресових ситуацій і

моделей копінг-поведінки (автор С. Хобфол, в адаптації Н. Водоп'янової і О. Старченкової). Методика «SACS» визначає дев'ять моделей стрес-долаючої поведінки:

- асертивні дії;
- встановлення соціального контакту;
- пошук соціальної підтримки;
- обережні дії;
- імпульсивні дії;
- уникнення;
- маніпулятивні дії;
- асоціальні дії;
- агресивні дії.

Методика «Прогноз» (див. Додаток 3) призначена для виявлення осіб з нервово-психічною нестійкістю. Вона сприяє виявленню окремих початкових симптомів порушень нервово-психічної стійкості особистості, а також дозволяє оцінити ймовірність їх розвитку й прояву в поведінці та діяльності людини. На основі методики «Прогноз» можна оцінити чотири рівні нервово-психічної стійкості:

- високий рівень нервово-психічної стійкості;
- нормальний рівень нервово-психічної стійкості;
- задовільний рівень нервово-психічної стійкості;
- низький рівень нервово-психічної стійкості.

Психолого-тренувальний полігон. Метою діяльності даного полігону є спеціальна підготовка майбутніх фахівців з пожежної безпеки до дій в умовах надзвичайних ситуацій (пожеж, техногенних аварій і катастроф, природних катаклізмів та ін.), навчання правил поведінки в нестандартних ситуаціях, при масових скупченнях людей, оволодіння навичками порятунку, надання медичної і психологічної допомоги, первинна реабілітація потерпілих і постраждалих від травм тощо. Психолого-тренувальний полігон розташований у приміщенні навчальної пожежно-рятувальної частини на території

Львівського державного університету безпеки життєдіяльності Полігон включає 18 приміщень:

- зал реєстрації;
- зал очікування;
- тренажерний зал;
- термічна зона;
- тренувальна стежка;
- макет квартири;
- макет виробничої зони;
- пульт керування;
- компресорна;
- сервісний центр;
- кабінет начальника ПТП;
- медичний пункт;
- навчальний клас;
- мийка;
- душова;
- туалет;
- гардероб;
- майстерня.

Також нами було враховано середній навчальний бал, оскільки це один із показників мотивації до навчання та подальшої успішної професійної самореалізації.

На нашу думку, підібрані методи, методики та інші додаткові змінні дозволять утворити комплекс методичних засобів психодіагностики, в якому кожна методика доповнює іншу. Результати проведених методик піддавалися статистичному аналізу з наступною якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням за допомогою методів математико-статистичної обробки даних. Кількість досліджуваних є достатньою в рамках даного дослідження, оскільки питання віку, гендеру, місця навчання знімаються.

2.2. Аналіз результатів дослідження структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки

Ефективне виконання професійних обов'язків працівником служби ДСНС потребує не лише оперування широкими й різнобічним професійними знаннями, вміннями та навичками, а й вимагає наявності певних психологічних якостей. Професійна діяльність рятувальників пов'язана зі значним психоемоційним навантаженням та ризиком для життя. Тому необхідно визначити що саме переважає над страхом смерті, спонукає виконувати професійне завдання та сприяє успішній самореалізації.

Підібрані та описані вище методики дослідження дозволили здійснити ґрунтовне дослідження особливостей розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки.

Отримані результати оброблялися за допомогою контент-аналізу, коефіцієнту рангової кореляції (за непараметричним критерієм Спірмена), t-критерію Вілкоксона для залежних змінних.

Дослідження на основі методики «Тип та рівень професійної самореалізації» К. Гаврилової дозволили засвідчити, що у досліджуваних курсантів найменше виражений рівень сенсожиттєвої та ціннісної реалізації, лише 13,2%. Такий низький результат може свідчити про те, що оскільки курсанти наразі лише майбутні фахівці з пожежної безпеки. Також як наголошує авторка методики, на основі власних досліджень, даний рівень спостерігається вкрай нечасто і у сформованих працівників. Дещо більший відсоток займають курсанти із примітивно-виконавчим рівнем – 19,1%. Значна частина таких курсантів, як виявилось підчас бесіди, вступили на навчання через сімейні традиції, у них батьки, діди-прадіди також працюють у пожежній охороні. Проте, значна частина таких курсантів успішно реалізуються у професії та підіймаються на вищі рівні професійної самореалізації. У 32,3% досліджуваних виявлено індивідуально-виконавчий рівень професійної самореалізації. Рівень реалізації норм та ролей встановлено у 35,4%

досліджуваних курсантів. На рис. 2.1. візуалізовано результати дослідження рівнів професійної самореалізації.

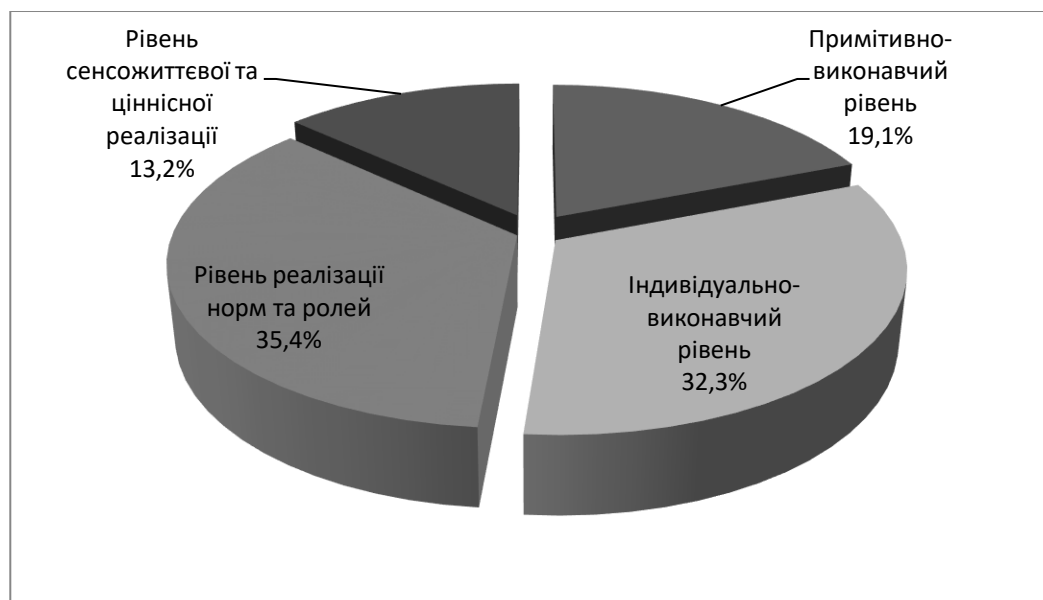


Рис. 2.1. Результати дослідження рівнів професійної самореалізації за методикою «Тип та рівень професійної самореалізації» К. Гаврилової

Також на основі проведення методики «Тип та рівень професійної самореалізації» К. Гаврилової нами було виявлено типи професійної самореалізації (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Результати дослідження за методикою «Тип та рівень професійної самореалізації» К. Гаврилової

Типи професійної самореалізації	М	SD
Успішна професійна самореалізація	25,2	2,03
Прогнозовано успішна професійна самореалізація	28,3	2,09
Неправдива професійна самореалізація	21,9	1,65
Прогнозовано неправдива професійна самореалізація	20,3	1,61
Романтична професійна самореалізація	26,9	1,81
Нерефлексуюча професійна самореалізація	18,8	1,45
Формальне виконання діяльності	22,4	1,78

Примітка: М – середнє арифметичне; SD – середнє квадратичне відхилення.

З табл. 2.1. бачимо, що найбільш яскраво виявлено тип прогнозованої успішної самореалізації. Такий результат закономірний, оскільки курсанти ще не до кінця реалізувалися в професії та продовжують навчання. Імовірно, курсанти із підвищеними показниками за даним типом в майбутньому мають всі шанси успішно професійно самореалізуватися. Їм потрібен час більш детально вивчити свою професійну діяльність, отримати професійні навички на місцях праці усвідомити цінність власної професійної діяльності, мотиви правильно направити власну енергію для успішної професіоналізації та отримання кар'єрного статусу. Успішна професійна самореалізація виявлена на середньому рівні. Ці курсанти усвідомлюють суть майбутньої професії, вона цілком відповідає особистісним цінностям та цілям досліджуваних курсантів. Уявлення про професійну діяльність та проходження професійно-орієнтованих практик приносить задоволення. Середні значення виявлено і за типом романтичної професійної самореалізації. Такі курсанти характеризуються сильним прагненням виконувати ту чи іншу роботу яка стосується майбутньої професійної діяльності. Проте часто на її виконання не вистачає професіоналізму, вмінь та навичок. Тип неправдива професійна самореалізація практично не виявлена, проте має показники наближені до високого рівня. Це може свідчити про усвідомлення неправильності зробленого професійного вибору. Ймовірно істинні життєві цілі та цінності досліджуваних майбутніх фахівців із пожежної безпеки дещо не збігаються із професійними. Також це може бути спричинено невиправданими очікуваннями щодо навчання на спеціальності «Пожежна безпека». Найчастіше кандидати на навчання на спеціальності «Пожежна безпека» очікують безперервного практичного навчання та часто нехтують теоретичним навчанням. Формальне виконання професійної діяльності виявлено у майбутніх фахівців із пожежної безпеки, які не отримують задоволення від навчання на даній спеціальності. Тому виконують лише те, що від них вимагається і не більше.

Можемо сказати, що успіх рятувальників у виконанні службового обов'язку залежить не лише від знань, вмінь та навичок отриманих на університетських лавах. Готовність до діяльності в особливих та екстремальних умовах визначається наявністю внутрішньої мотивації до надання допомоги людям, які її потребують. Оскільки рятувальники свідомо йдуть на ризик, виконуючи свій професійний обов'язок, то важливими також будуть мотиваційний компонент, моральні, вольові та особистісні якості особистості. У діяльності представників екстремального профілю мотивом-посередником впевнено можемо назвати емпатійне співчуття та співпереживання [217].

Роль емпатії в особистісному розвитку тривалий час є предметом наукових досліджень. Деякі науковці вважають, що емпатія – це емоційна здатність реагувати на сигнали, що передають емоційний досвід іншого. Інші визначають емпатію як поведінкову здібність, яка проявляється в допомагаючій, сприяючій та альтруїстичній поведінці у відповідь на переживання чи проблеми іншої людини. Проте, здебільшого дискусії стосуються особливостей емоційного відгуку, зокрема, нормативного та ситуаційного, позаяк емпатія вважається важливим фактором мотивації допомагаючої поведінки. Здатність до емпатії полягає у вмінні надати емоційну відповідь на переживання, думки та почуття об'єкта емпатії. Також проблема емпатії задає потребу в необхідності виокремлення різноманітних форм допомагаючої поведінки, зокрема, просоціальної, альтруїстичної, та дії, спрямовані на допомогу.

Тому для дослідження професійної самореалізації представників професій допомагаючого типу, до яких також відносяться рятувальники, слід додати дослідження емпатійності. Оскільки емпатія, як соціально-психологічний феномен, суттєво впливає на особистість в цілому, підвищує мотивацію, продуктивність та ефективність її діяльності. Попри професійні вміння та навички, які будуть важливими для успішного виконання службового обов'язку, необхідно звернути увагу на мотиваційний компонент, моральні та вольові якості особистості рятувальника. Варто наголосити про ризик, який

постійно супроводжує працівників аварійно-рятувальних служб. Нервово збудження, сплеск емоцій, тремор, страх, біль і ще багато інших фізіологічно-емоційних проявів виникають у рятувальників внаслідок реальної небезпеки. У даній ситуації, емпатія виступає як мотиваційний фактор здійснення аварійно-рятувальних дій, сприятиме мобілізації всіх ресурсів та спонукатиме їх до здійснення ефективної професійної діяльності, спрямованої на порятунок потерпілих. Проте, на жаль, донедавна були відсутні дослідження емпатії рятувальників як найяскравіших представників допомагаючого типу професій.

На основі вище сказаного нами було проведеного дослідження за допомогою методики «Діагностика рівня емпатійних здібностей» В. Бойко та встановлено, що досліджувані фахівці з пожежної безпеки здебільшого демонструють підвищені показники емпатійності. Курсанти у яких було виявлено низький рівень емпатії бали розподілились по верхній межі, тобто наближені до середнього рівня. Це свідчить про потенціал до розвитку емпатії за сприятливих для цього умов. Результати дослідження за методикою «Діагностика рівня емпатійних здібностей» В. Бойко представлені у табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Результати дослідження за методикою «Діагностика рівня емпатійних здібностей» В. Бойко

Рівні емпатійності	М	SD
Високий рівень	31,2	1,92
Середній рівень	20,6	1,72
Занижений рівень	14,3	2,1

Примітка: М – середнє арифметичне; SD – середнє квадратичне відхилення.

Одне з провідних місць у структурі особистості фахівців з пожежної безпеки займає мотивація. Оскільки мотивація буде керувати їх прагненням до розвитку в професійній діяльності. Мотиваційний процес заглиблення у професію в першу чергу супроводжується формуванням мотивів професійної діяльності, суттю якого є розкриття можливостей даної професії щодо задоволення потреб працівника у конкретних формах. Основними ознаками професійної мотивації виступають вміння планувати та організовувати свою

діяльність; вміння впевнено долати перешкоди, що виникають на шляху виконання професійних обов'язків; ініціативність; здатність до самоконтролю всіх етапах професійної діяльності; творче ставлення до власної роботи.

Оптимальна структура професійної мотивації це та, у якій переважають позитивні мотиви; досить сильні, стійкі та збалансовані соціальні, професійні, пізнавальні мотиви, мотиви самореалізації у професії. Дослідження науковців дозволяють говорити про те, що вмотивовані здобувачі вищої освіти мають значно вищий навчальний рейтинг. Курсанти із високими показниками мотиваційного профілю також мають значно вищі показники навчання за професійно-орієнтованими дисциплінами. Мотивація виступає важливою умовою успішної діяльності підрозділів Державної служби України з надзвичайних ситуацій, а також одним із найважливіших чинників, що сприятиме активному виконанню завдань фахівцями з пожежної безпеки. Необхідно врахувати, що поняття мотивації найчастіше розглядається у двоякому сенсі: як поняття, що характеризує формування системи чинників, які детермінують поведінку особистості, здійснюючи вплив на її потреби, мотиви, цілі, наміри, прагнення тощо; як особливість процесу будь-якої діяльності, який стимулює та стримує поведінкову активність на тому чи іншому рівні. На основі сказаного вище, мотивацію необхідно визначати як сукупність особливостей психологічного характеру, які характеризують поведінку, спрямованість та активність людини. Дослідження проблеми основних потреб і мотивів, що спонукають людину до професійної діяльності, у вітчизняній та зарубіжній психологічній науці призвели до появи нового терміну, який повною мірою характеризує мотиваційну сферу та мотиваційний профіль особистості. Зокрема, мотиваційний профіль у своїх працях широко розглядали Е. Шейн, Ш. Річі і П. Мартін. Саме за методикою «Вивчення мотиваційного профілю особистості» Ш. Річі і П. Мартіна ми досліджували мотиваційний профіль, який проявляється у певній потребі досліджено.

Результати подано у табл. 2.3.

Результати дослідження за методикою «Вивчення мотиваційного профілю особистості» Ш. Річі і П. Мартіна

Шкали потреб	M	SD
Потреба у високій заробітній платні	53,27	1,71
Потреба в хороших умовах праці	42,22	1,53
Потреба в чіткому структуруванні роботи	60,23	2,11
Потреба в соціальних контактах	49,12	1,72
Потреба формувати стабільні взаємини	47,91	1,69
Потреба у визнанні з боку інших людей	64,38	2,31
Потреба ставити складні цілі і досягати їх	58,22	1,97
Потреба керувати іншими	41,11	1,49
Потреба в різноманітності відчуттів	43,61	1,65
Потреба бути креативним	46,32	1,67
Потреба в удосконаленні, зростанні і розвитку	55,61	2,11
Потреба у затребуваності	51,51	2,01

Примітка: M – середнє арифметичне; SD – середнє квадратичне відхилення.

Досліджувані майбутні рятувальники найбільше прагнуть визнання зі сторони інших людей, потребують чіткого структурування в роботі, хочуть бути потрібними та прагнуть розвиватись та вдосконалюватись, потребують високого фінансового забезпечення своєї професійної діяльності. Якщо людина відчуває себе сильною, вільною, компетентною, незалежною, то вона впевнено крокує по життю. Якщо її потреба не задовольняється, то вона почувається слабкою, безпорадною, нездатною ні до чого. За таких умов втрачає смак до життя, зневірюєть в собі, занурюється у депресію, що може призвести до проблем зі здоров'ям та психікою. Для рятувальника такі думки і почуття є неприпустимими, оскільки він повинен впевнено і рішуче здійснювати аварійно-рятувальні дії. Зниження цінності власної особистості та власного життя може призвести до летальних наслідків.

Тому важливо у кожній людині підтримувати почуття її значущості. Якщо цього не робити і постійно принижувати людину або відмовлятися визнати її талант, то легко зламати її і завдати непоправної шкоди її психологічному здоров'ю. Також вони демонструють здатність ставити перед собою складні цілі та реалізувати їх.

Серед життєвих цілей та цінностей у досліджуваних курсантів переважає демократія, відкритість, матеріальне забезпечення, влада, вплив, здоров'я, особистісне зростання, прив'язаність, кохання. Також ціллю досліджуваних є безпека та захищеність, цим можемо пояснити обрану ними професію. Вони усвідомлюють необхідність відчуття безпеки і саме це усвідомлення ймовірно сприятиме відмінному навчанню, а згодом і професійній самореалізації.

Результати дослідження цілей та цінностей представлено у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Результати дослідження за методикою «Визначення життєвих цілей та цінностей особистості» П. Іванова

Цілі та цінності	M	SD
Воля, відкритість та демократія	3,4	2,19
Безпека та захищеність	5,6	2,17
Служіння людям	11,1	1,89
Влада та вплив	10,1	2,01
Популярність	11,9	1,87
Автономність	14,5	1,58
Матеріальне забезпечення	8,3	2,12
Духовна культура	14,7	1,55
Особистісне зростання	10,8	1,91
Здоров'я	7,3	2,06
Прив'язаність та кохання	12,2	1,81
Привабливість	12,6	1,76
Відчуття задоволення	13,3	1,71
Міжособистісні стосунки	13,7	1,67
Духовно-релігійне життя	14,1	1,61

Примітка: M – середнє арифметичне; SD – середнє квадратичне відхилення.

Аналізуючи термін «готовність до ризику», науковці розглядають його, як індивідуальну якість. При цьому вони вважають, що хоча така готовність і породжується ситуацією, але в основному вона базується на індивідуальних якостях та особливостях працівника. Саме в такому контексті готовність до ризику вивчають німецькі психологи, але мають вони на увазі те, що в англійській літературі називається «схильністю до ризику» [19; 20].

Необхідність детального вивчення та емпіричного дослідження феномену ризику обумовлена вимогами, що постають перед особистістю у відповідності до активних суспільних процесів та особливостей професійної діяльності. Тим

більше умовами, які постають перед фахівцями з пожежної безпеки. Адже рятувальники щоденно свідомо йдуть на ризик виконуючи професійний обов'язок – порятунок потерпілих. Дослідивши найпопулярніші трактування понять ризику, ми виявили безліч розбіжностей, що характеризують його багатоплановість. Наприклад, А. Реан, вважає, що ризик доцільно розглядати як функцію суб'єктивно сприйнятої користі та ймовірності її прояву. Також існує думка, що «ризик» невіддільно пов'язаний з розумінням та уявленням про дії суб'єкта, тобто ризик може визначатися як погляд суб'єкта на певну дію чи те, як він її характеризує. Ризик виступає як реальна можливість здійснення дії для досягнення результату, відповідно до поставленої цілі [203].

Ризик як складний феномен у контексті звичних та особливих умов життєдіяльності особистості, розглядає науковиця Т. Титаренко. На її думку доцільно виділяти два абсолютно різних параметри ризику: можливість переходу на новий рівень розвитку з періоду стагнації (ризик виходу з одного періоду), та можливість вирішити нову складну чи критичну ситуацію [151]. Схильність до ризику як багаторівневу інтегральну властивість особистості, розглядає в контексті континуально-ієрархічного підходу психологиня С. Бикова. На її думку структура схильності до складається з формально-динамічних, якісних та змістовних параметрів. Науковицею були досліджені, проаналізовані та описані формально-динамічні і якісні показники схильності до ризику, що включають когнітивний, емоційний, конативний та контрольно-регулюючий компоненти [9].

Готовність ризикувати чи не найважливіша якість у професії рятувальника, адже заради порятунку потерпілих їм часто доводиться ставити під загрозу власне здоров'я чи життя. Досліджувані нами курсанти здебільшого готові йти на ризик, проте значна частина готова ризикувати з «розумом» та за певних умов. Тобто вони не здійснюватимуть імпульсивних дій при порятунку потерпілих, а свідомо, виважено та злагоджено виконуватимуть професійний обов'язок. Саме тому з метою визначення рівня готовності до ризику майбутніх

фахівців з пожежної безпеки нами було проведено емпіричне дослідження за допомогою методики А. Шуберта «Діагностика рівня готовності до ризику».

У табл. 2.5 зображено результати дослідження за методикою «Діагностика рівня готовності до ризику» А. Шуберта.

Таблиця 2.5

Результати дослідження за методикою «Діагностика рівня готовності до ризику» А. Шуберта

Значення готовності до ризику	М	SD
Занадто обережні	41,3	1,81
Середнє значення	35,1	2,11
Готовність до ризику	20,1	1,65

Примітка: М – середнє арифметичне; SD – середнє квадратичне відхилення.

Безперечно, одним із найважливіших завдань підготовки та психологічного супроводу фахівців з пожежної безпеки, професійна діяльність яких значною мірою пов'язана із надзвичайними та екстремальними ситуаціями, є вивчення механізмів і факторів, що зумовлюють високий рівень індивідуальної стресостійкості. Особливо актуальним дослідження опірності стресу буде в професії рятувальника. Оскільки така помилка як «людський фактор» у діяльності фахівців з пожежної безпеки може призвести до загрози втрати не лише свого життя, а й життя колег та постраждалих. Тому на думку О. Вавринів якісне виконання професійних завдань за подібних умов значною мірою буде залежати від вибору ефективних стратегій подолання негативних переживань [17].

Одним із основних завдань підготовки та психологічного супроводу фахівців з пожежної безпеки, професійна діяльність яких відбувається в надзвичайних чи екстремальних умовах, безумовно, є вивчення механізмів і факторів, що зумовлюють високий рівень індивідуальної стресостійкості. Одним із найбільш актуальних досліджень опірності стресу буде саме в професії рятувальника. Оскільки помилка такого типу як «людський фактор» у діяльності фахівців даного профілю може призвести до загрози втратити не лише власне життя, а й життя колег та потерпілих. Застосування певних

психологічних прийомів рятувальниками та наявність необхідних особистісних ресурсів, вони матимуть змогу проявляти стресостійкість у складних та надзвичайних ситуаціях. Ефективне виконання професійних завдань за подібних умов значною мірою буде залежати від вибору адекватних стратегій подолання негативних переживань, тобто ефективних копінг-стратегій [17].

Здатність до застосування ефективних копінг-стратегій підвищує адаптацію особистості до найрізноманітніших життєвих та професійних ситуацій. У екстремальних ситуаціях і ситуаціях невизначеності, нестачі інформації та часу, у яких найчастіше працюють рятувальники, застосування адекватних копінг-стратегій допомагає зберігати спокій, хороше самопочуття та є запорукою здійснення ефективних аварійно-рятувальних дій.

У табл. 2.6 подано результати дослідження за методикою «SACS» С. Хобфола.

Таблиця 2.6

Результати дослідження за методикою «SACS» С. Хобфола

Стратегії поведінки	М	SD
Асертивні дії	41,3	3,21
Пошук соціальної підтримки	20,1	2,11
Встановлення соціального контакту	22,1	2,41
Обережні дії	34,3	3,09
Імпульсивні дії	24,3	2,57
Уникнення	20,2	2,17
Маніпулятивні дії	31,2	2,87
Асоціальні дії	19,5	1,88
Агресивні дії	33,2	3,01

Примітка: М – середнє арифметичне; SD – середнє квадратичне відхилення.

Найчастіше досліджувані курсанти-рятувальники здійснюють асертивні, обережні, імпульсивні та агресивні дії. Такі результати дозволяють говорити про те, що виконуючи професійні обов'язки, такі курсанти керуватимуться знаннями та навичками отриманими за період навчання. Вони здійснюватимуть логічний аналіз обставин, шукатимуть оптимальні шляхи порятунку потерпілих. Проте, інколи такі курсанти можуть заперечувати або зменшувати

ступінь загрози та діяти імпульсивно. Курсанти, схильні до асертивної поведінки здебільшого характеризуються такою поведінкою, як: чітке розуміння мети і методів її досягнення; реальна оцінка себе та оточуючих; знання власних прав та обов'язків, а також повага інтересів та усвідомлення прав інших людей; вміння відкрито та впевнено висловлювати власні думки та побажання; усвідомлення особистих потреб та інтересів; уміння аргументувати власну думку та переконувати інших; здобувати прихильність оточуючих; звертатися за порадою чи допомогою до людей; спроможність укласти компромісні рішення; встановлювати ділові відносини та контакти.

Низькі показники у пошуку та встановленні соціального контакту пояснюються тим, що виконуючи аварійно-рятувальні дії рятувальник не має можливості встановлювати соціальні зв'язки. А лише за необхідності взаємодіє з оточенням. До встановлення соціальних контактів людину найчастіше спонукають різні мотиви, зокрема, усвідомити своє місце в системі зв'язків, отримати моральну підтримку, зменшити рівень невпевненості у собі, досягнути уваги і схвалення від оточуючих, сформувати позитивне ставлення до себе, вплинути на іншу юдину та багатьох інших. Також курсанти найчастіше поведінку пошуку та встановлення соціального контакту сприймають як прояв слабкості, неможливості самостійно вирішувати власні проблеми та невпевненості.

Рівень нервово-психічної стійкості буде важливим показником у професіоналізації рятувальника, позаяк сприятиме або дестабілізуватиме рятувальника під час виконання бойових завдань. Чи не на кожному чергуванні рятувальник спостерігає моторошні картини: травмовані потерпілі та колеги, смерть колег чи потерпілих (особливо важко сприймається смерть дітей, про що неодноразово заявляють рятувальники), втрачене майно та ін. Також рятувальників на об'єктах часто супроводжують різні запахи, звуки, робота у задимлених та неосвітлених приміщеннях, що викликає різні емоції та почуття, зокрема, страх, тривогу, пригнічення та ін. Це як правило призводить до зниження ефективності професійної діяльності. Досліджувані курсанти у яких

виявлено високі показники зможуть дистанціюватись від джерела стресу та продовжити виконувати аварійно-рятувальні роботи. Проте, курсанти із низькими показниками потребують втручання щодо підвищення рівня нервово-психічної стійкості або вони не повинні здійснювати аварійно-рятувальні роботи на місцях, а займатись профілактичною чи просвітницькою діяльністю у підрозділах та районах.

В табл. 2.7. подано детальні результати дослідження за методикою «Прогноз».

Таблиця 2.7

Результати дослідження за методикою «Прогноз»

Рівень нервово-психічної стійкості	M	SD
Високий рівень	33,6	1,88
Нормальний рівень	27,3	1,82
Задовільний рівень	20,4	1,65
Низький рівень	10,2	1,39

Примітка: M – середнє арифметичне; SD – середнє квадратичне відхилення.

Так, нервово-психічна стійкість більшою мірою характерна для осіб, які практично не схильних до тривожності. Такі фахівціз пожежної безпеки більш раціональні, тому здатні долати стресові ситуації з меншим рівнем емоційної напруги. Для них характерна вища рухливість психічних процесів, що свідчить про більші можливості адаптації. Для тривожних рятувальників, навпаки, характерні ригідність особистісних якостей та психічних функцій, затруднення у встановленні соціальних контактів, що перешкоджатиме реалізації адекватної психічної адаптації. Рятувальники, у яких не виявлено тривожності у бойовій обстановці демонструватимуть спокій, раціоналізм, адекватність емоцій тощо. Вони впевнено виконуватимуть поставлене бойове завдання. Тривожні особи в екстремальних умовах схильні перебільшувати реальну небезпеку бойової обстановки, із острахом ставляться до дорученого завдання.

Стан стресу, що виникає у рятувальників в екстремальних умовах, негативно впливає та різко погіршує діяльність рятувальників зі слабкою

нервово-психічною стійкістю. Рятувальники із високим рівнем нервово-психічної стійкості виявляють розумну ініціативу, вміло керують своїми підлеглими, чітко та рішуче віддають накази та розпорядження, при зустрічі з перешкодами демонструють рішучість та сміливість. У них немає різко виражених зовнішніх проявів емоційних порушень перед виконанням бойових завдань (відсутній помітний тремор, голос спокійний, немає помітних змін у міміці тощо).

Респонденти зі слабкою нервовою системою в екстремальній, бойовій обстановці, як правило, виявляють розгубленість, неоперативність, рухи їх скуті. Ініціативи на рятувальній операції не виявляють, у цих осіб можна спостерігати загальмованість дій, заціпеніння, панічний стан. Вони довго не відповідають на запитання, на накази не реагують або виконують їх із небажанням та помилками. Бувають випадки, коли «слабкі» уходять з місця операції або ховаються за довколишні будівлі, машини тощо. Нерідко вони уникають дій у небезпечних ситуаціях або усуваються вищими особами за неефективне виконання бойового завдання

При здійсненні аварійно-рятувальних робіт фахівцям з пожежної безпеки часто доводиться використовувати метод візуальної розвідки. Даний метод проведення пошуку застосовується для огляду незнайомого, задимленого, вільного та заваленого простору. Здійснюється він за допомогою спеціальних інструментів пробиті отвори невеликого діаметра, використовуючи вузькі щілини та ін.. Роботи, які здійснюються для порятунку потерпілих, залежно від місцезнаходження (під ґрунтовими, скальними, земляними, сніговими завалами, під уламками чи на верхніх поверхах будівельних конструкцій, у замкнутих приміщеннях, під сельовими потоками,) мають ті чи інші технологічні особливості. Часто рятувальники отримують інформацію про об'єкт, на якому доводиться працювати вже перебуваючи в осередку надзвичайної ситуації. Тому, рятувальники повинні добре орієнтуватися в просторі, навіть якщо там є значні перешкоди (уламки, завали, задимлення, відсутність світла та ін.). Вони повинні розуміти як працювати і куди рухатись

далі для здійснення ефективних аварійно-рятувальних дій. Саме такі вимоги зумовили дослідження рівня просторових уявлень.

Результати дослідження за методикою «Компас» демонструють наступні результати. Половина досліджуваних майбутніх фахівців з пожежної безпеки мають високий рівень розвитку просторових уявлень, а саме 49,2%. Середній рівень розвитку просторових уявлень виявлено у 29,3%, а низький у 21,5% – низький. Результати представлено на рис. 2.2.

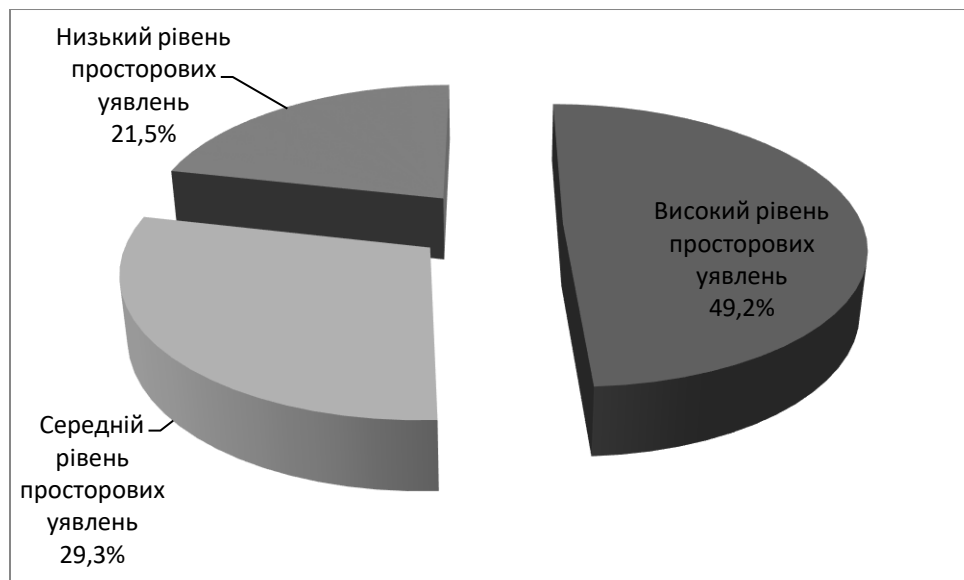


Рис. 2.2. Результати дослідження рівнів розвитку просторових уявлень

Рівень розвитку просторових уявлень для рятувальників є однією із найважливіших професійних якостей, оскільки фахівцям аварійно-рятувальних підрозділів з пожежної безпеки часто доводиться виконувати бойові завдання знаходячись в обмеженому просторі, зокрема, підземних галереях, тунелях, кабельних комунікаціях та ін. Обмежений та невідомий простір часто викликає у рятувальників труднощі фізичного (зміна звичного способу дій, робочої пози, просування повзучи, робота лежачи та ін.) та психологічного характеру (сильно травмовані потерпілі, тіла загиблих). Проблемою підготовки майбутніх фахівців з пожежної безпеки в Україні є те, що мало впроваджується зарубіжний досвід, а також нарівні із професійно-орієнтованими дисциплінами не проводиться навчання елементарним навичкам із порятунку власного життя та життя потерпілих. Відомі випадки, коли деякі рятувальники здійснюючи

аварійно-рятувальні дії втрачали орієнтацію в незнайомій обстановці. Невірні дії щодо пошуку постраждалих можуть ускладнити роботу рятувальників та подовжити час роботи, що може спричинити втрату постраждалих. Оскільки, часто люди, які опинились у зоні екстремальної чи надзвичайної ситуації потребують невідкладної медичної допомоги. Тому, рівень просторових уявлень буде важливою професійною якістю майбутніх фахівців з пожежної безпеки.

Також було здійснено заміри психофізіологічного стану після проходження навчально-тренувального комплексу «Психолого-тренувальний полігон». На рис. 2.3. подано результати дослідження.



Рис. 2.3. Результати дослідження психофізіологічного стану після проходження навчально-тренувального комплексу «Психолого-тренувальний полігон»

Як бачимо, значення спокійний, зібраний, міміка впевнена, дихання рівне, колір обличчя звичайний, відмінно скоординовані, точні та легкі рухи виявлено у 36,9% досліджуваних курсантів. Легке хвилювання, нахмурене чоло, стиснуті губи, дихання дещо прискорене, але ритмічне у 22,3%. Легке почервоніння (блідість) шкіри, рухи досить скоординовані, але з деяким зусиллям, невеликий тремор пальців рук спостерігається у 20,5% досліджуваних респондентів.

Помірна схвильованість, щелепи напружені, дихання прискорене і неритмічне, виразне почервоніння або блідість обличчя, легка пітливість, рухи помірно напружені, деяка незграбність, тремор пальців рук виявлено у 17,3% майбутніх фахівців із пожежної безпеки. Лише у 3% виявлено сильне хвилювання, зуби стиснуті, помітна асиметрія міміки, різке почастішання дихання, обличчя вкрите плямами і значна пітливість, виразна скутість, рухи не співрозмірні до зусиль, помітний тремор рук, метушливість. Такі психофізіологічні реакції не дозволяють в повній мірі здійснювати аварійно-рятувальні роботи, а також піддаватимуть небезпеці життя як потерпілих, так і самих рятувальників. Швидкий розвиток сучасно суспільства, науки, технологій різко збільшує ризик виникнення масштабних катастроф та аварій.

Отже, такі результати дозволяють говорити про те, що третина досліджуваних курсантів готові до особливостей майбутньої професійної діяльності.

Аналізуючи середній бал досліджуваних курсантів, можемо стверджувати, що більша частина із них добре засвоїли навчання за власною спеціальністю. Адже середній бал 5,0-4,1 виявлено у 29,5% досліджуваних, середній бал 4,0-3,1 у 38,3% та 32,2% мають середній бал 3,0 і нижче. Результати подано на рис. 2.4.

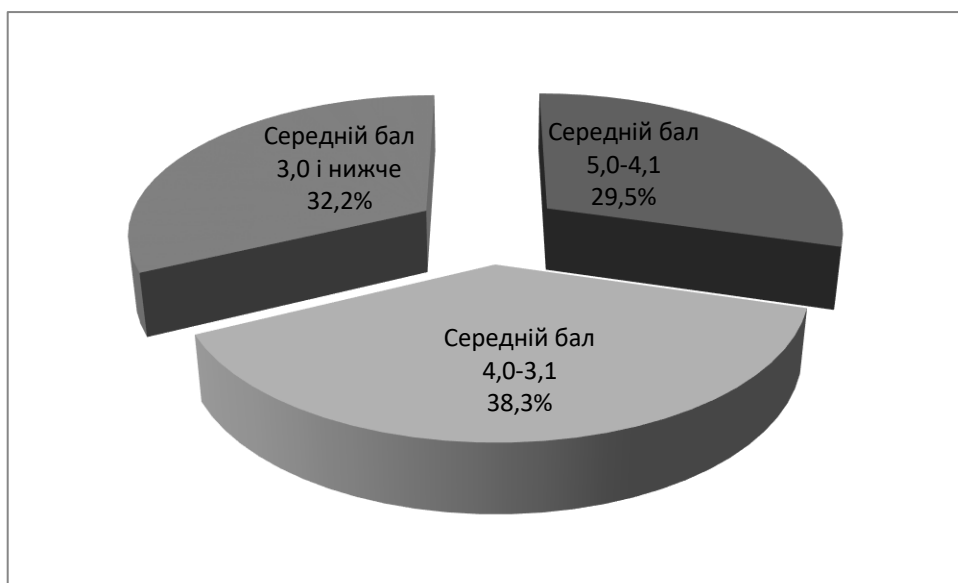


Рис. 2.4. Показники середнього навчального балу

Особистісні властивості та якості нами було досліджено за допомогою опитувальника «FPI (Freiburg Personality Inventory)». На основі отриманих результатів дослідження можемо побачити, що досліджувані курсанти – майбутні фахівці з пожежної безпеки здебільшого характеризуються як врівноважені, екстравертовані, комунікативні та відкриті, більшості респондентам притаманна маскуліність. Детальні результати дослідження особистісних властивостей та якостей за опитувальником «FPI (Freiburg Personality Inventory)» подано у табл. 2.8.

Таблиця 2.8

Результати дослідження за опитувальником «FPI (Freiburg Personality Inventory)»

№	Параметри	% від загальної вибірки
1.	Невротичність	10,1
2.	Спонтанна агресивність	16
3.	Депресивність	11,9
4.	Дратівливість	20,2
5.	Комунікабельність	66,5
6.	Врівноваженість	71,4
7.	Реактивна агресивність	14,9
8.	Сором'язливість	16,8
9.	Відкритість	69,2
10.	Екстраверсія	60,1
11.	Інтроверсія	39,9
12.	Емоційна лабільність	12
13.	Фемінінність	28,3
14.	Маскуліність	71,7

З табл. 2.8 видно, що високі показники спостерігаються за шкалою «маскуліність-фемінінність» – 71,7% та 28,3% відповідно. Курсантів, які мають підвищення за шкалою маскуліності можна охарактеризувати як здатних швидко та рішуче приймати рішення, схильних до ризику, сміливих. Вони досить практичні в побуті, роботі та реалістичні. Курсанти із низькими показниками більш скромні, чуттєві, часто проявляють нерішучість, схильні до фантазування.

У 71,4% майбутніх фахівців з пожежної безпеки виявлено «врівноваженість». Високі показники за даною шкалою дозволяють говорити про те, що курсанти задоволені собою і своїми досягненнями, у них відсутні внутрішні конфлікти, тривога, напруга. Також такі курсанти найчастіше є стресостійкими.

66,5% досліджуваних майбутніх рятувальників є комунікабельними. Такі курсанти яскраві у проявах емоцій, найчастіше їм притаманні природність, готовність до співпраці, легкість у встановленні та підтримці соціальних контактів, мають багато друзів та знайомих. З ними легко та приємно працювати в команді. Особи із низькими показниками за цією шкалою демонструють формальність у спілкуванні та зовнішні та досить відсторонені форми міжособистісних відносин. Вони приймають рішення відпочивати на самоті.

У досліджуваних майбутніх фахівців з пожежної безпеки також виявлено високі показники за шкалою «екстраверсія-інтроверсія». Таких курсантів можна характеризувати як схильних до лідерства, швидких та легких у встановленні соціальних контактів і активних. Для них важливо, щоб їх соціальне оточення визнавало та приймало їх. Небалакучі та мають проблеми у встановленні соціальних контактів, тримають дистанцію у міжособистісних стосунках найчастіше досліджувані курсанти із низькими показниками за цією шкалою. Проте, вони ніколи не нав'язують власну думку оточуючим та рахуються із чужою думкою. Багато уваги приділяють власній освіті та самоосвіті, оскільки в людях цінують компетентність і професіоналізм.

Осіб, у яких діагностовано високі показники за шкалою «спонтанна агресивність» найчастіше характеризують як імпульсивні особистості. Такі курсанти найчастіше демонструватимуть прагнення задовольнити свої потреби та бажання «тут і тепер». Не враховуючи наявну ситуацію і можливі наслідки. Їх стійке бажання може привести до таких проблем як, зокрема, неналежне виконання службових обов'язків, алкоголізм, конфліктність та ін.. Проте, у них часто спостерігається високий рівень комунікабельності та самооцінки.

Курсанти із низькими показниками більш стримані, виважені, обережні, м'які та поступливі.

Курсанти у яких виявлено дратівливість, а це 20,2%, здебільшого мають проблеми із саморегуляцією поведінки. У критичних та невизначених ситуаціях найчастіше схильні впадати у відчай. Ймовірно, що неякісне виконання оперативно-бойового завдання може викликати самозвинувачення та прояв агресії до колег по службі. Зовнішня конфліктність та агресивність часто можуть проявлятися як механізм психологічного захисту від психотравмуючих переживань. Напротивагу їм, відповідально та добросовісно ставляться до навчання майбутні фахівці з пожежної безпеки, які отримали низькі показники за шкалою «дратівливість». Вони намагаються відповідати стандартам та соціальним нормам. Припускаємо, що такі фахівці з пожежної безпеки здійснюватимуть майбутні професійні обов'язки зі всією відповідальністю, дотримуючись норм, правил і вимог ДСНС України.

Реактивну агресивність виявлено у 14,9% досліджуваних майбутніх фахівців з пожежної безпеки. Вони характеризуються важкістю навчання до належного виконання службових обов'язків, оскільки їм не стимулює ні покарання, ні похвала. Вони прагнуть за будь-яких умов реалізувати свої плани, не зважаючи на думку та плани оточуючих. А також часто їм притаманна жорстокість та авторитарність у стосунках. Часто демонструють ворожість до керівництва, оскільки негативно відносяться до того, що ті намагаються керувати ними і контролювати загалом їх поведінку. Майбутні фахівці з пожежної безпеки із низькими показниками за даною шкалою характеризуються як скромні, відповідальні, готові приймати до уваги рекомендації більш компетентних осіб.

12% досліджуваних курсантів у яких виявлено емоційну лабільність характеризуються як артистичні особистості з деякою чутливістю до певних ситуацій. Частина із даних респондентів беруть участь у різних творчих колективах Львівського державного університету безпеки життєдіяльності. Досить реалістичні та не схильні до надмірного фантазування майбутні фахівці

з пожежної безпеки із низькими показниками за шкалою «емоційна лабільність». Користуються повагою у колективі навіть попри деяку нетактовність і різкість у спілкуванні. Такі їх особливості сприймають як щирість та відвертість. Такі курсанти в майбутньому будуть вмотивовані на кар'єрний ріст.

Виявлення взаємозв'язку між двома і більше наборами даних є одним із найважливіших завдань психологічного дослідження. Для виявлення взаємозв'язку між даними дослідження у психології найчастіше застосовують кореляційний аналіз. Кореляційний аналіз використовують для виявлення статистичного взаємозв'язку між досліджуваними змінними і на основі визначених інтеркореляцій здійснюється психологічний прогноз. Кореляційний аналіз призначений для оцінювання значення, форми й тісноти зв'язків між досліджуваними ознаками або факторами. Тому нами було прийнято рішення здійснити кореляційний аналіз емпіричних даних отриманих внаслідок проведеного дослідження.

На основі кореляційного аналізу нами було визначено характер внутрішніх зв'язків професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки. Аналізуючи результати нами враховувались зв'язки на 5%-му та 0,1%-му рівнях значущості. Результати кореляційного аналізу подано у табл. 2.9 – 2.12.

У табл. 2.9 подано кореляційні зв'язки примітивно-виконавчого рівня професійної самореалізації.

Таблиця 2.9

Кореляційні зв'язки примітивно-виконавчого рівня (витяг з кореляційної матриці)

№	Показники	Коефіцієнт кореляції
1.	Влада та вплив	0,483*
2.	Матеріальне забезпечення	0,471*
3.	Привабливість	0,631**
4.	Середнє значення готовності до ризику	0,473*
5.	Уникнення	0,572**
6.	Маніпулятивні дії	0,493*

Продовж. табл. 2.9

7.	Сприятливий прогноз нервово-психічної стійкості	0,542*
8.	Потреба у високій заробітній платні	0,492*
9.	Потреба ставити складні цілі і досягати їх	-0,481*
10.	Потреба керувати іншими	0,652**
11.	Легке почервоніння (блідість) шкіри. Рухи досить скоординовані, але з деяким зусиллям. Невеликий тремор пальців рук	0,547*
12.	Середній навчальний бал 4,0-3,1	0,469*
13.	Середній навчальний бал 3,0 і нижче	0,522*
14.	Реактивна агресивність	0,458*

Примітка: ** – рівень значущості $p \leq 0,01$, * – рівень значущості $p \leq 0,05$.

Як бачимо, зв'язки виявлено із такими показниками, як показниками влади та впливу ($r=0,483$, $p \leq 0,05$); матеріального забезпечення ($r=0,471$, $p \leq 0,01$); привабливості ($r=0,631$, $p \leq 0,01$); готовності до ризику ($r=0,473$, $p \leq 0,05$); уникнення ($r=0,572$, $p \leq 0,01$); маніпулятивних дій ($r=0,493$, $p \leq 0,05$); сприятливого прогнозу нервово-психічної стійкості ($r=0,542$, $p \leq 0,05$); потреби у високій заробітній платні ($r=0,492$, $p \leq 0,05$); потреби керувати іншими ($r=0,652$, $p \leq 0,01$); потреби ставити складні цілі і досягати їх ($r=-0,481$, $p \leq 0,05$); легкого почервоніння (блідості) шкіри, координації рухів, але з деяким зусиллям, невеликого тремору пальців рук ($r=0,547$, $p \leq 0,05$); середніх навчальних балів на рівні 4,0-3,1 ($r=0,469$, $p \leq 0,05$) та на рівні 3,0 і нижче ($r=0,522$, $p \leq 0,05$); реактивної агресивності ($r=0,458$, $p \leq 0,01$).

Такі курсанти в майбутньому здебільшого готові використовувати власні можливості для демонстрації влади та здійснення впливу на інших людей через власний статус, шляхом погроз чи маніпуляцій. Тому, для них важливо тримати владу у своїх руках. Досить амбітні у власних планах, мають високу потребу у досягненні власних цілей та реалізації планів. Прагнуть керувати іншими не маючи належної професійної підготовки на навичок організації роботи колективу. У курсантів з таким рівнем майже не виявляється рефлексія, переважає пасивна професійна позиція, у взаємодіях рідко спостерігається саморегуляція та самоуправління. Важливе значення для них відіграє

матеріальний статус власний та оточуючих, вони прагнуть до високої заробітної платні, проте роботу виконують на досить низькому професійному рівні. Вони не впевнені правильності вибору професії. На виробничих практиках працюють виключно за готовим планом, не проявляючи зацікавленості та ініціативи пропоновані професійні завдання швидше обтяжують їх, ніж зацікавлюють, за можливості намагаються уникати їх виконання. Про низький рівень професійної підготовки свідчить середній та нижче середнього навчальний бал, а також незадовільні результати проходження психолого-тренувального полігону. При неможливості демонструвати власну силу, маніпулювати чи керувати оточуючими реагують конфліктами, проявляють агресію, погрожують, ображають.

У табл. 2.10 подано кореляційні зв'язки індивідуально-виконавчого рівня професійної самореалізації.

Таблиця 2.10

Кореляційні зв'язки індивідуально-виконавчого рівня (витяг з кореляційної матриці)

№	Показники	Коефіцієнт кореляції
1.	Безпека та захищеність	0,478*
2.	Влада та вплив	0,521*
3.	Автономність	-0,531*
4.	Занадто обережні	0,487*
5.	Пошук соціальної підтримки	0,523*
6.	Уникнення	0,566**
7.	Сприятливий прогноз нервово-психічної стійкості	0,542*
8.	Потреба в чіткому структуруванні роботи	0,583**
9.	Потреба в соціальних контактах	0,498*
10.	Легке почервоніння (блідість) шкіри. Рухи досить скоординовані, але з деяким зусиллям. Невеликий тремор пальців рук	0,554**
11.	Середній бал 4,0-3,1	0,532*
12.	Сором'язливість	0,435*
13.	Середній рівень емпатії	0,497*
14.	Середній рівень просторових уявлень	0,547*

Примітка: ** – рівень значущості $p \leq 0,01$, * – рівень значущості $p \leq 0,05$.

Як бачимо, зв'язки виявлено із такими показниками, як безпека та захищеність (0,478*, $p \leq 0,05$); влада та вплив (0,521*, $p \leq 0,05$); автономність (-0,531*, $p \leq 0,05$; занадто обережні (0,487*, $p \leq 0,05$); пошук соціальної підтримки (0,523*, $p \leq 0,05$; уникнення (0,566**, $p \leq 0,01$); сприятливий прогноз (0,542*, $p \leq 0,05$); потреба в чіткому структуруванні роботи (0,583**, $p \leq 0,01$); потреба в соціальних контактах (0,498*, $p \leq 0,05$); легке почервоніння (блідість) шкіри. рухи досить скоординовані, але з деяким зусиллям. невеликий тремор пальців рук (0,554**, $p \leq 0,01$); середній бал 4,0-3,1 (0,532*, $p \leq 0,05$); сором'язливість (0,435*, $p \leq 0,05$); середній рівень емпатії (0,497*, $p \leq 0,05$); середній рівень просторових уявлень (0,547*, $p \leq 0,05$).

Майбутні фахівці з пожежної безпеки прагнуть бути також прагнуть до влади та впливу. Середній рівень просторових уявлень та сприятливий прогноз нервово-психічної стійкості дозволяє їм реалізуватись у майбутній професії. Проте, на відміну від курсантів із примітивно-виконавчим рівнем професійної самореалізації вони прагнуть захистити та убезпечити себе, а не демонструвати власне всесилля. Часто такі фахівці не схильні приймати рішення самостійно та в швидкий термін, що не прийнятно в діяльності фахівців з пожежної безпеки. Адже часто їм доводиться працювати в мовах дефіциту часу та інформації, тому рішення необхідно приймати моментально та самостійно. І згодом брати на себе відповідальність за прийняте рішення. Уникнення або нездатність прийняття рішення в екстремальній ситуації може коштувати життя потерпілих або колег. Тому, вони потребують чіткого структурування роботи, чітких вказівок та регламентування. Часто, підчас здійснення аварійно-рятувальних дій такі курсанти демонструватимуть професійну невпевненість або некомпетентність. Також властиві труднощі під час необхідності самостійного прийняття рішень та виконання професійних завдань, професійна позиція залежить від значущості для них ситуації. Це буде пов'язано напряму не завжди із відсутністю професійних знань, вмінь чи навичок, а з внутріньою невпевненістю, страхами зробити помилку, можливо з негативним досвідом прийняття неправильних рішень у минулому. Майбутні фахівці з пожежної

безпеки із виконавчо-індивідуальним рівнем професійної самореалізації дещо сором'язливі, потребують схвалення оточення. Вони вирізняються великою енергією, завзятістю, проте схильні ідентифікувати себе з групою, тим самим підпорядковуватись їй та її правилам і нормам, часто відкидаючи власну мету на другий план.

Часто у таких рятувальників діагностується низький рівень самооцінки, що негативно відображається на професійній діяльності, а згодом унеможлиблює успішну професійну самореалізацію. Наслідком заниженої самооцінки рятувальників може бути професійна пасивність, страх відповідальності за прийняття рішень, зниження ймовірності досягнення професійного успіху, що посилює вплив невдач на особистість рятувальника. Найчастіше результатом неадекватної самооцінки може виступати неповна реалізація можливостей майбутніх фахівців з пожежної безпеки в професійній діяльності, а в найгірших випадках – відмовлення від неї. Ймовірно, що неадекватний рівень самооцінки стає перешкодою на шляху до професійної адаптації, а згодом і до успішної самореалізації у ній. Також висока самооцінка, як сформована в період професійної підготовки та навчання, може стати критичним фактором у професійній адаптації. Проте лише в тому випадку, якщо вона без необхідних корегувань переноситься з навчальної в професійну діяльність. В даному випадку етап адаптації до професійної діяльності, для якого значною мірою характерне зниження самооцінки, ускладнюється її занадто сильними коливаннями. Напротивагу, рятувальники із підвищеною самооцінкою часто не можуть адекватно оцінити власні можливості, тому ставлять собі недосяжні цілі, які невзможі виконати зараз або найближчим часом, нівелюючи суб'єктивну можливість невдачі, можуть суттєво знижувати зусилля для досягнення поставленої мети. Надмірно завищена самооцінка може бути причиною постійних або частих невдач та суттєво знижувати професійну мотивацію. Вони потребують схвалення власних дій близьким оточенням. Проте, робота рятувальна передбачає здатність динамічно реагувати на нові професійні виклики та оперативно здійснювати необхідну діяльність

спрямовану на порятунок потерпілих. Через очікування схвалення рятувальник може піддати небезпеці власне життя або життя колег чи потерпілих. У професійній діяльності їм потрібна тісна співпраця із колегами, оскільки їм важливо відчувати приналежність до певної групи. Їм комфортніше працювати в колективі, оскільки зникає внутрішній страх, відповідальність за проблеми та правильні дії несе весь колектив. Також відчуття приналежності до певної групи дозволяє їм відчути себе значно сильнішими та більш впевненими. Мають виражену потребу у соціальному схваленні, підтримці та великій кількості соціальних контактів.

У табл. 2.11 подано кореляційні зв'язки рівня реалізації норм та ролей.

Таблиця 2.11

Кореляційні зв'язки рівня реалізації норм та ролей (витяг з кореляційної матриці)

№	Показники	Коефіцієнт кореляції
1.	Служіння людям	0,532*
2.	Привабливість	0,524*
3.	Міжособистісні стосунки	0,564**
4.	Середнє значення готовності до ризику	0,572**
5.	Пошук соціальної підтримки	0,559**
6.	Дуже сприятливий прогноз нервово-психічної стійкості	0,537*
7.	Сприятливий прогноз нервово-психічної стійкості	0,557**
8.	Потреба в соціальних контактах	0,597**
9.	Потреба у визнанні з боку інших людей	0,485*
10.	Легке хвилювання, нахмурене чоло, стиснуті губи, дихання дещо прискорене, але ритмічне	0,495*
11.	Легке почервоніння (блідість) шкіри. Рухи досить скоординовані, але з деяким зусиллям. Невеликий тремор пальців рук	0,532*
12.	Середній навчальний бал 5,0-4,1	0,514*
13.	Середній навчальний бал 4,0-3,1	0,458*
14.	Середній рівень емпатії	0,482*
15.	Середній рівень просторових уявлень	0,568**

Примітка: ** – рівень значущості $p \leq 0,01$, * – рівень значущості $p \leq 0,05$.

Як бачимо, зв'язки виявлено із такими показниками, як служіння людям (0,532*, $p \leq 0,05$); привабливість (0,524*, $p \leq 0,05$); міжособистісні стосунки (0,564**, $p \leq 0,01$); середнє значення (0,572**, $p \leq 0,01$); пошук соціальної підтримки (0,559**, $p \leq 0,01$); дуже сприятливий прогноз (0,537*, $p \leq 0,05$); сприятливий прогноз (0,557**, $p \leq 0,01$); потреба в соціальних контактах (0,597**, $p \leq 0,01$); потреба у визнанні з боку інших людей (0,485*, $p \leq 0,05$); легке хвилювання, нахмурене чоло, стиснуті губи, дихання дещо прискорене, але ритмічне (0,495*, $p \leq 0,05$); легке почервоніння (блідість) шкіри. рухи досить скоординовані, але з деяким зусиллям. невеликий тремор пальців рук (0,532*, $p \leq 0,05$); середній бал 5,0-4,1 (0,514*, $p \leq 0,05$); середній бал 4,0-3,1 (0,458*, $p \leq 0,05$); середній рівень емпатії (0,482*, $p \leq 0,05$); середній рівень просторових уявлень (0,568**, $p \leq 0,01$).

Курсанти із рівнем реалізації норм та ролей у професійній самореалізації усвідомлюючи важливість власної професії схильні служити і допомагати людям. Проте, середні показники готовності до ризику дозволяють говорити про те, що ризикувати вони будуть лише за гострої необхідності, зваживши всі за і проти. Досліджувані цього рівня цілком впевнені у правильності вибору майбутньої професійної діяльності. Вони прагнуть до широкого кола міжособистісних стосунків, тому легко встановлюють соціальні контакти із оточуючими. Високий та середній навчальний бал дозволяє говорити про наявність хорошої професійної підготовки, що сприятиме позитивній професійній самореалізації в майбутньому. Такі курсанти активно самовиражаються у навчальній та професійній діяльності, захоплені процесом і результатом роботи на виробничих практиках. Демонструють свідомість та цілеспрямованість, готові повністю самореалізуються в процесі виконання професійних завдань та отримують необхідний практичний досвід. Для більшої професійної активності, вони потребують визнання власної діяльності та уваги зі сторони оточуючих. Наявність середнього рівня емпатії дозволяє говорити про те, що майбутні фахівці з пожежної безпеки співчутливі до проблем та болу оточуючих. Здатність до емпатії полягає у вмінні надати емоційну

відповідь на переживання, думки та почуття об'єкта емпатії. Також проблема емпатії задає потребу в необхідності виокремлення різноманітних форм допомагаючої поведінки, зокрема, просоціальної, альтруїстичної, та дії, спрямовані на допомогу. Таким чином можемо припустити, що саме здатність до емпатії спонукатиме до надання допомоги потерпілим. У табл. 2.12 подано кореляційні зв'язки рівня сенсожиттєвої та ціннісної реалізації.

Таблиця 2.12

Кореляційні зв'язки сенсожиттєвої та ціннісної реалізації (витяг з кореляційної матриці)

№	Показники	Коефіцієнт кореляції
1.	Воля, відкритість та демократія	0,761**
2.	Служіння людям	0,787**
3.	Матеріальне забезпечення	0,542*
4.	Особистісне зростання	0,554**
5.	Відчуття задоволення	0,671**
6.	Готовність до ризику	0,687**
7.	Асертивні дії	0,587**
8.	Встановлення соціального контакту	0,481*
9.	Обережні дії	-0,587**
10.	Дуже сприятливий прогноз нервово-психічної стійкості	0,423*
11.	Потреба у високій заробітній платні	0,639**
12.	Потреба в хороших умовах праці	0,611**
13.	Потреба у визнанні з боку інших людей	0,547*
14.	Потреба ставити складні цілі і досягати їх	0,672**
15.	Потреба в удосконаленні, зростанні і розвитку	0,634**
16.	Спокійний, зібраний, міміка впевнена, дихання рівне, колір обличчя звичайний. Відмінно скоординовані, точні та легкі рухи	0,498*
17.	Легке хвилювання, нахмурене чоло, стиснуті губи, дихання дещо прискорене, але ритмічне	0,467*
18.	Середній бал 5,0-4,1	0,673**
19.	Середній бал 4,0-3,1	0,569**
20.	Спонтанна агресивність	0,512*
21.	Врівноваженість	0,521*
22.	Високий рівень емпатії	0,651**
23.	Середній рівень емпатії	0,523*
24.	Високий рівень просторових уявлень	0,659**

Примітка: ** – рівень значущості $p \leq 0,01$, * – рівень значущості $p \leq 0,05$.

Як бачимо, зв'язки виявлено із такими показниками, як воля, відкритість та демократія (0,761**, $p \leq 0,01$); служіння людям (0,787**, $p \leq 0,01$); матеріальне забезпечення (0,542*, $p \leq 0,05$); особистісне зростання (0,554**, $p \leq 0,01$); відчуття задоволення (0,671**, $p \leq 0,01$); готовність до ризику (0,687**, $p \leq 0,01$); асертивні дії (0,587**, $p \leq 0,01$); встановлення соціального контакту (0,481*, $p \leq 0,05$); обережні дії (-0,587**, $p \leq 0,01$); дуже сприятливий прогноз (0,423*, $p \leq 0,05$); потреба у високій заробітній платні (0,639**, $p \leq 0,01$); потреба в хороших умовах праці (0,611**, $p \leq 0,01$); потреба у визнанні з боку інших людей (0,547*, $p \leq 0,01$); потреба ставити складні цілі і досягати їх (0,672**, $p \leq 0,01$); потреба в удосконаленні, зростанні і розвитку (0,634**, $p \leq 0,01$); спокійний, зібраний, міміка впевнена, дихання рівне, колір обличчя звичайний. відмінно скоординовані, точні та легкі рухи (0,498*, $p \leq 0,05$); легке хвилювання, нахмурене чоло, стиснуті губи, дихання дещо прискорене, але ритмічне (0,467*, $p \leq 0,05$); середній бал 5,0-4,1 (0,673**, $p \leq 0,01$); середній бал 4,0-3,1 (0,569**, $p \leq 0,01$); спонтанна агресивність (0,512*, $p \leq 0,05$); врівноваженість (0,521*, $p \leq 0,05$); високий рівень емпатії (0,651**, $p \leq 0,01$); середній рівень емпатії (0,523*, $p \leq 0,05$); високий рівень просторових уявлень (0,659**, $p \leq 0,01$).

Майбутні фахівці з пожежної безпеки із виявленим рівнем сенсожиттєвої та ціннісної реалізації у професійній самореалізації прагнуть до демократії та вільго волевиявлення, проте це не завжди реально в умовах військової служби, адже їхня діяльність регламентується військовим статутом. Це фахівці які отримують задоволення від навчання та прагнуть не лише до успішної професійної самореалізації, а й до особистісного розвитку, оскільки мають потребу в удосконаленні, зростанні та розвитку. З легкістю встановлюють соціальні контакти, мають потребу у визнанні зі сторони інших людей. Демонструють асертивність та врівноваженість, проте інколи у ситуації що унеможливилює здійснення ефективних аварійно-рятувальних дій проявляють деяку агресивність. Спонтанна агресивність в даній ситуації може бути спрямована як на колег, так і у власну сторону. У таких фахівців з пожежної безпеки агресія також може виникати через переживання, які в них викликають страждання потерпілих. Високий навчальний бал, високі показники нервово-психічної стійкості та рівня просторових уявлень, позитивні результати

проходження психолого-тренувального полігону дозволяють засвідчити високий рівень професійних знань, вмінь та навичок, які сприятимуть професійній самореалізації в подальшому. Позитивні кореляційні зв'язки рівня сенсожиттєвої та ціннісної реалізації у професійній самореалізації із високим та середнім рівнем емпатійності не випадкові. Позаяк емпатія, як соціально-психологічний феномен, суттєво впливає на особистість в цілому, підвищує мотивацію, продуктивність та ефективність її діяльності. Попри професійні вміння та навички, які будуть важливими для успішного виконання службового обов'язку, необхідно звернути увагу на мотиваційний компонент, моральні та волеволі якості особистості рятувальника. Варто наголосити про ризик, який постійно супроводжує працівників аварійно-рятувальних служб. Нервові збудження, сплеск емоцій, тремор, страх, біль і ще багато інших фізіологічно-емоційних проявів виникають у рятувальників внаслідок реальної небезпеки. У даній ситуації емпатія виступає як мотиваційний фактор здійснення аварійно-рятувальних дій, сприятиме мобілізації всіх ресурсів та спонукатиме їх до здійснення ефективно професійної діяльності, спрямованої на порятунок потерпілих. При порятунку людей рятувальник повинен не просто виконувати свій обов'язок, який прописаний у присязі, а розпочати активну дію. Яка в свою чергу виникає внаслідок проникнення в сутність емпатогенної ситуації, спрямовану на її розв'язання. Відповідно, рятувальник повинен бути наділений емпатією в контексті однієї з форм, а саме – співпереживання.

Такої думки дотримуються низка науковців. Зокрема, О. Вавринів наголошує, що професійна емпатія рятувальника – це багаторівневий феномен, який є сукупністю емоційних, когнітивних та поведінкових здібностей особистості рятувальника, що викликає внутрішню мотивацію до надання допомоги [17].

Також авторка описала соціально-психологічні особливості формування професійної емпатії з огляду на специфіку діяльності майбутніх рятувальників. На її думку саме вони сприятимуть активному розвитку професійних навичок та вмінь майбутніх рятувальників. До них науковиця віднесла:

- 1) первинну здатність до емпатії (наявність середнього рівня емпатії);

2) наявність емпатійного досвіду (емпатія високого рівня у рятувальників та їх систематична участь як суб'єкта емпатії емпатогенних ситуацій у цивільному житті сприятиме виконанню професійних обов'язків, ситуації припинення або полегшення страждання та покращення стану потерпілих);

3) повагу до професії та самоповагу рятувальника. Ризик та відповідальність, з якими рятувальник зустрічається чи не на кожному бойовому чергуванні важко перебільшити. Емпатія, як мотиваційний чинник вибору такої благородної професії, чинник відповідального та зразкового виконання професійного обов'язку збільшуватиме популярність, цінність та повагу до професії рятувальника в очах пересічних громадян. Кількість врятованих потерпілих, успішно виконаних бойових завдань будуть сприяти підвищенню самоповаги у рятувальника внаслідок проведеної роботи, а також зростанню емпатійної активності в майбутніх емпатогенних ситуаціях;

4) регулярність надання допомоги. Фахівці аварійно-рятувальних підрозділів чи не щодня рятують людське життя, тому допомагаюча поведінка як дієва форма емпатії буде проявлятися на кожному бойовому чергуванні. Проте, в даному випадку, існує небезпека виникнення «професійного вигорання» та можливої професійної деформації, і, як наслідок, формального ставлення до надання допомоги потерпілим. Така ситуація не принесе задоволення від професії;

5) обов'язковість надання допомоги. Дана ситуація залишає рятувальника без вибору. Він присягнув на вірність державі та народові, тим самим зобов'язав себе надавати допомогу у будь-якій ситуації, часто ризикуючи своїм життям. Таким чином, внутрішні фактори (особистісні якості) підкріплені зовнішніми, що підсилює мотивацію надання допомоги [17].

Отже, проведене дослідження дозволяє засвідчити, що для успішної професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки важливим буде розвиток досліджуваних компонентів, зокрема, емоційно-вольового, мотиваційно-ціннісного та когнітивно-поведінкового.

Висновки до розділу

У розділі визначено методичні основи дослідження, логічну схему його організації та процедуру; висвітлено основні етапи роботи, обґрунтовано репрезентативність вибірки, наведено соціально-демографічні характеристики респондентів. Здійснено аналіз психодіагностичного інструментарію та обґрунтовано його відповідність завданням дослідження; наведено методи кількісної обробки результатів дослідження.

У дослідження взяли участь 264 курсанта спеціальності «Пожежна безпека» 4-го курсу Львівського державного університету безпеки життєдіяльності віком від 20 до 22 років.

Відповідно до дослідницьких завдань було підібрано психодіагностичний інструментарій дослідження соціально-психологічних особливостей професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки, зокрема, для визначення специфіки *когнітивно-поведінкового компоненту*: методика «Прогноз» (оцінка нервово-психічної стійкості (НПС)), методика «SACS» (S. Hobfoll, в адаптації Н. Водоп'янової, О. Старченкової), багатофакторний особистісний опитувальник FPI, методика «Компас», методика «Діагностика рівня готовності до ризику» (А. Шуберт); *мотиваційно-ціннісного компоненту*: методика «Визначення життєвих цілей та цінностей особистості» (П. Іванов, Є. Колобова), методика «Вивчення мотиваційного профілю особистості» (Ш. Річі, П. Мартін); *емоційно-вольового компоненту*: методика «Діагностика рівня емпатійних здібностей» (В. Бойко). Також було здійснено заміри психофізіологічного стану респондентів на базі комплексу «Психолого-тренувальний полігон» та використано середній бал їх академічної успішності з профільних дисциплін.

Отримані результати оброблялися за допомогою контент-аналізу; коефіцієнту рангової кореляції (за непараметричним критерієм Спірмена), критерію Вілкоксона для залежних змінних.

Визначено, що у досліджуваних курсантів найменше виражений рівень смисложиттєвої та ціннісної реалізації (13,2%). Деяко більший відсоток займають курсанти із примітивно-виконавчим рівнем (19,1%). У 32,3%

досліджуваних виявлено індивідуально-виконавчий рівень професійної самореалізації. Рівень реалізації норм та ролей встановлено у 35,4% досліджуваних.

З'ясовано, що вираженим є тип «прогнозована успішна самореалізація»; «успішна професійна самореалізація» виявлена на середньому рівні. Середні значення виявлено й за типом «романтична професійна самореалізація». Тип «формальне виконання професійної діяльності» виявлено у майбутніх фахівців з пожежної безпеки, які не отримують задоволення від навчання на даній спеціальності.

Встановлено, що досліджувані здебільшого демонструють підвищені показники емпатійності. Разом із тим, показники емпатійності, наближені до середнього рівня, вказують на потенціал до розвитку цього конструкту у курсантів за сприятливих для цього умов. Виявлено, що майбутні рятувальники найбільше прагнуть до визнання, потребують чіткого структурування у роботі, хочуть бути потрібними та прагнуть розвиватись та вдосконалюватись. Також вони демонструють здатність ставити перед собою складні цілі та реалізовувати їх. Серед життєвих цілей та цінностей у досліджуваних переважає відкритість, матеріальне забезпечення, влада, вплив, здоров'я, особистісне зростання тощо; їх метою є безпека та захищеність, що загалом пояснює вибір курсантами своєї професії.

З'ясовано, що досліджувані курсанти здебільшого готові йти на ризик, проте значна частина курсантів готова ризикувати з «розумом» та за певних умов. Тобто вони не здійснюватимуть імпульсивних дій при порятунку потерпілих, а свідомо, виважено та злагоджено виконуватимуть професійний обов'язок. Визначено, що майже половина досліджуваних майбутніх фахівців з пожежної безпеки мають високий рівень розвитку просторових уявлень (49,2%). Середній рівень розвитку просторових уявлень виявлено у 29,3% курсантів, а низький у 21,5% респондентів.

Аналіз психофізіологічного стану після проходження навчально-тренувального комплексу «Психолого-тренувальний полігон» показали такі значення: «спокійний, зібраний, міміка впевнена, дихання рівне, колір обличчя звичайний; відмінно скоординовані, точні та легкі рухи» – у 36,9%

досліджуваних; «легке хвилювання, нахмурене чоло, дихання дещо прискорене, але ритмічне» – у 22,3% курсантів; «легке почервоніння або блідість шкіри; рухи досить скоординовані, але з деяким зусиллям; невеликий тремор пальців рук» – у 20,5% респондентів; «помірна схвильованість, щелепи напружені, дихання прискорене і неритмічне; виражене почервоніння або блідість шкіри; легка пітливість; рухи помірно напружені; деяка незграбність; тремор пальців рук» – у 17,3% майбутніх фахівців з пожежної безпеки»; «сильне хвилювання, помітна асиметрія мимики, різке почастішання дихання, обличчя вкрите плямами і значна пітливість; виражена скутість, рухи не співрозмірні до зусиль; помітний тремор рук, метушливість» виявлено лише у 3% досліджуваних. Загалом майбутні фахівці з пожежної безпеки здебільшого характеризуються як врівноважені, екстравертовані, комунікативні та відкриті; більшості респондентам притаманна маскуліність.

Середній бал академічної успішності на рівні 5,0-4,1 виявлено у 29,5% досліджуваних, на рівні 4,0-3,1 – у 38,3% та 32,2% мають середній бал такої успішності на рівні 3,0 і нижче.

Кореляційні зв'язки примітивно-виконавчого рівня професійної самореалізації виявлено з показниками влади та впливу; матеріального забезпечення; привабливості; готовності до ризику; уникнення; маніпулятивних дій; сприятливого прогнозу нервово-психічної стійкості; потреби у високій заробітній платні; потреби керувати іншими; потреби ставити складні цілі і досягати їх; легкого почервоніння (блідості) шкіри, координації рухів, але з деяким зусиллям, невеликого тремору пальців рук; середніх навчальних балів; реактивної агресивності.

Кореляційні зв'язки індивідуально-виконавчого рівня професійної самореалізації виявлено з показниками безпеки та захищеності; влади та впливу; автономності; обережності; пошуку соціальної підтримки; уникнення; сприятливого прогнозу нервово-психічної стійкості; потреби у чіткому структуруванні роботи; потреби у соціальних контактах; легкого почервонінням (блідості) шкіри, координації рухів, але з деяким зусиллям, невеликого тремору пальців рук; середнього навчального балу на рівні 4,0-3,1;

сором'язливості; середнього рівня емпатії; середнього рівня просторових уявлень.

Кореляційні зв'язки рівня реалізації норм та ролей виявлено з показниками служіння людя; привабливості; міжособистісних стосунків; готовності до ризику; пошуку соціальної підтримки; дуже сприятливого та сприятливого прогнозу нервово-психічної стійкості; потреби у соціальних контактах; потреби у визнанні з боку інших людей; легкого хвилювання, прискореного, але ритмічного дихання; легкого почервоніння (блідності) шкіри, координації рухів, але з деяким зусиллям, невеликого тремору пальців рук; середніх навчальних балів; середнього рівня емпатії; середнього рівня просторових уявлень.

Кореляційні зв'язки рівня смисложиттєвої та ціннісної реалізації виявлено з показниками волі, відкритості та демократії; служіння людям; матеріального забезпечення; особистісного зростання; відчуття задоволення; готовності до ризику; асертивних дій; встановлення соціальних контактів; обережних дій; дуже сприятливого прогнозу нервово-психічної стійкості; потреби у високій заробітній платні; потреби у хороших умовах праці; потреби у визнанні з боку інших людей; потреби ставити складні цілі і досягати їх; потреби в удосконаленні, зростанні і розвитку; спокою, зібраності, впевненої міміки, рівного дихання, звичайного кольору обличчя, відмінно скоординованих, точних та легких рухів; легкого хвилювання, дещо прискореного, але ритмічного дихання; середніх навчальних балів; спонтанної агресивності; врівноваженості; високого та середнього рівнів емпатії; високого рівня просторових уявлень.

Дані, отримані на констатувальному етапі дослідження, було використано при побудові комплексної соціально-психологічної програми розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки.

Основні положення розділу відображено у таких публікаціях автора: [25; 100;168;169;170; 181; 182; 219; 220].

РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСОБИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ

3.1. Теоретичне обґрунтування і зміст комплексної соціально-психологічної програми розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки

Теоретико-методологічні положення, розглянуті в попередніх розділах, були покладені в основу розробленої нами комплексної програми соціально-психологічного тренінгу розвитку структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки.

Мета програми – створення психологічних умов для розвитку структурних компонентів професійної самореалізації та реалізації особистісно-професійного потенціалу у процесі професійної діяльності.

Відповідно до мети комплексної соціально-психологічної програми, нами було виокремлено такі завдання:

- підвищення впевненості та емоційної стійкості;
- виокремити методи, психологічні умови і чинники формування професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки;
- активізація процесів самопізнання та самоаналізу, а також розвиток навичок рефлексії;
- формування умінь особистісної самореалізації;
- сприяння розвитку мотивації досягнення успіху, розвиток внутрішньої мотивації;
- корекція форми реакції на ситуації неуспіху в професійній діяльності;
- розвиток позитивної складової емоційного компоненту професійної спрямованості;
- актуалізація уявлень про себе, виявлення справжніх цінностей та цілей учасників, мотивів та ресурсів для досягнення визначеної мети;

- підвищення соціально-професійної компетентності;
- усвідомлення власних професійних потреб, інтересів, цінностей та перешкод на шляху професійного розвитку.

Як бачимо, завдання нашої комплексної соціально-психологічної програми розвитку структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки відображають загальноприйняті завдання соціально-психологічного тренінгу в цілому. Зокрема такі, як:

- визначення основних психологічних механізмів, закономірностей, і найбільш ефективних способів міжособистісної взаємодії;
- оволодіння необхідними соціально-психологічними знаннями, вміннями і навичками;
- розвиток здатності адекватно розуміти і приймати себе та інших та ін.

Для реалізації мети та завдань комплексної соціально-психологічної програми в процесі тренінгових занять нами використовувались різноманітні вправи та техніки, міні-лекції, групові дискусії; методи візуалізації, рольові та імітаційні ігри; вербальні та невербальні техніки, медитація та релаксація, методи аутогенного тренування.

Формувальний експеримент містив три етапи.

На першому етапі здійснено розробку структури та наповнення тренінгу.

Другий етап передбачав впровадження комплексної програми соціально-психологічного тренінгу розвитку структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки серед здобувачів вищої освіти Львівського державного університету безпеки життєдіяльності.

На третьому етапі ми здійснили оцінку ефективності комплексної програми соціально-психологічного тренінгу розвитку структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки.

З цією метою було використано перший та другий діагностичні зрізи, проведено кількісний та якісний аналіз. Статистичну обробку даних здійснювали за допомогою пакета статистичної обробки даних SPSS 20.0.

Слід врахувати, що у процесі складання комплексної програми соціально-психологічного тренінгу розвитку структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки враховано авторську розробку компонентів професійної діяльності майбутніх рятувальників, що сприятимуть розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки.

Варто зазначити, що у системі підготовки майбутніх рятувальників набуває поєднання сукупності заходів: теоретико-практичної підготовки, максимальне наближення умов процесу навчання до діяльності в особливих умовах з використанням різних методів і засобів навчання, а також розвиток професійних якостей та властивостей особистості, які сприятимуть ефективному вирішенню виконання службових завдань.

І. Попович зі співавторами вважають, що важливими редукторами навчання здобувачів вищої освіти є психічні стани очікувань. Розуміння викладачами психічних станів очікувань дозволяє операціоналізувати вирішення завдань навчально-професійної підготовки здобувачів вищої освіти [198].

Багато науковців вказують на те, що групова форма роботи сприяє позитивним змінам у сфері соціально-психологічної компетентності, вміння орієнтуватися в соціальних ситуаціях, розуміти інших людей, вибирати та реалізовувати адекватні форми спілкування, а також акцентують увагу на тому, що «найбільш ефективний спосіб розвитку професійно важливих якостей полягає у виконанні спеціальних вправ до початку професійної діяльності та на окремих діях, заснованих на основі майбутньої професійної діяльності» [17].

У процесі підготовки майбутнього фахівця до особливих умов діяльності основне місце посідає розвиток професійних якостей особистості тренінговими заняттями. Останнім часом сучасні заклади вищої освіти більше уваги приділяють впровадженню тренінгів в процес підготовки студентів. Це обумовлено тим, що тренінг на відміну від традиційних форм навчання, прищеплення знань та формування вмінь і якостей передбачає високу

інтенсивність, мотивацію, а також відповідальність студентів та курсантів. Можливість використання інтерактивних методів навчання спрямованих на розвиток необхідних професійних навичок та компетенцій. Між тренінгом і традиційними формами навчання існують значні відмінності. Традиційне навчання більш орієнтоване на отримання правильної відповіді на поставлене запитання, і за своєю сутністю є звичною формою передавання інформації з метою засвоєння знань. Натомість тренінг, перш за все, орієнтований на запитання, пошук, мозковийштурм та дискусію. На відміну від традиційних, тренінгові форми навчання задіюють весь потенціал людини: рівень та обсяг важливих компетенцій, які мають місце в професійній діяльності, самостійність, здатність до прийняття рішень, до взаємодії тощо [17].

Умови сьогодення вимагають від фахівців не лише певний запас відповідних умінь та навичок, а й наявності необхідних професійно важливих якостей особистості. Основним завданням закладів вищої освіти є підготовка таких спеціалістів. На даний момент значна увага приділяється активним методам навчання, які на відміну від класичних методів сприяють переорієнтації з процесу навчання на результат. Варто відзначити, що традиційна форма навчання не є негативним явищем, проте у сучасному освітньому середовищі де не припиняється безперервне старіння знань, традиційні форми передачі знань можуть бути ефективними тільки при застосуванні їх разом з інформаційно-комунікативними технологіями.

До питання впровадження, розробки та оцінювання тренінгів зверталась велика наукова когорта вітчизняних та зарубіжних науковців: В. Беспалько, В. Бут, О. Вавринів, О. Заверуха, О. Клименко, І. Коваль, З. Ковальчук, О. Кривопишина, Л. Кроль, Д. Люїс, Д. Маккей, О. Стельмах, Д. Тищенко та ін. Зміст соціально-психологічного тренінгу полягає у комплексі інтерактивних методів навчання та передбачає, групову форму роботи [16; 17; 58 та ін.].

Аналізуючи наукові дослідження, науковці опираються на впровадження тренінгів в освітній процес для підготовки здобувачів вищої освіти. Зумовлено це тим, що тренінгове заняття передбачає відповідальність та мотивацію

здобувачів вищої освіти, високу інтенсивність, використання активних методів навчання та орієнтацію на розвиток фахових компетенцій. Соціально-психологічний ренінг суттєво відрізняється від традиційних форм навчання. Класичне навчання спрямоване на правильну відповідь, і за своїм змістом є формою засвоєння та передавання знань. У свою чергу тренінг спрямований на запитання та пошук, також в тренінгу, ми можемо спостерігати увесь потенціал особистості: рівень загальних та фахових компонентностей.

Соціально-психологічний тренінг є формою активної практичної роботи, найчастіше відображає особливості того напрямку, поглядів якого дотримується тренер, який проводить заняття. Попри велике різноманіття підходів на сьогодні виділяють ряд основних концептуально орієнтованих напрямків соціально-психологічного тренінгу: поведінковий, когнітивний, гуманістичний, психодинамічний. Кожен з цих напрямків має своє розуміння особистості і відповідно до цього власну систему психологічного втручання. Незважаючи на всі відмінності в теоретичних основах тренінгової роботи, характерним узагальненням для всіх напрямків є те, що тренінг направлений до індивідуальності особистості, спрямований на зміну тих чи інших особистісних якостей чи характеристик, а також поведінки з метою самовдосконалення та розвитку особистості.

На основі інформації про всі особливості соціально-психологічних тренінгів їх можна розділити на три великі класи:

1. Тренінги, орієнтовані на розвиток спеціальних вмінь та навичок.
2. Тренінги, спрямовані на поглиблення досвіду аналізу ситуації.
3. Тренінги, спрямовані на зміну мотиваційної спрямованості учасників.

З метою повноцінного розвивального впливу у нашій комплексній соціально-психологічній програмі розвитку структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки нами було запозичено концептуальні основи усіх трьох умовних класів соціально-психологічних тренінгів.

Також, у нашій комплексній соціально-психологічній програмі розвитку

структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки ми дотримувались загальноприйнятих цілей соціально-психологічних тренінгів, зокрема таких як:

- розвиток соціально-психологічної компетентності особистості, з метою покращення здатності учасників до ефективної міжособистісної взаємодії з людьми;

- діагностика основних психологічних проблем учасників тренінгової групи і ефективне їх вирішення;

- покращення суб'єктивного самопочуття, а також підвищення нервово-психічної стійості;

- розвиток самосвідомості і навичок ефективного самоаналізу учасників тренінгу;

- сприяння особистісному зростанню та розвитку.

У практичній літературі щодо групового соціально-психологічного тренінгу наявний опис великої кількості факторів, що впливають на процес навчання, успішність та ефективність роботи тренінгової групи. У різних працях наведено багато відмінних факторів, серед яких зокрема згадуються такі як: альтруїзм, ідентифікація, взаємоповага, групова згуртованість, підтримка, спостереження за переживаннями інших, співчуття, саморозкриття, психологічний зворотній зв'язок, співпадіння цінностей та поглядів учасників тренінгу і т.д. Найбільш важливими факторами, що визначатимуть успішність діяльності тренінгових груп будуть зокрема так: взаємопідтримка, внутрішнєбажання вирішити проблемну ситуацію, здатність до саморозкриття, а також зворотний зв'язок із тренером, кваліфікована роота тренера,

Сучасна психологічна практика демонструє велику кількість різних видів та форм тренінгу, підходів до його проведення, організаційних особливостей. Також існує багато різноманітних принципів за якими здійснюється класифікації тренінгових груп. В якості критеріїв класифікації групової роботи більшість практиків виділяють: теоретичну основу проведення тренінгу, групові цілі, спосіб реалізації групових цілей, методологічну основу щодо

розуміння психологічного впливу на особистість, позиція та роль тренера, ступінь свободи терапевтичного процесу, головний діючий фактор терапевтичного процесу і т.д.

Тренінгові заняття сприяють розвитку професійно важливих якостей майбутнього рятувальника та мають свої переваги. А саме: групова робота (групові дискусії) є ефективною для особистісних змін, оскільки учасники тренінгу діляться думками, емоціями та досвідом, а це сприяє виробленню нових форм поведінки, заняття відображають процес міжособистісних взаємин із життя учасників тренінгової групи, а також виконуючи різного роду вправи, члени тренінгу мають змогу проаналізувати і побачити особливості поведінки усіх учасників тренінгу; виникає емоційний зв'язок усіх учасників тренінгу, а це сприяє розвитку нових форм поведінки. За допомогою групових дискусій учасники висловлюють власні думки та ідеї, аналізують поведінку інших учасників.

При впровадженні комплексної соціально-психологічної програми розвитку структурних компонентів професійної самореалізації ми керувалися наступними принципами:

1. Принцип міжособистісної взаємодії і партнерства. Основою цього принципу є доброзичливість, взаємоповага та довіра, безоціночне ставлення до інших учасників тренінгової програми. Відповідно до даного принципу для всіх учасників тренінгу мають бути створені комфортні психологічні умови, які сприятимуть активній роботі.

2. Принцип структурованості та послідовності. Для ефективності комплексної програми та якісної роботи учасників кожна задіяна вправа, рольова гра чи техніка має бути впроваджена на певному етапі групової роботи.

3. Принцип активності учасників. Тренінг це метод, який передбачає активне навчання та міжособистісну взаємодію. Тому від учасників вимагається активна взаємодія та виконання всіх, запропонованих вправ, технік, дискусій чи рольових ігор.

4. Принцип творчості. Учасники тренінгової програми повинні мати можливість самостійно шукати та аналізувати можливі варіанти виходу із проблеми, врахувати можливі наслідки прийняття того чи іншого рішення, визначити певний варіант, оптимальний для кожного конкретного учасника. Проблемність, невизначеність та пошук рішення створюють креативне середовище у тренінгу.

5. Принцип інтеграції. Для повноти охоплення проблемної ситуації та впливу на учасників тренінгу необхідно використовувати знання з різних галузей, сфер та власного життєвого досвіду тренінгової групи.

З метою створення психологічних умов для реалізації особистісно-професійного потенціалу у процесі професійної діяльності нами було складено та апробовано комплексну соціально-психологічного програму. Для складання тренінгової програми ми опиралися на вже існуючі вправи, техніки та програми розвитку таких науковців О. Вавринів, З. Ковальчук, І. Коваль, І. Попович, Л. Руденко, Н. Твердохлебова, Т. Ткач, Р. Сірко та ін.

Тренінгова програма складалася із 9 занять, які включають в себе техніки та для сприяння міжособистісному спілкуванню, групові дискусії, міні-лекції для поглиблення знань щодо проблеми самореалізації та її важливості в особистісному та професійному зростанні, ігрові методи (ситуаційно-рольові, рольові ігри та ін.), психомалюнки, психогімнастика (руханки), релаксація, медитація та візуалізація, методи аутогенного тренування. Також до тренінгових занять було включено відео із стихійних лих, катастроф, пожеж, надзвичайних та екстремальних ситуацій. Після перегляду відбувався психологічний аналіз ситуації, емоцій та переживань її учасників. Заняття розраховані на 1,5 – 2 години групової роботи.

Традиційно на початку нашої роботи нами було обговорено певні норми, яких необхідно дотримуватись на заняттях. Окремі керівники соціально-психологічних тренінгів їх називають правилами або принципами. Необхідно сформувати в учасників уявлення про те, що головне нашій груповій роботі те дотримання цих норм, оскільки без опори на них важко уявити ефективність

тренінгу. При впровадженні комплексної програми соціально-психологічного тренінгу розвитку структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки ми керувалися наступними правилами взаємодії:

1. Правило «активної взаємодії». Основними вимогами до учасників є залучення до активної роботи на всіх заняттях та виконання завдань, які передбачені соціально-психологічним тренінгом. та базується це правило довірі, толерантності, доброзичливості та зосередженості усіх учасників.

2. Правило «тут і тепер». Усі учасники групи мають право відчувати, те що вони відчують, і думати те, про що думають. У висловлюваннях необхідно відверто висловлювати свої почуття стосовно до дій інших учасників і до самого себе. Це правило повинно забезпечити задоволення основних потреб кожного учасника - потреби в приналежності.

3. Правило «особистісною відповідальності». Кожан учасник відповідає за свою роботу у тренінговій групі та дотримується усіх правил тренінгу.

4. Правило «відвертості». Учасники тренінгу висловлюються настільки щиро наскільки це можливо.

5. Правило «приватності». Все, що було почуто та пбачено під час занять, ні в якому разі не розголошується. Ми впевнені в тому, що ніхто не розповість про переживання людини, про те, чим вона поділилась. Це допомагає нам бути щирими, сприяє саморозкриттю. Ми довіряємо один одному і групі в цілому.

6. Правило «стоп». Кожен учасник має можливість сказати стоп, коли не бажає брати участі у вправі чи виконувати інші завдання. Проте це правило бажано використовувати вкрай рідко, оскільки тренг це метод активної групової роботи і успішність тренінгу залежить від активності учасників.

Використовуючи у тренінгу вказані правила ми сприятимемо розвитку структурних компонентів професійної самореалізації, динаміці розвитку, розвитку фахових компетентностей, необхідних для розвитку формування допомагаючої поведінки в контексті здійснення аварійно-рятувальної діяльності.

У табл. 3.1 подано зміст та структуру комплексної соціально-психологічної програми розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки.

Таблиця 3.1

Зміст та структура комплексної соціально-психологічної програми розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки

№ заняття	Мета заняття	Вправи, використані у тренінговій роботі
I. ВСТУПНИ БЛОК		
1.	Ознайомлення учасників із правилами роботи у групі, визначити рівень обізнаності учасників щодо проблеми професійної самореалізації, розуміння її актуальності, сформулювати зацікавлення учасників, визначити та зрозуміти зміст поняття «професійної самореалізації», її важливості у житті та у становленні фахівців ризиконебезпечних професій, активізувати процес саморозкриття і самопізнання, відкрити в собі свої сильні сторони, тобто такі якості, навички, уміння, які людина приймає і цінує, які дають їй почуття внутрішньої стійкості і довіри до самої себе, формувати мотивацію самовиховання і саморозвитку, створення комфортної атмосфери безпеки та довіри.	Вступне слово тренера. Вправа 1. «Давай знайомитись». Вправа 2. «Мої сподівання». Вправа 3. «Наші правила». Вправа 4. «Розкриття особистості» Вправа 5. «Обряд привітання» Вправа 6. «Стілець авторитету» Заключний шерінг.
2.	Формування в учасників групи довіри один до одного яка допоможе зламати деструктивні бар'єри в спілкуванні, краще пізнати себе й інших членів групи, формування знань про особистісну ефективність, гармонізація соціальних та особистісних цінностей. Розвиток мотивів самоактуалізації, формування здатності до збереження емоційної рівноваги, Досягнення особистісних цілей шляхом реалізації професійної мети.	Вправа 1. Обряд привітання Вправа 2. «Обряд привітання» Вправа 3. Рефлексія психоемоційного стану. Вправа 4. «Аналіз життєдіяльності». Вправа 5. «Мета і мрія». Вправа 6. «Жива та мертва вода» Вправа 7. «Шлях до впевненості» Заключний шерінг. Ритуал прощання.

II. ОСНОВНИЙ БЛОК		
3.	Усвідомлення важливості майбутньої професії, розуміння своїх сильних та слабких сторін в ній, розвиток самоефективності, розв'язати свої внутрішні конфлікти, усвідомлення та аналіз власних соціально-рольових позицій та позицій інших людей ознайомлення із особливостями і складнощами професійної діяльності.	Вправа 1. «Обряд привітання» Вправа 2. Рефлексія психоемоційного стану. Вправа 3. «Небажана професійна поведінка» Вправа 4. «Створення нарису фіксованої ролі». Вправа 5. «Мое покликання». Вправа 6. «Три імені» відеоролик». Заключний шерінг. Ритуал прощання.
4.	Активізація учасників, формування мотивації до постійного особистісного та професійного саморозвитку, створення умов для регулювання актуального психофізіологічного стану та негативних емоційних переживань, розвиток самостійності та вміння прийняття рішення особистості в ситуації життєвого вибору. Розвиток вміння вести полеміку та контраргументацію.	Вправа 1. «Обряд привітання» Вправа 2. «Рефлексія психоемоційного стану». «Відчуй, що в тебе в середині». Вправа 3. «Хвалькуватий базіка». Вправа 4. «Контраргументи». Вправа 5. «Групова увага». Вправа 6. «Прорвись у коло» Релаксація «Наповни тіло енергією». Заклучний шерінг. Ритуал прощання.
5.	Зняття емоційної напруги. Формування адекватних реакцій у нестандартних обставинах, формування необхідних соціальних установок, розвиток професійної спрямованості, гармонізація соціальних та особистісних цінностей.	Вправа 1. «Обряд привітання» Вправа 2. «Рефлексія психоемоційного стану». Вправа 3. «Невпевнені, впевнені та агресивні відповіді». Вправа 4. «Зміна поведінки». Вправа 5. Профорієнтаційна гра «Асоціативний експеримент» Вправа 6. «Пошук вигоди» Домашнє завдання «Я – майбутній рятувальник». Заклучний шерінг. Ритуал прощання.
6.	Розвиток і вдосконалення професійних навичок, формування мотивації надання допомоги, підвищення впевненості та самооцінки, гармонізація емоційного стану, розвиток позитивної концепції «Я-професіонал», планування професійного розвитку, розвиток особистісної ефективності.	Вправа 1. «Обряд привітання» Вправа 2. «Рефлексія психоемоційного стану». Вправа 3. «Я – майбутній рятувальник» Вправа 4. «Спільні дії». Вправа 5. «Професійний комплімент». Вправа 6. «Бар'єр» Заклучний шерінг. Ритуал прощання.

III. ЗАКЛЮЧНА БЛОК		
7.	Ознайомлення із особливостями і складнощами професійної діяльності, споглядання ситуації зі сторони та формування мотивації допомагаючої поведінки), розвиток вміння оцінити професійні якості товариша та самомотивації професійного розвитку, зняття емоційної напруги, налаштуватися на позитивну та активну тренінгову роботу сформуванню здібності відчувати емоційні стани інших людей, розвинути спостережливість для розуміння емоційного стану іншої людини.	Вправа 1. «Обряд привітання» Вправа 2. «Рефлексія психоемоційного стану». Вправа 3. «Надзвичайний відеоролик». Вправа 4. «Професійний портрет товариша» Вправа 5. «Музична релаксація». Заключний шерінг. Ритуал прощання.
8.	Напрацювати вміння усвідомлювати свої слабкості і недоліки, вміння «тримати удар», усвідомити свої недоліки в професійному становленні і у деяких вчинках, сформуванню вміння коректно висловлювати та сприймати критику, визначити та зафіксувати основні способи керування своїми емоціями для успішного формування стрес-долаючої поведінки, ознайомлення із особливостями і складнощами професійної діяльності, стимулювання особистісної відповідальності за професійну самореалізацію та формування мотивації допомагаючої поведінки, розвиток уміння розкриття позитивних якостей інших людей, розвиток вміння оцінити професійні якості товариша.	Вправа 1. «Обряд привітання» Вправа 2. «Рефлексія психоемоційного стану». Вправа 3. «Поганий рятувальник». Вправа 4. «Презентація своєї особистості» Вправа 5. «Навики саморегуляції в стресовій ситуації». Вправа 6. «Концентрація на нейтральному предметі» Вправа 7. «Мобілізуєчий подих». Заключний шерінг. Ритуал прощання.
9.	Формування уявлення про професію рятувальника, ознайомлення із особливостями і складнощами професійної діяльності, розвиток зовнішньої а внутрішньої мотивації досягнення успіху, формування професійної ідентичності, розвиток і вдосконалення комунікативних здібностей, усвідомлення шляху до професійної самореалізації, її межі та особливості прояву, зрозуміти, які позитивні зміни відбулися внаслідок проходження тренінгу, закріпити результати, підняти настрій учасників тренінгу, підкреслити цінність професійної діяльності фахівців з пожежної безпеки, вмотивувати на підвищення професійної кваліфікації, здійснити емоційну розрядку учасників, позитивне завершення тренінгу.	Вправа 1. «Обряд привітання» Вправа 2. «Рефлексія психоемоційного стану». Вправа 3. «Професійне «Я» майбутнього рятувальника». Вправа 4. «Я пишаюся...» Вправа 5. «Мої враження» Вправа 6. Релаксація «4 стихії» Вправа 7. «Аплодисменти» Підсумовуюче слово ментора

У комплексній соціально-психологічній програмі розвитку структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки (див. Додаток М) враховано ряд особливостей, зокрема, вікових (учасники програми курсанти віком 19-20 років), умов проживання в ізоляції (учасники програми, відповідно до умов навчання, проживають в казармі), гендеру (учасниками тренінгу були лише чоловіки). Також було враховано особливості навчання у ЗВО зі специфічними умовами, у спілкуванні та міжособистісних стосунках, особливості професійного та особистісного становлення майбутніх фахівців з пожежної безпеки. У програму включено вправи та техніки, які попри те, що сприяють розвитку структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки, також розвивають і закріплюють професійні навички. Загалом, зміст та структура розробленої комплексної соціально-психологічної програми в повній мірі відображає поставлену мету – розвитку структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки.

У вступній частині основними завданнями було ознайомити учасників із правилами роботи в тренінговій групі, виявити рівень обізнаності учасників щодо проблеми професійної самореалізації, допомогти визначити суть поняття «самореалізації» та особливостей, що сприятимуть її розвитку, зрозуміти її важливість в житті та успішному становленні фахівців, визначити та зрозуміти зміст поняття «професійної самореалізації», її важливості у житті та у становленні фахівців ризиконебезпечних професій, допомогти подолати деструктивні бар'єри в спілкуванні, сформувати зацікавлення учасників, активізувати процес саморозкриття і самопізнання, відкрити в собі свої сильні сторони, тобто такі якості, навички, уміння, які людина приймає і цінує, які дають їй почуття внутрішньої стійкості і довіри до самої себе, спонукати учасників до активної взаємодії, створити довірливу атмосферу, сформувати мотивацію самовиховання і саморозвитку, знання про особистісну ефективність, гармоніювати особистісні та професійні цінності, створити

комфортну атмосферу безпеки та довіри, допомоги краще пізнати себе й інших членів групи.

Основна частина програми була направлена на усвідомлення важливості майбутньої професії та особливостей, що впливають на розвиток успішної професійної самореалізації та розуміння своїх сильних та слабких сторін в ній, вміння оцінити власні професійні якості та якості товариша, вміння «тримати удар», самомотивації професійного зростання, самоефективності, впевненості та підвищення самооцінки, почуття власної значущості та здатності до рефлексії, вміння вести полеміку та контраргументацію, співчуття до оточуючих, самостійності та вміння прийняття рішення особистості в ситуації життєвого вибору, позитивної концепції «Я-професіонал», формування емпатійних здібностей, здатності до професійної самореалізації в поєднанні із підвищенням професійних навичок, здатності розуміти почуття та переживання інших людей, мотивації допомагаючої поведінки, здатності піклуватися про потребуючих, здатності визначити та зафіксувати основні способи керування своїми емоціями в особливих та екстремальних умовах для успішного формування стрес-долаючої поведінки, набуття навичок м'язевого контролю та зняття емоційної напруги, а також гармонізація емоційного стану, створення умов для регулювання актуального психофізіологічного стану та негативних емоційних переживань, поглиблення розуміння власних почуттів, переживань та внутрішніх конфліктів, усвідомлення власних тілесних відчуттів, усвідомлення та аналіз власних соціально-рольових позицій та позицій інших людей, планування професійного розвитку, ознайомлення із особливостями і складнощами професійної діяльності.

Заклучна частина була спрямована на усвідомлення впливу власної діяльності на професійну самореалізацію, розуміння цінності професійної діяльності рятувальників, підвищення мотивації підвищення професійної кваліфікації, розвиток вміння оцінити професійні якості товариша та самомотивації професійного розвитку, зняття емоційної напруги, розвиток здібності відчувати емоційні стани інших людей, розвиток спостережливості

для розуміння емоційного стану іншої людини, розвиток вміння коректно висловлювати власну думку та сприймати критику, визначення та фіксацію основних способів керування своїми емоціями для успішного формування стрес-долаючої поведінки, стимулювання розвитку особистісної відповідальності за професійну самореалізацію та формування мотивації допомагаючої поведінки, розуміння цінності професійної діяльності фахівців з пожежної безпеки, формування професійної ідентичності, розвиток і вдосконалення комунікативних здібностей, усвідомлення шляху до професійної самореалізації, її межі та особливості прояву, розвиток уміння розкриття позитивних якостей інших людей, розвиток зовнішньої та внутрішньої мотивації досягнення успіху, а також на здійснення емоційної розрядки учасників тренінгу, розуміння та фіксацію позитивних змін, що відбулися внаслідок проходження тренінгу, закріплення отриманого результату, позитивне завершення тренінгу.

Кожне заняття мало чітку структуру.

Рефлексія емоційного стану. Сприяла розумінню учасниками тренінгу щодо емоцій та переживань які переповнюють їх «тут і тепер». Кожен учасник ділиться своїми думками та враженнями, висловлює очікування та переживання пов'язані із сьогоденним заняттям.

Оголошення мети заняття. Учасникам озвучується мета та основні завдання заняття.

Основна частина. Під час цієї частини заняття проводять вправи спрямовані на формування професійної емпатії та чинників її формування. Озвучується назва та мета вправи, хід виконання. Після проведення кожної вправи спеціального спрямування відбувається обговорення емоцій та переживань викликаних вправою.

Рефлексія заняття. Має на меті розуміти, які емоції та переживання переповнювали учасників тренінгу під час заняття. Це простір для отримання зворотного зв'язку, який має стати основою для узагальнення групового досвіду з вирішення проблем.

Розглянемо детальніше вправи, техніки та методи розвивальної роботи над структурними компонентами професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки. До вправ, які сприятимуть розвитку емоційно-вольового компоненту професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки слід віднести такі: вправа «Спільні дії» спрямована на активізацію учасників, розвиток вміння налагоджувати ефективну взаємодію, розвиток і вдосконалення здібностей роботи у команді, оскільки включеність у спільні дії того чи іншого характеру спонукатиме учасників надавати необхідну допомогу один одному, полегшить взаємодію в умовах надзвичайної та екстремальної ситуацій. Вправа «Надзвичайний відеоролик» спрямована на формування мотивації допомагаючої поведінки через споглядання емпатогенної ситуації зі сторони, розвитку психо-емоційної стійкості до умов професійної діяльності. Також вправа дозволить ознайомити курсантів із особливостями, адаптувати їх до складнощів майбутньої професійної діяльності (споглядання на страждання, травматизацію та смертні випадки серед потерпілих та колег) [17], а також обговорити аспекти діяльності рятувальників із відеоролика, визначити правильні чи неправильні дії, можливо знайти інші шляхи виходу із ситуації, що склалась. Тобто в цілому, вправа дозволить не лише чинити вплив на мотиваційну спрямованість, нервово-психічну стійкість, а допоможе сформувати і професійно важливі вміння і навички.

Надзвичайно важливою буде мотивація професійного розвитку, тому було впроваджено такі вправи як «Я – майбутній рятувальник», «Поганий рятувальник», «Професійний портрет товариша», «Професійний комплімент», «Професійне «Я» майбутнього рятувальника». Розвитку мотиваційно-ціннісного компоненту професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки сприятимуть наступні вправи: вправа «Професійне «Я» майбутнього рятувальника» сприятиме підвищенню впевненості в собі та рівня самооцінки, гармонізації емоційного стану і розвитку позитивної концепції «Я-професіонал», що дозволить чинити вплив на професійну мотивацію та розвиватиме прагнення до професійного розвитку. Вправа «Професійний

комплімент» допоможе налаштувати учасників тренінгу на позитив, підкреслити цінність майбутньої професії та свою власну цінність у ній, вмотивувати на підвищення професійної кваліфікації. Набути вміння оцінити свої професійні якості та якості товариша, а також сприяти розвитку здатності до самомотивації професійного розвитку допоможе вправа «Професійний портрет товариша». Метою вправ «Я – майбутній рятувальник» та «Поганий рятувальник» є поглиблення усвідомлення щодо важливості майбутньої професії, розуміння своїх слабкостей і недоліків, усвідомлення власних недоліків у професійному становленні і в деяких вчинках, сформуванню вміння коректно висловлювати та сприймати критику. Проведення рольової гри «Поганий рятувальник» передбачає виконання таких ролей як «поганий рятувальник», а також «особи звинувачення» та «особи захисту». Вправа «Розкриття особистості» сприятиме створенню умов для саморозкриття, формуванню уявлень учасників тренінгу про себе та установки про значущість своєї особистості в соціумі [17]. Вправа «Стілець авторитету» сприятиме розвитку комунікативних навичок, вміння презентувати себе та підвищувати самооцінку. Вправа «Жива та мертва вода» допоможе розвинути навички боротьби із відсутністю мотивації.

Повноцінний розвиток когнітивно-поведінкового компоненту професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки забезпечать такі вправи: «Навики саморегуляції в стресовій ситуації», «Розподіл м'язової енергії», «Бланс напруги – розслаблення», «Мобілізуючий подих», «4 стихії», «Наповни тіло енергією», «Концентрація на нейтральному предметі», «Концентрація на рахунку». Дані вправи також було введено з метою оволодіння навичками саморегуляції, що в надзвичайних умовах дасть можливість мобілізувати резервні сили організму та оптимально вирішувати професійні завдання. Використання цих вправ майбутніми фахівцями з пожежної безпеки допоможуть їм зрозуміти важливість вміння вчасно привести себе в стан «бойової готовності», а також засвоїти практичні навички для здійснення регуляції негативних емоційних станів в умовах майбутньої

професійної діяльності [17]. Вправа «Аналіз життєдіяльності» допоможе зрозуміти наскільки для досягнення мети цінний час; усвідомити, що бездіяння не приведе нас до успіху у нашому житті.

Більш детально зміст комплексної соціально-психологічної програми розвитку структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки подано у додатку М.

Загалом, такий підбір технік та вправ, використання описаних принципів та правил групової роботи, в повній мірі забезпечить розвиток структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки, зокрема таких як: мотиваційна спрямованість, емпатія, готовність до ризику, нервово-психічна стійкість, просторові уявлення та ін. Те, що програма проводилася паралельно із навчанням та проходженням професійно-орієнтованих курсів сприяло не лише підвищенню середнього навчального балу, а глибокому засвоєнню професійних знань, вмінь та навичок.

3.2. Аналіз ефективності комплексної соціально-психологічної програми розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки

З метою здійснення оцінки ефективності впровадження комплексної соціально-психологічної програми розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки було проведено повторне психодіагностичне дослідження за допомогою того ж набору методик, що і на констатувальному етапі експерименту. Для підтвердження або спростування розвивального впливу нами було проведено порівняльний аналіз діагностичних результатів констатувального та формувального етапів експерименту, також для визначення статистично значимих зрушень нами використовувався *t*-критерій Вілкоксона.

Для оцінки ефективності впровадження комплексної соціально-психологічної програми розвитку професійної самореалізації майбутніх

фахівців з пожежної безпеки було здійснено повторне психодіагностичне дослідження у двох групах:

- експериментальна група (ЕГ), учасники якої приймали участь у тренінгу. Кількість – 26 осіб, курсантів IV курсу спеціальності «Пожежна безпека» Львівського державного університету безпеки життєдіяльності;

- контрольна група (КГ), учасники якої не приймали участі у формуальному експерименті. Кількість – 26 осіб, курсантів IV курсу спеціальності «Пожежна безпека» Львівського державного університету безпеки життєдіяльності.

Навчальний процес в експериментальній групі загалом відрізнявся від контрольної групи поставленою метою, завданнями, змістом і полягав у проведенні комплексної соціально-психологічної програми розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки.

Для коректності та отримання достовірних результатів формування груп здійснено за такими показниками: рівень розвитку професійної самореалізації, тип професійної самореалізації, рівень розвитку емпатії, готовність до ризику, стратегії поведінки у стресових ситуаціях, невротичність, спонтанна агресивність, дратівливість, комунікабельність, врівноваженість, сором'язливість, відкритість, емоційна лабільність, рівень нервово-психічної стійкості, рівень просторових уявлень, мотиваційна спрямованість, цілі і цінності.

Такий підхід дає можливість говорити про ефективність впровадження комплексної соціально-психологічної програми розвитку структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки, позаяк вплив здійснюється на всі чинники, що сприяють успішній професійній самореалізації та на фактори, які знижують її рівень.

Діагностичне дослідження на контрольному етапі експерименту проводилось за допомогою такого ж набору експериментальних методик, які визначають рівень розвитку та чинники успішної професійної самореалізації, що і на констатуючому етапі дослідження. Для підтвердження або

спростування розвивального впливу нами було здійснено якісний аналіз діагностичних результатів констатувального та контрольного етапів, також для визначення статистично значимих зрушень нами використовувався t-критерій Вілкоксона.

Результати контрольного зрізу свідчать про позитивний вплив впровадження комплексної соціально-психологічної програми розвитку структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки.

Результати змін рівнів професійної самореалізації у курсантів експериментальної групи до (I діагностичний зріз) та після (II діагностичний зріз) заходів розвивального впливу наведено у табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Результати змін у рівнях професійної самореалізації у контрольній та експериментальній групах

№	Показники	Контрольна група n=26			Експериментальна група n=26		
		I зріз	II зріз	Зміни	I зріз	II зріз	Зміни
1.	Примітивно-виконавчий рівень	8	9	1	9	4	-5
2.	Індивідуально-виконавчий рівень	7	7	0	6	2	-4
3.	Рівень реалізації норм та ролей	9	8	-1	8	10	2
4.	Рівень сенсожиттєвої та ціннісної реалізації	2	2	0	3	10	7

З табл. 3.2 видно, що експериментальна група досягла суттєвих змін, зокрема за такими рівнями, як примітивно-виконавчий рівень, індивідуально виконавчий, а також рівень сенсу життєвої ціннісної реалізації. В контрольній групі відбулись незначні зміни у показниках примітивно-виконавчого рівня та рівня реалізації норм та ролей.

На рис. 3.1. бачимо детальні результати позитивних змін експериментальній групі після проведення формувального етапу.

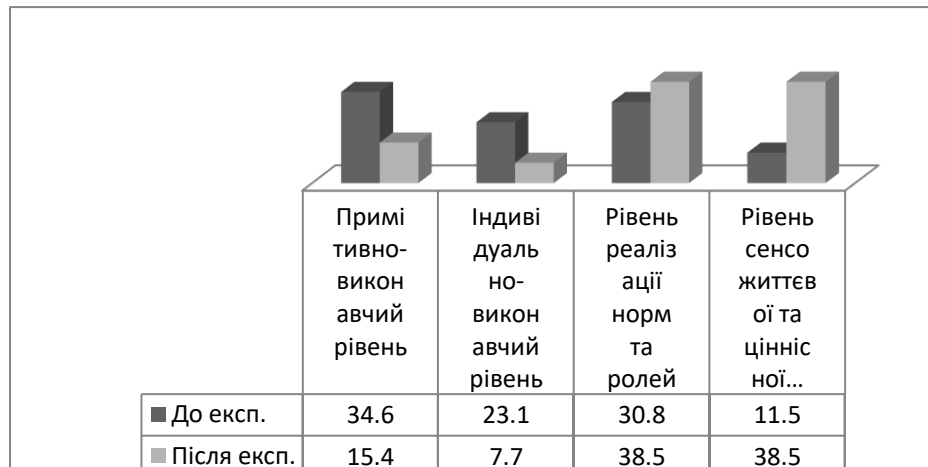


Рис. 3.1. Діаграма розподілу рівнів професійної самореалізації експериментальної групи до та після формувального експерименту (%)

Як бачимо, показники примітивно-виконавчого рівня знизились до 15,4%, індивідуально-виконавчого рівня до 7,7%. А також суттєво підвищились рівні реалізації норм та ролей до 38,5% і сенсової та ціннісної самореалізації до 38,5%.

Таким чином, можемо наполягати на констатуванні позитивного впливу впровадження комплексної соціально-психологічної програми. Щодо компонентів професійної самореалізації, то вони також зазнали змін. Бачимо, що у контрольній групі збільшився показник неправдивої професійної самореалізації, нерефлексуючої професійної самореалізації, а також дещо зменшився показник прогнозовано невиправданої професійної самореалізації. Що стосується змін у експериментальній групі то вони відбулися більш суттєво.

Таблиця 3.3

Результати змін у компонентах професійної самореалізації у контрольній та експериментальній групах

№	Показники	Контрольна група n=26			Експериментальна група n=26		
		I зріз	II зріз	Зміни	I зріз	II зріз	Зміни
1.	Успішна професійна самореалізація	1	1	0	1	6	5

2.	Прогнозовано успішна професійна самореалізація	1	1	0	1	6	5
3.	Неправдива професійна самореалізація	3	4	1	4	2	-2
4.	Прогнозовано неправдива професійна самореалізація	5	4	-1	4	2	-2
5.	Романтична професійна самореалізація	5	5	0	5	4	-1
6.	Нерефлексуюча професійна самореалізація	5	6	1	5	3	-2
7.	Формальне виконання діяльності	6	5	-1	6	3	-3

На рис. 3.2 також бачимо, що після впровадження комплексної програми суттєво піднялися показники таких компонентів як, успішна професійна самореалізація, прогнозована успішна самореалізація, а також знизилися показники за такими компонентами, як неправдиво професійна самореалізація, прогнозовано неправдива професійна самореалізація, нерефлексуюча професійна самореалізація та формальне виконання діяльності. Таким чином, в цілому можемо говорити про позитивний вплив комплексної соціально-психологічної програми розвитку структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки. Оскільки змін зазнали не лише рівні, а й компоненти професійної самореалізації.

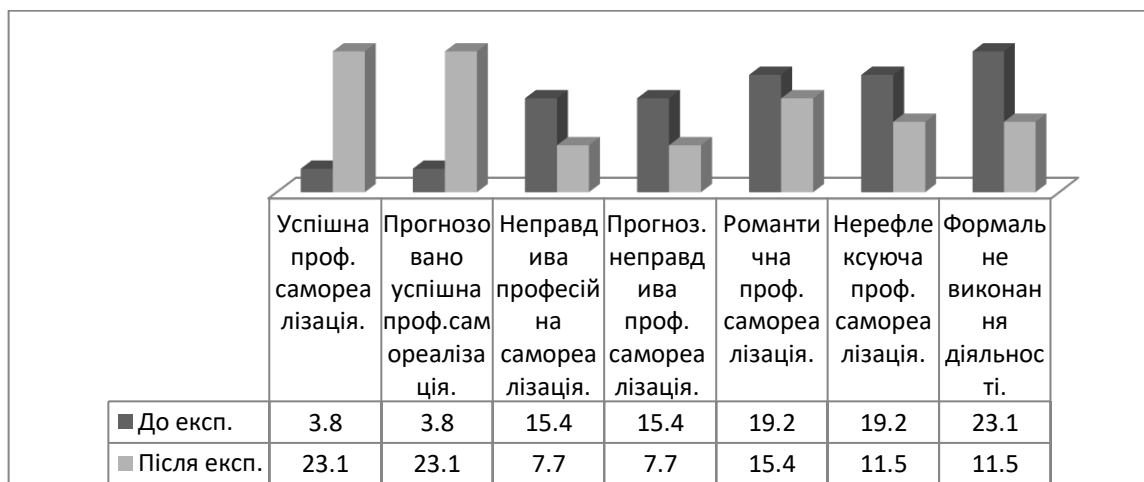


Рис. 3.2. Діаграма розподілу компонентів професійної самореалізації експериментальної групи до та після формувального експерименту (%)

Також змін зазнали цінності та цілі. У контрольній групі змістились за рангом особистісне зростання та міжособистісні стосунки. У експериментальній групі відбулись більш суттєві зміни.

Таблиця 3.4

Результати змін цінностей і цілей у контрольній та експериментальній групах

№	Показники	Контрольна група n=26			Експериментальна група n=26		
		I зріз	II зріз	Зміни	I зріз	II зріз	Зміни
1.	Воля, відкритість та демократія	6,9	6,7	0,2	4,2	2,1	2,1
2.	Безпека та захищеність	5,6	5,8	-0,2	5,8	6,3	-0,5
3.	Служіння людям	11,1	10,9	0,2	11,3	7,9	3,4
4.	Влада та вплив	10,1	10,6	-0,5	10,5	10,1	0,4
5.	Популярність	11,7	11,2	0,5	11,9	11,5	0,4
6.	Автономність	14,1	14,6	-0,5	14,8	14,5	0,3
7.	Матеріальне забезпечення	8,1	8,1	0	8,9	8,7	0,2
8.	Духовна культура	14,5	14,5	0	14,6	14,5	0,1
9.	Особистісне зростання	10,2	9,5	0,7	10,9	6,9	4
10.	Здоров'я	7,1	7,6	-0,5	7,9	6,8	1,1
11.	Прив'язаність та кохання	12,1	11,9	0,2	12,8	11,7	1,1
12.	Привабливість	12,3	12,6	-0,3	12,9	12,4	0,5
13.	Відчуття задоволення	13,2	13,4	-0,2	13,5	8,9	4,6
14.	Міжособистісні стосунки	13,3	12,8	0,5	13,9	12,8	1,1
15.	Духовно-релігійне життя	14,1	14,5	-0,4	14,5	14,2	0,3

Як бачимо з табл. 3.4, в учасників комплексної програми на один ранг вище піднялись цінності міжособистісних стосунків, здоров'я, прив'язаності та кохання, на два ранги цінність волі, відкритості та демократії.

Найбільш суттєві рангові зміни свідчать про те, що майбутні фахівці з пожежної безпеки більше прагнуть допомагати та служити людям, працювати над особистісним розвитком, а також відчувати задоволення від майбутньої професійної діяльності. Такі зміни цінностей у майбутніх фахівців з пожежної безпеки, які були учасниками програми дозволяють говорити про те що така реструктуризація цінностей сприятиме подальшій успішній професійній

самореалізації. Детальні результати найбільш значимих змін у експериментальній групі висвітлено на рис. 3.3.

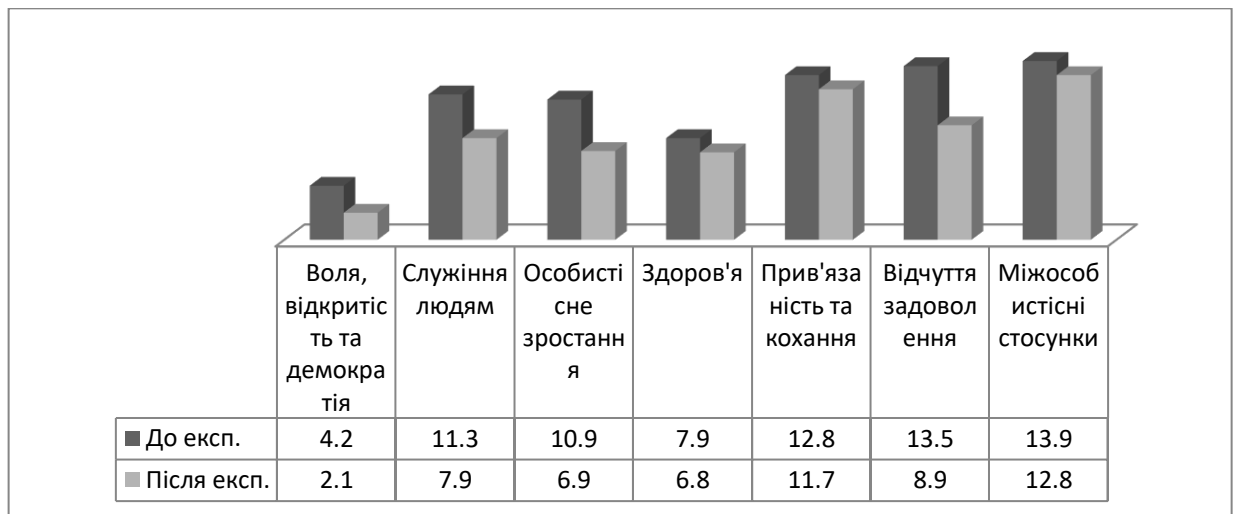


Рис. 3.3. Діаграма розподілу цінностей і цілей експериментальної групи до та після формувального експерименту (%)

З табл. 3.5 бачимо, що у контрольній групі спостерігаються незначні зміни у показниках занадто обережні та середнє значення готовності до ризику. Більш значних змін за всіма показниками добились учасники комплексної соціально-психологічної програми.

Таблиця 3.5

Результати змін готовності до ризику у контрольній та експериментальній групах

№	Показники	Контрольна група n=26			Експериментальна група n=26		
		I зріз	II зріз	Зміни	I зріз	II зріз	Зміни
1.	Занадто обережні	12	11	-1	11	7	-4
2.	Середнє значення	11	12	1	11	8	-3
3.	Готовність до ризику	3	3	0	4	11	7

На рис. 3.4 бачимо детальні результати змін у показниках готовності до ризику. Майбутні фахівці з пожежної безпеки, які були учасниками комплексної програми демонструють значно вищу готовність до ризику,

знизились показники надмірної обережності. Те, що майбутні фахівці з пожежної безпеки демонструють готовність ризикувати говорить про ефективність впровадження комплексної програми розвитку структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки. Оскільки дана програма сприяла усвідомленню поняття готовності до ризику, мотивації ризику та необхідності приймати рішучі рішення.

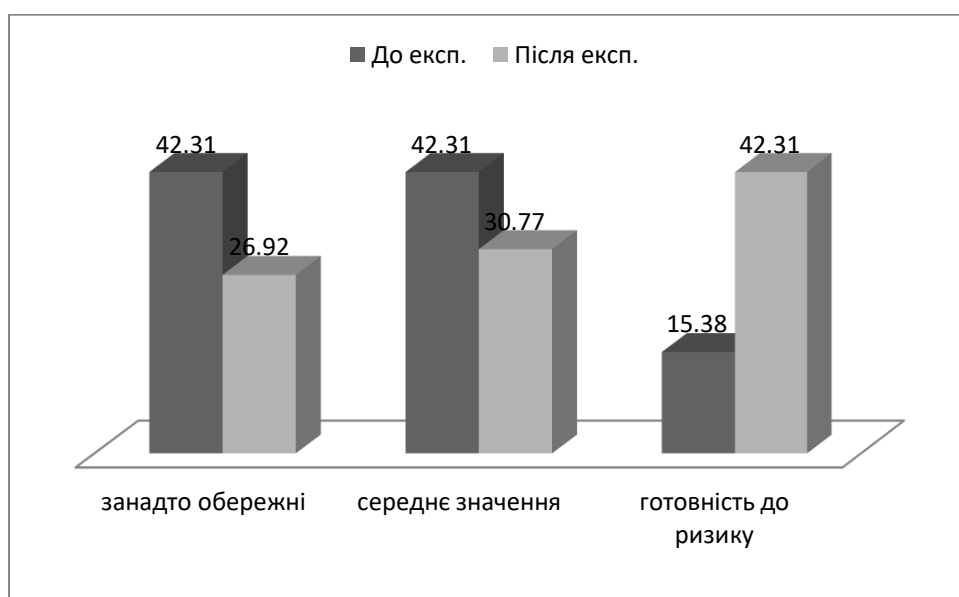


Рис. 3.4. Діаграма розподілу рівнів готовності до ризику експериментальної групи до та після формувального експерименту (%)

В табл. 3.6 подано результати змін копінг-стратегій подолання стресових ситуацій у контрольній та експериментальній групах.

Таблиця 3.6

Результати змін копінг-стратегій подолання стресових ситуацій у контрольній та експериментальній групах

№	Показники	Контрольна група n=26			Експериментальна група n=26		
		I зріз	II зріз	Зміни	I зріз	II зріз	Зміни
1.	Асертивні дії	2	2	0	3	7	-4
2.	Пошук соціальної підтримки	2	2	0	2	3	-1
3.	Встановлення соціального контакту	2	2	0	3	8	-5

Продовж. табл. 3.6

4.	Обережні дії	3	2	1	1	2	-1
5.	Уникнення	2	2	0	2	0	2
6.	Імпульсивні дії	4	3	1	4	2	2
7.	Маніпулятивні дії	4	4	0	4	1	3
8.	Асоціальні дії	3	5	-2	3	1	2
9.	Агресивні дії	4	4	0	4	2	2

Як бачимо, учасники контрольної групи демонструють збільшення схильності до вчинення асоціальних дій в стресових умовах, а в учасників експериментальної групи виявлено зменшення кількості осіб, схильних до вчинення асоціальних дій.

На рис. 3.5 бачимо, що впровадження комплексної соціально психологічної програми сприяло розвитку схильності до асертивних дій у стресових ситуаціях, а також легкості у встановленні соціальних контактів. Знизилась схильність до імпульсивних, маніпулятивних, асоціальних та агресивних дій.

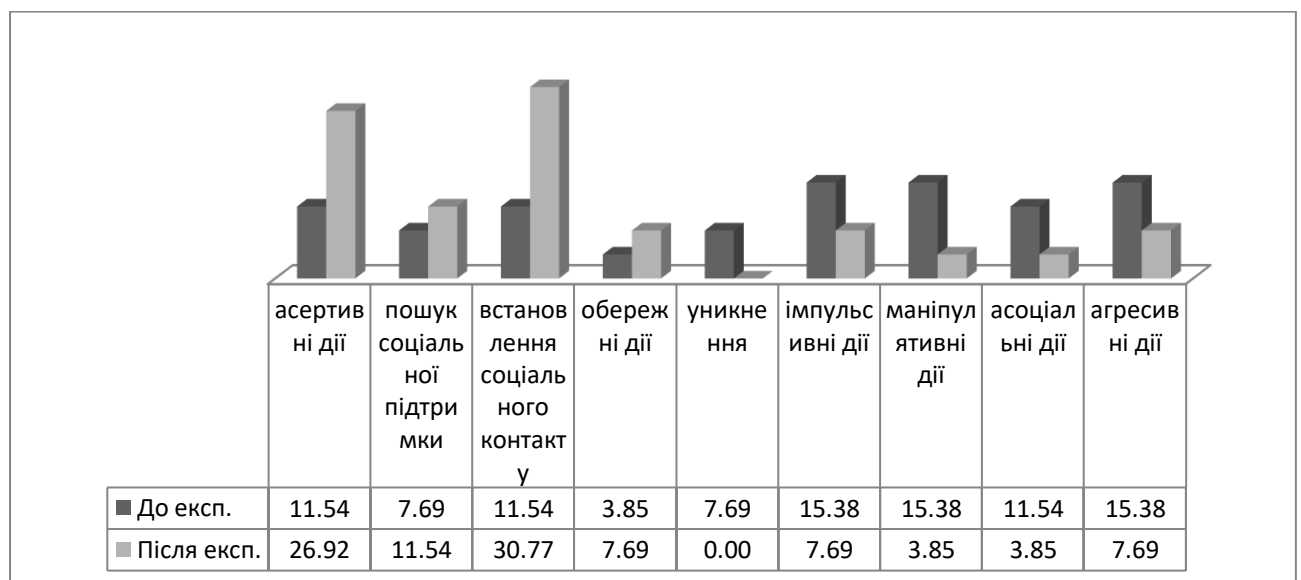


Рис. 3.5. Діаграма розподілу копінг-стратегій експериментальної групи до та після формувального експерименту (%)

Деякі науковці стверджують, що в структурі особистості рятувальника має бути присутня імпульсивність та агресивність. Мотивуючи це тим, що агресивність додаватиме рятувальникам витримки та сили на виконання

бойових задач. Ми категорично не погоджуємось із даною думкою, тому в комплексну програму розвитку структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки нами було включено ряд вправ спрямованих на розуміння та подолання причин необґрунтованої агресивності та імпульсивності. Оскільки, агресивність може негативно відобразитись на міжособистісній взаємодії у підрозділі та образити колег, а прояв агресії щодо потерпілих, які опинились в осередку надзвичайної ситуації не сприятиме їх швидкому відновленню та може нашкодити. Здійснення імпульсивних дій також може мати ряд негативних наслідків, зокрема, необґрунтовані рішення та висновки, неякісне виконання службових обов'язків, необдумані дії щодо здійснення аварійно-рятувальних робіт та ін., що може призвести до летальних випадків.

В табл. 3.7 подано результати змін нервово-психічної стійкості у контрольній та експериментальній групах. Незначних змін зазнали рівні нервово-психічної стійкості учасників контрольної групи. Результати у експериментальній групі більш виражені.

Таблиця 3.7

Результати змін нервово-психічної стійкості у контрольній та експериментальній групах

Показники	Контрольна група n=26			Експериментальна група n=26		
	I зріз	II зріз	Зміни	I зріз	II зріз	Зміни
Дуже сприятливий прогноз	5	4	1	4	7	-3
Сприятливий прогноз	7	8	-1	6	8	-2
Малосприятливий прогноз	8	7	1	8	6	2
Несприятливий прогноз	6	7	-1	8	5	3

На рис. 3.6 бачимо більш детальні результати змін нервово-психічної стійкості у експериментальній групі. Бачимо, що показники сприятливого та дуже сприятливого прогнозу підвищились за рахунок показників малосприятливого та несприятливого прогнозу. Таким чином, можемо стверджувати про сприятливий вплив на рівень нервово-психічної стійкості,

комплексу вправ та технік включених до комплексної соціально-психологічної програми розвитку структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки. Позитивні зміни сприятимуть вдалому проходженню служби та подоланню негативного впливу особливостей службової діяльності на особистість фахівця з пожежної безпеки.

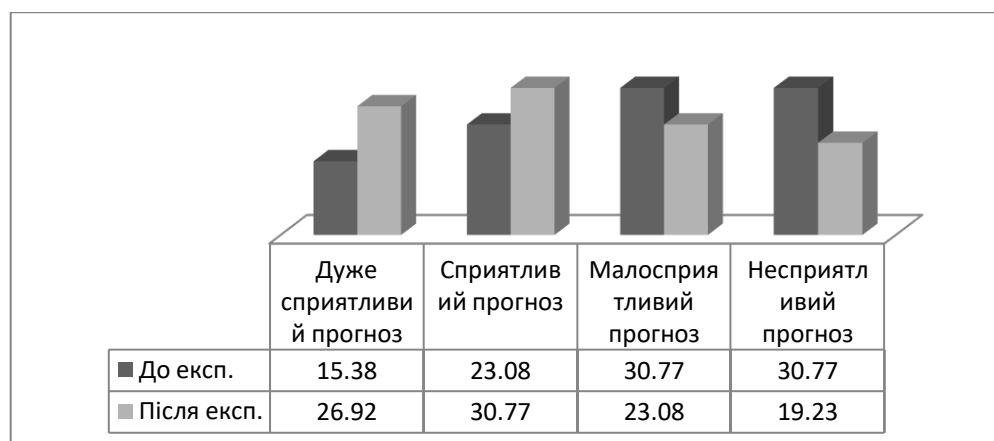


Рис. 3.6. Діаграма розподілу рівнів нервово-психічної стійкості експериментальної групи до та після формувального експерименту (%)

В табл. 3.8 бачимо результати змін мотиваційної спрямованості у контрольній та експериментальній групах.

Таблиця 3.8

Результати змін мотиваційної спрямованості у контрольній та експериментальній групах

№	Показники	Контрольна група n=26			Експериментальна група n=26		
		I зріз	II зріз	Зміни	I зріз	II зріз	Зміни
1.	Потреба у високій заробітній платні	4	4	0	4	5	-1
2.	Потреба в хороших умовах праці	2	2	0	3	2	1
3.	Потреба в чіткому структуруванні роботи	1	2	-1	2	2	0
4.	Потреба в соціальних контактах	3	3	0	2	2	0

5.	Потреба формувати стабільні взаємини	4	3	1	2	4	-2
6.	Потреба у визнанні з боку інших людей	5	4	1	4	2	2
7.	Потреба ставити складні цілі і досягати їх	4	5	-1	4	6	-2
8.	Потреба керувати іншими	5	5	0	4	1	3
9.	Потреба в різноманітності відчуттів	4	2	2	5	5	0
10.	Потреба бути креативним	2	3	-1	3	2	1
11.	Потреба в удосконаленні, зростанні і розвитку	4	4	0	5	7	-2
12.	Потреба у затребуваності	5	6	-1	5	5	0

Як бачимо, у контрольній групі знизилась потреба в урізноманітненні відчуттів, а також зміни відбулись за наступними показниками: потреба в чіткому структуруванні роботи, потреба формувати стабільні взаємини, потреба у визнанні з боку інших людей, потреба ставити складні цілі і досягати їх, потреба бути креативним, потреба у затребуваності.

На рис. 3.7 висвітлено результати змін показників мотиваційної спрямованості експериментальної групи до та після формуального експерименту.

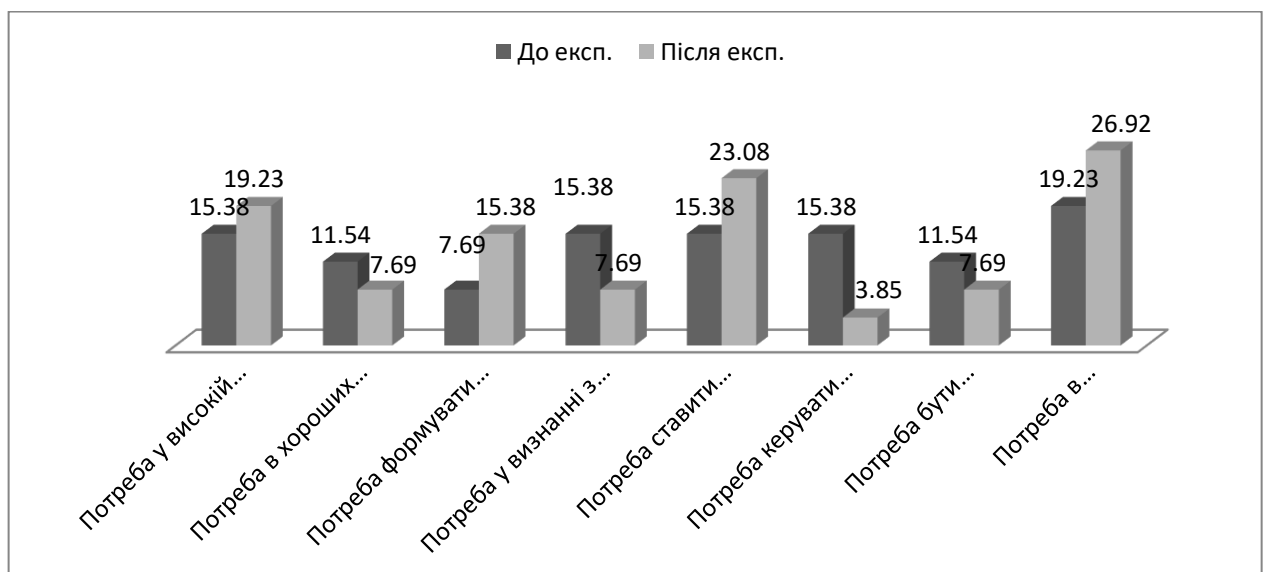


Рис. 3.7. Діаграма розподілу показників мотиваційної спрямованості експериментальної групи до та після формуального експерименту (%)

Як бачимо, у контрольній групі не виявлено суттєвих змін, лише деякі зміни за двома показниками. Мотивація, здебільшого демонструє зрушення у бік майбутньої діяльності. Ослаблення мотивів може бути пов'язано зі зниженням задоволення професією, усвідомленням труднощів у оволодінні знаннями, складнощами професійної діяльності, із зростанням невпевненості в успішному виконанні своїх професійних обов'язків, що може виявлятися у потоці кадрів.

В табл. 3.9. подано результати змін психофізіологічних показників у контрольній та експериментальній групах. На підвищення рівня мотивації суттєво впливають наступні фактор: задоволення процесом діяльності, свідомість професійного зростання, оволодіння новими способами виконання професійних обов'язків, гордість за свої та успіхи команди. Усі ці фактори виробляють у фахівців з пожежної безпеки позитивні переживання та сприяють підвищенню професійної мотивації. Впровадження програми дозволяє засвідчити якісні зміни мотиваційної спрямованості майбутніх фахівців з пожежної безпеки. Як бачимо, що найбільших змін зазнали та зросли: потреба у високій заробітній платні, потреба формувати стабільні взаємини, потреба ставити складні цілі і досягати їх, потреба в удосконаленні, зростанні і розвитку. А також знизилась наступні: потреба в хороших умовах праці, потреба у визнанні з боку інших людей, потреба керувати іншими, потреба бути креативним.

Таблиця 3.9

Результати змін психофізіологічних показників у контрольній та експериментальній групах

№	Показники	Контрольна група n=26			Експериментальна група n=26		
		I зріз	II зріз	Зміни	I зріз	II зріз	Зміни
1.	Спокійний, зібраний, міміка впевнена, дихання рівне, колір обличчя звичайний. Відмінноскоординовані, точні та легкі рухи.	4	4	0	4	6	-2
2.	Легке хвилювання, нахмурене чоло, стиснуті губи, дихання дещо прискорене, але ритмічне.	5	5	0	5	6	-1

3.	Легке почервоніння (блідість) шкіри. Рухи досить скоординовані, але з деяким зусиллям. Невеликий тремор пальців рук.	5	6	-1	4	7	-3
4.	Помірна схвильованість, щелепи напружені, дихання прискорене і неритмічне. Виразне почервоніння або блідість обличчя. Легка пітливість. Рухи помірно напружені. Деяка незграбність. Тремор пальців рук.	7	6	1	7	5	2
5.	Сильне хвилювання, зуби стиснуті, помітна асиметрія миміки, різке почастішання дихання, обличчя вкрите плямами і значна пітливість. Виразна скутість, рухи не співрозмірні до зусиль. Помітний тремор рук, метушливість.	5	5	0	6	2	4

На рис. 3.8 бачимо діаграму розподілу психофізіологічних показників експериментальної групи до та після формування експерименту.

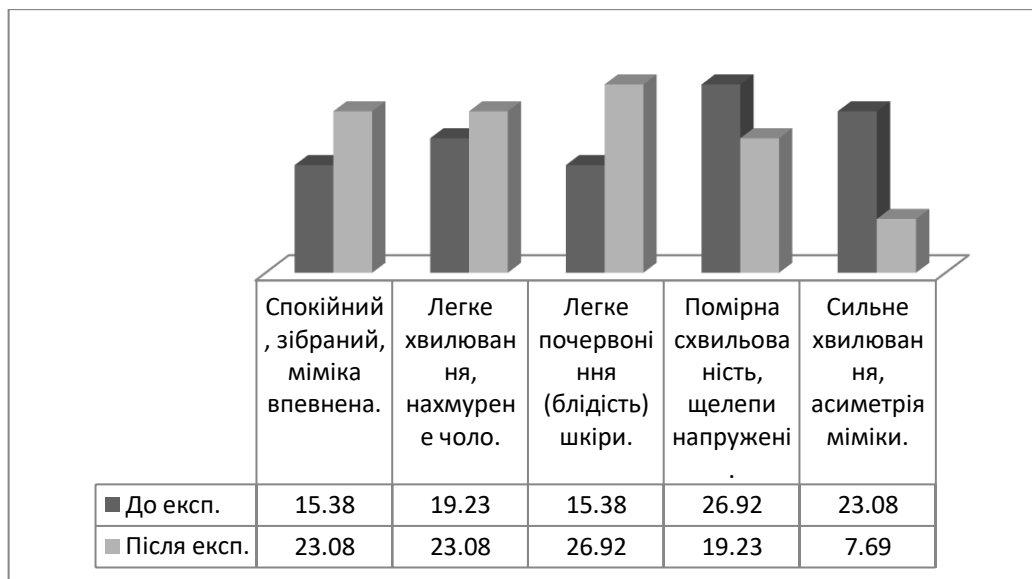


Рис. 3.8. Діаграма розподілу психофізіологічних показників експериментальної групи до та після формування експерименту (%)

Найбільших змін зазнали такі показники, як «спокійний, зібраний, миміка впевнена, дихання рівне, колір обличчя звичайний; відмінно скоординовані, точні та легкі рухи», «легке почервоніння або блідість шкіри; рухи досить скоординовані, але з деяким зусиллям; невеликий тремор пальців рук», «сильне хвилювання, помітна асиметрія миміки, різке почастішання дихання, обличчя вкрите плямами і значна пітливість; виражена скутість, рухи не співрозмірні до

зусиль; помітний тремор рук, метушливість», дещо менші та теж суттєві зміни відбулися і з рештою показників: «легке хвилювання, нахмурене чоло, дихання дещо прискорене, але ритмічне», «помірна схвильованість, щелепи напружені, дихання прискорене і неритмічне; виражене почервоніння або блідість шкіри; легка пітливість; рухи помірно напружені; деяка незграбність; тремор пальців рук».

В табл. 3.10. показано результати змін середнього навчального балу в контрольній та експериментальній групах. Як бачимо суттєвих змін у контрольній групі не відбулось, проте відбулося незначне погіршення навчання.

Таблиця 3.10

Результати змін середнього навчального балу в контрольній та експериментальній групах

№	Показники	Контрольна група n=26			Експериментальна група n=26		
		I зріз	II зріз	Зміни	I зріз	II зріз	Зміни
1.	Середній навчальний бал 5,0-4,1	8	8	0	7	11	2
2.	Середній навчальний бал 4,0-3,1	11	10	-1	11	11	-1
3.	Середній навчальний бал 3,0 і нижче	7	8	1	8	4	-1

На рис. 3.9 деталізовано розподіл середнього навчального балу експериментальної групи до та після формуального експерименту.

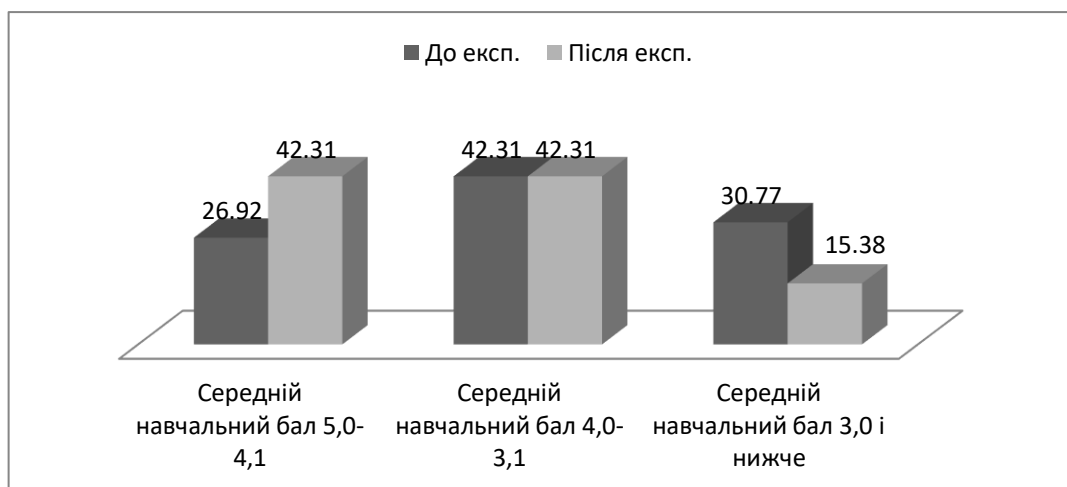


Рис. 3.9. Діаграма розподілу середнього навчального балу експериментальної групи до та після формуального експерименту (%)

Як бачимо, впровадження комплексної програми сприяло розвитку прагнення краще вчитись, що сприятиме успішній професійній самореалізації в майбутньому.

Результати змін особистісних якостей у контрольній та експериментальній групах подано у табл. 3.11. Як бачимо, у контрольній групі лише двоє осіб стали більш емоційно стійкими.

Таблиця 3.11

Результати змін особистісних якостей у контрольній та експериментальній групах

№	Показники	Контрольна група n=26			Експериментальна група n=26		
		I зріз	II зріз	Зміни	I зріз	II зріз	Зміни
1.	Спонтанна агресивність	8	8	0	9	3	6
2.	Депресивність	5	6	-1	6	2	4
3.	Дратівливість	8	7	1	7	3	4
4.	Комунікабельність	5	6	-1	6	12	-6
5.	Врівноваженість	6	6	0	4	11	-7
6.	Реактивна агресивність	7	8	-1	7	5	2
7.	Відкритість	5	5	0	5	11	-6
8.	Емоційна лабільність	6	4	2	6	3	3

На рис. 3.10 бачимо детальні результати розподілу змін у особистісних якостях експериментальної групи до та після формуального експерименту.

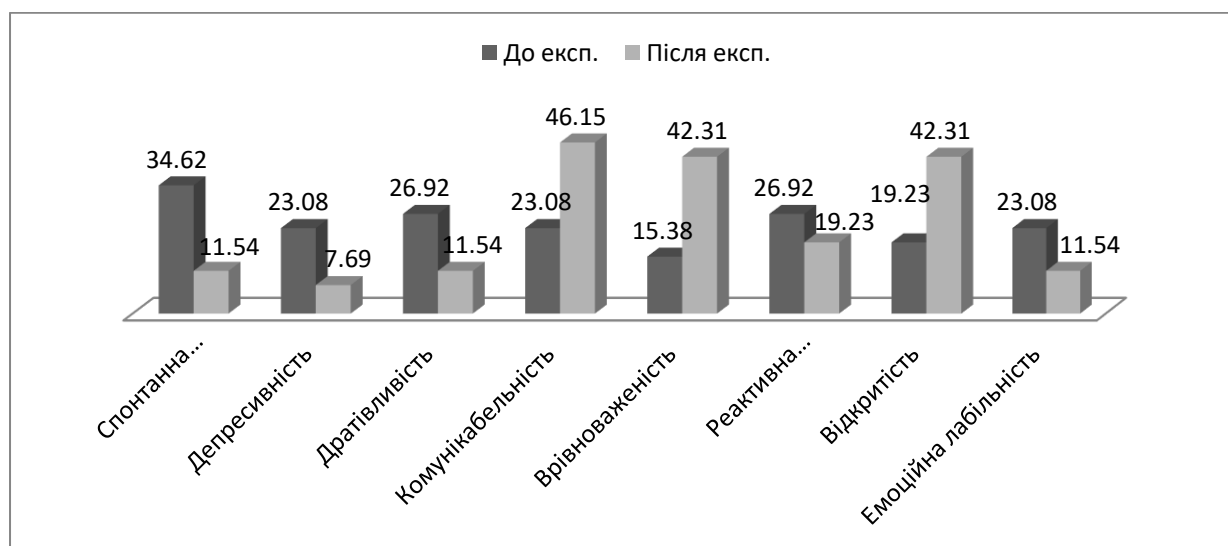


Рис. 3.10. Діаграма розподілу змін у особистісних якостях експериментальної групи до та після формуального експерименту (%)

Майбутні фахівці з пожежної безпеки, які брали участь у комплексній соціально-психологічній програмі демонструють зниження спонтанної та реактивної агресивності, дратівливості, депресивності та емоційної лабільності. Натомість, суттєво підвищились показники комунікабельності, врівноваженості та відкритості.

У табл. 3.12 подано результати змін рівнів просторових уявлень у контрольній та експериментальній групах. Як бачимо, у контрольній групі не відбулось значимих зрушень.

Таблиця 3.12

Результати змін рівнів просторових уявлень у контрольній та експериментальній групах

Показники	Контрольна група n=26			Експериментальна група n=26		
	I зріз	II зріз	Зміни	I зріз	II зріз	Зміни
Високий рівень просторових уявлень	4	5	1	5	9	4
Середній рівень просторових уявлень	6	5	-1	5	11	6
Низький рівень просторових уявлень	16	16	0	16	6	-10

На рис. 3.11 подано діаграму розподілу рівнів просторових уявлень експериментальної групи до та після формуального експерименту.

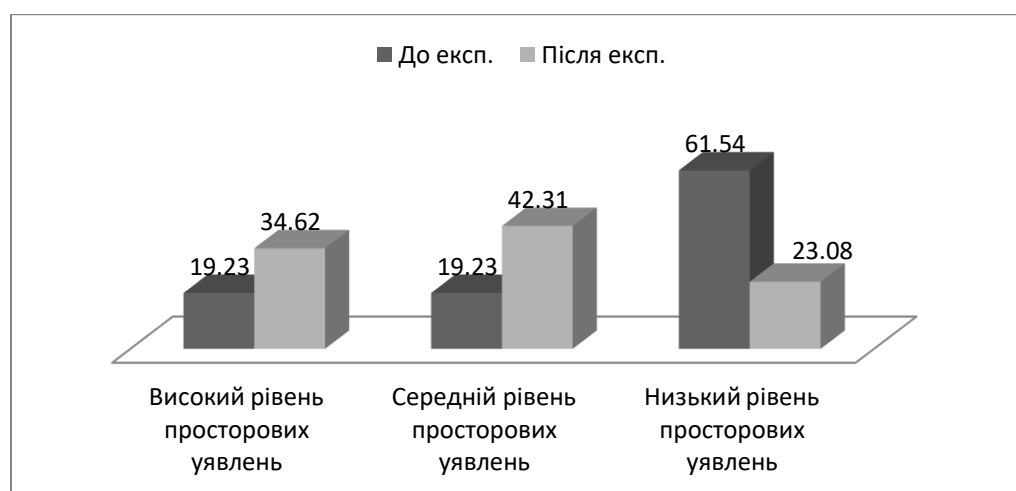


Рис. 3.11. Діаграма розподілу рівнів просторових уявлень експериментальної групи до та після формуального експерименту (%)

Як бачимо впровадження комплексної соціально-психологічної програми, зокрема занять, які дозволили покращити рівень професійно важливих вмінь та навичок для подальшої успішної професійної самореалізації дозволяє засвідчити, що в учасників програми підвищився рівень просторових уявлень.

При проведенні формувального і контрольного експериментів постає необхідність використання статистичного критерію для оцінки зрушень значення критеріїв які досліджувалися. У нашому випадку є необхідність визначити, чи відбулись статистично значимі зміни в експериментальній групі після проведення соціально-психологічного тренінгу. Тому нами було здійснено статистичний аналіз за допомогою t-критерія Вілкоксона.

У табл. 3.13-3.22 наведено результати дослідження наявності статистично значимих зрушень після проведення комплексної соціально-психологічно програми розвитку структурних компонентів професійної самореалізації за допомогою t-критерія Вілкоксона.

Таблиця 3.13

Результати визначення статистично значимих зрушень показників рівня професійної самореалізації за t-критерієм Вілкоксона

№	Показники	t	p
1.	Примітивно-виконавчий рівень	-3,943 ^b	,000
2.	Індивідуально-виконавчий рівень	-2,726 ^b	,011
3.	Рівень реалізації норм та ролей	-2,121 ^a	,024
4.	Рівень сенсожиттєвої та ціннісної реалізації	-5,893 ^a	,000

Примітка: a – використовуються позитивні ранги (збільшення); b – використовуються від’ємні ранги (зменшення).

З табл. 3.13 видно, що проведення комплексної соціально-психологічної програми сприяло позитивним змінам рівнів професійної самореалізації. Так, статистично підтверджено, що суттєво знизились показники примітивно-виконавчого рівня ($p < 0,001$) та збільшились показники рівня сенсожиттєвої та ціннісної реалізації ($p < 0,001$). Менш значимі, проте все ж статистично вагомі зміни помічено у показниках індивідуально-виконавчого рівня ($p < 0,05$) та рівня реалізації норм та ролей ($p < 0,05$).

Також відбулись зміни і у інших типах професійної самореалізації, які детально представлені у табл. 3.14.

Таблиця 3.14

Результати визначення статистично значимих зрушень показників типу професійної самореалізації за t-критерієм Вілкоксона

№	Показники	t	p
1.	Успішна професійна самореалізація	-5,199 ^a	,000
2.	Прогнозовано успішна професійна самореалізація	-4,971 ^a	,000
3.	Неправдива професійна самореалізація	-2,179 ^b	,022
4.	Прогнозовано неправдива професійна самореалізація	-2,161 ^b	,021
5.	Романтична професійна самореалізація	-2,108 ^b	,033
6.	Нерефлексуюча професійна самореалізація	-2,172 ^b	,022

Примітка: а – використовуються позитивні ранги (збільшення); b – використовуються від’ємні ранги (зменшення).

Найбільш статистично значимі зміни між типами професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки зафіксовано у типах успішна професійна самореалізація ($p < 0,001$) та прогнозовано успішна професійна самореалізація ($p < 0,001$).

Таблиця 3.15

Результати визначення статистично значимих зрушень показників рівня емпатії за t-критерієм Вілкоксона

№	Показники	t	p
1.	Високий рівень емпатії	-5,499 ^a	,000
2.	Середній рівень емпатії	-3,231 ^a	,002
3.	Низький рівень емпатії	-4,892 ^b	,000

Примітка: а – використовуються позитивні ранги (збільшення); b – використовуються від’ємні ранги (зменшення).

Як видно з табл. 3.15, проведення комплексної соціально-психологічної програми розвитку структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки сприяло підвищенню рівня емпатії вцілому. Бачимо, що найбільш статистично значимі зміни відбулися за

показником високий рівень емпатії ($p < 0,001$) та низький рівень емпатії ($p < 0,001$). Зміни також спостерігаються за показником середній рівень емпатії ($p < 0,01$).

Результати впровадження комплексної соціально-психологічної програми розвитку структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки та визначення статистично значимих зрушень показників готовності до ризику за t-критерієм Вілкоксона дозволяють стверджувати про наявність позитивних змін.

Таблиця 3.16

Результати визначення статистично значимих зрушень показників готовності до ризику за t-критерієм Вілкоксона

№	Показники	t	p
1.	Занадто обережні	-4,489 ^b	,000
2.	Середній рівень готовності до ризику	-3,238 ^b	,017
3.	Готовність до ризику	-5,841 ^a	,000

Примітка: а – використовуються позитивні ранги (збільшення); b – використовуються від'ємні ранги (зменшення).

Як бачимо, у табл. 3.16 позитивні зміни відбулись за показниками готовність до ризику ($p < 0,001$) та занадто обережні ($p < 0,001$). Середній рівень готовності до ризику демонструє менш суттєві зміни.

У табл. 3.17 подано результати встановлення статистично значимих зрушень у особистісних властивостях за t-критерієм Вілкоксона.

Таблиця 3.17

Результати визначення статистично значимих зрушень особистісних властивостей за t-критерієм Вілкоксона

№	Показники	t	p
1.	Спонтанна агресивність	-4,759 ^b	,000
2.	Дратівливість	-3,367 ^b	,008
3.	Комунікабельність	-4,889 ^a	,000
4.	Реактивна агресивність	-4,894 ^b	,000
5.	Врівноваженість	-3,645 ^a	,002
6.	Сором'язливість	-2,189 ^b	,020
7.	Відкритість	-4,977 ^a	,000
8.	Емоційна лабільність	-2,121 ^b	,022

Примітка: а – використовуються позитивні ранги (збільшення); b – використовуються від'ємні ранги (зменшення).

Можемо стверджувати, що статистично значимі зміни відбулись в тій чи іншій мірі.

Найбільш статистично значимі зрушення, як бачимо, відбулись за показниками спонтанна агресивність ($p < 0,001$), реактивна агресивність ($p < 0,001$), комунікабельність ($p < 0,001$) та відкритість ($p < 0,001$). Дещо менші, проте теж позитивні зміни, відбулись за показниками дратівливість ($p < 0,01$), врівноваженість ($p < 0,01$). Найменший вплив було виявлено на показники сором'язливість ($p < 0,05$) та емоційна лабільність ($p < 0,05$).

У табл. 3.18 подано результати визначення статистично значимих зрушень копінг-стратегій у стресових ситуаціях за t-критерієм Вілкоксона.

Таблиця 3.18

Результати визначення статистично значимих зрушень копінг-стратегій у стресових ситуаціях за t-критерієм Вілкоксона

№	Показники	t	p
1.	Асертивні дії	-4,994 ^a	,000
2.	Пошук соціальної підтримки	-2,321 ^a	,022
3.	Встановлення соціального контакту	-5,653 ^a	,000
4.	Обережні дії	-2,187 ^a	,021
5.	Імпульсивні дії	-2,856 ^b	,008
6.	Уникнення	-2,887	,008
7.	Маніпулятивні дії	-3,987 ^b	,000
8.	Асоціальні дії	-2,721 ^b	,010
9.	Агресивні дії	-2,758 ^b	,009

Примітка: а – використовуються позитивні ранги (збільшення); b – використовуються від'ємні ранги (зменшення).

З табл. 3.18 видно, що проведення соціально-психологічного тренінгу дозволило позитивно вплинути на вибір стратегій поведінки у стресових ситуаціях. Найбільш статистично значимі зміни спостерігаються за такими показниками асертивні дії ($p < 0,001$), встановлення соціального контакту ($p < 0,001$), маніпулятивні дії ($p < 0,001$). Менш вагомі, проте, статично значимі зміни, відбулись за показниками агресивні дії ($p < 0,01$), обережні дії ($p < 0,01$), уникнення ($p < 0,01$) та асоціальні дії ($p < 0,01$). Найменші зміни відбулись за показниками пошук соціальної підтримки ($p < 0,05$) та імпульсивні дії ($p < 0,05$).

Таблиця 3.19

Результати визначення статистично значимих зрушень у рівнях просторових уявлень за t-критерієм Вілкоксона

№	Показники	t	p
1.	Високий рівень просторових уявлень	-3,598 ^a	,006
2.	Середній рівень просторових уявлень	-4,033 ^a	,002
3.	Низький рівень просторових уявлень	-5,028 ^b	,000

Примітка: а – використовуються позитивні ранги (збільшення); b – використовуються від'ємні ранги (зменшення).

З табл. 3.19 видно, що суттєвих статистично значимих зрушень у рівнях просторових уявлень за t-критерієм Вілкоксона не відбулось, окрім, показника «низький рівень просторових уявлень» ($p < 0,001$).

Хоча і не великі, проте статистично значимі зрушення відбулися за показниками низький рівень просторових уявлень ($p < 0,001$), середній рівень просторових уявлень ($p < 0,01$) та низький рівень просторових уявлень ($p < 0,01$).

У табл. 3.20 представлено результати визначення статистично значимих змін, що стосуються рівнів нервово психічної стійкості за t-критерієм Вілкоксона. Бачимо, що спостерігаються незначні позитивні зміни за всіма показниками ($p < 0,01$).

Таблиця 3.20

Результати визначення статистично значимих зрушень у рівнях нервово психічної стійкості за t-критерієм Вілкоксона

№	Показники	t	p
1.	Дуже сприятливий прогноз	-3,158 ^a	,002
2.	Сприятливий прогноз	-3,485 ^a	,001
3.	Малосприятливий прогноз	-2,753 ^b	,009
4.	Несприятливий прогноз	-2,494 ^b	,011

Примітка: а – використовуються позитивні ранги (збільшення); b – використовуються від'ємні ранги (зменшення).

В табл. 3.21 бачимо, що впровадження комплексної соціально-психологічної програми розвитку структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки сприяло статистично

значимим змінам за показниками воля, відкритість та демократія ($p < 0,01$), служіння людям ($p < 0,001$), особистісне зростання ($p < 0,001$) та відчуття задоволення ($p < 0,001$).

Таблиця 3.21

Результати визначення статистично значимих зрушень цінностей і цілей за t-критерієм Вілкоксона

№	Показники	t	p
1.	Воля, відкритість та демократія	-2,598 ^b	,009
2.	Служіння людям	-2,736 ^a	,007
3.	Особистісне зростання	-4,921 ^a	,000
4.	Відчуття задоволення	-5,693 ^a	,000

Примітка: а – використовуються позитивні ранги (збільшення); b – використовуються від’ємні ранги (зменшення).

В табл. 3.22 бачимо, що внаслідок впровадження комплексної соціально-психологічної програми розвитку структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки статистично значимі зрушення відбулись у мотиваційній спрямованості.

Таблиця 3.22

Результати визначення статистично значимих зрушень мотиваційної спрямованості за t-критерієм Вілкоксона

№	Показники	t	p
1.	Потреба у високій заробітній платні	-5,693 ^a	,000
2.	Потреба у визнанні з боку інших людей	-2,786 ^b	,005
3.	Потреба ставити складні цілі і досягати їх	-2,598 ^a	,006
4.	Потреба керувати іншими	-4,921 ^b	,000
5.	Потреба бути креативним	-2,921 ^a	,007
6.	Потреба в удосконаленні, зростанні і розвитку	-2,568 ^a	,008

Примітка: а – використовуються позитивні ранги (збільшення); b – використовуються від’ємні ранги (зменшення).

Так, збільшились потреби у високій заробітній платні ($p < 0,001$), бути креативним, у вдосконаленні ($p < 0,05$), зростанні і розвитку ($p < 0,05$), ставити

складні цілі і досягати їх ($p < 0,05$). Знизилась потреба керувати іншими ($p < 0,001$) та у визнанні з боку інших людей.

На основі якісного аналізу та результатів за t-критерієм Вілкоксона можемо говорити про те, що впровадження комплексної соціально-психологічної програми розвитку структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки виявилось результативним.

Висновки до розділу

У розділі наведено концептуальні основи комплексної соціально-психологічної програми розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки та проведено аналіз її ефективності.

При побудові соціально-психологічної програми розвитку професійної самореалізації досліджуваних було застосовано комплексний підхід із врахуванням особливостей їх майбутньої професійної діяльності.

До експериментальної та контрольної груп увійшло по 26 досліджуваних відповідно (відбір у групи відбувався за принципом добровільності).

Апробація комплексної соціально-психологічної програми розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки відбувалася на базі Навчально-тренувального полігону Львівського державного університету безпеки життєдіяльності.

У комплексній соціально-психологічній програмі розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки було задіяно низку різноманітних технік та вправ для розвитку когнітивно-поведінкового, мотиваційно-ціннісного та емоційно-вольового компонентів професійної самореалізації, міні-лекції, групові дискусії для змістовного вивчення проблеми професійної самореалізації та її важливості у професійному розвитку фахівців з пожежної безпеки; методи візуалізації, рольові та імітаційні ігри; вербальні та невербальні техніки, техніки медитації та релаксації, методи аутогенного тренування.

Оцінка ефективності результатів розвивального впливу проводилася за допомогою якісного аналізу з застосуванням критерію Вілкоксона для залежних вибірок за досліджуваними показниками.

Констатовано позитивний вплив заходів розвивального впливу у респондентів експериментальної групи. Так, статистично значимі зміни відбулися за такими параметрами професійної самореалізації, як «рівень

смисложиттєвої та ціннісної реалізації», «примітивно-виконавчий рівень», «індивідуально-виконавчий рівень».

Встановлено також зміни за показниками: успішної професійної самореалізації, прогнозовано успішної професійної самореалізації, романтичної професійної самореалізації, формального виконання діяльності; волі, відкритості та демократії; автономності; матеріального забезпечення; особистісного зростання; відчуття задоволення; міжособистісних стосунків; готовності до ризику; асертивних дій; потреби у встановленні соціальних контактів; дуже сприятливого та сприятливого прогнозу нервово-психічної стійкості; потреби у формуванні стабільних взаємин; потреби ставити складні цілі і досягати їх; потреби у різноманітності відчуттів; потреби бути креативним; потреби в удосконаленні, зростанні і розвитку; комунікабельності; врівноваженості; високого та середнього рівнів просторових уявлень.

У цілому, результати впровадження програми підтвердили доцільність та ефективність її використання для розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки в умовах сучасного соціуму.

Основні положення розділу відображено у таких публікаціях автора: [167; 171;176; 177; 178; 179; 184].

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення і нове розв'язання проблеми визначення соціально-психологічних особливостей розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки і зроблено такі висновки.

1. Теоретико-методологічний аналіз сучасних наукових підходів до проблеми дослідження показав, що професійна самореалізація – це багатогранний процес, в ході якого потенційна професіоналізація поступово трансформується у реальну. Обґрунтовано поняття «професійна самореалізація майбутніх фахівців з пожежної безпеки», як складного феномену, який становить сукупність структурних компонентів, що обумовлюють мотивацію вибору професії та подальшу успішну реалізацію в ній. Показано, що професійну самореалізацію майбутніх фахівців з пожежної безпеки доцільно розглядати як функціональну систему, яка включає сформованість професійно важливих якостей, чіткі методи і засоби реалізації у професійній діяльності, визначений характер мотивів, цілей, ціннісних орієнтації та умов професійного розвитку, рівень домагань, ставлення до професії, прагнення до оволодіння професійними знаннями, вміннями та навичками, професійну спрямованість та компетентність, самоконтроль; згодом – реалізацію професійних знань, вмінь та навичок, ступінь результативності професійної діяльності.

2. Визначено провідні компоненти (когнітивно-поведінковий, мотиваційно-ціннісний, емоційно-вольовий) професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки та обґрунтовано їх значення в особистісному і професійному становленні цих фахівців. Встановлено, що майбутніх фахівців з пожежної безпеки відрізняє стійке прагнення до демократичних та відкритих стосунків; отримання морального та матеріального задоволення від професійної діяльності; наявність емоційного відгуку у команді; наявність хороших умов праці; можливість особистісного зростання;

здатність до виконання аварійно-рятувальних дій (психологічна готовність та фізичні якості); високий рівень зосередженості на професійній діяльності.

3. Емпірично визначено соціально-психологічні особливості професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки на особистісному та міжособистісному рівнях: відкритість та демократія; прагнення служити людям (виконувати обов'язок служіння народові України, згідно присяги); високий рівень емпатії, високий рівень просторових уявлень; високий рівень матеріального забезпечення; відчуття задоволення (на професійному та особистісному рівнях); готовність до ризику; здатність до асертивних дій; легкість у встановленні соціальних контактів; сприятливий прогноз нервово-психічної стійкості; вміння ставити цілі і шукати шляхи їх досягнення; фізичні та індивідуально-типологічні професійно важливі якості; здатність до сміливих, рішучих, ініціативних дій, спрямованих на порятунок потерпілих; бажання вдосконалюватись та розвиватись у професії. Важливим визначене також середовище закладу вищої освіти, в якому відбувається професійна підготовка майбутніх фахівців з пожежної безпеки та становлення їх особистості.

4. Розроблено та апробовано соціально-психологічну програму розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки. Впровадження програми дозволило створити оптимальні соціально-психологічні умови для виявлення та реалізації особистісно-професійного потенціалу у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців з пожежної безпеки, а також підвищення їх впевненості, емоційної стійкості та відкритості; активізації процесів самопізнання, самоаналізу, особистісного зростання та вдосконалення; усвідомлення власних професійних потреб, інтересів, цінностей; встановлення соціальних контактів; емпатії; рефлексії; внутрішньої мотивації; формування психологічної готовності до ризику; навичок саморегуляції та самоконтролю у екстремальних та надзвичайних ситуаціях. Доведено, що розроблена програма сприяла розвитку структурних компонентів професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки;

підтвердилася доцільність та ефективність її впровадження для розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки.

Перспективи подальших досліджень. Проведене дослідження не вичерпує усіх аспектів поставленої проблеми. Перспективним вбачаємо вивчення психологічних механізмів та чинників професійної самореалізації у представників інших ризиконебезпечних професій; розкриття вікової та гендерної специфіки цього феномену на різних етапах професіоналізації особистості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алієва Е.Ю. Психологічні особливості самостійності особистості / Е.Ю. Алієва. – К., 2013. – С. 17–18.
2. Артемова О.І. Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах [Електронний ресурс] / О.І. Артемова. – Режим доступу : <http://social-science.com.ua/article/186>.
3. Артюшин Л.М. Праця в особливих умовах лекцій / Л.М. Артюшин, С.П. Мосов, О.Р. Охременко. – К. : Хімджест, 2004. – 94 с.
4. Баклицький І.О. Психологія праці / І.О. Баклицький. – [2-е вид., перероб. і доп.]. – К. : Знання, 2008. – 655 с.
5. Балабанова Л.М. Психічна саморегуляція в діяльності працівників ОВС / Л.М. Балабанова // Матеріали наук.-практ. конф. «Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності: теоретичні та прикладні аспекти», 18 березня 2011 р., м. Харків. – Х. : ХНУВС, 2012. – С. 9–12.
6. Балабанова Л.М. Спеціальна психологічна підготовка фахівців аварійно-рятувальних підрозділів: автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.09 / Любов Матвіївна Балабанова. – Х., 2018. – 40 с.
7. Бандурка О.М. Діяльність органів внутрішніх справ у надзвичайних ситуаціях / О.М. Бандурка. – Х. : Основа, 1993. – 212 с.
8. Батраченко І.Г. Психологічні закономірності розвитку антиципації людини : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01 / Іван Георгійович Батраченко. – Одеса, 2010. – 37 с.
9. Бикова О.В. Формування готовності до професійної діяльності майбутніх офіцерів пожежної охорони : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Олена Валентинівна Бикова. – К., 2001. – 21 с.
10. Борисюк А.С. Соціально-психологічні засади становлення професійної ідентичності майбутнього медичного психолога : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.05 / Алла Степанівна Борисюк. – К., 2011. – 38 с.

11. Бочелюк В.Й., Бочелюк В.В. Методика та організація наукових досліджень із психології. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 360 с.
12. Боярин Л.В., Бучко Т.М., Блискун О.О., Завацька Н.Є. Соціально-психологічні особливості смисложиттєвих орієнтацій молоді та їх адаптації до професійної діяльності. Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2021. – № 3 (56). – Т. 1. – С. 70–77.
13. Боярин Л.В., Завацький Ю.А. Соціально-психологічні особливості самореалізації молоді та її життєстійкості: інтернальний та екстернальний виміри. Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2022. – № 2 (58). – С. 15–24.
14. Боярин Л.В. Проблеми особистісно-професійної самореалізації фахівця в умовах професійної діяльності соціономічного типу // Особистісно-професійна адаптація фахівців соціономічного профілю у проблемогенному соціумі : монографія / За ред. І.Є. Жигаренка, Н.Є. Завацької. – Северодонецьк : Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2020. – С. 23 – 37.
15. Булах І.С. Психологічні аспекти міжособистісної взаємодії викладачів і студентів : навч.-метод. посіб / І.С. Булах, Л.В. Долинська. – К. : НПУ імені М.П. Драгоманова, 2002. – 114 с.
16. Бут В.П. Формування професійно важливих якостей газодимозахисників-рятувальників МНС України : автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.09 / Віталій Петрович Бут. – К., 2008. – 20 с.
17. Вавринів О.С. Соціально-психологічні особливості формування професійної емпатії майбутніх рятувальників : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Олена Степанівна Вавринів. – Северодонецьк, 2020. – 265 с.
18. Вавринів О.С. Емпатія в структурі особистості майбутніх рятувальників, як фахівців екстремального виду діяльності / О.С. Вавринів // Journal

- Sciences of Europe. – № 46(46). – Vol. 2. – Praha (Czech Republic) : Sciences of Europe, 2019. – P. 59–64.
19. Вавринів О.С. Емпіричне дослідження емпатійності майбутніх рятувальників / О.С. Вавринів // Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. «Сучасні педагогіка та психологія: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень», 12-13 липня 2019 р., м. Київ. – К. : ГО «Київська наукова організація педагогіки та психології», 2019. – Ч. 2. – С. 61–64.
20. Вавринів О.С. Емпіричне дослідження психологічних особливостей майбутніх рятувальників / О.С. Вавринів // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – № 1 (42). – Т. 2. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2017. – С. 147–158.
21. Вавринів О.С. Професійна мотивація майбутніх рятувальників до діяльності в особливих умовах / О.С. Вавринів // Матеріали I Всеукр. наук.-практ. конф. «Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів», 15 лютого 2018 р., м. Кривий Ріг. – Кривий Ріг : Донецький юридичний інститут МВС України, 2018. – С. 343–345.
22. Вавринів О.С. Професійно важливі якості майбутніх рятувальників ДСНС України / О.С. Вавринів // Матеріали I Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. «Наука III тисячоліття: пошуки, проблеми, перспективи розвитку», 20 квітня 2017 р., м. Бердянськ. – Бердянськ : БДПУ, 2017. – Ч. 1. – С. 322–323.
23. Вавринів О.С. Соціально-психологічний тренінг формування професійної емпатії майбутніх рятувальників / О.С. Вавринів // Journal Sciences of Europe. – № 44(44). – Vol. 3. – Praha (Czech Republic) : Sciences of Europe, 2019. – P. 58–61.
24. Вавринів О.С. Структурні компоненти Я-концепції майбутніх рятувальників / О.С. Вавринів, М.І. Маковецька // Педагогіка і психологія

- професійної освіти : зб. наук. пр. – Львів : ЛДУБЖД, 2019. – № 1. – С. 131–140.
25. Вавринів О.С., Яремко Р.Я. Емпіричне дослідження готовності до ризику майбутніх рятувальників. Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві : зб. наук. статей за матеріалами IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Львів, 18 жовтня 2019 р.) / уклад. З.Р. Кісіль. – Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2019. – С. 48–50.
26. Вавринів О.С., Яремко Р.Я. Теоретичні аспекти формування емпатії майбутніх рятувальників. Актуальні питання сучасних психологічних та педагогічних наук : зб. наук. статей за матеріалами Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 16-17 листопада 2018 р.). – Одеса : ГО «Південна фундація педагогіки», 2018. – Ч. 1. – С. 12–15.
27. Варус В.І. Фізіолого-гігієнічне обґрунтування превентивної реабілітації як напрямку в медичному забезпеченні професійної надійності і здоров'я операторів : автореф. дис. ... д-ра мед. наук : 14.02.01 / Василь Іванович Варус. – К., 1995. – 47 с.
28. Військова психологія та педагогіка / авт. кол. : Л.А. Снігур, О.А. Хижняк, Є.М. Подтергера, Е.І. Сарафанюк, К.П. Аветісян, О.Ю. Булгакова / за заг. ред. Л.А. Снігур. – Луцьк : ПВД «Твердиня», 2010. – 576 с.
29. Вірна Ж.П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога : монографія / Ж.П. Вірна. – Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2003. – 320 с.
30. Вірна Ж.П. Неврогенез професійних деструкцій особистості / Ж.П. Вірна // Психологічні перспективи. – 2012. – № 19. – С. 84–91.
31. Власенко Ю.О. Психологічний аналіз інноваційного потенціалу особистості: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Юлія Олександрівна Власенко. – Одеса, 2003. – 20 с.

32. Волошенко О.В. Творчість як складова професійної самореалізації педагога / О.В. Волошенко, В.І. Хрипун. – Черкаси : ЧОШОПП, 2009. – 34 с.
33. Воляннюк Н.Ю. Психологічні засади професійного становлення тренера-викладача : автореф. дис... д-ра психол. наук : 19.00.01 / Наталія Юріївна Воляннюк. – К., 2006. – 34 с.
34. Гомонюк В.О. Самоактуалізація та самореалізація особистості: сучасні наукові уявлення / В.О. Гомонюк // *Materialy IX Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji «Europejska nauka XXI powieka – 2013»*. – Vol. 22. – *Psychologia i socjologia. Politologija*. – Przemisl : Nauka i studia, 2013. – S. 21 – 26.
35. Грищенко С. Самоактуалізація майбутнього фахівця соціальної сфери в контексті організації самостійної навчальної діяльності / С. Грищенко // *Рідна школа*. – 2010. – № 3. – С. 36–39.
36. Грязнов І.О. Теоретико-методичні засади морального виховання майбутніх офіцерів Державної прикордонної служби України : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.07 / Ігор Олександрович Грязнов. – Тернопіль, 2005. – 420 с.
37. Гулеватий А.А. Формування психологічної готовності майбутніх фахівців з вищою освітою до використання комп'ютерної техніки : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Андрій Анатолійович Гулеватий. – Хмельницький, 2005. – 191 с.
38. Гупаловська В.А. Професійна самореалізація та суб'єктивне благополуччя жінки // *Проблеми загальної та педагогічної психології* : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2005. – Т.7. – №1. – С. 90–97.
39. Гупаловська В.А. Самореалізація особистості як наукова проблема / В.А. Гупаловська // *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – 2002. – № 1. – С. 4–7.

40. Діденко О.В. Формування професійної творчості майбутніх офіцерів Державної прикордонної служби України : монографія / О.В. Діденко. – Хмельницький : Вид-во Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, 2009. – 407 с.
41. Дубасенюк О.А. Теорія і практика професійно-виховної діяльності педагога : монографія / О.А. Дубасенюк. – Житомир : ЖДУ ім. Івана Франка, 2005. – 367 с.
42. Дунець Л.М. Психологічні умови формування професійної мотивації слухачів вищого військового навчального закладу : автореф. дис. ... канд. психол. наук / Лілія Михайлівна Дунець. – Хмельницький, 2000. – 18 с.
43. Дьоміна Г.А. Психологічні особливості емпатії студентів – майбутніх соціально-психологічних працівників / Г.А. Дьоміна // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / За ред. С.Д. Максименка. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. – Т. VII. Екологічна психологія. – Вип. 32. – С. 73–79.
44. Євсюков О.П. Психологічне прогнозування професійної надійності фахівців діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС : монографія / О.П. Євсюков, О.В. Тімченко. – Х. : НУЦЗ, 2007. – 288 с.
45. Желаго А.М. Соціально-психологічні детермінанти професійного становлення командира підрозділу внутрішніх військ МВС України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Анатолій Миколайович Желаго. – Х., 2014. – 24 с.
46. Забродин Ю.Н. Профессиональное становление: от профобразования – к профессиональной карьере // Профессиональное самоопределение учащихся, их трудоустройство и социальная защита. – 1993. – 140 с.
47. Завірюха В.В. Формування здатності до професійного самозростання студентів в умовах інноваційного навчання : автореф. дис. ...канд. психол. наук : 19.00.07 / Валентина Василівна Завірюха. – К., 2007. – 20 с.

- 48.Зарицька В.В. Формування у старшокласників здатності до самореалізації : автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.07 / Валентина Василівна Зарицька. – Х., 2006. – 21 с.
- 49.Іванова С.В. Критерії та показники розвитку професійної компетентності вчителів біології в закладах післядипломної педагогічної освіти / С.В. Іванова // Вісник Житомирського державного університету ім. І. Франка. – 2010. – Вип. 52. – С. 152–156.
- 50.Кальниш В.В. Психофізіологічні системні механізми формування працездатності операторів : автореф. дис. ... д-ра біол. наук : 14.03.26 / Валентин Володимирович Кальниш. – К., 1996. – 32 с.
- 51.Капля А.М. Соціалізація курсантів / А.М. Капля – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2008. – С. 63–68.
- 52.Карамушка Л.М., Ткалич М.Г. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій) : монографія. – Запоріжжя : Просвіта, 2009. – 262 с.
- 53.Католик Г. Техногенні катастрофи: психологічна допомога очевидцям та постраждалим / Г. Католик, І. Корнієнко. – Львів : Червона калина, 2003. – 144 с.
- 54.Келен Л.М. Особливості трансформування мотивів у процесі професійної переорієнтації вчителів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Л.М. Келен. – К., 1998. – 24 с.
- 55.Климчук В.О. Математичні методи у психології / В.О. Климчук. – К.: Освіта України. – 2009. – 288 с.
- 56.Коваль І.С. Формування професійної готовності майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах: дис. ...канд. пед. наук : 13.00.04 / Ігор Святославович Коваль. – Львів, 2017. – 304 с.
- 57.Коваль І.С. Особливості формування особистості для діяльності в екстремальних умовах / І.С. Коваль, Р.Л. Ткачук // Особистість в

- екстремальних умовах : зб. тез IV наук.-практ. конф., 29 листопада 2011 р., м. Львів. – Львів, 2011. – С. 79–81.
- 58.Коваль І.С. Тренінг психологічної готовності майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах / І.С. Коваль. – Львів : ЛДУ БЖД, 2016. – 160 с.
- 59.Коваль М.С. Формування індивідуального стилю професійного спілкування у майбутніх офіцерів пожежної охорони : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Мирослав Степанович Коваль. – Вінниця, 1998. – 176 с.
- 60.Коваль М.С., Коваль І.С. Основні принципи професійної підготовки майбутніх рятувальників // Військова освіта. Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського. – 2021. – №2(44). – С. 100–107.
- 61.Ковальова А.В. Педагогічні умови самореалізації старшокласників у навчально – виховному процесі загальноосвітньої школи : автореф. дис. ...канд. пед. наук : 13.00.07 / Антоніна Валеріївна Ковальова. – Луганськ, 2005. – 20 с.
- 62.Ковальчук З.Я. Вплив особистісних властивостей на формування професійної деформації працівників ризиконебезпечних професій / З.Я. Ковальчук // Психологія особистості. – 2018. – № 1. – С. 35–44.
- 63.Козяр М.М. Професійна підготовка до діяльності у екстремальних умовах / М.М. Козяр. – Львів : ЛДУ БЖД, 2009. – 221 с.
- 64.Козяр М.М. Структурно-компонентна модель формування професійної готовності майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах / М.М. Козяр, І.С. Коваль // Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності. – 2017. – № 15. – С. 194–198.
- 65.Козяр М.М., Білінський Б.О., Ступницький Н. В. Психологічні аспекти травматизму та підготовка особового складу пожежно-рятувальної служби МНС України // Пожежна безпека. – 2004. – № 4 – С. 45–49.
- 66.Корольчук М.С. Теорія і практика професійного відбору / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2006. – 536 с.

- 67.Коропецька О.М. Постановка проблеми самореалізації у філософській ретроспективі / О.М. Коропецька // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ : Плай, 2009. – Вип. 14. – С. 114–122.
- 68.Корсун С.І. Психологічні засади професійного відбору працівників оперативних підрозділів податкової міліції : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Сергій Іванович Корсун. – К., 2009. – 218 с.
- 69.Костюк Г.С. Роль професійного самовизначення в формуванні особистості // Питання професійної орієнтації учнів. – К. : Педагогіка, 1969. – С. 3–14.
- 70.Костюшко Ю.О. Педагогічні умови підготовки майбутнього вчителя до міжособистісної взаємодії в ситуації конфлікту : автореф. дис. ...канд. пед. наук : 13.00.04 / Юрій Олексійович Костюшко. – Житомир, 2005. – 20 с.
- 71.Крайнюк В.М. Психологія стресостійкості особистості : монографія / В.М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2007. – 432 с.
- 72.Кремень В.Г. Психологія професійної діяльності офіцера / В.Г. Кремень, Б.М. Олексієнко, С.Д. Максименко, О.Д. Сафін, М.В. Костицький. – Хмельницький : Вид-во Акад. ПВУ, 1999. – 487 с.
- 73.Кривопишина О.А. Особливості рефлексивної самореалізації творчої особистості в юності / О.А. Кривопишина // Актуальні проблеми психології. – 2015. – №. 7, Вип. 38. – С. 245–255.
- 74.Кривцова Н.В. Шлях до гармонії життя: теорія і практика самореалізації / Н.В. Кривцова. – Одеса : Олді-плюс, 2017. – 380 с.
- 75.Крижановська З.Ю. Самореалізація людини як запорука її саморозвитку / З.Ю. Крижановська // Соціальна психологія. – 2009. – № 3. – С. 95–100.
- 76.Кришталь М.А. Психологічне забезпечення професійної діяльності працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України / М.А. Кришталь. – Черкаси : Академія пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля, 2011. – 226 с.

77. Кудерміна О.І. Психологія суб'єкта правоохоронної діяльності: акмеологічний вимір : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.06 / Олена Іванівна Кудерміна. – К., 2014. – 422 с.
78. Кузікова С.Б. Феноменологія саморозвитку особистості: визначення поняття / С.Б. Кузікова // Психологічні науки : зб. наук. праць. – Миколаїв, 2013. – Т. 2. – Вип. 10(91). – С.171–176.
79. Кулагина И.Ю. Возрастная психология: Полный жизненный цикл развития человека / И.Ю. Кулагина, В.М. Колюцкий. – М. : Сфера, 2001. – 464 с.
80. Кусій М.І. Розвиток професійних якостей майбутніх фахівців служби надзвичайних ситуацій у процесі вивчення математики / М.І. Кусій // Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності : зб. наук. праць. – Львів : ЛДУБЖД, 2015. – № 11. – С. 35–40.
81. Кусій М.І. Математична підготовка фахівців служби цивільного захисту як невід'ємна складова професійної підготовки / М.І. Кусій, О.О. Карабин // Педагогіка і психологія професійної освіти : зб. наук. праць ЛДУБЖД, 2018. – Вип. 41. – С. 74–76.
82. Куфлієвський А.С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигоряння» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Андрій Станіславович Куфлієвський. – Х., 2006. – 20 с.
83. Куций О.А. Потенціал психології кар'єри та перспективи його застосування щодо персоналу, який діє в особливих умовах // Проблеми екстремальної та кризової психології. – 2015. – № 18. – С. 111–120.
84. Лапшина В.Л. Професіоналізм в діяльності органів внутрішніх справ: проблеми теорії та практики / В.Л. Лапшина. – Х. : Вапнярчук Н.М., 2005. – 224 с.
85. Леонтьев Д.А. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего / Д.А. Леонтьев, Е. Шалобанова // Вопросы психологии. – 2001. – № 1. – С. 140.

86. Лефтеров В.О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.09 / Василь Олександрович Лефтеров. – Д., 2008. – 429 с.
87. Лебедєв Д.В. Соціально-психологічні детермінанти помилкових дій у професійній діяльності фахівців водолазних формувань аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.09 / Денис Валерійович Лебедєв. – Х., 2009. – 22 с.
88. Литвин А.В., Руденко Л.А. Формування психологічної готовності курсантів ЗВО ДСНС до діяльності в ризиконебезпечних обставинах // Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія. Педагогічні науки. – 2021. – № 1(21). – С. 40–48.
89. Литвиновський Є.Ю. Морально-психологічне забезпечення підготовки і ведення бойових дій / Є.Ю. Литвиновський, О.І. Попович, В.І. Савінцев, В.В. Стасюк. – К. : ВГІНАОУ, 2003. – Ч. 2. – 160 с.
90. Логачов М.Г. Психологічна підготовка особового складу спеціальних підрозділів ОВС до дій в екстремальних ситуація : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Микола Георгійович Логачов. – Х., 2001. – 16 с.
91. Лущикова Д.В. Психологічні складові схильності особистості до самозмінювання : дис. ...канд. психол. наук : 19.00.01 / Діана Вікторівна Лущикова. – Одеса, 2009. – 240 с.
92. 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 Збройних Сил України, 2006. – 395 с.
93. Максименко С.Д. Загальна психологія / С.Д. Максименко. – К. : Центр навч. літератури, 2004. – 272 с.
94. Максименко С.Д. Структура та особистісні детермінанти професійної самореалізації суб'єкта / С.Д. Максименко, В.І. Осьодло // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського

- національного університету імені Івана Огієнка / За ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Вип. 8. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2010. – С. 3–19.
95. Маноха І.П. Психологія потенціалу індивідуального буття людини: онтологічно орієнтований підхід : автореф. дис....д-ра психол. наук : 19.00.01 / Ірина Петрівна Маноха. – К., 2004. – 45 с.
96. Матеюк О.А. Професійний психологічний вплив військового керівника на підлеглих в особливих умовах діяльності : монографія / О.А. Матеюк. – Хмельницький : Вид-во Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, 2006. – 347 с.
97. Миронець С.М. Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації : монографія / С.М. Миронець, О.В. Тімченко. – К. : Консультант, 2008. – 232 с.
98. Мільчевська Г.І. Самореалізація особистості як соціально-педагогічна проблема / Г.І. Мільчевська // Науковий вісник Ужгородського національного університету : Серія: Педагогіка. Соціальна робота / гол. ред. І.В. Козубовська. – Ужгород : Видавництво УжНУ «Говерла», 2016. – Вип. 1 (38). – С. 180–182.
99. Михлюк Е.І. Формування професійно обумовлених акцентуацій особистості у працівників ДСНС України в процесі професіогенеза / Е.І. Михлюк // Науковий вісник Херсонського Державного університету. – Херсон : ХДУ, 2015. – Вип.5. – С. 43–50.
100. Мудрик Н.В., Яремко Р.Я. Емоційно-вольові стани особистості курсантів вищих навчальних закладів державної служби України з надзвичайних ситуацій. Актуальні проблеми практичної психології : зб. наук. статей за матеріалами IV Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (м. Глухів, 9-10 листопада 2017 р.). Міністерство освіти і науки України, ГНПУ ім. О. Довженка [та ін.]; [ред. кол. : І.М. Біла, Я.О. Гошовський, Н.М. Ільїна, С.Б. Кузікова, В.М. Поліщук,

- В.М. Чернобровкін]; відп. ред. Н.М. Ільїна. – Суми : ТОВ «Видавничий дім «Ельдорадо», 2017. – С. 432–436.
101. Муляр В.І. Самореалізація особистості як соціальна проблема / В.І. Муляр. – Житомир : ЖІТІ, 1997. – 214 с.
102. Набухотний Т.К. Права людини в системі взаємовідносин «лікар-пацієнт» в відкритому суспільстві / Т.К. Набухотний, Ю.М. Скалецький, В.П. Павлюк. – К. : Телеоптик, 2000. – 219 с.
103. Нещадим М.І. Військова освіта України: історія, теорія, методологія, практика : монографія / М.І. Нещадим. – К. : Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2003. – 852 с.
104. Ніконенко О.П. Зв'язок властивостей основних нервових процесів з психофізіологічними функціями та з успішністю льотного навчання : автореф. дис. ... канд. біол. наук : 03.00.13 / Олег Петрович Ніконенко. – К., 1996. – 15 с.
105. Олефір В.О. Модель особистісного потенціалу / В.О. Олефір // Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія: Психологія. – 2011. – № 41. – С. 137–150.
106. Оніщенко Н.В. Екстрена психологічна допомога постраждалим в умовах надзвичайної ситуації: теоретичні та прикладні аспекти: монографія / Н.В. Оніщенко. – Х. : Право, 2014. – 514 с.
107. Оніщенко Н.В. Теорія і практика екстреної психологічної допомоги постраждалим у надзвичайних ситуаціях : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.09 / Наталія Вікторівна Оніщенко. – Х., 2015. – 44 с.
108. Організація психологічної підготовки особового складу підрозділів сухопутних військ / за ред. Г.П. Воробйова. – Львів : АСВ, 2012. – 430 с.
109. Остапенко Е.О. Дослідження підходів до визначення поняття «саморозвиток» / Е.О. Остапенко // Серія: Педагогіка. – 2010. – Т. 136. – Вип. 123. – С. 49–53.
110. Осьодло В.І. Психологія професійного становлення офіцера : монографія / В.І. Осьодло. – К. : ПП «Золоті ворота», 2012. – 463 с.

111. Охременко О.Р. Діяльність у складних, напружених та екстремальних умовах / О.Р. Охременко. – К. : НАОУ, 2004. – 210 с.
112. Пилипенко Н.М. Психологічні особливості самореалізації особистості в умовах професійної кризи / Н.М. Пилипенко // Соціальна психологія. – 2005. – № 3 (11). – С. 72–79.
113. Пілецька Л.С., Завацька Н.Є. Соціально-психологічні засади життєстійкості та самореалізації молоді в професіях соціономічного типу // Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2022. – № 2 (58). – С. 5–14.
114. Пліско В.І. Теоретичні і методичні засади формування готовності працівників правоохоронних органів до діяльності в умовах екстремальних ситуацій : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Валерій Іванович Пліско. – К., 2004. – 44 с.
115. Пов'якель Н.І. Саморегуляція професійного мислення в системі фахової підготовки практичних психологів : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07 / Надія Іванівна Пов'якель. – К., 2004. – 499 с.
116. Погрібна В.Л. Професійна мотивація юриста: теоретичні та емпіричні виміри. Вісник Національного університету Юридична академія України імені Ярослава Мудрого / В.Л. Погрібна. – 2013. – № 2 (16). – С. 314–321.
117. Погрібна В.Л. Соціологія професіоналізму : монографія / В.Л. Погрібна. – К. : ЦУЛ, 2009. – 334 с.
118. Поліщук С.А. Методичний довідник з психодіагностики / С.А. Поліщук. – Суми : Університетська книга, 2009. – 442 с.
119. Поляков І.О. Професіографічний аналіз діяльності рятувальників Державної спеціалізованої аварійно-рятувальної служби пошуку і рятування туристів МНС України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Ігор Олександрович Поляков. – Х., 2011. – 23 с.

120. Попович І.С. Вплив соціально-психологічних очікувань на професійне зростання та професійне здоров'я фахівців / І.С. Попович // Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук. праць Східноукраїнського національного ун-ту імені В. Даля. – Сєвєродонецьк : Вид-во СНУ імені В. Даля, 2018. – № 2 (46). – С. 129–139.
121. Попович І.С. Психолого-педагогічний аспект професійної підготовки майбутніх фахівців соціономічного профілю / І.С. Попович // Науковий вісник Херсонського державного університету. – Вип. 5. – Херсон : Гельветика, 2018. – С. 124–129. (Серія «Психологічні науки»).
122. Порицький А.В. Особливості саморегуляції психічних станів курсантами в процесі первинної військово-професійної підготовки : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Анатолій Васильович Порицький. – Х., 2004. – 20 с.
123. Потапчук Є.М. Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців : монографія / Є.М. Потапчук. – Хмельницький : НАДПСУ, 2004. – 322 с.
124. Профілактика відхильної поведінки у військовослужбовців / А.М. Романишин, Т.М. Мацевко, О.С. Капінус, І.М. Гузенко, А.Б. Неурова. – Львів : НАСВ, 2017. – 322 с.
125. Психодіагностика. Психологічний практикум [Текст] / Баклицька О.П., Баклицький І.О., Сірко Р.І., Слободяник В.І. – Львів : СПОЛОМ, 2015. – 464 с.
126. Психологічні чинники успішності професійної діяльності пожежних-рятувальників МНС України : монографія / Перелигіна Л.А., Приходько Ю.О. – Х. : НУЦЗУ, КП «Міська друкарня», 2012. – 216 с.
127. Психологія екстремальної діяльності / І.І. Приходько, О.С. Колесніченко, О.В. Тімченко та ін. ; за заг. ред. І.І. Приходька. – Х. : НА НГУ, 2016. – 571 с.
128. Ратинська О.М. Дослідження емпатійності у майбутніх соціальних працівників / О.М. Ратинська // Науковий вісник Ужгородського

- університету. – Серія: Педагогіка. Соціальна робота / голов. ред. І.В. Козубовська. – Ужгород : Говерла, 2015. – Вип. 36. – С. 150–153.
129. Рибалка В.В. Теорії особистості у вітчизняній психології та педагогіці. – Одеса : Букаєв В.В., 2009. – 579 с.
130. Рибалко Л.С. Акмеологічні засади професійно-педагогічної самореалізації майбутнього вчителя : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Людмила Сергіївна Рибалко. – Х., 2008. – 42 с.
131. Руденко Л.А. Самоосвіта і саморозвиток майбутніх фахівців соціального захисту в інформаційному суспільстві. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців : методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. – Вип. 49 ; [ред. кол. : Р.С. Гуревич (голов. ред.) та ін.]. К. ; Вінниця : ТОВ фірма «Планер», 2017. – С. 157–160.
132. Рядинська Є.М. Професіографічний аналіз діяльності фахівців Державної воєнізованої гірничорятувальної служби України: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Євгенія Миколаївна Рядинська. – Х., 2011. – 250 с.
133. Савчук О.А. Сучасний стан готовності майбутніх фахівців до професійного самовизначення / О.А. Савчук // Науковий вісник Херсонського державного університету. – Вип. 4. – Т. 1. – Херсон : Гельветика, 2017. – С. 174 – 178. (Серія «Психологічні науки»).
134. Садова М.А. Психологічні складові потенціалу самореалізації особистості : дис...канд. психол. наук : 19.00.01 / Мирослава Анатоліївна Садова. – Луцьк, 2010. – 198 с.
135. Сафін О.Д. Психолого-акмеологічні основи професійного самовдосконалення співробітників правоохоронних органів України : монографія / О.Д. Сафін, В.С. Сідак. – К. : Вид-во НА СБ України, 2004. – 178 с.
136. Сірко Р.І. Дослідження особливостей професійної діяльності психолога в екстремальних умовах / Р.І. Сірко // Pedagogy and Psychology.

- Science and Educational a New Dimension. – Budapest, 2016. – IV (46). – Issue 97. – P. 80–83.
137. Склярів С.О. Мотиваційно-особистісні детермінанти успішності професійної діяльності рятувальників : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / С.О. Склярів. – Х., 2010. – 17 с.
138. Снігур Л.А. Психологічні чинники професійного становлення особистості майбутнього офіцера / Л.А. Снігур // Наука і освіта. – 2012. – № 7. – С. 171–174.
139. Снісаренко А.Г. Професіографічний аналіз діяльності начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Андрій Григорович Снісаренко. – Х., 2011. – 243 с.
140. Сохадзе Д.І. Професійний психологічний відбір кандидатів для комплектування підрозділів миротворчих сил : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Давид Іраклійович Сохадзе. – Х., 2004. – 18 с.
141. Старинська Н.В. Адапційний потенціал як чинник професійної самореалізації особистості / Н.В. Старинська // Вісник Харківського національного університету ім. Г.С. Сковороди. зб. наук. праць. Вип. 38. – 2011. URL: www.nbu.gov.ua/portal/Soc-Gum/vkhnpu-psykol/2011-38/index/html.
142. Старинська Н.В. Визначення студентами-психологічних характеристик самоактуалізованої особистості / Н.В. Старинська // Науковий вісник Чернівецького університету : зб. наук. праць. Серія: Педагогіка та психологія. – 2014. – С.143–150.
143. Стасюк В.В. Формування психологічної стійкості у воїнів передвиконанням бойових завдань / В.В. Стасюк // Зб. наук. праць ВГі НАОУ. – 2003. – Вип. 2. – С. 54–60.
144. Статистичний аналіз / Стасюк М.Ф., Карабин О.О., Кусій М.І. – Львів : ЛДУ БЖД, 2015. – 144 с.

145. Твердохлебова Н.Є. Місце тренінгу в психологічному супроводі особистісних трансформацій працівників поліції / Н.Є. Твердохлебова // Право і безпека. – 2018. – № 4 (71). – С. 132–138.
146. Твердохлебова Н.Є. Трансформації ціннісно-сислової сфери правоохоронців на етапі навчання у ЗВО зі специфічними умовами навчання / Н.Є. Твердохлебова // Вісник Національного університету оборони України. – 2018. – Вип. 2 (50). – С. 112–118.
147. Темрук О.В. Розвиток особистісної зрілості майбутнього вчителя у процесі професійної підготовки : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Олена Василівна Темрук. – К., 2006. – 21 с.
148. Титаренко Т.М. Життєві домагання і професійне становлення особистості практичного психолога / Т.М. Титаренко // Практична психологія та соціальна робота. – 2003. – № 4.
149. Титаренко Т.М. Сучасна психологія особистості / Т.М. Титаренко. – К. : Марич, 2009. – 232 с.
150. Титаренко Т.М. Життєві домагання особистості : монографія / за ред. Титаренко Т.М. – К. : Педагогічна думка, 2007. – 456 с.
151. Титаренко Т.М. Персональний міф у виборі ризикованих форм поведінки / Т.М. Титаренко // Особистісний вибір: психологія відчаю та надії / За ред. Т.М. Титаренко. – К. : Міленіум, 2005. – С. 229–233.
152. Тімченко О.В. Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція) : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.06 / Олександр Володимирович Тімченко. – Х., 2003. – 37 с.
153. Томчук М.І. Психологічна готовність особистості до правоохоронної діяльності : монографія / М.І. Томчук. – Хмельницький : Евріка, 2003. – 179 с.
154. Український енциклопедичний словник : в 3 т. / [авт.-уклад. Бабичев Ф.С.]. – К. : Гол. ред. УРЕ, 1987. – Т. 3. – 736 с.

155. Український соціум: загрози екстремальних ситуацій : монографія / Рева Г.В., Врублевський В.К., Ксьонзенко В.П., Мариніч І.В. ; за ред. В.К. Врублевського. – К. : Інтелект, 2003. – 432 с.
156. Федорчук А.Л. Готовність майбутнього вчителя інформатики до роботи в класах фізико-математичного профілю / А.Л. Федорчук // Вісник Луганського національного ун-ту імені Тараса Шевченка. – 2011. № 20 (231). – С. 137–144.
157. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с.
158. Фрейджер Р. Личность: теории, эксперименты, упражнения / Р. Фрейджер, Д. Фейдимен. – М. : Прайм-Еврознак, 2006. – 704 с.
159. Цакун Т.М. Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах [Електронний ресурс] / Т.М. Цакун. – Режим доступу : http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah
160. Чепелева Н.В. Розвиток особистості психолога-практика в процесі навчання у вузі / Н.В. Чепелева // Українська еліта та її роль в державотворенні : наукові записки. – 2000. – Вип. 20. – С. 224–229.
161. Черняк А.І. Організаційно-психологічні умови прогнозування професійної придатності військовослужбовців-контрактників за оцінкою їх інтелектуальних здібностей : дис. ...канд. психол. наук : 19.00.09 / Анатолій Іванович Черняк. – Хмельницький, 2005. – 185 с.
162. Швалб Ю.М. Свідомість як відношення людини до світу / Ю.М. Швалб // Психологія і суспільство. – 2004. – № 4. – С. 154–166.
163. Шибрук О.В. Духовний компонент у розвитку та становленні професіонала / О.В. Шибрук // Збірник тез Всеукраїнської науково-практичної конференції «Філософсько-психологічні аспекти духовності: соціально-економічні трансформації та відродження національної гідності». – Львів : «СПОЛОМ», 2015. – С. 222–223.
164. Ягупов В.В. Військова психологія / В.В. Ягупов. – К. : Тандем, 2004. – 656 с.

165. Яковенко С.І. Теорія і практика психологічної допомоги потерпілим від катастроф (на прикладі постчорнобильської ситуації) : автореф. дис. ...д-ра психол. наук : 19.00.01 / Сергій Іванович Яковенко. – К., 1998. – 34 с.
166. Ямницький В.М. Професійний розвиток особистості в контексті психології життєтворчості / В.М. Ямницький // Освіта регіону: психологія, політологія, комунікації. – К. : Університет «Україна», 2010. – № 1. – С. 94–96.
167. Яремко Р., Гирович Х. Особливості творчої самореалізації курсантів у процесі фахової підготовки у закладах вищої освіти ДСНС України // Педагогіка і психологія професійної освіти : наук.-метод. журн. – Львів : Львівський державний університет безпеки життєдіяльності; Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, 2019. – №1. – С. 81–87.
168. Яремко Р.Я. Дослідження мотивації майбутніх рятувальників. Modern directions of scientific research development // The 2nd International scientific and practical conference (Chicago, August 4-6, 2021). – VoScience Publisher, Chicago, USA, 2021. – P. 443–448.
169. Яремко Р.Я. Дослідження професійної мотивації майбутніх рятувальників // Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєвєродонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2021. – № 3 (56). – Т. 2. – С. 354–362.
170. Яремко Р.Я. Емпіричне дослідження мотивації вибору професії майбутніми рятувальниками // Особистість в екстремальних умовах : зб. наук. статей за матеріалами X Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Львів, 21 травня 2021 р). – Львів : Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, 2021. – С. 61–62.
171. Яремко Р.Я. Зміни функціонального стану курсантів після проходження психолого-тренувального полігону // Особистість в

- екстремальних умовах : зб. наук. статей за матеріалами ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Львів, 17 травня 2019 р.). – Львів : Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, 2019. – С. 130–132.
172. Яремко Р.Я. Значення професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки у розвитку особистості // Актуальні питання соціальної та практичної психології у координатах сучасних парадигм : зб. наук. статей за матеріалами ІІІ Міжнародної науково-практичної конференції (м. Сєвєродонецьк, 23-24 січня 2015 р.). – Сєвєродонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2015. – С. 169–170.
173. Яремко Р.Я. Проблема професійної мотивації майбутніх рятувальників // Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві : зб. наук. статей за матеріалами V Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Львів, 23 жовтня 2020 р.) / уклад. З.Р. Кісіль. – Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2020. – С. 246–248.
174. Яремко Р.Я. Проблема професійної самореалізації у психологічній літературі // Людина, культура, техніка в новому тисячолітті : зб. наук. статей за матеріалами ХХІІІ Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 28 квітня 2022 р.). – Х. : Нац. аеро-косм. ун-т ім. М.Є. Жуковського «ХАІ», 2022. – Ч. І. – С. 138–139.
175. Яремко Р.Я. Професійна самореалізація майбутніх рятувальників: до постановки проблеми // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєвєродонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2015. – № 3 (38). – Т. 3. – С. 425–431.
176. Яремко Р.Я. Професійне становлення майбутніх фахівців з пожежної безпеки в умовах фахової підготовки // Інституціональні перетворення в суспільстві: світовий досвід і українська реальність : зб. наук. статей за матеріалами ІХ Міжнародної науково-практичної конференції (м. Мелітополь, 18-19 вересня 2014 р.) / за заг. ред. А.А. Ткача, М.М. Радевої. – Мелітополь : МІДМУ «КПУ», 2014. – С. 123–124.

177. Яремко Р.Я. Процес розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєвєродонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2018. – № 1 (45). – С. 345–353.
178. Яремко Р.Я. Психологічна підготовка курсантів до дій в екстремальних умовах // Психологія та педагогіка: історія розвитку, сучасний стан та перспективи досліджень : зб. наук. статей за матеріалами Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 20-21 вересня 2019 р.). – Одеса : ГО «Південна фундація педагогіки», 2019. – Ч. 2. – С. 26–29.
179. Яремко Р.Я. Психологічна підготовка фахівців служби цивільного захисту // Вісник Науково-методичного центру навчальних закладів сфери цивільного захисту. – Х. : НУЦЗУ, 2019. – № 30. – С. 78–80.
180. Яремко Р.Я. Соціально-психологічний зміст професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєвєродонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2016. – № 1 (39). – Т. 1. – С. 256–265.
181. Яремко Р.Я. Соціально-психологічні особливості адаптації молодих офіцерів-рятувальників // Вісник гуманітарного наукового товариства : наук. праці. – Вип. 18. – Черкаси : ЧПБ імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України, 2018. – С. 196–198.
182. Яремко Р.Я. Структурні складові професійної самореалізації майбутніх рятувальників // Сучасні проблеми гуманітарної науки і практики: філософський, психологічний та соціальний виміри : зб. наук. статей за матеріалами V Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, м. Сєвєродонецьк, 24-25 листопада, 2016 р.). – Сєвєродонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2016. – С. 230–232.
183. Яремко Р.Я. Теоретичні аспекти самореалізації здобувачів вищої освіти // Видатні постаті психології: історія, сучасність і перспективи : зб. наук. статей за матеріалами VIII регіонального наукового семінару

- (м. Львів, 10 травня 2022 р.). – Львів : Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, 2022. – С. 183–186.
184. Яремко Р.Я. Формування професійно важливих якостей рятувальників в процесі психолого-педагогічної підготовки // Нове та традиційне у дослідженнях сучасних представників психологічних та педагогічних наук : зб. наук. статей за матеріалами Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 22-23 березня 2019 р.). – Львів : ГО «Львівська педагогічна спільнота», 2019. – Ч. 1. – С. 66–69.
185. Ярославцева М.І. Психолого-педагогічні аспекти сутності професійної самореалізації студентів / М.І. Ярославцева // Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту. – 2007. – № 2. – С. 152–154.
186. Allan B.A., Autin K.L., Duffy R.D. Self-determination and meaningful work: exploring socioeconomic constraints // *Front. Psychol.* – 2016. – № 7. – P. 71.
187. Anderson J.A. Cognitive psychology and its implication / J.A. Anderson, W.H. Freeman. – [3rd ed.]. – N.-Y., 1990. – P. 150–173.
188. Bandura A. Social learning and personality development / A. Bandura, R. Walter. – N.-Y. : Holt, Rinehart and Winston, 1963. – 329 p.
189. Bronfenbrenner U. The measurement of skill in social perception / U. Bronfenbrenner, J. Harding, M. Gallwey // *Talent and society*. Princeton. – N.-Y., 1958. – P. 58 – 67.
190. Dweck C.S. Motivational Processes Affecting Learning / C.S. Dweck // *American Psychologist*. – 1986. – Vol. 41 (10). – P. 1040–1048.
191. Frankl V.E. *Der Mensch vor der Fragenachdem Sinn* / V.E. Frankl. – München : Piper, 1979. – 292 с.
192. Fromm E. *For the love of life* / E. Fromm. – Michigan : Michigan University Free Press, 1986. – 454 p.
193. Geller L. The failure of self-actualization theory: A critique of Carl Rogers and Abraham Maslow / L. Geller // *Journal of Humanistic Psychology*. – 1982. – Vol. 22. – № 2. – P. 56–73.

194. Healy N.A., Vujanovic A.A. PTSD symptoms and suicide risk among firefighters: The moderating role of sleep disturbance // *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 2021. – № 13(7). – P. 749–758.
195. Heider F. *The psychology of interpersonal relations* / F. Heider. – N.-Y. : Wiley, 1958. – P. 15.
196. Hobfoll S.E. Conservation of resources a new attempt at conceptualizing stress / S.E. Hobfoll // *American Psychologist*. – 1989. – № 44 (3). – P. 513–524.
197. Hoffman M.L. Affect and moral development / M.L. Hoffman // *New Directions for Child Development*. – 1982. – № 16. – P. 83–103.
198. Kuzikova S., Kuzikov B., Shcherbak T., Blynova O., Vavryniv O., Khmiliar O., Popovych I. Research of predisposition to risk of participants of extreme sports // *Revista Inclusiones*, 2020. – № 7(Especial). – P. 43–58.
199. Leary M.R. *Interpersonal functions of the self-esteem* / M.R. Leary, D.L. Downs. – N.-Y. : Plenum, 1995. – P. 123–144.
200. Lviv State University of Life Safety Psychological training ground. – Lviv : LSULS, 2022. <https://ldubgd.edu.ua/content/psihologo-trenavalniy-poligon>
201. Margolis H. *Selfishness, Altruism, and Rationality. A Theory of Social Choice* / H. Margolis. – Chicago ; London, 1982. – 224 p.
202. Maslow A.H. A theory of metamotivation: The biological rooting of the value-life / A.H. Maslow // *Readings in Humanistic Psychology* / eds. A.J. Sutich, M.A. Vich. – N.-Y. : Free Press, 1969. – P. 153–199.
203. McCrae R.R. Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the Five-Factor Model / R.R. McCrae, P.T. Jr. Costa // *The Five-Factor Model of Personality: Theoretical Perspectives* / J.S. Wiggins (ed.). – N.-Y. : Guilford, 1998. – P. 51–87.
204. McGregor D. *The humanside of enterprise* / D. McGregor. – N.-Y. : McGraw-Hill, 1960. – 256 p.
205. Mitchell J., Mishra S.K. *Psychoanalysis and feminism at the millennium* // *Feminist Consequences: Theory for the New Century*. – Columbia University Press, N.-Y., 1999. – P. 3–17.

206. Piechka L., Honchar M., Koval M., Kusiya M., Lytvyn A., Levchuk N. Innovative Educational Environment in the Conditions of Educational Reform: Neuropsychological Approach // *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 2022. – № 13. – P. 80–93.
207. Piletska L., Bocheliuk V., Panov N., Yaremchuk V., Borysiuk A. Authority as a factor of formation of a leader's personality and life position // *ASIA LIFE SCIENCES Supplement*. – 2019. – № 21(1). – P. 445–461.
208. Piletska L., Popovych I., Kononenko O., Kononenko A., Stynska V., Kravets N., Blynova O. Research of the Relationship between Existential Anxiety and the Sense of Personality's Existence // *Revista Inclusiones*. – 2020. – Vol. 7 num Especial. – P. 41–59.
209. Popovych I., Chervinskyi A., Kazibekova V., Chervinska I., Machynska N. Empirical research of the typology of social expectations of the personality // *Amazonia Investiga*. – 2021. – № 10(43). – P. 112–122.
210. Popovych I., Halian O., Geiko Ie., Zaverukha O., Spytyska L., Bokhonkova Yu., Fedyk O. Research on the Correlation between Subjective Control and the Indexes of Study Progress of Bachelors of the Faculty of Physical Education and Sport // *Revista Inclusiones*. – 2020. – № 7(Especial). – P. 497–511.
211. Popovych I., Tkach T., Sirko R., Rudenko L., Sokolova H., Slobodianyuk V., Blynova O. Research on Mental States of Anxiety of First-Year Cadets of the University of Life Safety // *Revista Inclusiones*. – 2020. – № 7(Especial). – P. 264–278.
212. Rogers C.R. A theory of therapy, personality, and interpersonal relationships, as developed in the client-centered framework / C.R. Rogers // *Psychology: A Study of a Science // Formulations of the Person and the Social Context*. – 1959. – Vol. 3. – P. 184–256.
213. Savchuk O.A. Professional self-determination and empathy of a person in the context of modern scientific knowledge / O.A. Savchuk // *Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля*. – 2017. – № 3(44). – Т.1. – С. 157–165.

214. Sloan S.L. The impact of life events on pilots. An extension of Alkov's approach / S.L. Sloan // *Aviat, Space and Environ* / S.L. Sloan, C.L. Cooper. – Med., 1985. – Vol. 56. – № 10. – P. 1000–1003.
215. The Oxford English Dictionary. Second edition / Prepared by J.A., Simpson and S.C. – Wein. – Vol. XIV, Oxford, 1989. – 921 p.
216. Vavryniv O. Rescuers empathy empirical study as professionally important quality of the helping professions representatives / O. Vavryniv // *The European Journal of Education and Applied Psychology*. – Vienna : Premier Publishing s.r.o., 2019. – № 3. – S. 3–6.
217. Vavryniv O.S. Empirical study of the professional empathy of future rescuers. *Insight: the psychological dimensions of society*. – 2020. – № 4. – P. 57–72.
218. Wagner S., White N., Randall C., Regehr C., White M., Alden L., Krutop E. Mental Disorders in Firefighters Following Large-Scale Disaster // *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*. – 2021. – № 15(4). – P. 504–517.
219. Yaremko R., Vavryniv O., Tsiupryk A., Perelygina L., Koval I. Research of content parameters of the professional self-realization of future fire safety specialists // *Amazonia Investiga*. – 2022. – № 11 (53). – P. 288–297.
220. Zavatska N., Hoi N., Kozmenko O., Kosheleva N., Zavatskyi Y., Yaremko R. Empirical research of student leadership's content parameters // *Amazonia Investiga*. – 2022. – № 11 (51). – P. 40–49.

Визначення життєвих цінностей особистості (Must -тест)**(П. Іванов, Є. Колобова)**

Призначення. Дана методика є однією з різновидів вербальних проєктивних тестів. Запропонований набір дозволяє визначити п'ятнадцять життєвих цілей-цінностей.

. Інструкція. Вам пропонується продовжити надруковані на виданому бланку пропозиції. Вкрай важливо, щоб думки, внесені в бланк, були щирими і належали саме вам.

Лист відповідей.

Я неодмінно повинен___

Я неодмінно повинен___

Я неодмінно повинен___

Я неодмінно повинен___

Я неодмінно повинен___

Я неодмінно повинен___

Жахливо, якщо___

Жахливо, якщо___

Жахливо, якщо___

Жахливо, якщо___

Жахливо, якщо___

Жахливо, якщо___

Я не можу терпіти___

Я не можу терпіти___

Я не можу терпіти ___

Я не можу терпіти ___

Я не можу терпіти___

Я не можу терпіти___

Обробка й інтерпретація результатів.

Для обробки даних, отриманих за допомогою цього тесту, не існує стандартизованої процедури.

**Методика вивчення мотиваційного профілю особистості
(Ш. Річі, П. Мартін)**

Для оцінки кожного з варіантів наведених тверджень, використовуйте 11 балів.

Твердження.

1. Я вважаю, що міг би внести великий внесок на такій роботі, де
 - (А) хороша заробітна плата та інші види винагород;
 - (В) є можливість встановити хороші взаємини з колегами по роботі;
 - (В) я міг би впливати на прийняття рішень і демонструвати свої переваги як працівника;
 - (Г) у мене є можливість вдосконалюватися і рости як особистість.
2. Я не хотів би працювати там, де
 - (А) відсутні чіткі вказівки, що від мене вимагається;
 - (В) практично відсутній зворотний зв'язок і оцінка ефективності моєї роботи;
 - (В) те, чим я займаюся, виглядає мало корисним і малоцінним;
 - (Г) погані умови роботи, занадто шумно або брудно.
3. Для мене важливо, щоб моя робота
 - (А) була пов'язана зі значною різноманітністю і змінами;
 - (В) давала мені можливість працювати з широким колом людей;
 - (В) забезпечувала мені чіткі вказівки, щоб я знав, що від мене потрібно;
 - (Г) дозволяла мені добре пізнати тих людей, з ким я працюю.
4. Я вважаю, що я не був би дуже зацікавлений роботою, яка
 - (А) забезпечувала б мені мало контактів з іншими людьми;
 - (В) чи була б помічена іншими людьми;
 - (В) не мала б конкретних обрисів, так що я не був би впевнений, що від мене вимагається;
 - (Г) була б пов'язана з певним обсягом рутинних операцій.
5. Робота мені подобається, якщо
 - (А) я чітко уявляю собі, що від мене вимагається;
 - (В) у мене зручне робоче місце, і мене мало відволікають;
 - (В) у мене хороші винагороду і заробітна плата;
 - (Г) дозволяє мені вдосконалювати свої професійні якості.
6. Вважаю, що мені б сподобалося, якщо
 - (А) були б хороші умови роботи і було відсутнє б тиск на мене;
 - (В) у мене був би дуже хороший оклад;

(В) робота в дійсності була б корисна і приносила мені задоволення;

(Г) мої досягнення і робота оцінювалися б гідно.

7. Я не вважаю, що робота повинна

(А) бути слабо структурованою, так, що незрозуміло, що ж слід робити;

(В) надавати занадто мало можливостей добре пізнати інших людей;

(В) бути малозначимою і малокорисною для суспільства або нецікавою для виконання;

(Г) залишатися невизнаною, або її виконання має сприйматися як само собою зрозуміле.

8. Робота, що приносить задоволення,

(А) пов'язана зі значною різноманітністю, змінами і стимуляцією ентузіазму;

(В) дає можливість удосконалювати свої професійні якості і розвиватися як особистість;

(В) є корисною і значущою для суспільства;

(Г) дозволяє мені бути креативним (проявляти творчий підхід) і експериментувати з новими ідеями.

9. Важливо, щоб робота

(А) визнавалася і цінувалася організацією, в якій я працюю;

(В) давала б можливості для персонального розвитку і вдосконалення;

(В) була пов'язана з великою різноманітністю і змінами;

(Г) дозволяла б працівнику впливати на інших.

10. Я не вважаю, що робота буде приносити задоволення, якщо

(А) в процесі її виконання мало можливостей здійснювати контакти з різними людьми;

(В) оклад і винагорода не дуже хороші;

(В) я не можу встановити і підтримувати добрі відносини з колегами по роботі;

(Г) у мене дуже мало самостійності або можливостей для прояву гнучкості.

11. Найкращою є така робота, яка

(А) забезпечує хороші робочі умови;

(В) дає чіткі інструкції і роз'яснення з приводу змісту-роботи;

(В) передбачає виконання цікавих і корисних завдань;

(Г) дозволяє отримати визнання особистих досягнень і якості роботи.

12. Ймовірно, я не буду добре працювати, якщо

(А) є мало можливостей ставити перед собою цілі і досягати їх;

(В) я не маю можливості вдосконалювати свої особисті якості;

(В) важка робота не отримує визнання і відповідної винагороди;

(Г) на робочому місці пильно, брудно або шумно.

13. При визначенні службових обов'язків важливо

(А) дати людям можливість краще пізнати один одного;

(В) надати працівникові можливість ставити цілі і досягати їх;

(В) забезпечити умови для прояву працівниками творчого начала;

(Г) забезпечити комфортність і чистоту місця роботи.

14. Ймовірно, я не захочу працювати там, де

(А) у мене буде мало самостійності і можливостей для вдосконалення своєї особистості;

(В) не заохочуються дослідження і прояв наукової цікавості;

(В) дуже мало контактів з широким колом людей;

(Г) відсутні гідні надбавки і додаткові пільги.

15. Я був би задоволений, якщо

(А) була б можливість впливати на прийняття рішень іншими працівниками;

(В) робота надавала б широке розмаїття і зміни;

(В) мої досягнення були б оцінені іншими людьми;

(Г) я точно знав би, що від мене потрібно і як я повинен це виконувати.

16. Робота менше задовольняла б мене, якщо

(А) не дозволяла б ставити і домагатися складних цілей;

(В) чітко не знав би правил і процедур виконання роботи;

(В) рівень оплати моєї праці не відповідав би рівню складності виконуваної роботи

(Г) я практично не міг би впливати на рішення, що приймаються і на те, що роблять інші.

17. Я вважаю, що посада, повинна надавати

(А) чіткі посадові інструкції і вказівки на те, що від мене вимагається;

(В) можливість краще пізнати своїх колег по роботі;

(В) можливості виконувати складні виробничі завдання, що вимагають напруження всіх сил;

(Г) різноманітність, зміни і заохочення.

18. Робота приносила б менше задоволення, якщо

(А) не допускала б можливості хоча б невеликого творчого вкладу;

(В) здійснювалася б ізольовано, тобто працівник мав би працювати на самоті;

(В) був відсутній б сприятливий внутрішній клімат, в якому працівник міг би професійно зростати;

(Г) не давала б можливості впливати на прийняття рішень.

19. Я хотів би працювати там, де

- (А) інші люди визнають і цінують виконувану мною роботу;
 (В) у мене буде можливість впливати на те, що роблять інші;
 (В) є гідна система надбавок і додаткових пільг;
 (Г) можна висувати і апробувати нові ідеї та проявляти креативність.
20. Навряд чи я захотів би працювати там, де
 (А) не існує різноманіття або змін в роботі;
 (В) у мене буде мало можливостей впливати на прийняті рішення
 (В) заробітна плата не дуже висока;
 (Г) умови роботи недостатньо хороші.
21. Я вважаю, що приносить задоволення робота повинна передбачати
 (А) наявність чітких вказівок, щоб працівники знали, що від нього вимагається;
 (В) можливість виявляти креативність;
 (В) можливість зустрічатися з цікавими людьми;
 (Г) почуття задоволення і дійсно цікаві завдання.
22. Робота не буде приносити задоволення, якщо
 (А) передбачені незначні надбавки і додаткові пільги;
 (В) умови роботи некомфортні або в приміщенні дуже шумно
 (В) працівник не має можливості порівнювати свою роботу з роботою інших;
 (Г) не заохочуються дослідження, творчий підхід і нові ідеї,
23. Я вважаю важливим, щоб робота забезпечувала мені
 (А) безліч контактів з широким колом цікавих людей;
 (В) можливість встановлення і досягнення цілей;
 (В) можливість впливати на прийняття рішень;
 (Г) високий рівень заробітної плати.
24. Я не думаю, щоб мені подобалася б робота, якщо
 (А) умови роботи некомфортні, на робочому місці брудно або шумно;
 (В) мало шансів впливати на інших людей;
 (В) мало можливостей для досягнення поставлених цілей;
 (Г) я не міг би виявляти креативність і пропонувати нові ідеї.
25. У процесі організації роботи важливо
 (А) забезпечити чистоту і комфортність робочого місця;
 (В) створити умови для прояву працівникам самостійності;
 (В) передбачити можливість різноманітності і змін;
 (Г) забезпечити людині широкі можливості контактів з іншими людьми.
26. Швидше за все я не захотів би працювати там, де
 (А) умови роботи некомфортні, тобто шумно або брудно і т.д. ;
 (В) мало можливостей здійснювати контакти з іншими людьми;

(В) робота не є цікавою або корисною;

(Г) робота рутинна і завдання рідко змінюються.

27. Робота приносить задоволення, ймовірно, коли

(А) люди визнають і цінують добре виконану роботу;

(В) існують широкі можливості для маневру і прояви гнучкості;

(В) можна ставити перед собою складні і сміливі цілі;

(Г) існує можливість краще пізнати своїх колег.

28. Мені б не сподобалася робота, яка

(А) не була б корисною і не приносила б почуття задоволення;

(В) не дозволяла б мені встановлювати дружні відносини з іншими;

(Г) була б неконкретної і не ставила б складних завдань.

29. Я б виявив прагнення працювати там, де

(А) робота цікава і корисна;

(В) люди можуть встановлювати тривалі дружні взаємини;

(В) мене оточували б цікаві люди;

(Г) я міг би впливати на прийняття рішень;

30. Я не вважаю, що робота повинна

(А) передбачати, щоб людина більшу частину часу працював в поодиночці;

(В) давати мало шансів на визнання особистих досягнень працівника;

(В) перешкоджати встановленню взаємовідносин з колегами;

(Г) складатися в основному з рутинних обов'язків.

31. Добре спланована робота обов'язково

(А) передбачає достатній набір пільг і безліч надбавок;

(В) передбачає можливість ставити цілі і досягати їх;

(Г) стимулює і заохочує висунення нових ідей.

32. Я вважав би, що робота не приносить задоволення, якщо

(А) не міг би виконувати складну перспективну роботу;

(Б) було б мало можливостей для прояву креативності;

(В) допускалася б лише мала частка самостійності;

(Г) сама суть роботи не видавалася б корисною або потрібною.

33. Найбільш важливими характеристиками посади є

(А) можливість для творчого підходу і оригінального нестандартного мислення;

(В) важливі обов'язки, виконання яких приносить задоволення;

(В) можливість встановлювати гарні взаємини з колегами;

(Г) наявність значущих цілей, яких покликаний досягти працівник.

Ключ до тесту

Завершивши роботу над тестом, ви отримаєте загальний результат по кожному з 12 мотиваційних чинників. Велика кількість балів, присуджених

якомусь чиннику, свідчить про його високу значимість для вас, мала кількість балів показує низький рівень потреби щодо інших чинників. Після опису кожного мотиваційного фактора наводяться мода розподілу (найбільш часто зустрічається значення), медіана (середнє значення) і діапазон розкиду (найнижче і найвище значення) кожного фактора, що містяться в нашій базі даних, тобто у відповідях 1355 менеджерів і професіоналів, з якими ми працювали. Слід також звернути увагу на гістограми, наведені на початку кожного розділу. Ви зможете зрозуміти форму кривої розподілу і для порівняння відкласти на графіку отриманий результат.

1. Потреба у високій заробітній платі і матеріальну винагороду; бажання мати роботу з хорошим набором пільг і надбавок. Дана потреба виявляє тенденцію до зміни в процесі трудового життя; збільшення витрат обумовлює підвищення значення цієї потреби (наприклад, наявність боргів, виникнення нових сімейних зобов'язань, додаткові або важкі фінансові зобов'язання). Мода - 27, медіана - 19, діапазон - 0-96.

2. Потреба в хороших умовах роботи і комфортною навколишнього оточення. Мода - 17, медіана - 17, діапазон - 0-83.

3. Потреба в чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку і інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба в зниженні невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи. (Мірило потреби в керівництві і визначеності; потреба, яка може служити індикатором стресу або занепокоєння і яка може зростати або падати, коли людина стикається з серйозними змінами в своєму особистому житті або на роботі.) Мода - 26, медіана - 25, діапазон - 0-69.

4. Потреба в соціальних контактах: спілкування з широким колом людей, легка ступінь довіри, зв'язків з колегами. Мода - 27, медіана - 25, діапазон - 0-81.

5. Потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні взаємини, мале число колег по роботі, значний ступінь близькості взаємин, довірливості. (Потреба в більш тісних контактах з іншими. Як і у випадку з фактором 4, низьке його значення не свідчить про слабкої соціальної адаптації та відсутності соціальних навичок.) Мода - 18, медіана - 19, діапазон - 0-45.

6. Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей; тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення і успіхи індивідуума. (Цей показник вказує на симпатії до інших і хороші соціальні взаємини, це потреба особистості в увазі з боку, інших людей, бажання відчувати власну значимість.) Мода - 35, медіана - 36, діапазон - 0-88.

7. Потреба ставити для себе сміливі складні цілі і досягати їх; це показник потреби слідувати поставленим цілям і бути самовмотивований. (Показник

прагнення намічати і завойовувати складні, багатообіцяючі рубежі.) Мода - 36, медіана - 36, діапазон - 2-81.

8. Потреба у впливовості і влади, прагнення керувати іншими; наполегливе прагнення до конкуренції та впливовості. (Це - показник конкурентної напористості, оскільки передбачає обов'язкове порівняння з іншими людьми і надання на них впливу.) Мода - 31, медіана - 31, діапазон - 0-79.

9. Потреба в різноманітності, перервах і стимуляції; прагнення уникати рутини (нудьги). (Показує тенденцію завжди перебувати в стані піднесеності, готовності до дій, любові до змін і стимуляції.) Мода - 34, медіана - 35, діапазон - 0-78.

10. Потреба бути креативним, які аналізують, думаючим працівником, відкритим для нових ідей. (Цей показник свідчить про тенденцію до прояву допитливості, цікавості і нетривіального мислення. Але ідеї, які вносить і до яких прагне даний індивідуум, не обов'язково будуть правильними 4) або прийнятними.) Мода - 32, медіана - 33, діапазон - 5-81.

11. Потреба в удосконаленні, зростанні і розвитку як особистості. (Показник бажання самостійності, незалежності і самовдосконалення.) Мода - 35, медіана - 32, діапазон - 7-84.

12. Потреба у відчутті затребуваності в цікавій суспільно корисній праці. (Це показник потреби в роботі, наповненою змістом і значенням, з елементом суспільної корисності.) Мода - 41, Медіана - 43, діапазон - 15-97.

Методика «Тип та рівень професійної самореалізації» К. Гаврилова

Стимульний матеріал, обробка та інтерпретація результатів методики «Тип та рівень професійної самореалізації».

1. У житті я, як правило, досягаю тих цілей, які ставлю перед собою.
2. Люди, які гарно знають мене, кажуть, що я легко втрачаю самовладання.
3. Моя майбутня робота – це те, чим я завжди хотів (-ла) б займатись.
4. Якби у мене завжди була необхідна сума грошей, я б вважав (-ла) за краще не працювати.
5. Зазвичай я гарно сплю.
6. Наразі я не володію глибокими професійними знаннями.
7. Для мене улюблена справа важливіша за гроші. 8. Я завжди відчуваю в собі сили долати життєві негаразди.
9. Друзі вважають, що я буду професіоналом у своїй справі.
10. Я помилився(-лась) у виборі професії та профіля діяльності.
11. Я гостро переживаю моменти, коли не роблю нічого значущого.
12. Мабуть моя робота буде обтяжувати мене.
13. Людина завжди має займатись лише тим, що її цікавить.
14. Здійснивши якийсь прорахунок, я швидко відволікаюсь від думок про нього.
15. Я буду прагнути займати високі посади в своїй організації.
16. Я можливо зміню роботу, якщо будуть з'являтися вигідніші варіанти.
17. Закінчивши розмову, я, буває, продовжую її подумки, наводячи все нові докази для захисту своєї точки зору.
18. Я не задоволений (-а) своїм матеріальним становищем.
19. Я можу захопитись роботою так, що забуваю про час і про себе.
20. Конфлікти та суперечки з одногрупниками забирають у мене багато сил та емоцій.
21. Як правило, мій навчальний день проходить спокійно та легко.
22. Відсутність грошей – велика перепона для мене.
23. Я точно знаю, якими якостями мені необхідно володіти, щоб стати кращим(-ою) у своїй справі.
24. Перші роки, я не досягну особливих успіхів у своїй майбутній професії.
25. Мені приносить задоволення не лише результат, але і процес моєї роботи під час педагогічної практики.

26. У моєму житті невдач набагато більше, ніж успіхів.
27. Я працюю краще за інших студентів під час практичних, лабораторних занять, педагогічних практик.
28. У майбутньому, я вважаю, отримати високий дохід важливіше, ніж якісно виконати свою роботу. 29. З мене міг би вийти непоганий актор.
30. Мені часто не вистачає часу, щоб якісно виконати певну роботу.
31. Якби у мене було більше вільного часу, я б використовував (-ла) його для самоосвіти.
32. Моя зовнішність мене влаштовує.
33. Результати будь-якої моєї роботи вирізняються виключно високою якістю.
34. Мені не відома мета мого життя.
35. Одногрупники, з якими я навчаюсь, поважають мене.
36. Мій соціальний статус у групі не відповідає моїм здібностям.
37. Часто я ставлю суспільні інтереси вище власних.
38. Я часто ніяковію, коли мені говорять компліменти.
39. Мене цікавлять всі нововведення, що стосуються моєї майбутньої професійної діяльності.
40. Прийде час, коли я заживу по-справжньому, не так, як зараз.
41. Моє життя краще, ніж у більшості інших людей.
42. Я не задоволений (-на) своїм становищем серед одногрупників.
43. Я маю чітке уявлення про цілі моєї майбутньої роботи.
44. Я не надто засмучуюсь, якщо не вдається досягнути досконалості у тому, що я роблю.
45. Я впевнений (-на), що моя майбутня робота приносить користь людям.
46. Погано оплачувана робота не приносить задоволення.
47. Я відчуваю, що можу подолати всі труднощі на шляху до своєї мети.
48. Я не завжди виконую свої обов'язки настільки добре, наскільки це можливо.
49. Я досить часто читаю газети, періодичні видання, літературні твори.
50. Мені не відомі всі мої здібності і таланти.
51. Я задоволений (-на) своєю долею.

Рівні професійної самореалізації – це її кількісні та якісні показники. За якісними показниками типи та рівні професійної самореалізації у використаній нами методиці можуть бути означені аналогічно з типами та рівнями самореалізації, а саме: примітивно-виконавчий (низький) – від 0 до 25 балів; індивідуально-виконавчий (середній) – від 26 до 77; реалізація ролей та норм (високий) – від 78 до 102.

Методика діагностики рівня емпатійних здібностей В. Бойка

Оцініть, чи властиві Вам наступні особливості, чи згодні Ви із твердженнями.

1. У мене є звичка уважно вивчати осіб і поведінку людей, щоб зрозуміти їх характер, схильності, здібності.

2. Якщо оточення проявляє ознаки нервозності, я зазвичай залишаюся спокійним.

3. Я більше довіряю аргументам свого розуму, ніж інтуїції.

4. Я вважаю цілком доречним для себе цікавитися домашніми проблемами товаришів по службі.

5. Я можу легко увійти в довіру до людини, якщо буде потрібно.

6. Зазвичай я з першої ж зустрічі вгадую «споріднену душу» в новій людині.

7. Я з цікавості зазвичай заводжу розмову про життя, роботу, політиці з випадковими попутниками в потягу.

8. Я втрачаю душевну рівновагу, якщо оточення чимось пригноблює мене.

9. Моя інтуїція - надійніший засіб розуміння оточення, ніж знання або досвід.

10. Проявляти цікавість до внутрішнього світу іншої людини - нетактовно.

11. Часто своїми словами я кривджу близьких мені людей, не помічаючи цього.

12. Я легко можу уявити себе якоюсь твариною, відчуті її звички і стани.

13. Я рідко міркую про причини вчинків людей, які мають до мене безпосереднє відношення.

14. Я рідко беру близько до серця проблеми своїх друзів.

15. Зазвичай за декілька днів я відчуваю: щось повинне статися з близькою мені людиною, і очікування виправдовуються.

16. У спілкуванні з діловими партнерами зазвичай прагну уникати розмов про особисте.

17. Іноді близькі докоряють мені в черствості, неувазі до них.

18. Мені легко вдається копіювати інтонацію, міміку людей та наслідувати їх.

19. Мій зацікавлений погляд часто бентежить нових партнерів.

20. Чужий сміх зазвичай заражає мене.
21. Часто, діючи навмання, я знаходжу правильний підхід до людини.
22. Плакати від щастя безглуздо.
23. Я здатний повністю злитися з улюбленою людиною, як би розчинившись в ній.
24. Мені рідко зустрічалися люди, яких я б розумів з півслова, чи без.
25. Я мимоволі або через цікавість часто підслуховую розмови сторонніх людей.
26. Я можу залишатися спокійним, навіть якщо усі навколо мене хвилюються.
27. Мені простіше підсвідомо відчутти суть людини, ніж зрозуміти її.
28. Я спокійно відношуся до дрібних прикростей, які трапляються у когонебудь з членів моєї сім'ї.
29. Мені було б важко задушевно, довірчо розмовляти з настороженою, замкнутою людиною.
30. У мене творча натура - поетична, художня, артистична.
31. Я без особливої цікавості вислуховую сповіді нових знайомих.
32. Я засмучуюсь, коли бачу людину, що плаче.
33. Моє мислення більше відрізняється конкретністю, суворістю, послідовністю, ніж інтуїцією.
34. Коли друзі починають говорити про свої прикрості, я вважаю за краще перевести розмову на іншу тему.
35. Якщо я бачу, що у когось з близьких погано на душі, то зазвичай утримуюся від розпитувань.
36. Мені важко зрозуміти, чому дурниці можуть так сильно засмучувати людей.

Обробка результатів. Підраховується число збігів Ваших відповідей за ключем з кожною шкалою, а потім визначається сумарна оцінка.

1. Раціональний канал емпатії : +1, +7, - 13, + 19, + 25, - 31
2. Емоційний канал емпатії : - 2, +8, - 14, +20, - 26, + 32
3. Інтуїтивний канал емпатії: - 3, +9, +15, + 21, +27, - 33.
4. Установки, сприяючі емпатії: +4, - 10, - 16, - 22, - 28, - 34
5. Проникаюча здатність до емпатії: +5, - 11, - 17, - 23, - 29, - 35
6. Ідентифікація в емпатії: +6, +12, +18, - 24, +30, - 36.

Оцінки за кожною шкалою можуть варіювати від 0 до 6 балів і вказують на значущість конкретного параметра в структурі емпатії.

Раціональний канал емпатії характеризує спрямованість уваги, сприйняття і мислення людини на розуміння суті будь-якої іншої людини, на її

стан, проблеми і поведінку. Це спонтанний інтерес до іншої людини, що відкриває шляхи емоційного і інтуїтивного віддзеркалення партнера.

Емоційний канал емпатії фіксується здатність емпатуючого входити в емоційний резонанс з оточенням - співпереживати. Емоційна чуйність стає засобом входження в енергетичне поле партнера.

Інтуїтивний канал емпатії дозволяє людині передбачати поведінку партнерів, діяти в умовах дефіциту початкової інформації про них, спираючись на досвід, що зберігається в підсвідомості. На рівні інтуїції замикаються і узагальнюються різні відомості про партнерів.

Установки, сприяючі або перешкоджаючі емпатії. Ефективність емпатії знижується, якщо людина прагне уникати особистих контактів, вважає недоречним проявляти цікавість до іншої особи, переконує себе в тому, що потрібно спокійно відноситися до переживань і проблем оточення.

Проникаюча здатність в емпатії розцінюється як важлива комунікативна властивість людини, що дозволяє створювати атмосферу відкритості, довірчості, задушевності. Розслаблення партнера сприяє емпатії, а атмосфера напруженості, неприродності, підозрливості перешкоджає розкриттю і емпатійній взаємодії.

Ідентифікація в емпатії - важлива умова успішної емпатії. Це вміння зрозуміти іншого на основі співпереживань, постановки себе на місце партнера. У основі ідентифікації лежить легкість, рухливість і гнучкість емоцій, здатність до наслідування.

Шкальні оцінки виконують допоміжну роль в інтерпретації основного показника - рівня емпатії.

Сумарний показник може змінюватися від 0 до 36 балів:

30 балів і вище - дуже високий рівень емпатії;

29-22 - середній рівень;

21-15 – знижений;

менше 14 балів - дуже низький.

Методика «Діагностика рівня готовності до ризику» А. Шуберта

Інструкція: Оцініть ступінь своєї готовності здійснити зазначені дії. Відповідаючи на кожне з 25 запитань, поставте відповідний бал за такою схемою:

- 2 бали – цілком згоден, «так»;
- 1 бал – швидше «так», ніж «ні»;
- 0 балів – ні «так», ні «ні», щось середнє;
- 1 бал – швидше «ні», ніж «так»;
- 2 бали – абсолютно не згоден «ні».

1. Чи перевищили б Ви встановлену швидкість, щоб якомога швидше надати необхідну медичну допомогу тяжкохворій людині?
2. Чи погодились би Ви заради гарного заробітку взяти участь у небезпечній і довготривалій експедиції?
3. Чи перешкодили б Ви втечі небезпечного грабіжника?
4. Чи могли б Ви їхати на підніжці товарного вагона на швидкості понад 100 км/год?
5. Чи можете Ви вдень після безсонної ночі нормально працювати?
6. Чи почали б Ви першим переходити дуже холодну річку?
7. Чи позичили б Ви другу значну суму грошей, будучи не зовсім впевненим, що він зможе Вам повернути ці гроші?
8. Чи ввійшли б Ви разом із приборкувачем у клітку з левами за його запевнень, що це безпечно?
9. Чи могли б Ви під керівництвом оточення вилізти на високу фабричну трубу?
10. Чи могли б Ви без тренування керувати парусним човном?
11. Чи ризикнули б Ви вхопити за вуздечку коня, який біжить?
12. Чи могли б Ви після 10 бокалів пива їхати на велосипеді?
13. Чи могли б Ви здійснити стрибок з парашутом?
14. Чи могли б Ви за необхідності проїхати без білета від Талліна до Москви?
15. Чи могли б Ви здійснити автотурне, якби за кермом був Ваш знайомий, котрий нещодавно потрапив у тяжку дорожню пригоду?
16. Чи могли б Ви з 10-метрової висоти стрибнути на тент пожежної команди?
17. Чи могли б Ви, щоб позбутися тривалої хвороби з постільним режимом, погодитися на небезпечну для життя операцію?

18. Чи могли б Ви стрибнути з підніжки товарного вагона, що рухається зі швидкістю 50 км/год?

19. Чи могли б Ви, в екстреному випадку, разом із сімома іншими людьми піднятися в ліфті, розрахованому лише на шістьох осіб?

20. Чи могли б Ви за велику грошову винагороду перейти з зав'язаними очима жваве вуличне перехрестя?

21. Чи взяли б Ви за небезпечну для життя роботу, якщо б за неї добре платили?

22. Чи могли б Ви після 10 чарок горілки вирахувати відсотки?

23. Чи могли б Ви за наказом Вашого начальника взятись за високовольтний дріт, якби він запевнив Вас, що дріт знеструмлений?

24. Чи могли б Ви після кількох попередніх пояснень керувати гелікоптером?

25. Чи могли б Ви, маючи білети, але без грошей і продуктів, доїхати від Києва до Львова?

КЛЮЧ: Підрахуйте суму набраних Вами балів відповідно до інструкції.

Тест оцінюють за неперервною шкалою як відхилення від середнього значення. Позитивні відповіді свідчать про схильність до ризику. Значення тесту: від -50 до +50 балів.

Результат. Менше -30 балів: занадто обережні; від -10 до +10 балів: середнє значення; більш як +20 балів: схильність до ризику.

Висока готовність до ризику супроводжується низькою мотивацією до уникання невдач (захистом). Готовність до ризику пов'язана прямо пропорційно з кількістю допущених помилок.

Методика «Компас»

Методика призначена для визначення просторових уявлень. Оскільки існують статистично значущі кореляції показників просторового уявлення з рівнем логічного мислення, методика рекомендована для непрямой оцінки рівня логічного мислення. Методика використовується з метою профвідбору.

Зміст методики: обстежуваному пропонується на бланку 25 завдань, в кожній з яких на схематично зображеному компас позначено одне з 8 напрямків сторін світу (С, Ю, В, З, С-В, С-З, Ю-В, Ю-З) в змінній системі координат і стрілка, що показує якийсь інший напрямок, визначити яке відносно змінної системи координат і буде завданням досліджуваного.

Після того, як респондент подумки визначить напрямок компаса, він повинен записати позначення цього напрямку.

Перед початком обстеження, пояснивши завдання випробуваному, необхідно розібрати один приклад. Респондента слід попередити, що повертати бланк для орієнтування по осі С-Ю не можна.

Час виконання завдання – 5 хвилин.

Визначаються наступні показники:

- загальна кількість переглянутих компасів – продуктивність (Р);
- час виконання завдання (Т);
- кількість помилок (число неправильно зазначених компасів) (n);

Швидкість роботи обчислюють за такою формулою:

$(P-n)/T$ комп/хв.

відносна частота неправильних відповідей = (n / p) ;

Коефіцієнт успішності (А):

де С – число всіх компасів, зазначених випробуваним;

W – число неправильно зазначених компасів;

О – число компасів, яке слід було відзначити;

S – загальна кількість переглянутих компасів.

$A = (C-W) / (C + O) * S$

Методика «Прогноз (оцінка рівня нервово-психічної стійкості)» (В. Бодров)

Інструкція: «Вам пропонується тест з 84 питань, на кожен з яких Вам необхідно відповісти «так» чи «ні». Пропоновані питання стосуються Вашого самопочуття, поведінки або характеру. «Правильних» або «неправильних» відповідей тут немає, тому не намагайтеся довго їх обмірковувати – відповідайте, виходячи з того, що більше відповідає Вашому стану або уявленням про самого себе.

1. Іноді мені в голову приходять такі нехороші думки, що краще про них нікому не розповідати.
2. Запори в мене бувають рідко (або не бувають зовсім).
3. Часом у мене бувають напади сміху або плачу, з якими я ніяк не можу впоратися.
4. Бувають випадки, що я не стримую своїх обіцянок.
5. У мене часто болить голова.
6. Іноді я говорю неправду.
7. Раз на тиждень або частіше я без всякої видимої причини відчуваю жар у всьому тілі.
8. Бувало, що я говорив про речі, в яких не розбираюся.
9. Буває, що я серджуся.
10. Тепер мені важко сподіватися на те, що я чогось досягну в житті.
11. Буває, що я відкладаю на завтра те, що потрібно зробити сьогодні.
12. Я охоче беру участь у зборах та інших громадських заходах.
13. Сама важка боротьба для мене – боротьба з самим собою.
14. М'язові судоми і посмикування в мене бувають рідко (або не бувають зовсім).
15. Іноді, коли я погано себе почуваю, я буваю дратівливим.
16. Я досить байдужий до того, що зі мною буде.
17. В гостях я тримаюся за столом краще, ніж удома.
18. Якщо мені не загрожує штраф і машин поблизу немає, я можу перейти вулицю там, де мені хочеться, а не там, де належить.
19. Я вважаю, що моє сімейне життя така ж хороша, як у більшості моїх знайомих.
20. Мені часто кажуть, що я запальний.

21. У дитинстві у мене була така компанія, де всі намагалися завжди і в усьому стояти один за одного.
22. У грі я віддаю перевагу вигравати.
23. Останні кілька років більшу частину часу я відчуваю себе добре.
24. Зараз моя вага постійна (я не повнію і не худну).
25. Мені приємно мати серед своїх знайомих значних друзів, це як би додає мені ваги у власних очах .
26. Я був би досить спокійний, якби у кого-небудь з моєї родини були неприємності.
27. З моїм розумом діється щось недобре.
28. Мене турбують сексуальні (статеві) питання.
29. Коли я намагаюся щось сказати, то часто помічаю, що в мене тремтять руки.
30. Руки в мене такі ж спритні і моторні, як раніше.
31. Серед моїх знайомих є люди,, які мені не подобаються.
32. Думаю, що я людина приречена.
33. Я сварюся з членами моєї сім'ї дуже рідко.
34. Буває, що я з ким-небудь трохи попліткувати.
35. Часто я бачу сни, про які краще нікому не розповідати.
36. Буває, що під час обговорення деяких питань я особливо не замислююся, погоджуюся з думкою інших.
37. У школі я засвоював матеріал повільніше, ніж інші.
38. Моя зовнішність мене в загальному влаштовує.
39. Я цілком впевнений у собі.
40. Раз на тиждень або частіше я буваю дуже збудженим або схвильованим.
41. Хтось керує моїми думками.
42. Я щодня випиваю незвично багато води.
43. Буває, що непристойна або навіть непристойна жарт викликає у мене сміх.
44. Щасливіше всього я буваю, коли я один.
45. Хтось намагається впливати на мої думки.
46. Я люблю казки Андерсена.
47. Навіть серед людей я зазвичай відчуваю себе самотнім.
48. Мене злить, коли мене кваплять.
49. Мене легко привести в замішання.
50. Я легко втрачаю терпіння з людьми.
51. Часто мені хочеться померти.

52. Бувало, що я кидав розпочату справу, тому що боявся, що не впораюся з ним.

53. Майже щодня трапляється щось, що лякає мене .

54. До питань релігії я ставлюся байдуже, вона мене не займає.

55. Напади поганого настрою бувають у мене рідко.

56. Я заслуговую суворого покарання за свої вчинки.

57. У мене були дуже незвичайні містичні переживання.

58. Мої переконання і погляди непохитні.

59. У мене бувають періоди, коли через хвилювання я втрачав сон.

60. Я людина нервова і легко збуджується.

61. Мені здається, що нюх у мене таке ж, як і у інших (не гірше).

62. Все у мене виходить погано, не так, як треба.

63. Я майже завжди відчуваю сухість у роті.

64. Велику частину часу я відчуваю себе стомлено.

65. Іноді я відчуваю, що близький до нервового зриву.

66. Мене дуже дратує, що я забуваю, куди кладу речі.

67. Я дуже уважно ставлюся до того, як я одягаюся.

68. Пригодницькі розповіді мені подобаються більше, ніж розповіді про кохання.

69. Мені дуже важко пристосуватися до нових умов життя, роботи, перехід до будь-яких нових умов життя, роботи, навчання здається нестерпно важким.

70. Мені здається, що по відношенню саме до мене особливо часто чинять несправедливо.

71. Я часто відчуваю себе несправедливо скривдженим.

72. Моя думка часто не збігається з думкою оточуючих.

73. Я часто відчуваю почуття втоми від життя, і мені не хочеться жити.

74. На мене звертають увагу частіше, ніж на інших.

75. У мене бувають головні болі і запаморочення через переживання.

76. Часто в мене бувають періоди, коли мені нікого не хочеться бачити.

77. Мені важко прокинутися в призначену годину.

78. Якщо в моїх невдачах хтось винен, я не залишаю його без покарання.

79. У дитинстві я був примхливим і дратівливим.

80. Мені відомі випадки, коли мої родичі лікувалися у невропатологів, психіатрів.

81. Іноді я приймаю валеріану, еленіум, кодеїн та інші заспокійливі засоби.

82. Серед моїх близьких родичів є особи, притягалися до кримінальної відповідальності.

83. У мене були приводи в міліцію.

84. У школі я вчився погано, бували випадки, коли мене хотіли залишити (залишали) на другий рік.

Результати опитування виражаються кількісними показниками (у балах), на основі яких роблять висновки про рівень нервово-психічної стійкості. Аналіз відповідей дозволяє досконально вивчити особливості поведінки й стану психічної діяльності людини в різних ситуаціях.

Опитувальник «Стратегії подолання стресових ситуацій» (Strategic Approach to Coping Scale, SACS)

Особистісний опитувальник «SACS» призначений для вивчення стратегій і моделей копінг-поведінки, як типів реакцій людини щодо подолання стресових ситуацій. Опитувальник запропонований С. Хобфол на основі багатоосьової моделі «поведінки подолання» стресу.

Опитувальник включає 54 твердження, кожне з них обстежуваний повинен оцінити за 5-ти бальною шкалою. Відповідно до ключа підраховується сума балів по кожному рядку, яка відображає ступінь переваги тієї чи іншої моделі поведінки у стресовій ситуації.

Інструкція: Вам пропонуються 54 твердження щодо поведінки людини в напружених (стресових) ситуаціях. Оцініть, будь ласка, як Ви зазвичай поводитися в таких випадках. Для цього в реєстраційному бланку позначте бал від 1 до 5, який найбільше відповідає Вашим діям. Якщо твердження повністю описує Ваші дії або переживання, то поруч з номером питання поставте - 5 («так, цілком правильно»). Якщо твердження зовсім не підходить Вам, тоді поставте - 1 («ні, це зовсім не так»).

1. У будь-яких складних ситуаціях Ви не здаєтеся.
2. Ви схильні об'єднуватися з іншими людьми, щоб разом вирішити ситуацію.
3. Радитесь з друзями або близькими як би вони зробили, опинившись на Вашому місці.
4. Ви завжди дуже ретельно зважуєте можливі варіанти рішень (краще бути обережним, ніж ризикувати).
5. Ви завжди покладаєтеся на свою інтуїцію.
6. Як правило Ви відкладаєте прийняття рішення в надії, що проблема вирішиться сама.
7. Ви намагаєтеся тримати все під контролем, хоча і не показуєте цього іншим.
8. Ви вважаєте, що іноді необхідно діяти настільки швидко і рішуче, щоб застати інших зненацька.
9. Вирішуючи неприємні проблеми, ви «виходите з себе» та можете «наламати дров».

10. Коли хто-небудь з близьких поводитья з Вами несправедливо, Ви намагаєтеся вести себе так, щоб ніхто не здогадався, що Ви засмучені або ображені.

11. Ви намагаєтеся допомогти іншим у вирішенні ваших спільних проблем.

12. Ви не соромитеся при необхідності звертатися до інших людей за допомогою або підтримкою.

13. Без необхідності Ви не витрачатимете свої сили повністю, вважаєте за краще їх економити.

14. Ви часто дивуєтеся, що найбільш правильним є те рішення, яке першим прийшло в голову.

15. Іноді Ви віддаєте перевагу будь-якому заняттю, лише б забути про неприємний справі, які потрібно робити.

16. Для досягнення своїх цілей Вам часто доводиться «підігравати» іншим людям або підлаштовуватися під них (тобто «кривити душею»).

17. У певних ситуаціях Ви ставите свої особисті інтереси понад усе, навіть якщо це нашкодить іншим.

18. Як правило, перешкоди у вирішенні проблем або досягненні бажаного сильно виводять Вас із себе, можна сказати, що вони Вас просто «дратують».

19. Ви вважаєте, що в складних ситуаціях краще діяти самому, ніж чекати вирішення від інших.

20. Перебуваючи у важкій ситуації, Ви розмірковуєте над тим, як би вчинили в цьому випадку інші люди.

21. У важкі хвилини для Вас дуже важлива емоційна підтримка близьких людей.

22. Ви вважаєте, що у всіх випадках краще «сім разів відміряти», перш ніж «відрізати».

23. Ви часто програєте через те, що не покладаєтеся на свої передчуття.

24. Ви не витрачаєте свою енергію на вирішення того, що можливо саме розсіється.

25. Ви дозволяєте іншим людям думати, що вони можуть вплинути на Вас, але насправді Ви - «міцний горішок», і нікому не дозволяєте маніпулювати собою.

26. Ви вважаєте, що дуже корисно демонструвати свою владу і перевагу для зміцнення власного авторитету.

27. Вас можна назвати запальною людиною.

28. Вам буває досить важко відповісти відмовою на чийсь вимоги або прохання.

29. Ви вважаєте, що в критичних ситуаціях краще діяти спільно з іншими.

30. Ви вважаєте, що може стати легше на душі, якщо поділитися з іншими своїми переживаннями.

31. Нічого не приймаєте на віру, так як вважаєте, що в будь-якій ситуації можуть бути «підводні каміння».

32. Ваша інтуїція Вас ніколи не підводить.

33. У конфліктній ситуації переконуєте себе та інших, що проблема «не варта виїденого яйця».

34. Іноді Вам доводиться трохи маніпулювати людьми (вирішувати свої проблеми, не враховуючи інтереси інших).

35. Буває дуже вигідно поставити іншу людину в незручне та залежне становище.

36. Ви вважаєте, що краще рішуче і швидко дати відсіч тим, хто не згоден з Вашою думкою, ніж «тягнути кота за хвіст».

37. Ви легко і спокійно можете захистити себе від несправедливих дій з боку інших, в разі необхідності сказати «ні» в ситуації емоційного тиску.

38. Ви вважаєте, що спілкування з іншими людьми збагатить Ваш життєвий досвід.

39. Ви вважаєте, що підтримка інших людей дуже допомагає Вам у важких ситуаціях.

40. У важких ситуаціях Ви довго готуєтеся і вважаєте за краще спочатку заспокоїтися, а потім вже діяти.

41. У складних ситуаціях краще слідувати першому імпульсу, ніж довго зважувати можливі варіанти.

42. За можливості уникаєте рішучих дій, що вимагають великої напруженості і відповідальності за наслідки.

43. Для досягнення своїх заповітних цілей не гріх і трохи злукавити.

44. Ви шукайте «слабкості» інших людей і вигідно використовуєте їх.

45. Грубість і дурість інших людей часто визивають у Вас лють («виводять Вас із себе»).

46. Ви відчуваєте незручність, коли Вас хвалять або говорять компліменти.

47. Ви вважаєте, що спільні зусилля принесуть більше користі в будь-яких ситуаціях (при вирішенні будь-яких завдань).

48. Ви впевнені, що у важких ситуаціях Ви завжди знайдете розуміння і співчуття з боку близьких людей.

49. Ви вважаєте, що у всіх випадках потрібно діяти за принципом «тихіше їдеш, далі будеш».

50. Діяти під впливом першого пориву завжди гірше, ніж тверезо розрахувати.

51. У конфліктних ситуаціях Ви знаходите інші важливі і невідкладні справи, дозволяючи іншим людям зайнятися вирішенням проблеми або сподіваючись, що час все розставить на свої місця.

52. Ви вважаєте, що іноді хитрістю можна добитися більше, ніж діючи безпосередньо.

53. Мета виправдовує засоби її досягнення.

54. В значущих і конфліктних ситуаціях Ви буваєте агресивним.

Обробка і інтерпретація результатів:

Аналіз результатів проводиться на підставі зіставлення отриманих даних за кожною із субшкал з середніми значеннями моделей подолання в досліджуваній групі (професійної, вікової та ін.).

Для інтерпретації індивідуальних особливостей поведінки подолання дані конкретного реципієнта можуть бути співставлені з даними, представленими в таблиці.

Ключ до обробки даних:

Субшкала	Номер тверджень	Результат в балах
Асертивні дії	1,10,19,28*,37,46*	20
Встановлення соціального контакту	2,11,20,29,38,47	25
Пошук соціальної підтримки	3,12,21,30,39,48	22
Обережні дії	4,13,22,31,40,49	17
Імпульсивні дії	5,14,23,32,41,50*	18
Уникнення	6,15,24,33,42,51	19
Маніпулятивні дії	7,16,25,34,43,52	23
Асоціальні дії	8,17,26,35,44,53	17
Агресивні дії	9,18,27,36,45,54	19

№	Стратегії подолання	Модель поведінки	Ступінь вираженості		
			низька	середня	висока
1	Активна	Асертивні дії	6-17	18-22	23-30
2	Просоціальна	Встановлення соціального контакту	6-21	22-25	26-30
3	Просоціальна	Пошук соціальної підтримки	6-19	20-24	25-30
4	Пасивна	Обережні дії	6-17	18-23	24-30
5	Пряма	Імпульсивні дії	6-15	16-19	20-30

6	Пасивна	Уникнення	6-12	13-17	18-30
7	Непряма	Маніпулятивні дії	6-16	17-23	24-30
8	Асоціальна	Асоціальні дії	6-14	15-19	20-30
9	Асоціальна	Агресивні дії	6-13	14-18	19-30

Багатофакторний особистісний опитувальник FPI(Freiburg Personality Inventory)

1. Я уважно прослухав інструкцію і готовий відверто відповісти на всі запитання.
2. Вечорами я надаю перевагу розвагам у веселій компанії (гості, дискотека, кафе).
3. Моєму бажанню познайомитися з кимсь завжди заважає те, що мені важко знайти відповідну тему для розмови.
4. У мене часто болить голова.
5. Іноді я відчуваю стук у скронях або пульсацію в ділянці ший.
6. Я швидко втрачаю владу над собою (самоконтроль), але також швидко беру себе в руки.
7. Трапляється, що я сміюсь над непристойним анекдотом.
8. Я уникаю розпитувань. Про те, що мене цікавить, довідуюсь іншим шляхом.
9. Я не заходжу до кімнати, якщо невпевнений в тому, що моя поява залишиться непоміченою.
10. Я можу спалахнути, здатний розтрити все, що потрапить під руку.
11. Почуваю себе ніяково, якщо навколишні починають звертати на мене увагу.
12. Я іноді відчуваю, що серце починає битися з переборами або б'ється так що, здається, вискочить із грудей.
13. Не думаю, що можна б було пробачити образу.
14. Вважаю, що на зло потрібно відповідати злом і завжди дотримуюсь цього.
15. Якщо я сидів і різко встав, то у мене темніє в очах або наморочиться голова.
16. Я майже щодня думаю про те, наскільки кращим було б моє життя, якби мене не переслідували невдачі.
17. У своїх вчинках я ніколи не дотримуюся думки, що людям можна повністю довіряти.
18. Можу застосувати фізичну силу, якщо доводиться відстоювати свої інтереси.
19. Можу легко розвеселити найнуднішу компанію.

20. Я легко ніяковію.
21. Якщо роблять зауваження стосовно моєї роботи або щодо мене особисто, то мене це зовсім не ображає.
22. Нерідко відчуваю як у мене німіють або холонуть ноги і руки.
23. Буваю несміливим у спілкуванні з іншими людьми.
24. Іноді без видимої причини відчуваю себе пригніченим, нещасливим.
25. Іноді немає жодного бажання будь-чим зайнятися.
26. Часом відчуваю, що мені не вистачає повітря, ніби я виконував дуже важку роботу.
27. Мені здається, що в житті я дуже багато чого робив неправильно.
28. Мені здається, що нерідко надімною сміються.
29. Люблю такі завдання, коли можна діяти довго не розмірковуючи.
30. Вважаю, що у мене досить підстав, щоб бути не дуже вдоволеним своєю долею.
31. Часто у мене немає апетиту.
32. У дитинстві я радів, коли інших дітей карали їхні батьки або вчителі.
33. Я рішучий і дію швидко.
34. Я не завжди говорю правду.
35. З цікавістю стежу за тим, хто намагається виплутатись з неприємної ситуації.
36. Вважаю, що всі засоби хороші, коли треба відстояти свою думку.
37. Те, що минуло, мене мало хвилює.
38. Не можу уявити нічого такого, що варто було б доводити кулаками.
39. Я не уникаю зустрічі з людьми, які шукають сварки зі мною.
40. Іноді видається, що я ні на що нездатний.
41. Мені здається, що я постійно перебуваю в стані напруження і мені важко розслабитися.
42. Нерідко у мене виникають болі в області сонячного сплетіння і неприємні відчуття в животі.
43. Якщо образять мого друга, я намагаюсь відімстити кривдникові.
44. Траплялось, я запізнювався.
45. У моєму житті бувало так, що я мучив тварин.
46. Зустрічаючись зі старими знайомими, я ладен кинутися їм на шию.
47. Коли я чогось боюсь, у мене пересихає в роті, тремтять руки і ноги.
48. Нерідко у мене буває такий настрій, що я із задоволенням хотів би нічого не бачити і не чути.
49. Коли лягаю спати, то засипаю через декілька хвилин.

50. Я дуже задоволений, коли можу ткнути носом когось у його помилки.
51. Іноді я можу похвалитися.
52. Беру активну участь в організації громадських заходів.
53. Іноколи буває так, що доводиться дивитися в інший бік, щоб уникнути небажаної зустрічі.
54. Для свого виправдання іноді дещо вигадую.
55. Я завжди рухливий і активний.
56. Часто у мене виникає сумнів, чи справді цікаво моїм співрозмовникам те, що я говорю.
57. Іноді раптово відчуваю, як увесь вкриваюсь потом.
58. Якщо я сильно на когось розізлюся, то можу його вдарити.
59. Мене не хвилює, що хтось погано до мене ставиться.
60. Здебільшого мені важко заперечувати моїм знайомим.
61. Я хвилююсь і переживаю навіть при думці про можливу невдачу.
62. Я люблю не всіх своїх знайомих.
63. У мене бувають думки, яких варто було б соромитися.
64. Не знаю чому, але іноді у мене виникає бажання зіпсувати враження про те, чим усі захоплюються.
65. Мені подобається примушувати будь-яку людину зробити те, що мені потрібно, ніж просити її про це.
66. Я часто нервово рухаю рукою або ногою.
67. Надаю перевагу провести вільний вечір за улюбленою справою, а не розважатися у веселій компанії.
68. У компанії поводжу себе так, як удома.
69. Часом, не задумуючись, скажу те, про що ліпше було б мовчати.
70. Боюсь бути у центрі уваги навіть у знайомій компанії.
71. Добрих знайомих у мене дуже мало.
72. Іноді бувають такі періоди, коли яскраве світло, яскраві барви, сильний шум викликають у мене неприємні відчуття.
73. У компанії у мене нерідко виникає бажання кого-небудь образити або розізлити.
74. Іноді думаю, то краще було б не народжуватись на світ, як тільки уявляю собі, скільки всіляких неприємностей можливо доведеться зазнати в житті.
75. Якщо хто-небудь мене образить, то дістане своє сповна.
76. Я не стримуюсь у висловах, якщо мене виведуть з рівноваги.

77. Мені подобається так задати запитання або так відповісти, щоб співрозмовник розгубився.
78. Траплялось, що я відкладав те, що треба було зробити негайно.
79. Не люблю розповідати анекдоти або потішні історії.
80. Повсякденні труднощі і клопоти мене часто виводять з себе.
81. Не знаю куди подітись при зустрічі з людиною, яка була в компанії, де я поводив себе незграбно.
82. На жаль, я належу до людей, які бурхливо реагують навіть на життєві дрібниці.
83. Я ніяковію, коли виступаю перед численною аудиторією.
84. У мене досить часто змінюється настрій.
85. Я втомлююсь швидше, ніж більшість людей, які мене оточують.
86. Якщо мене щось схвилювало або роздратувало, то це я відчуваю всім тілом.
87. Мені неприємні думки, які настирливо лізуть у голову.
88. На жаль, мене не розуміють ні в сім'ї, ні в колі особистих знайомих.
89. Якщо я посплю сьогодні менше ніж звичайно, то завтра буду почувати себе втомленим.
90. Намагаюсь поводити себе так, щоб навколишні боялись викликати моє невдоволення.
91. Я впевнений у своєму майбутньому.
92. Іноді я стаю причиною поганого настрою у кого-небудь з навколишніх.
93. Я не проти того, щоб посміятися над іншими.
94. Я належу до людей, які за словом до кишені не лізуть.
95. Я належу до людей, які до навколишніх ставляться досить легковажно.
96. У підлітковому віці я цікавився забороненими темами.
97. Іноді чомусь завдаю біль людям, яких люблю.
98. У мене досить часто виникають конфлікти з впертими людьми.
99. Часто відчуваю докори сумління через свої вчинки.
100. Часто буваю неуважним.
101. Не пам'ятаю, щоб я журився при невдачах людини, яку я терпіти не міг.
102. Часто я занадто швидко починаю упереджено ставитись до інших.
103. Часом я починаю несподівано для себе говорити про речі, в яких мало тямлю.

104. Часто в мене такий настрій, що я ладен вибухнути з будь-якого приводу.
105. Нерідко почуваю себе млявим і втомленим.
106. Я люблю спілкуватися з людьми - знайомими та незнайомими.
107. На жаль, я дуже часто поспіхом оцінюю інших людей.
108. Ранком я звичайно встаю у чудовому настрої і нерідко починаю наспівувати.
109. Не почуваю себе впевненим при вирішенні важливих питань, навіть після довготривалих роздумів.
110. Трапляється так, що у суперечці я чомусь намагаюсь говорити голосніше від свого опонента.
111. Розчарування не викликають у мене сильних або тривалих переживань.
112. Буває, що я раптом починаю кусати губи або гризти нігті.
113. Найщасливішим я почуваю себе тоді, коли буваю наодинці.
114. Іноді охоплює нудьга і хочеться, щоб всі пересварились один з одним.

Характеристика шкал опитувальника FPI

Шкала I (невротичність) характеризує рівень невротизації особистості. Високі оцінки по цій шкалі відповідають вираженому невротичному синдрому астеничного типу із значними психосоматичними порушеннями.. Для осіб з низькими оцінками за фактором "невротичність" характерні спокій, невимушеність, емоційна зрілість, об'єктивність в оцінці себе та інших людей, сталість в планах і уподобаннях.

Шкала II (спонтанна агресивність). Високі оцінки по цій шкалі свідчать про передумови для імпульсивної поведінки. Такий тип характеризується як агресивний, імпульсивний, безпосередній, незлагідна. Низькі оцінки за шкалою свідчать про підвищену ідентифікації з соціальними вимогами, конформності, поступливості, стриманості, обережності поведінки, навіть про звуження кола інтересів і ослабленні потягів.

Шкала III (депресивність) дає можливість діагностувати ознаки, характерні для психопатологічного депресивного синдрому. Високі оцінки по цій шкалі відповідають про наявність зазначених ознак в емоційному стані, поведінці. Низькі оцінки за даною шкалою відображають природну життєрадісність, енергійність і підприємливість.

Шкала IV (дратівливість, збудливість) Високі оцінки по цій шкалі свідчать про нестійкому емоційному стані зі схильністю до афективного реагування. Для осіб з низькими значеннями фактора "дратівливість"

характерні такі риси, як почуття відповідальності, сумлінність, стійкість моральних принципів.

Шкала V (комунікабельність). Високі оцінки по цій шкалі дозволяють говорити про наявність вираженої потреби в спілкуванні і постійної готовності до задоволення цієї потреби. Подібний тип характеризується як балакучий, дружній, товариський, рухливий, підприємливий.

Шкала VI (врівноваженість) відображає стійкість до стресу. Високі оцінки по цій шкалі свідчать про гарну захищеність до впливу стрес. Низькі оцінки по фактору "врівноваженість" вказують на стан дезадаптації, тривожність, втрату контролю над потягами, виражену дезорганізацію поведінки.

Шкала VII (реактивна агресивність) має на меті виявити наявність ознак психопатизації екстратенсивного типу. Характеризується агресивним ставленням до соціального оточення і вираженим прагненням до домінування. Низькі оцінки за шкалою "спонтанна агресивність" свідчать про підвищену ідентифікації з соціальними нормами, конформності, поступливості, скромності, залежності і, можливо, вузькості кола інтересів.

Шкала VIII (сором'язливість). Високі оцінки за шкалою відображають наявність тривожності, скутості, невпевненості, наслідком чого є труднощі в соціальних контактах. Навпаки, особи, які мають низькі оцінки за фактором "сором'язливість", сміливі, рішучі, схильні до ризику, не втрачаються при зіткненні з незнайомими речами і обставинами.

Шкала IX (відкритість). Високі оцінки свідчать про прагнення до довірливо - відвертого взаємодії з оточуючими людьми при високому рівні самокритичності.

Шкала X (E) (екстраверсія - інтроверсія). Високі оцінки по цій шкалі характерні для осіб з вираженою екстравертованістю. Низькі оцінки за даною шкалою свідчать про виражену інтровертированности: труднощі в контактах, замкнутість, нетовариськість, прагнення до видів діяльності, не пов'язаних з широким спілкуванням.

Шкала XI (N) (емоційна лабільність). Високі оцінки вказують на нестійкість емоційного стану, що виявляється в частих коливаннях настрою, підвищеній збудливості, дратівливості, недостатній саморегуляції. Низькі оцінки можуть характеризувати не тільки високу стабільність емоційного стану як такого, але і хороше вміння володіти собою.

Шкала XII (M) (маскулінність - фемінність). Високі оцінки по цій шкалі свідчать про протікання психічної діяльності переважно за чоловічим

типом, низькі - за жіночим. Фактор характеризує активність, рівень асертивності, зарозумілість, винахідливість.

Ключ до тесту:

№	Назва шкали і кількість запитань	Відповіді за номерами запитань	
		Так	Ні
I	Невротичність 17	4,5,12,15,22,26,31,41,42,57,66,72,85,86,89,105	49
II	Спонтанна агресивність 13	32, 35, 45, 50,64,73,77, 93,97,98, 103, 112, 114	99
III	Депресивність 14	16,24,27,28,30,40,48,56,61,74,84,87,88,100	–
IV	Дратівливість 11	6, 10,58,69,76,80,82, 102, 104,107, 110	–
V	Комунікабельність 15	2, 19,46,52,55,94, 106	3,8,23,53, 67,71,79,113
VI	Врівноваженість 10	14,21,29,37,38,59,91, 95, 108, 111	–
VII	Реактивна агресивність 10	13, 17, 18,36,39,43,65, 75,90, 98	
VIII	Сором'язливість 10	9, 11,20,47,60,70,81, 83,109	33
IX	Відкритість 13	7,25,34,44,51,54,62, 63,68,78,92,96, 101	–
X	Екстраверсія–інтроверсія 12	2,29,46,51,55,76,93, 95, 106, 110	20,87
XI	Емоційна лабільність 14	24, 25, 40, 48, 80, 83, 84, 85,87,88, 102, 112, 113	59
XII	Маскулінність–фемінність 15	18,29,33,50,52,58,59, 65,91, 104	16,20,31,47, 84

Комплексна соціально-психологічна програма розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки

ЗАНЯТТЯ 1.

Мета: ознайомити учасників із правилами роботи у групі, визначити рівень обізнаності учасників щодо проблеми професійної самореалізації, розуміння її актуальності, сформулювати зацікавлення учасників, визначити та зрозуміти зміст поняття «професійної самореалізації», її важливості у житті та у становленні фахівців ризиконебезпечних професій, активізувати процес саморозкриття і самопізнання, відкрити в собі свої сильні сторони, тобто такі якості, навички, уміння, які людина приймає і цінує, які дають їй почуття внутрішньої стійкості і довіри до самої себе, формувати мотивацію самовиховання і саморозвитку, створення комфортної атмосфери безпеки та довіри.

Вступне слово тренера. Усім доброго дня, розпочнемо нашу роботу із знайомства учасників нашої групи.

Вправа 1. «Давай знайомитись»

Мета: познайомити учасників один з одним, створення умов для кращого знайомства членів групи.

Матеріали: не потрібні.

Час: 10 хв.

Процедура проведення: Тренер пропонує першому учаснику, наприклад сидячому з права від нього, підвестися і назвати своє повне ім'я та прізвище, а також ім'я, яким він хотів би, щоб його називали у тренінговій групі.

До прикладу: «Мене звати Богдан Панас. В групі прошу називати мене Бодя»

Далі учаснику потрібно розказати щось про своє ім'я та прізвище.

Також він може відповісти на такі запитання:

Що означає твоє ім'я?

Що означає твоє прізвище?

Чи подобається тобі твоє ім'я?

Чи знаєш ти, хто його тобі підібрав?

Хто ще в твоїй сім'ї носив це ім'я?

Чи хотів би ти щоб тебе назвали іншим ім'ям?

Вправа 2. «Мої сподівання»

Мета: виокремити основні побажання та сподівання усіх членів групи щодо тренінгової роботи, створення комфортної атмосфери.

Час: 15 хв.

Хід вправи: усі учасник повинні озвучити свої погляди щодо тренінгової роботи та очікування пов'язані із груповою роботою відповідно до тематики.

Вправа 3. «Наші правила»

Мета: формування уявлень про правила роботи у тренінговій групі, акцентування уваги учасників тренінгу на значущості дотримання правил.

Час: 15 хв.

Правило 1. «Своя думка» Кожен учасник має право на власну думку, на можливість її висловити, а також повинен уважно слухати та приймати думку усіх членів тренінгової групи.

Правило 2. Конфіденційність. Одне з основних правил групової роботи. Кожен з нас хоче бути захищений, тому розраховує на те, що все сказане ним в групі не вийде за її межі. Те, що відбувається на тренінгу, не виходить за межі тренінгу. Ми не обговорюємо за межами нашої групи те, що тут відбувалося на занятті.

Правило 3. «Особистісне - Я». Кожен учасник говорить про себе і про свої переживання, без узагальнень рефлексії інших учасників.

Правило 4. «Тут і тепер». Все відбувається в теперішньому часі, усі питання і проблеми, які виникають, повинні вирішуватися в групі у момент їх виникнення або усвідомлення.

Правило 5. «СТОП». Кожен член групи має право відмовитися від участі в одній із вправ, а також відмовитися відповідати на те або інше питання членів групи.

Правило 6. «Активність». Психологічний тренінг належить до активних методів навчання і розвитку, тому активна участь усіх в тому, що відбувається на тренінгу, є обов'язковою. Кожен зобов'язаний на усіх заняттях активно висловлювати свої думки і виражати почуття. Більшість вправ вимагають включення та активної участі усіх членів групи. Необхідно пам'ятати, що від активності кожного члена групи залежить реалізація мети тренінгової роботи.

Вправа 4. «Розкриття особистості»

Час: 20 хв.

Мета: створення умов для саморозкриття, виявлення уявлень учасників тренінгу про себе та формування установки про значущість своєї особистості в соціумі.

Матеріали: аркуш паперу формату А4 і ручка для кожного учасника.

Процедура проведення. Кожен учасник розповідає про себе. Важливо говорити не тільки про свою біографію, хоча це теж не менш важливо, скільки про свої індивідуально-психологічні особистісні якості.

Список формується з 10 і більше найбільш характерних особистісних якостей. Акцент необхідно робити на позитивні якості «Саморозкриття».

Обговорення. Всі члени групи і керівник можуть задавати запитання, наприклад такі:

- Якою своєю якістю ви пишаєтесь?
- Назвіть свої недоліки (якщо вони є)
- Чи є у вас хобі або захоплення (розкажіть про нього)?

Другий варіант цієї вправи:

Члени групи утворюють пари, розходяться в різні боки кімнати, беруть один у одного інтерв'ю, а потім представляють по черзі колегу.

Члени групи діляться враженням, яка презентація їм більше запам'яталася, що нового вони дізналися про своїх колег.

Третій варіант вправи. Процедура проведення. Учасники сідають колом. їм пропонується по черзі повідомляти іншим учасникам групи таку інформацію:

- ім'я;
- основне захоплення (хобі);
- дві-три позитивні риси характеру;
- значущу подію чи цікавий епізод з власного життя.

Імена записуються на бейджиках. Ведучий та інші члени групи можуть ставити учаснику, який представляється, додаткові запитання (кількість їх регламентує тренер), оскільки вправа може надто затягнутися.

Обговорення. Усі члени групи і керівник можуть задавати питання типу:

- Твоє головне достоїнство?
- Чи є у тебе недоліки (негативні якості)?
- Чи можеш ти їх назвати? Чи вони надто заважають тобі?
- Як цікаві епізоди і значущі події вплинули на твоє життя?

Вправа 5. «Обряд привітання»

Час: 10 хв.

Мета: емоційне зближення та об'єднання групи; визначення границь тренінгового процесу.

Процедура проведення. Учасникам тренінгу пропонується виробити єдині обряди привітання та прощання. Форми роботи можуть бути усією групою, парними, мікрогрупами або індивідуальними. Основне, щоб обряд не був довготривалим, оскільки тоді втрачається його призначення. Основним методом роботи мікрогруп є мозковий штурм. Процес триває 3-5 хвилин.

Далі учасники пропонують свої версії розв'язання завдання і після загального обговорення усіх пропозицій членів групи, схвалюються найбільш прийнятні обряди. Цими обрядами тренінгова група починатиме і закінчуватиме усі наступні заняття.

Обговорення. Ви задоволені запропонованими обрядами? Чи є у вас особисті обряди? Що це за обряди? Яке значення мають обряди для тренінгової групи в цілому в цілому?

Вправа 6. «Стілець авторитету»

Мета: розвинути комунікативні навички, вміння презентувати себе та підвищувати самооцінку.

Процедура проведення: у колі ставиться стілець. Ментор розяснює учасникам, що це стілець авторитету. Той, хто сідає на цей стільчик, з почуттям гідності і самоповаги продовжує речення: «Сьогодні я пишаюсь...»

Усі члени тренінгу сідають на стілець і висловлюють свої гордині.

Як ви почувались під час виконання цієї вправи? Як ви думаєте, навіщо ми виконували дану вправу?

Заключний шерінг.

Мета: виокремити, які переживання та емоції відчували учасники тренінгу протягом заняття, та ознайомити учасників із початком та завершенням тренінгових занять.

Час: 15 хв.

Процедура проведення: кожен учасник розповідає про свої враження від заняття та побажання для наступних занять.

Тренер розповідає про рефлексію психоемоційного стану, та коли вона проводиться.

ЗАНЯТТЯ 2.

Мета: формування в учасників групи довіри один до одного яка допоможе зламати деструктивні бар'єри в спілкуванні, краще пізнати себе й інших членів групи, формування знань про особистісну ефективність, гармонізація соціальних та особистісних цінностей. Розвиток мотивів самоактуалізації, формування здатності до збереження емоційної рівноваги, зняття фрустрованості організму при наявних природних подразниках.

Вправа 1. «Обряд привітання»

Мета: емоційне зближення та створення комфортної атмосфери у групі.

Час: 5 хв.

Процедура проведення: учасники тренінгу вітаються між собою привітанням, які були затверджені на першому занятті.

Вправа 2. Рефлексія психоемоційного стану.

Мета: зрозуміти, які емоції та переживання наповнюють учасників тренінгу на початку заняття.

Час: 10-15 хв.

Процедура тренінгу: кожен учасник ділиться своїми враженнями від попереднього заняття та висловлює свої сьгоднішні очікування та переживання.

Вправа 3. «Аналіз життєдіяльності»

Мета: зрозуміти наскільки для досягнення мети цінний час; усвідомити, що бездіяльність не приведе нас до успіху у нашому житті.

Час: 20 хв.

Тренер розповідає: «Ми можемо багато чому навчитися у природі. Саме в природі ми спостерігаємо постійні циклічні зміни. Всі рослини та тварини проходять певний процес пір року. Зима наповнює спокоєм. Весною прокидається життя. Літом воно повністю розквітає. А восени ми збираємо урожай, і знову починається новий процес від народження до смерті. Якщо ми хочемо зібрати врожай, то постійність змін пір року повинна нас заспокоювати. Якщо ж ми прив'язуємося лише до мрій про цвітіння, то це коло буде нас лише засмучувати. Так само і у нашому житті ми можемо досягти зрілості і зібрати врожай лише тоді, коли приймемо і зрозуміємо, що багато чого йде, зникає або змінюється, цим самим створюючи передумови для виникнення чогось нового». Нехай ця думка стане нам рушійною силою для роздумів.

Візьміть аркуш і складіть список того, що у вашому житті втрачає значимість, відмирає, стає слабшим, відходить на другий план. Наприклад, закінчується дружба. Можливо, змінюється внутрішня позиція, життєва філософія, чи інші погляди. Зосередьтесь на тому, що змінюється, але ще не зникло до кінця... А тепер складіть ще один перелік того, що знаходиться в

стадії розвитку, того, що зароджується у вашому житті. Це може бути те, що тільки-но з'являється, стає все важливішою частиною вашого життя. Можливо, це нова дружба, новий інтерес, якась мрія скоро здійсниться. Вкажіть якомога конкретніше...

Виберіть тепер з другого списку той пункт, який вам найбільше важливий та значимий. Охарактеризуйте його:

Яка передісторія появи?

Що допомагає становленню?

Що заважає розвитку?

Чи може це стати важливою життєвою ціллю?

Яким буде Ваше життя, якщо це буде розвиватися далі?

Вправа 4 «Мета та мрія»

Мета: сформулювати розуміння різниці між поняттями «мета» та «мрія», навчитися правильно встановлювати мету на основі розуміння істинних мотивів.

Час: 10-15 хв.

Про що ви мрієте більш за все? Виділіть одну найбільш важливу й пріоритетну мрію яка для вас значима.. Запишіть її на аркуші паперу. Надайте оцінку тому, що ви записали: ваше бажання відображає мрію чи його впевнено можна назвати метою. Ви лише задумуєтесь про здійснення цього бажання чи вже були зроблені певні зусилля з вашої сторони?

Важливо підкреслити чіткість і формулювання, оскільки найбільші шанси на успіх забезпечує саме чітка постановка мети. Основні критерії, яких необхідно дотримуватися при формулюванні мети:

Ми виокремили п'ять критеріїв щодо постановки мети.

1. Позитивні міркування щодо формулювання мети. Важливо думати про те, що ти хочеш отримати від даної мети, чіткий результат. (будинок, роботу, освіта тощо)

2. Конкретність формулювань мети. Наприклад, для того, щоб «забезпечити щасливе майбутнє своїм близьким», (якщо це є вашою метою)

треба спочатку з'ясувати, що саме зробить ваших близьких людей щасливими. Це може бути фінансова стабільність, а можливо для повного щастя їм важливо лише відчувати ваше тепле, душевне ставлення збоку сім'ї та друзів.

3. **Значимість результатів.** Реалізація вашого завдання і досягнення обов'язково повинні бути корисними вам і не завдавати шкоди вашим близьким.

4. **Час.** Не можна, щось робити вчора або завтра, а можна робити тільки зараз. Важливо встановлювати часові рамки, причому максимально точні, встановлюючи певний термін, наприклад з 27 травня по 27 липня.

5. **Підконтрольність реалізації мети** стоїть безпосередньо за вами. Ваші досягнення повинні залежати лише від вас, а не від інших обставин.

Чи є бажуючі прокоментувати правила? Можливо хтось з вас зможе навести приклади з власного досвіду? Які є пропозиції?

Вправа 5. «Жива та мертва вода»

Мета: розвинути навички боротьби із відсутністю мотивації.

Тренер пропонує намалювати малюнок на тему «Що мені заважає добре розвиватись та навчатись?» Намалювавши те зло, яке вам заважає навчатися я пропоную від нього позбавитися раз і назавжди. Для цього нам потрібно взяти свій малюнок і порвати його. Тепер ваші книги як символи знань, допоможуть вам навчатись та розвиватись, тому що саме за допомогою книги виростає нове та з'являються нові перспективи.

1. Як ще можна позбавитися від того, що вам заважає в навчання?
2. Чи є особисто ваша техніка, якою ви користуєтесь?
3. Чи потрібні нам такі вправи ?

Вправа 6. «Шлях до впевненості»

Мета: розвинути впевненість в усіх учасників тренінгу.

– для того щоб розвивати у себе впевненість, необхідно дотримуватись наступні принципів:

– визнайте свої важливі й слабкі якості і чітко визначте, чого ви прагнете на життєвому шляху;

- дотримуйтеся позитивної думки про свою особистість, негативні думки візьмуть на себе оточуючі.

- дозвольте собі розслабитися та розвантажитись, прислухайтеся до своїх міркувань, спробуйте зайнятися тим, що вам насправді вам подобається;

- ваше оточення теж відчуває невпевненість - спробуйте їм допомогти;

- визначте для себе основну мету на майбутнє життя;

- задумайтесь, через призму яких другорядних цілей ви зможете досягнути мети, щоб наблизитися до основної;

- з'ясуйте, що необхідно виконати для їх досягнення цих цілей;

- не соромтесь хвалити й заохочувати себе за кожен маленький успіх, навчитесь радіти кожному успіху на шляху до своєї мети;

- пам'ятайте, ви коваль свого життя, і ваш успіх залежить лише від вас;

- якщо ви впевнені у собі, то перешкоди стануть для вас викликом, а виклик спонукає до діяльності.

Заключний шерінг.

Мета: виокремити, які переживання та емоції відчували учасники тренінгу протягом заняття, та ознайомити учасників із початком та завершенням тренінгових занять.

Час: 15 хв.

Процедура проведення: кожен учасник розповідає про свої враження від заняття та побажання для наступних занять.

Ритуал прощання.

Мета: завершити заняття в позитивному настрої.

Процедура проведення: учасники прощаються ритуалом прощання, який започаткували на початку тренінгу.

ЗАНЯТТЯ 3.

Мета: усвідомлення важливості майбутньої професії, розуміння своїх сильних та слабких сторін в ній, розвиток самоефективності, розв'язати свої внутрішні конфлікти, усвідомлення та аналіз власних соціально-рольових

позицій та позицій інших людей ознайомлення із особливостями і складнощами професійної діяльності.

Вправа 1. «Обряд привітання»

Мета: емоційне зближення та створення комфортної атмосфери у групі.

Час: 5 хв.

Процедура проведення: учасники тренінгу вітаються між собою привітанням, які були затверджені на першому занятті.

Вправа 2. Рефлексія психоемоційного стану.

Мета: зрозуміти, які емоції та переживання наповнюють учасників тренінгу на початку заняття.

Час: 10-15 хв.

Процедура тренінгу: кожен учасник ділиться своїми враженнями від попереднього заняття та висловлює свої сьогоденні очікування та переживання.

Вправа 3. «Небажана професійна поведінка»

Мета: ця вправа дає можливість що-небудь зіграти. Це – рольова гра, при якій члени групи програють деякі свої внутрішньоособистісні конфлікти, які вони не усвідомлюють або які їх турбують. Розігрування ролей використовується для розширення усвідомлення поведінки й можливої її зміни.

Час: 1 година.

Процедура проведення: учасник обирає небажану особистісну поведінку, або група допомагає йому обрати поведінку, яка ним не усвідомлюється, але є очевидною для інших. Наприклад, поведінка, в якій виявляється тенденція постійно вибачатися, уникати дивитися в очі, говорити пошепки або бути нетерплячим і безапеляційним і тому подібне. Якщо член групи не усвідомлює виявленої поведінки, він повинен перебільшувати її. Наприклад, учасник, у поведінці якого виявляється тенденція постійно вибачатися, починає кожне речення словами «вибачте, будь ласка» для розширення усвідомлення цієї поведінки. Якщо член групи усвідомлює поведінку і вважає її небажаною, він повинен постаратися повністю змінити її. Відповідною зміною поведінки для

боязкого члена групи, у поведінці якого виявляється тенденція говорити пошепки, буде хвалькувата розмова гучним авторитарним тоном з кожним членом групи. Дайте кожному учасникові для розігрування ролі п'ять хвилин. Залиште час для зворотного зв'язку і для того, щоб поділитися своїми спостереженнями і відчуттями з групою.

Вправа 4. «Створення нарису фіксованої ролі»

Мета: усвідомлення та аналіз власних соціально-рольових позицій та позицій інших людей.

Час: 2 години.

Процедура проведення. Тренер зазначає: «Сьогодні ви створюватимете нові ролі для своїх колег. При написанні цих нарисів необхідно користуватися системою певних правил: слід розвивати основну тему, а не виправляти незначні недоліки; роль має носити гіпотетичний характер (брати до уваги події з повсякденного життя); роль має бути близькою людині». Ідентифікація ціннісних груп. «Обмінюйтеся своїми робочими альбомами. Для цього необхідно передавати їх по колу один одному. Коли я скажу «Стоп», ви зупинитесь і в кожного в руках опиниться чийсь альбом». Група ділиться на трійки так, щоб до трійки не потрапили учасники, альбом яких має трійка, а також щоб альбоми учасників кожної трійки перебували у трьох різних групах. «Тепер я прошу вас подивитися на цінності, зображені на плакаті, і на конструкти в оцінних решітках в альбомах. На плакаті ви бачите три групи цінностей, які характеризують внутрішньо мотивовану людину, – самодетермінованість, компетентність, значимі міжособистісні відносини. Ваше завдання – розподілити конструкти людей, альбоми яких ви тримаєте в руках. Подивіться уважно на кожний з конструктів і поставте біля нього назву групи, до якої його можна віднести. Починайте, тільки пам'ятайте: у вас у руках чуже життя, так само як і ваше життя зараз у руках когось іншого».

Обговорення. Чи згодні всі з такими систематизаціями? Трансформація системи конструктів. «А тепер нам слід запропонувати кожній людині нову систему конструктів! Наділіть людину, ціннісну сферу якої ви аналізуєте,

новою системою конструктів, такою, котра, на вашу думку, була б для неї корисною й відповідала ідеалу внутрішньої мотивації. Обов'язково беріть до уваги життєвий шлях людини, її якості, ваші враження про неї, щоб та система конструктів, що ви запропонуєте, не була занадто далекою для неї. Працюйте спочатку із цінностями самодетермінації, потім – із компетентністю, далі – зі значущими відносинами. Нову систему конструктів спочатку записуйте на чисті аркуші паперу. Після ознайомлення з нею інших учасників тренінгу й обговорення вам буде необхідно переписати її в робочий альбом тієї людини, з якою ви працювали. Готово? Тепер проведемо презентацію.

Для цього ми будемо розформовувати по одній трійці». Кожен учасник розформованої трійки йде в ту трійку, що працювала з його альбомом, стає нібито клієнтом трьох психологів і розглядає запропоновану йому систему цінностей. Трійка обґрунтовує вибір конструктів, а клієнт висловлює свою згоду або незгоду з ними. У випадку незгоди з якимсь конструктом усі аналізують причину цієї незгоди. Якщо всі розбіжності погоджені, нова система конструктів заноситься в робочий альбом клієнта. Клієнт повертається до своєї трійки, а його альбом залишається у трійки психологів. Після цього обговорюється наступна трійка і т.д. Створення нарису фіксованої ролі. «Отже, нові системи конструктів створені. Однак для того щоб ними можна було користуватися в житті, слід включити ці конструкти в життєві ситуації особистості, конкретизувати їх у вигляді одиниць поведінки. Тому зараз ми будемо писати фіксовані ролі. Ви всі читали п'єси. Ми будемо робити щось подібне. Вам належить на основі нової системи конструктів створити нові способи поведінки клієнта в різних життєвих ситуаціях (на роботі, вдома, при спілкуванні із друзями й колегами). Акцентуйте свою увагу на професійній діяльності, оскільки саме це є метою наших занять. Давайте тепер представимо нариси фіксованих ролей для всіх учасників тренінгу. Обговоримо кожний з нарисів, тому що це надзвичайно важливо. Отже, усі ознайомилися зі своїми нарисами. Тепер нехай кожний візьме свій нарис і прочитає його ще раз. Немає заперечень? Приймаєте? Якщо ні, обговорення триває».

Вправа 5. «Моє покликання»

Мета: рефлексія актуальної потреби професійних досягнень.

Час: 30 хв.

Процедура проведення: тренер пропонує учасникам поміркувати над поняттям «покликання». Що це так? Як покликання проявляється у житті людини? Як знайти своє покликання? Що сприяє покликанню людини?

Наступним етапом вправи є візуалізація того образу, який притаманний учасникам та його характеристика. Де це знаходиться? На кого (на що) воно схоже? Яка це пора та час року? Який час дня? Які звуки ви чуєте? Що ви відчуваєте? Які запахи? Що вас оточує? Що чуєте? Які у вас передчуття?

Опісля починається обговорення, учасники обмінюються враженнями та обговорюють результати у групі.

Вправа 6. «Три імені»

Час: 15 хв.

Мета: розвиток саморефлексії та формування установки на самопізнання.

Процедура проведення: Тренер видає кожному учаснику по три картки. На картках учасники повинні написати три варіанти свого імені (наприклад, як вас називають у родинному колі, як до вас звертаються друзі, як вас називають партнери по службі). Тоді кожний учасник тренінгу представляється, використовує ці імена та описує ту сторону свого характеру, яка відповідає цьому імені, а бо послугувала поштовхом виникнення цього ім'я.

Заключний шерінг.

Мета: виокремити, які переживання та емоції відчували учасники тренінгу протягом заняття.

Час: 15 хв.

Процедура проведення: кожен учасник розповідає про свої враження від заняття та побажання для наступних занять.

Ритуал прощання.

Мета: завершити заняття в позитивному настрої.

Процедура проведення: учасники прощаються ритуалом прощання, який започаткували на початку тренінгу.

ЗАНЯТТЯ 4.

Мета: активізація учасників тренінгової групи, формування мотивації до постійного особистісного та професійного саморозвитку, створення умов для регулювання актуального психофізіологічного стану та негативних емоційних переживань, розвиток і вміння самостійності та прийняття рішення особистості в ситуації життєвого вибору. Розвиток уміння вести полеміку та контраргументацію.

Вправа 1. «Обряд привітання»

Мета: емоційне зближення та створення комфортної атмосфери у групі.

Час: 5 хв.

Процедура проведення: Учасники тренінгу вітаються між собою привітанням, які були затверджені на першому занятті.

Вправа 2. «Рефлексія психоемоційного стану»

Мета: зрозуміти, які емоції та переживання наповнюють учасників тренінгу на початку заняття.

Час: 10-15 хв.

Процедура тренінгу: кожен учасник ділиться своїми враженнями від попереднього заняття та висловлює свої сьогоденні очікування та переживання.

Вправа 3. «Хвалькуватий базіка»

Час: 20 хв.

Мета: створення умов для розвитку навичок саморозкриття, вдосконалення умінь виступів перед групою.

Процедура проведення: Учасники отримують завдання (час для підготовки 2-3 хвилини). Кожний учасник повинен похвастатись групою тим чим він пишається, це може бути, якість, якість вмінні чи здатність та розказати про свої сильні сторони, розкрити що любить та цінує в собі.

На виступ приділяється одна хвилина.

Обговорення: після завершення усіх виступів група обговорює емоції, які виникли в процесі виконання вправи.

Вправа 4 «Контраргументи»

Мета: створення умов для саморозкриття та розвиток вміння вести полеміку та контраргументацію.

Час: 30-40 хв.

Процедура проведення: кожний учасник повинен розказувати іншим членам групи про свої слабкі сторони – про те, що він не приймає в собі. Це можуть бути риси характеру, звички які заважають жити або які б хотілось змінити. Інші учасники уважно слухають і в кінці усіх виступів обговорюють сказане, намагаючись наводити контраргументи те, що можна протиставити виділеним недолікам, що наші слабкі сторони в одних випадках становляться нашою силою у інших.

Вправа 5. «Групова увага»

Мета: розвиток уміння з'єднувати вербального і невербального засобів спілкування.

Час: 15 хв.

Процедура проведення: учасникам пропонується виконати просте завдання любимими засобами, не застосовуючи фізичні дії та привернути увагу точності. Завдання ускладнюються тим, що надалі її починають виконувати усі учасники групи.

В кінці вправи обговорюється результати: кому вдалось привернути увагу до себе оточуючих, які засоби спілкування для цього використовувались.

Вправа 6. «Повернись у коло»

Мета: стимуляція групової згуртованості та зняття емоційної напруги.

Час: 10 хв.

Процедура заняття: учасники групи беруться за руки та утворюють замкнуте коло. Перед цим ментор, за результатами минулих занять, виділяє для себе, хто з членів групи відчуває себе менш активним у тренінговій групі та

пропонує цьому учаснику першому виконати завдання, тобто розірвати коло та проникнути в нього. Цю процедуру може пропрацювати кожен член групи.

Релаксація «Наповни тіло енергією»

Мета: вироблення навичок фізичного самоконтролю.

Час: 15 хв.

Процедура проведення: учасники повинні щосили зігнути та напружити вказівний палець правої руки. Відчуваєте як розподіляється енергія та напруга? Можливо у інші пальці правої руки? Можливо у кисть руки, лікоть, плече, шию? Відчуваєте напругу у лівій руці?

Залишайте палець напруженим, але постарайтеся зняти напруження із інших частин тіла. Ніщо не повинно обтяжувати чи обмежувати Вашу руку. Рука має рухатись вільно, але палець повинен залишатися напруженим. Спробуйте зняти напругу з інших пальців та поступово розслабити вказівний палець. Спробуйте напружити ліву ногу. Постарайтеся ніби вдавнити п'ятку у землю. Чи не відчуваєте напруги у правій нозі? Встаньте. Нахиліться і торкніться руками землі (наскільки це можливо). Напружте спину, ніби у вас на спині великий вантаж. Де зараз відчувається найбільша напруга? Затримайтеся в такому положенні на декілька хвилин. Після того випряміться, підніміть руки вгору і різко скиньте.

Заключний шерінг.

Мета: виокремити, які переживання та емоції відчували учасники тренінгу протягом заняття.

Час: 10 хв.

Процедура проведення: кожен учасник розповідає про свої враження від заняття та побажання для наступних занять.

Ритуал прощання.

Мета: завершити заняття в позитивному настрої.

Процедура проведення: учасники прощаються ритуалом прощання, який започаткували на початку тренінгу.

ЗАНЯТТЯ 5.

Мета: зняття емоційної напруги. Формування адекватних реакцій у нестандартних обставинах, формування необхідних соціальних установок розвитку професійної спрямованості, гармонізація соціальних та особистісних цінностей.

Вправа 1. «Обряд привітання»

Мета: емоційне зближення та створення комфортної атмосфери у групі.

Час: 5 хв.

Процедура проведення: Учасники тренінгу вітаються між собою привітанням, які були затверджені на першому занятті.

Вправа 2. Рефлексія психоемоційного стану.

Мета: зрозуміти, які емоції та переживання наповнюють учасників тренінгу на початку заняття.

Час: 10-15 хв.

Процедура тренінгу: кожен учасник ділиться своїми враженнями від попереднього заняття та висловлює свої сьогоднішні очікування та переживання.

Вправа 3. «Невпевнені, впевнені та агресивні відповіді».

Мета: формування адекватних реакцій у нестандартних обставинах та формування необхідних соціальних установок.

Час: 40-50 хв.

Процедура проведення. Тренер пропонує кожному члену групи продемонструвати в заданій ситуації невпевнений, впевнений та агресивний типи відповідей.

Приклади пропонованих ситуацій:

- друг розмовляє з вами, а ви хочете піти;
- Ваш товариш влаштував вам зустріч із незнайомою людиною, не попередивши вас;
- люди, які сидять позаду вас у кінотеатрі, заважають вам гучною розмовою;

- Ваш сусід відволікає вас від цікавого виступу, ставлячи дурні, на вашу думку, питання;
- викладач говорить, що ваша зачіска не відповідає зовнішньому вигляду;
- друг просить вас позичити йому вашу якусь дорогу річ, а ви вважаєте його людиною неакуратною та не зовсім відповідальною.

Для кожного учасника використовується лише одна ситуація. Можна розіграти дані ситуації у парах. Група має обговорити відповідь кожного учасника.

Вправа 4. «Зміна поведінки»

Мета: формування навичок моделювання та корекції поведінки на основі аналізу розігрування ролей та групового розбору поведінки.

Час: 30 хв.

Процедура проведення: це рольова гра, у якій членам групи надається можливість програти свої внутрішньоособистісні конфлікти. Розігрування ролей використовується для розширення усвідомлення поведінки та можливості її зміни.

Учасник сам обирає небажану особисту поведінку, або група допомагає йому вибрати поведінку, яка їм не усвідомлюється.

Якщо член групи не усвідомлює цієї поведінки, він має перебільшити її. Наприклад, боязкий член групи повинен говорити гучним авторитарним тоном, постійно вихваляючись. Якщо ж учасник усвідомлює поведінку і вважає її небажаною, він має повністю змінити її. В кінці роботи учасники обговорюють свої спостереження та емоції.

Вправа 5. Профорієнтаційна гра «Асоціативний експеримент»

Мета: формування професійної спрямованості особистості.

Процедура проведення: спочатку кожен учасник (включаючи тренера) називає одну будь-яку професію. Хтось із членів може соромитись свого вибору, тому ведучий спеціально зазначає, що називати не обов'язково ту професію, яку вибрав. Просто нехай називаються професії, про які учасникам

цікаво було б поміркувати. Цей список професій ведучий фіксує в блокноті (двічі одна професія не вказується).

Далі ведучий по черзі називає ці професії, учасники мають назвати емоції та почуття, які ця професія викликає. Для однієї професії один учасник може назвати лише одну емоцію чи почуття. Тренер підкреслює, що треба спочатку уявити себе фахівцем цієї професії, а потім уже називати емоції або почуття, які приходять на думку.

Ведучий на аркуші ватману фіксує кожен згадку тієї чи іншої емоції. Наприклад:

- Радість.
- Здивування.
- Інтерес.
- Нудьга.
- Кохання.
- Ненависть.
- Натхнення.
- Горе.

Якщо учасники називають дві синонімічні емоції, наприклад «радість» та «щастя», їх краще об'єднати в одну. Ведучий теж називає свої емоції і почуття в основному для того, щоб розбавити лексикон гри.

Наприкінці відбувається обговорення:

- Чому така емоція згадувалася найчастіше?
- Чи може бути така професія, яка взагалі не зачіпає почуттів чи емоцій людини?
- Чому різні професії викликають у нас різні емоції?

Вправа 6. «Пошук вигоди»

Мета: дати можливість учасникам змоделювати ключові моменти та типові ситуації, які можуть зустрітися людині у процесі освоєння нової спеціальності, а також усвідомити, що за бажання та творчого підходу у будь-

якій професії є свої вигоди, зона найближчого професійного розвитку та перспективи кар'єрного зростання.

Відомо, що цінності творчості реалізуються через один із основних видів людської діяльності – працю. Людина сама вносить певний особистісний сенс у свою роботу, висловлюючи у ній свої здібності та індивідуальні особливості. Розуміння сенсу своєї праці робить її значно більш продуктивною та творчою.

Відео-посібник, що пропонується до уваги, розроблено як навчально-методичний матеріал на допомогу фахівцям профконсультантам та психологам, практична діяльність яких пов'язана з проблемами професійної орієнтації та адаптації безробітних громадян до існуючого ринку праці.

Мета посібника – дати зацікавленим майбутнім фахівцям відомості про конкретні методики та методичні прийоми, що дозволяють полегшити безробітній людині процес її професійного самовизначення, допомогти якнайшвидше адаптуватися на ринку праці, усвідомити власні можливості та внутрішні резерви для подальшого професійного та кар'єрного зростання.

Завданнями, вирішуваними у процесі гри, вважатимуться активізацію мотиваційної сфери, сфери ціннісних орієнтацій та адаптаційних резервів учасників. Крім цього, у кожного учасника гри з'являється можливість сформуванню адекватну самооцінку та цілісне уявлення про себе як про особистість, здатну на творче подолання бар'єрів на шляху професійного самовизначення.

Тренером пропонується обговорити одну з найпоширеніших концепцій мотивації, ієрархічну структуру основних категорій людських потреб, представлену А. Маслоу:

- фізичні потреби: їжа, вода, відпочинок;
- у безпеці та впевненості у майбутньому: притулок, гарантії життя;
- соціальні: у належності до чогось, у соціальному взаємодії, прихильності, підтримці, прийнятті іншими;
- особистісні чи егоїстичні: у повазі, у самоповазі, особистих досягненнях, компетентності, визнанні;

- пізнавальні: знати, вміти, розуміти, досліджувати;
- естетичні: у гармонії, симетрії, порядку, красі, справедливості;
- у самовираженні: у реалізації потенціалу та особистісному зростанні.

Піраміда потреб у процесі групового обговорення може бути трансформована таким чином:

Фізіологічні потреби:

- заробіток, підробіток;
- їжа;
- одяг;
- сон;
- відпочинок;
- здоров'я;
- фізичне навантаження.

Потреби у безпеці:

- гарантії життя;
- впевненість у завтрашньому дні;
- житло;
- страхування;
- охорона.

Соціальні потреби:

- приналежність до соціальної групи чи справи;
- соціальна взаємодія, комунікація з оточуючими;
- статус «працюючої людини»;
- дружба;
- любов;
- підтримка.

Особистісні потреби:

- незалежність;
- самоповага;
- самоствердження;

- схвалення, визнання,
- подяка;
- авторитет;
- престиж;
- статус.

Потреби в самоактуалізації:

- пізнання нового;
- досягнення життєвих та професійних цілей;
- творчість;
- краса та гармонія;
- свобода;
- самовдосконалення.

Учасникам дається можливість вибрати як стимулюючий матеріал одну з пропонованих інформаційних професіограм затребуваних на ринку праці професій:

- рятувальник;
- поліцейський;
- психолог;
- соціальний працівник;
- військовослужбовець;
- прикордонник;
- менеджер;
- вчитель;
- лікар;
- юрист;
- еколог

та придумати розповідь (від першої особи) про те, як людина, яка колись була безробітною, після перенавчання на нову (в даному випадку - обрану) спеціальність потрапила в незвичне для себе професійне середовище, адаптувалася в ній і стала згодом справжнім професіоналом.

Після закінчення часу на підготовку кожна підгрупа проводить презентацію обраної професії, перераховуючи ті вигоди, які вона може отримати, ставши професіоналом у вибраній галузі.

Після закінчення презентації професії тренер підбиває підсумки гри. При цьому решта групи виступає в ролі експертів, що відстежують реальність досягнення задоволення потреб, що пред'являються в даній професії.

У пошуках сенсу свого життя людина постійно стикається з проблемою вибору власного шляху, дороги, якою вона рухатиметься. Роблячи вибір і приймаючи рішення, людина має, усвідомлюючи досвід минулого, відбивати сьогодення та бачити перспективи майбутнього.

Сподіваємося, що профорієнтаційна гра «Пошук вигоди» допоможе учасникам, які потрапили в ситуацію професійної кризи, зробити правильний вибір шляху подальшого професійного зростання.

Домашнє завдання «Я – майбутній рятувальник».

Написати есе на тему «Я – майбутній рятувальник». У творі висвітлити свою думку щодо особливостей професії рятувальника, якостей якими має бути наділений рятувальник і які наявні в самого.

Заключний шерінг.

Мета: виокремити, які переживання та емоції відчували учасники тренінгу протягом заняття.

Час: 10 хв.

Процедура проведення: кожен учасник розповідає про свої враження від заняття та побажання для наступних занять.

Ритуал прощання.

Мета: завершити заняття в позитивному настрої.

Процедура проведення: учасники прощаються ритуалом прощання, який започаткували на початку тренінгу.

ЗАНЯТТЯ 6

Мета: розвиток і вдосконалення підвищенням професійних навичок, формування мотивації надання, підвищення впевненості та самооцінки,

гармонізація емоційного стану, розвиток позитивної концепції «Я-професіонал», планування професійного розвитку, розвиток особистісної ефективності.

Вправа 1. «Обряд привітання»

Мета: емоційне зближення та створення комфортної атмосфери у групі.

Час: 5 хв.

Процедура проведення: учасники тренінгу вітаються між собою привітанням, які були затверджені на першому занятті.

Вправа 2. Рефлексія психоемоційного стану.

Мета: зрозуміти, які емоції та переживання наповнюють учасників тренінгу на початку заняття.

Час: 10-15 хв.

Процедура тренінгу: кожен учасник ділиться своїми враженнями від попереднього заняття та висловлює свої сьогоднішні очікування та переживання.

Обговорення. «Як я почуваю себе після виконання вправи?».

Вправа 3. «Я – майбутній рятувальник» (домашнє завдання)

Мета: усвідомлення важливості майбутньої професії, розуміння своїх сильних та слабких сторін в ній.

Час: 10-15 хв.

Хід вправи: учасники тренінгу зачитують свої есе, обговорюють професійно важливі якості рятувальників, діляться враженнями та думками щодо формування професійно важливими якостями.

Вправа 4. «Спільні дії»

Мета: активізація учасників, розвиток і вдосконалення емпатійних здібностей, вміння налагоджувати ефективну взаємодію.

Час: 10 хв.

Процедура проведення: учасники діляться на пари і після команди починають імітувати спільну діяльність: розгортання рукава, рубання дров,

виїзд на виклик, робота на пожежній pompі, приготування їжі, збирання яблук у саду тощо. Через 1-2 хвилини змінюється вид діяльності.

Обговорення. «Чи вдалося досягнути спільних дій? Чи зручно ви себе почували? Яку стратегію ви обрали для досягнення мети?».

Вправа 5. «Професійний комплімент»

Мета: підняти настрій учасників тренінгу, підкреслити цінність професійної діяльності рятувальників, вмотивувати на підвищення професійної кваліфікації.

Час: 10-15 хв.

Хід вправи: учасники по колу повинні зробити комплімент щодо професійних якостей, вмінь та навичок іншому учаснику.

Обговорення. Як ви почувалися коли говорили та отримували комплімент?

Вправа 6. «Бар'єр»

Мета: зняття психофізіологічних «бар'єрів» та формування прийомів релаксації психофізіологічного стану.

Час 10 хв.

Учасники сідають у свідомо незручну позу. При цьому у певних м'язах чи суглобах виникає локальна напруга, «бар'єр» Необхідно протягом кількох хвилин точно виділити область тиску та зняти його, розслабитись.

Учасники діляться своїми враженнями та відчуттями.

Заключний шерінг.

Мета: виокремити, які переживання та емоції відчували учасники тренінгу протягом заняття.

Час: 10 хв.

Процедура проведення: кожен учасник розповідає про свої враження від заняття та побажання для наступних занять.

Ритуал прощання.

Мета: завершити заняття в позитивному настрої.

Процедура проведення: учасники прощаються ритуалом прощання, який започаткували на початку тренінгу.

ЗАНЯТТЯ 7

Мета: ознайомлення із особливостями і складнощами професійної діяльності, споглядання ситуації зі сторони та формування мотивації допомагаючої поведінки, розвиток вміння оцінити професійні якості товариша та самомотивації професійного розвитку, зняття емоційної напруги, налаштуватися на позитивну та активну тренінгову роботу сформувати здібність відчувати емоційні стани інших людей, розвинути спостережливість для розуміння емоційного стану інших людей розвиток вміння оцінити професійні якості товариша.

Вправа 1. «Обряд привітання»

Мета: емоційне зближення та створення комфортної атмосфери у групі.

Час: 5 хв.

Процедура проведення: учасники тренінгу вітаються між собою привітанням, які були затверджені на першому занятті.

Вправа 2. Рефлексія психоемоційного стану.

Мета: зрозуміти, які емоції та переживання наповнюють учасників тренінгу на початку заняття.

Час: 10-15 хв.

Процедура тренінгу: кожен учасник ділиться своїми враженнями від попереднього заняття та висловлює свої сьогоденні очікування та переживання.

Обговорення. «Як я почуваю себе після виконання вправи?».

Вправа 3. «Надзвичайний» відеоролик»

Мета: ознайомлення із особливостями і складнощами професійної діяльності, споглядання емпатогенної ситуації зі сторони та формування мотивації допомагаючої поведінки (емпатійних дій).

Час: 20-25 хв.

Хід вправи: учасникам пропонується перегляд ролика відзнятого на пожежі, ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій природного, техногенного, соціально-політичного та військового характеру за участі рятувальників. До розгляду пропонується робота, проведена рятувальниками і аналіз можливих психологічних проблем які могли виникати при виконанні бойового завдання.

Обговорення. Які емоції Ви відчували при перегляді відеоролика? Опишіть одним словом які переживання, емоції, відчуття виникли при перегляді відеоролика? Аналізуючи роботу рятувальників в даному відеоролику, чи спостерігались прояви професійної емпатії? Чи виступала емпатія мотивом надання допомоги.

Вправа 4. «Професійний портрет товариша»

Мета: розвиток вміння оцінити професійні якості товариша та самомотивації професійного розвитку.

Час: 25-30 хв.

Хід вправи: кожен учасник упродовж 5-6 хвилин формує «професійний портрет» одного з членів групи. Для того, щоб кожний член групи отримав портрет, потрібно приготувати картки з іменами. Кожний учасник витягує картку, за винятком своєї, і складає «портрет».

У «портреті» повинно бути не менше 10-12 професійних рис характеру та особливостей, манер поведінки, що характеризують саме цю людину. Автор «професійного портрету» зачитує свою інформацію перед групою, а інші учасники намагаються вгадати, про кого йде мова.

Під час обговорення інші учасники називають свої кандидатури, аргументуючи належність «професійного портрета». Той, хто впізнав себе в представленому портреті, також має право заявити про це і обґрунтувати свій висновок.

Автор «психологічного портрета» не повинен відразу говорити, хто з учасників правий. Він робить це лише після того, як висловляться всі, хто бажає.

Обговорення. Чи важко було впоратися з поставленим завданням? Що нового ви дізналися про себе? Що вам допомогло чи заважало скласти «психологічний портрет» товариша? Які почуття викликали у вас описи учасників?

Вправа 5. «Музична релаксація».

Мета: зняти емоційну напругу, налаштуватися на позитивну та активну тренінгову роботу.

Час: 15-20 хв.

Хід вправи: учасники під музику слухають текст та виконують вказівки. Прийміть зручну позицію та закрийте очі. Уявіть собі, що Ви знаходитесь на березі моря. Теплий вітерець ніжно огортає вас. Ніжки гріються в теплому пісочку. Підведіться і підійдіть до моря, спробуйте зловити руками хвилю.

Зараз перенесіться в густий ліс. Доторкніться до міцних крон дерев. Візьміть у руки листя. Чи не чуєте цей дивний пташиний спів? Вдихніть на повну свіже повітря.

Спробуйте перенестися у те місце або місця, де ви відчували себе добре, спокійно, задоволено. Затримайтеся там на деякий час.

Обговорення. Які емоції Ви отримували коли перенеслися у приємні для Вас місця? Скільки часу ви там перебували? Чи не покинули ви приємне для Вас місце занадто рано? Якщо так, то чому на Вашу думку?

Заключний шерінг.

Мета: виокремити, які переживання та емоції відчували учасники тренінгу протягом заняття.

Час: 10 хв.

Процедура проведення: кожен учасник розповідає про свої враження від заняття та побажання для наступних занять.

Ритуал прощання.

Мета: завершити заняття в позитивному настрої.

Процедура проведення: учасники прощаються ритуалом прощання, який започаткували на початку тренінгу.

ЗАНЯТТЯ 8

Мета: Напрацювати вміння усвідомлювати свої слабкості і недоліки, вміння «тримати удар», усвідомити свої недоліки в професійному становленні і у деяких вчинках, сформувати вміння коректно висловлювати та сприймати критику, визначити та зафіксувати основні способи керування своїми емоціями для успішного формування стрес-долаючої поведінки, ознайомлення із особливостями і складнощами професійної діяльності, стимулювання особистісної відповідальності за професійну самореалізацію та формування мотивації допомагаючої поведінки, набуття навичок м'язевого контролю, усвідомлення власних тілесних відчуттів.

Вправа 1. «Обряд привітання»

Мета: емоційне зближення та створення комфортної атмосфери у групі.

Час: 5 хв.

Процедура проведення: учасники тренінгу вітаються між собою привітанням, які були затверджені на першому занятті.

Вправа 2. «Рефлексія психоемоційного стану»

Мета: зрозуміти, які емоції та переживання наповнюють учасників тренінгу на початку заняття.

Час: 10-15 хв.

Процедура тренінгу: кожен учасник ділиться своїми враженнями від попереднього заняття та висловлює свої сьогоденні очікування та переживання.

Обговорення. «Як я почуваю себе після виконання вправи?».

Вправа 3. «Поганий рятувальник»

Мета: вміння усвідомлювати свої слабкості і недоліки, вміння «тримати удар», усвідомити свої недоліки в професійному становленні і у деяких вчинках; сформувати вміння коректно висловлювати та сприймати критику.

Час: 20-25 хв.

Хід вправи: один учасник виконує роль «поганого рятувальника». Інші утворюють дві групи «обвинувачення» та «захисту». Завданнями групи «обвинувачення» є видзначити негативні якості «поганого рятувальника» і описати особливості її прояву. «Захисники» повинні знайти пояснення прояву цієї якості і дати більш позитивну характеристику «поганому рятувальнику». Потім слово дається головному героєві «поганому рятувальнику». Він повинен висловитися з приводу почутого, описати своє емоційне ставлення до ситуації.

Обговорення: вміння усвідомлювати свої слабкості і недоліки, вміння «тримати удар».

Вправа 4 «Презентація своєї особистості»

Мета: розвиток уміння розкриття позитивних якостей інших людей.

Процедура проведення: усім нам добре відомо, що таке реклама. Щодня ми багато разів бачимо рекламні ролики в мережі інтернет та маємо уявлення, якими різними можуть бути презентації того чи іншого продукту. Оскільки ми всі - споживачі товарів, що рекламуються, то не буде перебільшенням вважати нас фахівцями з реклами. Ось і уявімо, що тут ми зібралися для того, щоб створити свій власний ролик для якогось товару. Наше завдання – представити цей товар публіці так, щоб наголосити на його кращих сторонах, зацікавити ним. Все – як у звичайній діяльності рекламної служби.

Але є один маленький нюанс - об'єктом нашої реклами будуть: конкретні люди, що сидять тут, у цьому колі. Кожен із вас витягне картку, на якій написано ім'я одного з учасників групи. Може виявитися, що вам дістанеться картка з власним ім'ям. Нічого страшного! Значить, вам доведеться рекламувати себе. У нашій рекламі діятиме ще одна умова: ви не повинні називати ім'я людини, яку рекламуєте. Більше того, вам пропонується представити людину як якийсь товар чи послугу. Придумайте, чим міг би виявитися ваш протезе, якби його не попало народитися в людському образі.

Може бути автомобілем? Чи замиським будинком? Тоді що то за автомобіль? І який цей замиський будинок?

Назвіть категорію населення, яку буде розрахована ваша реклама. Зрозуміло в рекламному ролику повинні бути відображені найважливіші і – справжні – переваги об'єкта, що рекламується. Тривалість кожного рекламного ролика – не більше однієї хвилини. Після цього група має вгадати, хто з її членів був представлений у цій рекламі.

При необхідності можете використовувати будь-які предмети, що знаходяться в кімнаті, і просити інших гравців допомогти вам.

Вправа 5. «Навики саморегуляції в стресовій ситуації»

Мета: визначення основних способів керування своїми емоціями для успішного формування стрес-долаючої поведінки.

Час: 30-35 хв.

Хід вправи: учасники тренінгу діляться на три групи. Кожна група, на основі досвіду її учасників, повинна назвати можливі варіанти боротьби із негативними емоціями.

Обговорення. Чи є схожі способи варіанти боротьби із негативними емоціями у інших учасників? Чи приглянулися Вам способи боротьби із негативними емоціями, які використовують інші учасники?

Вправа 6. «Концентрація на нейтральному предметі»

Мета: зняття емоційної напруги, уміння зупиняти потік думок.

Час: 20 хв.

Хід виконання: протягом декількох хвилин спробуйте сконцентрувати свою увагу на будь-якому нейтральному предметі.

Виконайте наступні умови:

Запишіть десять найменувань предметів, речей, подій, які для Вас є приємними.

Повільно порахуйте предмети, які не мають емоційного забарвлення для вас: листки на гілці, букви написані в зошиті, стілець за порожньою партою і т.д.

Потренуйте свою пам'ять, спробуйте згадати двадцять справ, які Ви зробили вчора.

Протягом двох хвилин згадайте ті якості, які вам найбільше в собі подобаються і надати приклади кожної з них.

Обговорення. Чи вдалося вам довгостроково зосередити свою увагу на якому-небудь об'єкті? На чому легше втримувати увагу – на предметі або звуці?

Від чого це залежить? Які властивості уваги необхідні для концентрації?

Вправа 7. «Мобілізуєчий подих»

Мета: тонізуючий ефект, налагодити дихання.

Час: 10 хв.

Хід вправи: вихідне положення – стоячи або сидячи (спина пряма). Максимально видихнути повітря з легеней, потім зробити глибокий вдих, затримати подих на 2 секунди, видих – такої самої тривалості як вдих. Фаза вдиху повинна поступово збільшуватися.

Приблизний варіант тривалості виконання:

4 (2) 4, 5 (2) 4; 6 (3) 4; 7 (3) 4; 8 (4) 4;

8 (4) 4, 8 (4) 5; 8 (4) 6; 8 (4) 7; 8 (4) 8;

8 (4) 8; 8 (4) 7; 7 (3) 6; 6 (3) 5; 5 (2) 4.

Першою цифрою позначено тривалість вдиху, у дужках вказано паузу (затримка подиху), потім – фаза видиху.

Подих регулюється рахунком тренера, а краще – за допомогою метронома, а вдома – уявним рахунком того, хто займається.

Заключний шерінг.

Мета: виокремити, які переживання та емоції відчували учасники тренінгу протягом заняття.

Час: 10 хв.

Процедура проведення: кожен учасник розповідає про свої враження від заняття та побажання для наступних занять.

Ритуал прощання.

Мета: завершити заняття в позитивному настрої.

Процедура проведення: учасники прощаються ритуалом прощання, який започаткували на початку тренінгу.

ЗАНЯТТЯ 9

Мета: формування уявлення про професію рятувальника, ознайомлення із особливостями і складнощами професійної діяльності, розвиток зовнішньої а внутрішньої мотивації досягнення успіху, формування професійної ідентичності, розвиток і вдосконалення комунікативних здібностей, усвідомлення шляху до професійної самореалізації, її межі та особливості прояву, зрозуміти, які позитивні зміни відбулися внаслідок проходження тренінгу, закріпити результати, підняти настрій учасників тренінгу, підкреслити цінність професійної діяльності фахівців з пожежної безпеки, вмотивувати на підвищення професійної кваліфікації, здійснити емоційну розрядку учасників, позитивне завершення тренінгу.

Вправа 1. «Обряд привітання»

Мета: емоційне зближення та створення комфортної атмосфери у групі.

Час: 5 хв.

Процедура проведення: учасники тренінгу вітаються між собою привітанням, які були затвердженні на першому занятті.

Вправа 2. Рефлексія психоемоційного стану.

Мета: зрозуміти, які емоції та переживання наповнюють учасників тренінгу на початку заняття.

Час: 10-15 хв.

Процедура тренінгу: кожен учасник ділиться своїми враженнями від попереднього заняття та висловлює свої сьогоденні очікування та переживання.

Обговорення. «Як я почуваю себе після виконання вправи?».

Вправа 3. «Професійне «Я» майбутнього рятувальника»

Мета: підвищення впевненості та самооцінки, гармонізація емоційного стану, розвиток позитивної концепції «Я-професіонал».

Час: 10-15 хв.

Хід вправи: кожному учаснику пропонується намалювати сонце так, як його малюють діти. На зображенні сонця написати власне ім'я або професійний ключ. Потім листок передається в праву сторону, іншому учаснику. Кожен наступний учасник який отримає листок, повинен домалювати промінець та написати професійну якість притаманну власнику.

Вправа 4. «Я пишаюся...»

Мета: розвинути почуття власної значущості та здатність до рефлексії.

Час: 10-15 хв.

Хід вправи: виконайте наступні завдання:

1. Перерахуйте п'ять моментів свого життя, якими ви пишаєтесь.
2. Оберіть у своєму списку одне досягнення, яким ви пишаєтесь найбільше.
3. Встаньте і промовте, звертаючись до усіх: «Я не хочу хвалитися, але..», і доповніть фразу словами про своє досягнення.
4. Невербальними засобами продемонструйте свою гордість.
5. Тричі повторіть вербально і невербально про те, чим ви пишаєтесь.

Обговорення. Що ви відчували, коли ділилися своїми досягненнями? Як вам здається, у момент вашого виступу інші переживали те ж саме, що і ви? Що викликало переживання? Чи важко було виконати завдання?

Вправа 5. «Мої враження»

Мета: зрозуміти, які позитивні зміни відбулися внаслідок проходження тренінгу.

Час: 20-25 хв.

Хід вправи: учасники повинні проаналізувати все те, що з ними відбувалося. Зафіксувати позитивні зміни та пообіцяти собі та присутнім продовжувати працю на собою

Вправа 6. Релаксація «4 стихії»

Мета: формування здатності до збереження емоційної рівноваги, зняття фрустрованості організму при наявних природних подразниках.

Час: 5 хв.

Хід вправи: прийміть максимально зручну позу для Вас в даний момент, закрийте очі, зробіть глибокий вдих та в тричі повільніший видих (три рази). Давайте спробуємо сконцентрувати себе на чотирьох головних стихіях: вода... земля... вогонь... повітря...

Вода: уявіть собі, як Ви приймаєте ванну, плаваєте в басейні, бігаєте в легкому одязі під дощем, гуляєте по пляжі та пальцями ніг торкаєтесь до води, ловите потік води у міському фонтані, стрибаєте у велику калюжу та ін..

Земля: уявіть собі, як Ви доглядаєте за кімнатними рослинами, гуляєте в парку, лежите на землі (на дачі, в горах або іншому приємному місці), саджаєте клумби у дворі, т ін.

Вогонь: уявіть собі, як Ви дивитесь на свічку, дивитесь на вогонь в каміні, читаєте книгу при свічці, запалюєте сірник і подивитесь на нього, виберіться на шашлик, дивитесь на розпалене багаття, грієтесь біля нього.

Повітря: уявіть собі, як Ви після душу, де змили з себе бруд, вкрившись тонким рушником виходите на балкон, у грозу відкрити всі вікна і насолоджуватися запахом, запалити ароматні палички, гуляєте по вулиці у вітряну погоду в легкому одязі (пам'ятаєте, що можна і застудитися), вдихаєте повітря на вулиці о 5 годині ранку.

А може ваша фантазія ще щось підкаже ...

Обговорення: Що Ви відчували? Приємні чи неприємні емоції виникали під час виконання вправи? Чи легко було зосередитись? Чи щось заважало? Які відчуття у Вас після виконання вправи?

Вправа 7. «Аплодисменти»

Мета: емоційна розрядка учасників, позитивне завершення тренінгу.

Час: 5 хв.

Хід вправи. Тренер: «Ми з вами добре працювали впродовж усього тренінгу, тому хочу Вам запропонувати гру. Я починаю аплодувати усій групі за пройдену роботу, а згодом вказую на одного із учасників і він теж починає аплодувати і так далі аж поки всі учасники не почнуть аплодувати».