

**БАБЕЛЮК О.В.
ГОЦУЛЯК Н.Є.**

***ПСИХОЛОГІЧНА СЛУЖБА
РЯТУВАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ***

Кам'янець-Подільський

2021

УДК 159.9

Б 12

Рекомендовано до друку на засіданні Вченої ради природничо-економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, протокол № 5а від «08» червня 2021 року

Рецензенти:

Сафін О.Д., доктор психологічних наук, професор, професор кафедри практичної психології Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова

Брижатиї Є.І., кандидат педагогічних наук, доцент, полковник, начальник кафедри військової підготовки Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка

Бабелюк О.В., Гоцуляк Н.Є. **Психологічна служба рятувальних підрозділів:** навчально-методичний посібник. – Кам'янець-Подільський ТОВ «Друкарня «Рута», 2021. – 204 с.

ISBN 978-617-8021-23-8

У навчально-методичному посібнику висвітлюються основні питання організації та проведення психологічного забезпечення діяльності Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС). «Психологічна служба рятувальних підрозділів» є витребуваною часом актуальною працею, яка буде корисною для організації психологічної допомоги. У цій праці систематично викладено навчальний матеріал з цього курсу згідно навчально-методичної програми. Рекомендовано як для використання на лекційних заняттях, так й під час самостійної роботи.

© Бабелюк О.В., Гоцуляк Н.Є., 2021

ПЕРЕДМОВА

Кардинальні зміни, що відбуваються в нашій країні у всіх сферах її життєдіяльності, зумовлюють необхідність пошуку нових підходів до вирішення завдань, що стоять перед ДСНС України. Це в повній мірі відноситься до психологічної сфери їх життєдіяльності, оскільки психологічний стан рятувальників є найважливішим компонентом успішного виконання ними службових завдань.

У ДСНС України ведеться активна робота з вироблення і впровадження в практику службової діяльності нових підходів щодо формування необхідних морально-психологічних якостей рятувальників у рамках психологічного виду забезпечення службової діяльності.

Досвід, який мали рятувальні підрозділи за радянських часів, система зміцнення морального духу і психологічної стійкості рятувальників внаслідок цілого ряду об'єктивних і суб'єктивних причин втратили актуальність. Пішла відмова від їх ідейно-політичних і методологічних основ. Істотно переглянуті і традиційні форми та методи впливу на свідомість, психіку, поведінку рятувальників.

Здійснюване сьогодні реформування ДСНС навряд чи можливе поза системою етичних цінностей, без пошуку результативних шляхів зміцнення морального духу рятувальників, без формування ефективної системи психологічного забезпечення їх діяльності. Така робота активно ведеться у структурах ДСНС, де багато що вже зроблене для юридичного закріплення психологічного забезпечення службової діяльності як самостійного виду забезпечення.

Наукова розробка актуальних проблем психологічного забезпечення службової діяльності органів та підрозділів ДСНС України є одним з першочергових і основних завдань. Наявність загально визнаної концепції

психологічного забезпечення дозволить будувати роботу більш цілеспрямовано, при вирішенні часткових завдань дотримувати заданого загального курсу в залежності від умов і обстановки, творчо використовувати найбільш прийнятні форми, методи і засоби комплексного впливу на свідомість, психіку і поведінку рятувальників.

Виходячи з потреб практики й завдань підготовки рятувальників, у посібнику розглянуті теоретико-методологічні основи і зміст психологічного забезпечення діяльності ДСНС, показані сутність і зміст морально-психологічного стану рятувальників, формування якого і є основоположним завданням психологічної служби саме цих підрозділів.

РОЗДІЛ 1

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ РЯТУВАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ

1.1. Роль та місце психологічної науки в діяльності працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС)

У нинішній час спостерігається зростання інтересу й уваги керівного складу до психології, передового досвіду навчання і виховання працівників ДСНС.

По-перше, соціальні параметри суспільства, що кардинально міняються, безпосередньо впливають на них. Йде в минуле стиль керівництва, що спирається лише на командно-адміністративні засоби роботи з людьми у вирішальній мірі. Нові підходи до роботи з людиною в погонах відкривають і нові перспективи для реалізації потенційних можливостей кожної особистості, кожного колективу підрозділу ДСНС.

По-друге, реформа всього укладу функціонування суспільства, зростання особистої самосвідомості громадян супроводжуються цілою низкою суперечливих явищ. Не можна не бачити, що в останні роки відношення до служби в армії і на флоті, МВС, СБУ, ДСНС стало в суспільстві більш неоднозначним. А це настійно вимагає нового підходу до навчання і виховання особового складу, ґрунтованого на глибокому соціально-психологічному аналізі і нових технологіях психолого-педагогічного супроводу служби цивільного захисту.

По-третє, за останні роки психологічна наука і практика навчання і виховання особового складу збагатилася новим змістом. Великомасштабні дослідження, пов'язані з активізацією людських можливостей, дозволили виділити найбільш ефективні моделі, алгоритми, цілісні технології пізнання, розвитку і залучення творчого потенціалу рятувальників і колективів.

Таким чином, об'єктивна потреба в опануванні керівним складом психологічних знань і передового досвіду психологічного забезпечення діяльності підрозділів ДСНС співпадає з реальними можливостями сучасної наукової думки щодо її задоволення.

Підтримання органів та підрозділів ДСНС в постійній готовності до виконання покладених на них професійних завдань настійно вимагає подальшого вдосконалення системи їх психологічного забезпечення. З урахуванням того, що вирішувати ці завдання потрібно в умовах складної соціально-економічної ситуації в країні і духовної кризи в суспільстві, постає питання про створення нового механізму мобілізації людей на сумлінне виконання обов'язку. Це зі всією очевидністю викликає необхідність серйозної психолого-педагогічної підготовки керівних кадрів, без якої не обійтися при формуванні і розвитку у підлеглих суспільно необхідних якостей, що дозволять їм свідомо і надійно діяти в будь-яких повсякденних і екстремальних ситуаціях служби.

Засвоєння методологічних і теоретичних основ екстремальної та кризової психології, психології діяльності в особливих умовах дозволить офіцеру знаходити вірні орієнтири і підходи до вирішення практичних завдань у повсякденній діяльності з навчання і виховання особового складу. Що ж включає в себе коло цих питань?

Методологічну основу екстремальної психології, психології діяльності в особливих умовах складає вчення про психіку і світ психічних явищ людини, про принципи психології, про найбільш загальні підходи до пізнання працівника ДСНС і колективу з метою їхнього навчання, виховання, розвитку і підготовки до виконання професійних завдань.

Психіка – системна властивість високоорганізованої матерії (мозку), що полягає в активному відображенні суб'єктом об'єктивного світу, у побудові суб'єктом невідчуженої від нього картини цього світу і саморегулювання на цій основі своєї поведінки і діяльності.

Положення загальної психології, що спираються на природничо-наукові знання, вчення про свідомість як активне відображення реальності, складають загальнотеоретичну основу екстремальної психології, психології діяльності в особливих умовах. *Психологія діяльності в особливих умовах* – це галузь психологічної науки, що вивчає закономірності функціонування психіки і поведінки людей в екстремальних умовах служби.

Вона використовує загальнопсихологічні категорії, теорії і концепції, а також засоби психологічних досліджень. Об'єктами її пізнання і психологічного дослідження є працівник ДСНС і колектив рятувального підрозділу, що реалізують свій потенціал в процесі професійної діяльності. Психологія діяльності в особливих умовах вивчає механізми, соціально-психологічні умови і чинники ефективного керівництва суб'єктами професійної діяльності і всієї життєдіяльності органу (підрозділу) ДСНС.

Основними проблемами, що вимагають сьогодні поглиблених психологічних досліджень в межах психології діяльності в особливих умовах, є:

- ✓ обґрунтування сучасної психолого-педагогічної концепції підготовки ДСНС України до виконання задач за призначенням і їхнього подальшого реформування;
- ✓ розробка методології екстремальної психології;
- ✓ синтезування концепції вивчення і формування рятувальника, колективу підрозділу ДСНС;
- ✓ створення сучасних теорій психології професійної діяльності працівників ДСНС;
- ✓ теоретичне і практичне обґрунтування питань зміцнення дисципліни;
- ✓ дослідження проблем психологічного відбору й адаптації до умов служби в ДСНС, управління, підготовки керівних кадрів;
- ✓ питання впровадження прикладної психології і ефективного психолого-акмеологічного супроводу служби цивільного захисту;

✓ дослідження історії екстремальної психології і т. ін.

Основоположними принципами психології діяльності в особливих умовах виступають: *принцип детермінізму*, що припускає закономірну і необхідну залежність психічних явищ від факторів, що породжують їх; *принцип єдності свідомості і діяльності*, що передбачає формування, розвиток і вияв сутності особистості рятувальника у процесі діяльності, а також *принципи розвитку, активності, взаємодії зовнішніх впливів і внутрішніх умов, психічної цілісності* тощо.

Принципи сучасної психології діяльності в особливих умовах реалізуються в системно-цілісному підході, що припускає цілісне вивчення працівника ДСНС з його макрохарактеристиками (індивід, особистість, суб'єкт діяльності й індивідуальність). При цьому враховується вся різноманітність його включеності в колектив підрозділу і соціально забарвлену діяльність із захисту населення та територій від надзвичайних ситуацій, у єдність всіх умов і чинників духовної сфери, соціального і природного середовища. Даний підхід припускає також розгляд рятувальника як людини, що виконує не окрему (фрагментарний вид діяльності), а сукупну професійну діяльність, втілює повсякденні відношення, здійснює особистий розвиток.

Природничо-науковою основою психології діяльності в особливих умовах виступають наукові знання про вищу нервову діяльність, про безумовні й умовні рефлекси, про природу свідомого і несвідомого у психіці людини. Вони визначають закономірний характер і механізм функціонування психіки рятувальника в повсякденних умовах та в умовах проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації, дозволяють на науковій основі організовувати навчання особового складу, проводити з ними виховну роботу.

Основні теоретико-методологічні положення психології діяльності в особливих умовах виступають базою і орієнтацією у виборі командиром

(начальником) моделі, алгоритму і технології виховної роботи з особовим складом підрозділу ДСНС.

Практика навчання і виховання працівників ДСНС, їхньої підготовки до виконання завдань за призначенням, досвід кропіткої роботи з рятувальниками служать джерелом інформації для психології діяльності в особливих умовах, критерієм істинності їхніх висновків і рекомендацій, а також є сферою їхніх досліджень. У цьому і полягає сутність єдності теорії і практики: з одного боку – зусилля психологів ДСНС, що досліджують досвід навчання і виховання рятувальників, розробляють наукові рекомендації; з іншого боку – діяльність практичних працівників (командирів, начальників тощо) у підрозділах, які реалізують ці пропозиції, оцінюють їх, формулюють соціальне замовлення психологічної науки, а одержуючи конкретні теоретико-методологічні і технологічні розробки, впроваджують їх у практику.

1.2. Психологічні характеристики діяльності служби у рятувальних підрозділах

Що таке діяльність? Яке її місце в загальному укладі служби цивільного захисту, у рятувальній праці? Чому людина активна, що є джерелом, «внутрішнім двигуном» її активності?

Коли ми намагаємось відповісти на ці та інші питання, то уявляємо собі людину, що «щось робить», виявляє активність. Вона постає перед нами не парціально або фрагментарно, а як цілісний феномен – суб'єкт свого життя, власного розвитку, професійної діяльності, що виступає сукупною характеристикою його реальної включеності у сферу служби цивільного захисту України.

Людина знаходиться в постійній взаємодії з навколишнім світом. Взаємодія – процес взаємного впливу суб'єктів один на одного, що породжує їхню взаємну зумовленість і зв'язок. Взаємодія супроводжується взаємним

відображенням суб'єктами властивостей один одного. Процес взаємодії – необхідна умова існування матерії. Цей процес об'єктивний. *Взаємодія є головною умовою існування людини.* Вона взаємодіє з іншими людьми, з навколишньою реальністю в інтересах підтримання рівноважного стану з оточуючим середовищем, гармонії, тотожності, непротиріччя свого існування – це умова її життя.

Однак навколишній світ, сама людина постійно розвиваються, змінюються. Абсолютної тотожності в природі немає і не може бути. Людина постійно знаходиться у світі «порушеної рівноваги», єдності і боротьби протилежностей, переходу кількісних змін в якісні, заперечення тощо.

Таким чином, з одного боку – прагнення до гармонії, тотожності з навколишнім світом, з другого – відсутність тотожності в природі. Значить, немає жодного моменту в житті людини, коли б вона не зазнавала потреб відновити баланс у світі «порушеної рівноваги». А для цього необхідно виявити активність у процесі життєдіяльності.

Активність закладена в людині самою природою, вона об'єктивно їй притаманна. Доки людина активна, вона існує. Спрямування активності людини орієнтоване на цілком певну реальність (об'єкт), в якості якої виступають явища, процеси тощо. В умовах професійної діяльності працівник ДСНС виявляє пріоритетну активність. Усі її складові утворюють цілісний феномен праці конкретного рятувальника. Основними його сторонами (блоками) виступають професійна діяльність, повсякденні відношення і особистий розвиток.

Стан людини, «те, що створюється потребою, яку вона зазнає в потрібних об'єктах, необхідних для її існування і розвитку, і те, що виступає джерелом її активності, є потреба». Необхідність є станом потреби в тому, що необхідно в даній ситуації людині для існування, розвитку. Цей «стан потреби» і є джерелом постійної активності, її «внутрішнім двигуном». Скільки у людини потреб? Стільки, скільки у неї взаємодії, контактів з навколишнім світом. Виходячи з того, що людина – суть біосоціальна,

виділяють два основних види потреб: біологічні (у їжі, теплі) і соціальні (матеріальні і духовні).

Відмінності між людьми менш за все виражені в «наборі» біологічних потреб, їхніх кількісних і якісних параметрах. Індивідуальність тут виявляє себе в основному в засобах їхнього задоволення, що базуються на психофізіологічних основах рятувальника і відображають досягнутий рівень засвоєння ним цінностей культури, суспільного досвіду, практики служби в ДСНС. Це необхідно враховувати при організації життєдіяльності особового складу, особливо в умовах проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації.

Головні відмінності між людьми як особистостями виявляють себе в якісних і кількісних змістовних параметрах соціальних потреб, їхній ієрархії. Чим вище рівень розвитку людини, тим більше у неї соціальних контактів, а значить, багатші її соціальні потреби, соціальна активність, діяльність. Діяльність збуджується потребою, що в ній розвивається і виявляє себе. Чим більше людина знає, вміє, тим більше вона розуміє, що мало знає і вміє. Усвідомлення цієї невідповідності, відсутність гармонії, рівноваги є головною умовою самовиховання, саморозвитку, самовдосконалення.

У той же час людина за своєю сутністю постає як цілісний феномен зі своїми специфічними макрохарактеристиками, як індивід, особистість, суб'єкт професійної діяльності й індивідуальність. У кожному вияві активності представлені всі її потреби, але в різній ієрархії.

Куди спрямовує людина активність для задоволення своїх потреб? Як вона визначає, що їй необхідно для задоволення тієї або іншої потреби?

Вступаючи у взаємодію з об'єктами навколишнього світу, рятувальник завдяки цьому пізнає їхні властивості, самого себе. Результати цього пізнання фіксуються в його досвіді. У випадку виникнення необхідності задовольнити яку-небудь потребу він, спираючись на свій досвід, спрямовує свою активність на пошук тих властивостей, взаємодія з якими дозволить

йому добитися цього. Сукупність властивостей об'єкта, на який направлена активність людини з метою задоволення потреби, і є предмет цієї потреби. Зрештою об'єкти світу стають предметами потреб людей.

Результатом відображення у психіці потреби є емоція, вияв якої сигналізує про наявність дискомфорту, розузгодження, про необхідність виявити активність. Опредмечена (усвідомлена) потреба є мотив.

Таким чином, про появу мотиву можна судити по тому, що працівник ДСНС може відповісти на питання: «Навіщо, чому я це повинен зробити (або не робити)?»

Однак досвід підказує, що слідом за цим питанням з'являється нове: «Що робити?» Відповідь на нього припускає наявність у свідомості уявлення про майбутній результат взаємодії з предметами навколишнього світу. Ідеальним уявленням про майбутній результат взаємодії є мета. Мета, що розглядається з урахуванням реальних змін ситуації, виступає як завдання.

Мета і мотив взаємно переходять один в одного. Мета, що раніше збуджувалась мотивом, з часом набуває самостійної сили, тобто сама стає мотивом. Мотиви, що мають таке походження, є свідомими мотивами.

Відповідь на питання: «Що робити?» (визначення мети) тягне за собою нове питання: «Як робити?» При відповіді на це питання людина починає називати або згадувати способи і засоби, використання яких призведе до досягнення мети. На вибір тих або інших способів і засобів, окрім мотивів і мети, суттєво впливають умови діяльності.

Результат діяльності порівнюється з метою, і у випадку їхньої невідповідності в останню вносяться корективи. Буває в житті і так: результат ще не відповідає меті, а діяльність щодо її досягнення вже припинена. Причина полягає в тому, що мотив втратив для людини свою спонукальну силу, свою актуальність.

Таким чином, *діяльність* є цілеспрямований процес взаємодії людини з навколишнім світом. У діяльності людина відображає своє відношення до світу і до самої себе. У ній немов би «зливається» людська індивідуальність і

об'єктивний світ, це момент істини людської сутності. Особливість механізму даної взаємодії розкривається при виявленні функціонального призначення кожного структурного елемента діяльності, що у своїй сукупності характеризують діяльність як систему.

У науковій літературі прийнято виділяти два рівні психологічної структури діяльності: мікроструктуру і макроструктуру. Мікроструктура діяльності: мотив – мета – спосіб, засіб – результат.

У макроструктурі виділяється 3 основних блоки: 1) спонукальний, ціннісний (мотиви, мета); 2) виконавчий (способи, засоби, результат); 3) оціночний (аналіз, виявлення розузгодження в результатах і процесі їхнього досягнення).

Характерним упущенням багатьох керівників підрозділів ДСНС у роботі з вивчення індивідуально-психологічних особливостей підлеглих є недостатня увага аналізу «невидимої частини» їхньої поведінки, діяльності – спонукальної. Основну увагу вони приділяють «видимій частині» поведінки, діяльності – виконавчій. Це і зрозуміло, оскільки розібратися в мотивах і меті поведінки, діяльності значно складніше, але саме це дасть можливість прогнозувати спрямування, соціальну значимість поведінки, діяльності.

Системоутворюючим чинником діяльності є мотив. При цьому, як правило, діяльність полімотивована, тобто спонукається багатьма мотивами, їхньою ієрархією. Провідні мотиви в основному і визначають спрямування діяльності. Це не виключає впливу на неї в певних ситуаціях мотивів, що не мають спочатку спонукальної сили. Іншими словами, у процесі діяльності може змінюватися ієрархія, що її спонукає. Коли це найчастіше відбувається? У тих випадках, коли діяльність спонукається мотивами, що в системі ціннісних орієнтацій людини не посідають провідних позицій.

Діяльність є сукупністю дій, кожна з яких має свою мету. Таким чином, мета – системоутворюючий фактор дії.

Дія є одиницею аналізу діяльності, бо містить у собі всі її ознаки. Вона включає в себе акт свідомості – поставлення і утримання мети, акт поведінки, припускає активний початок у суб'єкті, виводить людину в навколишній предметний світ.

Діяльність – системна якість сукупності дій. Аналіз діяльності є аналізом сукупності дій, що породжують її.

Дія є сукупністю операцій – способів її виконання. Вибір операцій, їхньої сукупності опосередкований умовами діяльності.

У свою чергу, операція є сукупністю психофізичних функцій (сенсорних, моторних тощо).

Таким чином, людина об'єктивно схильна бути активною. Це умова її життя. Усяка спроба обмежити її активність, пошук новизни взаємодії з навколишнім світом веде до психологічного дискомфорту, зростання напруженості, дистресу, хвороб.

Отже, роль керівника підрозділу ДСНС в роботі з підлеглими якраз і полягає в тому, щоб допомогти їм у визначенні соціально значущого спрямування їхньої активності, створити умови для самовираження, розкриття свого потенціалу, озброїти можливими способами поведінки, дій у різноманітних ситуаціях професійної діяльності.

Об'єктивний світ знаходиться в постійному розвитку, зміні, а це означає, що ситуації взаємодії людини з навколишнім світом, як правило, не повторюються, завжди містять у собі новизну.

Кожна людина не тільки носій потенціалу активності, але і природою в ній закладений творчий початок, прагнення до пошуку новизни, нестандартності. Якщо професійна діяльність не дає рятувальнику можливості реалізувати свій творчий потенціал, то він прагне його виявити в інших формах і видах діяльності.

Правильно організувати діяльність рятувальника в психологічному плані – означає надати йому допомогу у відповіді на такі питання: «Навіщо, чому це необхідно робити?» (сформулювати, актуалізувати мотив), «Що зробити?»

(сформулювати мету), «Як робити?» (визначити можливі способи і засоби досягнення мети), «Які можуть бути отримані проміжні результати і як при необхідності можна внести корективи у діяльність в ім'я досягнення її кінцевої мети?» Цієї логіки слід дотримуватися при відданні розпоряджень, наказів, виступах перед підлеглими, визначенні стратегії і тактики власної діяльності.

Вивчати індивідуально-психологічні особливості рятувальників – значить аналізувати вияви спонукальної, ціннісної (мотиви, мета), виконавчої, операційної (способи, засоби, результати) й аналітичної структур її діяльності, дій, що реалізуються при певних умовах, при вирішенні конкретних завдань. При цьому сукупність суб'єкта діяльності, умов і завдання, що вирішується, і є ситуація.

З метою вивчення індивідуально-психологічних особливостей рятувальників, їхнього навчання, виховання, самоосвіти, самовиховання можуть бути використані «банки ситуацій».

«Банки ситуацій» в основному індивідуального користування. Їхній аналіз дозволяє конкретному рятувальнику побачити себе в різноманітних ситуаціях професійної діяльності. Отримана тут інформація ні в якому випадку не є предметом широкого обговорення, матеріалом, поданим при інспектуванні підрозділу.

Суб'єктивне відображення ситуації характеризується сукупним впливом психологічних чинників: небезпека, раптовість, новизна, дефіцит часу, недостача або надлишок інформації тощо, а також діяльнісними характеристиками (ситуаційний мотив; зміст і ступінь усвідомлення мети; орієнтовна основа діяльності; стандартність-нестандартність прийнятого рішення, рівень його ризику; стани, що переживаються, їхня динаміка; підсумок виконання завдання; типологія помилок; задоволення своїми діями і діями товаришів).

Для отримання необхідної інформації використовуються два основних методи: ретроспективний (вивчення ситуацій, що мали місце в минулому) і актуальний. Ретроспективний, у залежності від джерела інформації, поділяється на метод контент-аналізу (робота з друкованими джерелами) і ретроспективне інтерв'ю (аналіз особистого досвіду учасників або очевидців ситуації). У свою чергу, актуальний метод аналізу використовується при дослідженні діяльності як в реальних, так і в модельованих умовах.

Таким чином, професійну діяльність як сутнісну характеристику конкретного працівника ДСНС можна аналізувати, а результати аналізу використовувати для її вдосконалення.

Ефективність рішень, що приймаються керівництвом підрозділу, у значній мірі залежить від вивчення ситуацій, які розуміються як єдність умов, завдання і суб'єкта професійної діяльності.

1.3. Загальнотеоретичні та методологічні основи психологічної служби рятувальних підрозділів

Наукові основи психологічної служби (ПС) діяльності ДСНС складає сукупність теоретичних та методологічних положень про роль особистості рятувальника в даній сфері. Науковий аналіз психологічного забезпечення немислимий без глибокого і всебічного дослідження змістовної сторони процесу впливу на свідомість, психіку та поведінку рятувальників в інтересах досягнення необхідного рівня морально-психологічного стану, що дозволяє успішно вирішувати покладені на ДСНС завдання з надійного захисту населення та територій від різноманітних надзвичайних ситуацій природного або техногенного походження. Визначальну роль у психологічному забезпеченні відіграють науково-теоретичні засади впливу на свідомість, психіку та поведінку рятувальників, опираючись на які командні кадри можуть отримати чіткі та ясні відповіді на важливі для практичної діяльності питання:

- ✓ про сутність і значення психологічного забезпечення;
- ✓ вплив соціально-політичних, економічних, правових, технічних та інших чинників на морально-психологічний стан рятувальників;
- ✓ закономірності, протиріччя, принципи, суб'єкти й об'єкти психологічного забезпечення.

Історія розвитку суспільства, наша вітчизняна історія свідчать про те, що проблема безпеки держави й ролі в ній морального чинника постійно знаходилися в умовах динамічного наукового дослідження.

Ця проблема ставала все більш актуальною в міру розширення та поглиблення наукового пізнання про природу людини, її соціально-психологічні, фізичні й генетичні якості. Науково підтверджено, що всупереч своєму різноманіттю людина єдина за своєю природою. Не випадково останнім часом все більше заявляють про себе такі науки, як соціальна психологія, соціальна біологія, акмеологія, психофізіологія та ін.

Поняття «психологічне забезпечення» введено в науковий обіг у середині 80-х років ХХ століття групою військових вчених. Науковий аналіз його становлення свідчить, що шлях до цієї категорії був довгим. На різних етапах історії нашої держави суть її визначалася різними поняттями: ратні правила, кодекс честі, етичний елемент, духовна сторона, моральна стійкість військ, дух армії, моральні якості, духовний елемент, душа армії, моральне виховання, моральна підтримка, психологічний чинник, психологічні основи, психологічна підготовка, психічний стан та ін.

Прийняття психологічного забезпечення службової діяльності в ДСНС як самостійного виду забезпечення – цілком закономірний процес, що відображає адекватну реакцію на якісні зміни у сфері забезпечення техногенної та природної безпеки держави. Об'єктивна необхідність такого рішення зумовлена такими чинниками.

1. У сучасних умовах виникла необхідність теоретичного осмислення нових методологічних підходів до проблем розвитку суспільства, конкретних

суспільних явищ і його духовних основ, у тому числі потреба принципового перегляду концептуальних уявлень, що трималися десятиріччями, і поглядів на проблеми роботи з особовим складом упожежно-рятувальних та аварійно-рятувальних колективах ДСНС України.

Переломний момент, який переживає сьогодні Україна, пов'язаний з глибокими змінами у всіх сферах життя суспільства. Відбувається не просто зміна політичного режиму, а реконструкція всієї держави та суспільства: економічних, політичних, соціальних, а разом з ним і моральних основ буття громадян. Країна сьогодні не має чітких цільових установок розвитку суспільства й економіки, загальнонаціональної ідеї. У розумах значної частини громадян України, включаючи і рятувальників, панує плутанина та сум'яття. У суспільстві стрімко нарастають бездуховність та безпринципність, девальвують такі поняття, як обов'язок, честь, служіння Вітчизні, що складають основу мотивації службової діяльності. Провідні соціологи та політологи вимушені констатувати значне зниження морального потенціалу (морального духу) Збройних Сил, військових структур інших міністерств та відомств. Передусім це стосується духовно-етичного рівня, який об'єднує базові категорії морального духу: ідеали, принципи, переконання та норми. Особливості розвитку суспільного життя та умов службової діяльності у ДСНС вимагають виявляти і включати в моральні елементи системи навчання та виховання рятувальників нові змістовні результати досліджень про суть виникаючих змін у способі життя, характер цілей і мотивацію поведінки людей. Однією з домінант тут повинна виступати ідея про діалектику загальнолюдського, національного суспільного розвитку. Це зумовлює необхідність з'ясування суті, структури та функцій психологічного забезпечення службової діяльності органів та рятувальних підрозділів України.

2. Змінюються соціально-політичні й економічні основи нашої держави, відбувається перехід від одного суспільного устрою до іншого, до ринкової

економіки, що передбачає свободу економічної діяльності й рівність усіх форм власності. Іде затвердження нових демократичних основ конституційного ладу, що передбачає верховенство закону і права, розділ законодавчої, виконавчої та судової влади, визначення прав і свобод людини на основі принципів і норм міжнародного права. Продовжується формування суспільства з високим рівнем демократії, соціального захисту, інтелектуального та психологічного розвитку особистості, її внутрішньої свободи, здатності до саморозкриття при виконанні громадянського обов'язку.

Сучасною наукою накопичений величезний досвід комплексного вивчення людини та соціальних груп, чинників, що впливає на їх морально-психологічний стан. На жаль, могутній науковий потенціал наук, таких, як соціологія, психологія, психофізіологія, акмеологія тощо, у діяльності пожежно-рятувальних та аварійно-рятувальних колективів донедавна використовувався слабо. Введення в дію психологічного забезпечення значно розширює можливості застосування різноманітних наукових знань в роботі з рятувальниками.

3. Важливими обставинами, що істотно вплинули на становлення психологічного забезпечення як самостійного виду в системі всебічного забезпечення службової діяльності в ДСНС, виступають службово-соціальні чинники. Вони пов'язані зі зміною якісного складу рятувальників і умов проходження служби, погіршенням матеріально-технічного й фінансового забезпечення, ломкою укладу буття, втратою етичних орієнтирів, падінням престижу служби, відсутністю надійного механізму соціального захисту рятувальників і членів їх сімей тощо.

Таким чином, світовий та вітчизняний досвід, дозволяє зробити висновок, що психологічне забезпечення службової діяльності в ДСНС може розглядатися як система, що охоплює всі структурні ланки відомства від пожежно-рятувального/аварійно рятувального підрозділу до

центрального управління і здатна до інтеграції з іншими відомствами в структурі даного виду забезпечення.

Разом з тим психологічне забезпечення службової діяльності у ДСНС повинно враховувати проблеми, що постають перед рятувальником як особистістю: фізіологічні можливості людини, специфіку її психіки, національні особливості, біологічні потреби, соціальні й інші аспекти індивідуальної та колективної діяльності. Основоположні, концептуальні положення психологічного забезпечення передбачають інтерпретацію значення людських дій, відношення до рятувальника не тільки як до «людини – засобу виконання службових завдань», але і як до «людини–цінності».

1.4. Сутність та зміст забезпечення психологічної служби ДСНС

Наукове трактування визначення (поняття) психологічного забезпечення, розкриття його сутності, основного змісту й механізму дії дозволяють створити повне та динамічне уявлення про нову соціальну реальність в життєдіяльності ДСНС.

Психологічне забезпечення – один із видів забезпечення діяльності ДСНС як у повсякденних умовах, так і в умовах проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт щодо ліквідації наслідків надзвичайної ситуації природного або техногенного походження. У змісті психологічного забезпечення виділяють три рівні:

- ✓ загальносоціальний (державний), що діє в масштабах і потребах усього суспільства;
- ✓ службово-соціальний (відомчий), що забезпечує потреби ДСНС;
- ✓ особистісний рівень самовиховання та саморегуляції.

На загальносоціальному (державному) рівні психологічного забезпечення створюються необхідні політичні, соціально-психологічні, правові, етичні, економічні, науково-технічні та інші передумови й умови реалізації морального потенціалу суспільства в чинник природної та техногенної

безпеки держави, визначаються основні напрями виховання населення, підтримки службового потенціалу й морально-психологічного стану рятувальників на рівні, що гарантує виконання основних завдань, покладених на ДСНС законодавством України.

Психологічне забезпечення на загальносоціальному рівні передбачає комплекс узгоджених заходів, що вживаються керівництвом країни, всіма органами управління ДСНС, відповідними посадовими особами з метою досягнення такого психічного стану рятувальників, яке необхідне для забезпечення надійного захисту населення від надзвичайних ситуацій природного або техногенного походження. Найважливішим завданням психологічного забезпечення на даному рівні є зміцнення єдності ДСНС і народу, встановлення між ними тісного й нерозривного зв'язку. Необхідно добиватися розуміння суспільством, що ДСНС – частина народу, а цілі й завдання ДСНС і народу не можуть не співпадати.

На службово-соціальному рівні механізм переведення духовного потенціалу в чинник природної та техногенної безпеки визначається специфікою вияву в умовах службової діяльності відомства чинників формування особистості, до яких відносяться вплив службового середовища, характер життєдіяльності рятувальника, вплив системи психологічного забезпечення.

Службове середовище в ДСНС є специфічним соціальним середовищем суспільства, що займає проміжне місце між суспільним середовищем і мікросередовищем рятувальника – первинним колективом. Як чинник, що детермінує формування морально-психологічного стану, воно являє собою стійку сукупність речовинних та особистісних елементів, з якими взаємодіє рятувальник і які складають реальні умови його життєдіяльності. На формування здорового морально-психологічного стану рятувальників великою мірою впливають соціально-психологічний клімат колективу, рівень

його згуртованості, соціальний і національний склад, загальноосвітній рівень, стан морального й фізичного розвитку рятувальників тощо.

Характер життєдіяльності (службової діяльності) являє собою вид соціальної діяльності, метою якої є захист населення і територій від надзвичайних ситуацій природного або техногенного походження. У ДСНС службова діяльність протікає в трьох основних сферах – службово-функціональній, суспільній і соціально-побутовій.

Завдання психологічного забезпечення на службово-соціальному (відомчому) рівні є трансформація загальносоціальних умов у службове середовище працівників ДСНС, вироблення та здійснення специфічних засобів, форм і способів, що враховують особливості цього середовища (відомства), і необхідних для успішного переведення морального потенціалу суспільства в моральний чинник природної та техногенної безпеки держави. На цьому рівні психологічне забезпечення означає єдиний і безперервний процес формування та підтримки у рятувальників стійкого морально-психологічного стану, необхідного для успішного виконання завдань службової діяльності й високої готовності для здійснення службових дій щодо захисту населення та територій від надзвичайних ситуацій природного або техногенного походження.

Важливою ланкою в системі психологічного забезпечення є особистість рятувальника, її прагнення до вдосконалення, самовиховання, саморегуляції, що складає третій рівень психологічного забезпечення. На цьому рівні особистість рятувальника виступає і суб'єктом, і об'єктом психологічного забезпечення. Суб'єктивні характеристики свідомості й поведінки працівника ДСНС виражаються в цілях і завданнях, які ставить перед собою рятувальник. Об'єктами саморегуляції та самовиховання стають загальносоціальні та службово-професійні якості, що формуються також під впливом загальносоціального та службово-соціального рівнів. Моральні відносини виявляються через усвідомлення та переживання рятувальником

протиріч між об'єктивною та суб'єктивною сторонами його життєдіяльності, які вирішуються через діяльність з досягнення поставлених цілей.

Виходячи з вищевикладеного і враховуючи призначення ДСНС, можна в найзагальнішому вигляді визначити *найважливіші завдання психологічного забезпечення*:

1. Збереження людського потенціалу, підтримка високого рівня професійної готовності персоналу ДСНС, мінімізація шкоди від впливу на працівників небезпечних для життя і здоров'я психогенних факторів.

2. Надання допомоги керівникам усіх рівнів з питань зміцнення дисципліни й законності в ДСНС, створення ефективної системи забезпечення психологічної надійності персоналу.

3. Здійснення професійної орієнтації і професійно-психологічного відбору кандидатів на службу та навчання в навчальних закладах з метою визначення їх психологічної готовності до конкретного виду діяльності в межах ДСНС.

4. Здійснення психологічного вивчення працівників, які переміщуються на іншу посаду в системі ДСНС України, з метою визначення їх психологічних характеристик та прогнозування психологічної готовності до виконання ними певних службових завдань.

5. Психологічна підготовка персоналу ДСНС до виконання своїх функціональних обов'язків як у повсякденних умовах, так і в умовах надзвичайної ситуації.

6. Психологічне супроводження службової діяльності персоналу ДСНС, спрямоване на формування та розвиток психологічних знань, умінь, навичок, які дозволяють професійно грамотно та ефективно досягати цілей, поставлених перед органами та підрозділами ДСНС України.

7. Формування у персоналу рятувальних підрозділів відповідних професійно важливих психологічних якостей, психологічної стійкості, навичок безпечної поведінки, вміння розв'язувати свої психологічні проблеми та управляти конфліктними ситуаціями з урахуванням

особливостей виконання службових обов'язків та категорій працівників ДСНС.

8. Проведення психопрофілактичної роботи з персоналом ДСНС.

9. Здійснення заходів щодо оптимізації соціально-психологічного клімату в колективах.

10. Психологічне консультування керівного складу, персоналу ДСНС та членів їх сімей.

11. Психологічне супроводження навчально-виховного процесу в навчальних закладах ДСНС, надання психологічної допомоги особам, прийнятим на службу, в адаптації до умов службової діяльності.

12. Надання психологічного захисту постраждалому населенню в умовах надзвичайної ситуації, а в деяких випадках, які зазначаються відділом психологічного забезпечення діяльності ДСНС та роботи з населенням управління соціально-гуманітарної роботи та психологічного забезпечення ДСНС України – і в посткатастрофний період.

13. Визначення психологічних причин та умов травматизму, тілесних ушкоджень чи загибелі персоналу ДСНС під час виконання ними службових обов'язків та поза службою, розробка рекомендацій щодо їх попередження.

14. Надання психологічної допомоги персоналу, який був задіяний у проведенні аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації та отримав значні психічні навантаження.

Залежно від конкретних умов ці загальні завдання психологічного забезпечення службової діяльності в ДСНС можуть уточнюватися, конкретизуватися, доповнюватися новими положеннями.

Особлива роль у концепції психологічного забезпечення, що розглядається, належить теоретичним положенням, пов'язаним з визначенням суб'єкта, об'єкта, закономірностей і принципів психологічного забезпечення, наукове обґрунтування та реалізація яких на практиці дозволяє уникнути великих прорахунків і помилок у роботі з працівниками ДСНС.

Психологічному забезпеченню службової діяльності в ДСНС, як і всякому іншому реально існуючому процесу, властиві певні *закономірності*:

1. Залежність змісту, організації та ефективності психологічного забезпечення від безлічі зовнішніх і внутрішніх чинників, найважливішими з яких є:

- ✓ соціально-політичний, економічний і моральний стан суспільства;
- ✓ характер міжнародних відносин і політична обстановка в країні;
- ✓ спрямованість політики держави, мети і завдань, що вирішуються ДСНС;

- ✓ рівень природної та техногенної безпеки України, удосконалення форм і методів захисту населення та територій від наслідків надзвичайної ситуації;

- ✓ укомплектованість колективів фахівцями, забезпеченість їх сучасним спеціальним обладнанням і технікою, ефективність інших видів забезпечення;

- ✓ стан повсякденної службової діяльності підрозділу, статутного порядку, службового вишколу, професійної майстерності, фізичного загартування рятувальників;

- ✓ рівень підготовки, моральні й ділові якості професійних кадрів, що здійснюють психологічне забезпечення.

2. Відносна самостійність психологічного забезпечення, здатність випереджати суспільні та економічні відносини, що зумовлюють його відставання від них, або негативно впливати на розвиток суспільства, структур його службової організації.

3. Можливість удосконалення психологічного забезпечення на всіх рівнях його дії будь-яким учасником цього процесу.

Найважливішою умовою ефективності психологічного забезпечення службової діяльності є знання відповідними посадовими особами й органами, властивих даному виду забезпечення принципів, їх творча реалізація в роботі.

Під *принципами психологічного забезпечення* слід розуміти загальні правила та установки, які витікають з перерахованих вище об'єктивних закономірностей. Існують принципи загальні, що застосовуються в різних сферах діяльності ДСНС з урахуванням їх особливостей, і конкретні принципи, що безпосередньо розглядаються. Загальними принципами психологічного забезпечення є:

- ✓ об'єктивність та всебічність;
- ✓ конкретність та інформативність;
- ✓ ефективність та оптимальність;
- ✓ комплексність та системність;
- ✓ економічність;
- ✓ пріоритет вирішення завдань захисту населення та територій від надзвичайних ситуацій природного або техногенного походження.

Історичний досвід і сучасна практика службової діяльності в ДСНС підтверджують непорушність таких специфічних принципів психологічного забезпечення службової діяльності:

- ✓ організація та проведення психологічного забезпечення в тісній взаємодії з іншими видами всебічного забезпечення службової діяльності в ДСНС;
- ✓ безперервність психологічного забезпечення, постійного впливу на свідомість і поведінку рятувальників у повсякденних та екстремальних умовах;
- ✓ цілеспрямованість психологічного забезпечення на вирішення конкретних службових завдань;
- ✓ диференційований підхід в організації психологічного забезпечення з урахуванням особливостей рятувальників, колективів і службових завдань, що вирішуються ними;
- ✓ єдність, узгодженість і спадкоємність у здійсненні психологічного забезпечення.

У структурі психологічного забезпечення важливе місце належить суб'єктам і об'єктам реалізації службових завдань. Основними суб'єктами є

начальники, управління та виховні структури, а об'єктами – персонал ДСНС, колективи. Кожній категорії працівників ДСНС властиві певні особливості (за характером завдань, що виконуються, досвідом служби, віком, інтелектуальним і фізичним розвитком, психічним складом та іншими параметрами). Тому зміст психологічного забезпечення службової діяльності кожної з цих категорій з урахуванням їх особливостей диференційований.

Колективи (відділення, групи, екіпажі та ін.), будучи об'єктом психологічного забезпечення, одночасно стають і суб'єктом даного виду забезпечення. «Духовний світ колективу та духовний світ особистості, – писав В. О. Сухомлинський, – формується завдяки взаємному впливу, людина багато черпає в колективі, але і колективу немає, якщо немає багатогранного, духовно багатого світу людей, що складають його».

У числі значущих об'єктів психологічного забезпечення важливе місце займають цивільний персонал колективів системи ДСНС, члени сімей рятувальників.

Зміст психологічного забезпечення службової діяльності в ДСНС значною мірою визначається внутрішньою структурою морального чинника, який включає тісно пов'язані та взаємообумовлені соціально-політичні, морально-етичні та психологічні елементи. У зв'язку з цим, визначаючи основні компоненти психологічного забезпечення, необхідно виходити з того, що воно являє собою чотири досить самостійних, але в той же час взаємопов'язаних напрямів діяльності:

✓ перше охоплює весь комплекс зусиль, направлених на формування світогляду рятувальників, переконань, морально-етичних норм і принципів, що визначає і регулюючу їх поведінку при виконанні службових завдань;

✓ друге включає все, що стосується психіки колективів, психологічної роботи в інтересах ефективного вирішення службових завдань;

✓ третє пов'язане з процесами соціалізації особистості рятувальника, інтеграції її в систему оптимально побудованих соціальних відносин, із соціальним захистом персоналу ДСНС і членів їх сімей;

✓ четверте містить протидію негативному інформаційно-психологічному впливу.

До числа найважливіших змістовних компонентів психологічного забезпечення потрібно віднести здійснення соціально-правових, психологічних та інших спеціальних досліджень в інтересах даного виду забезпечення, розвиток технічних засобів навчання і виховання.

Психологічне забезпечення багато в чому відрізняється від інших видів забезпечення, що мають справу в основному з матеріальною стороною діяльності. Воно покликано охоплювати морально-етичну, психологічну сферу життя колективів системи ДСНС.

Для повного інтегрування в систему всебічного забезпечення службової діяльності ДСНС психологічне забезпечення повинно відповідати таким вимогам:

✓ за своїм змістом і організацією воно має відповідати статусу самостійного виду забезпечення, проводитися в тісній взаємодії з іншими видами забезпечення, підкорятися єдиному задуму й цілком виходити з рішення начальника на організацію та проведення службової діяльності;

✓ система психологічного забезпечення повинна бути гнучкою і здатною вирішувати проблеми повсякденних та екстремальних умов службової діяльності. Ця система покликана мати високий ступінь адаптації до умов надзвичайної ситуації природного або техногенного походження і забезпечувати оперативну перебудову всієї діяльності рятувальників, у залежності від умов.

Узагальнюючи вищевикладене, можна затверджувати, що об'єктивні зміни суспільно-політичної ситуації у нашій країні, необхідність удосконалення службової діяльності ДСНС зажадали подальшого посилення роботи зі зміцнення морального духу рятувальників, викликали до життя та

обумовили впровадження в практику службової діяльності нового виду її забезпечення-психологічного, яке разом з іншими видами забезпечення, що раніше існували, складає тепер єдину, загальну систему забезпечення життя і діяльності ДСНС як у повсякденних умовах, так і в умовах проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт щодо ліквідації наслідків надзвичайної ситуації природного або техногенного походження.

1.5. Критерії ефективної діяльності служби психологічного забезпечення

Як доводить практика, дуже часто керівник будь-кого рівня очікує миттєвого результату діяльності психолога. Але складність в оцінці праці фахівця служби психологічного забезпечення ДСНС полягає перш за все в тому, що результат психологічного впливу на персонал майже завжди можна побачити тільки через деякий час. Такий відстрочений результат діяльності психолога у керівника викликає підозру, що психолог майже нічого не робить.

Проблема вдосконалювання системи критеріїв оцінки професійної діяльності психолога обумовлена недостатнім використанням у повсякденній практиці адекватних засобів, що забезпечують об'єктивне виявлення ступеню відповідності його професійної компетентності й результатів праці нормам професії. Існуючі нормативні документи, що визначають основні параметри психологічної роботи, і практика їхньої оцінки найчастіше орієнтовані на формальні показники, не враховуючу специфіку праці й особистий внесок кожного із суб'єктів психологічної роботи.

Разом з тим критерії, які застосовувані для оцінки праці психолога, повинні відбивати наповнене психологічним змістом соціальне замовлення на діяльність цих фахівців у системі ДСНС, сформульований у відповідних

документах. Вони зобов'язані виступати своєрідним інструментом, що диференціює, і який в свою чергу дозволяє:

- ✓ співвідносити рівні професійної компетентності й ефективності діяльності у різних психологів;
- ✓ визначати динаміку професійного вдосконалювання фахівців;
- ✓ проводити розмежування сфер відповідальності й визначати особистий внесок суб'єктів психологічної роботи в вирішення загальних завдань;
- ✓ забезпечувати однозначність їхнього розуміння з боку різних посадових осіб.

Аналіз закордонного досвіду показує, що об'єктивна оцінка рівня кваліфікації психологів являє собою найважливіший елемент загальної системи державного регулювання їхньої діяльності. Так, у багатьох розвинених країнах ліцензування й сертифікація психолога є важливою й необхідною умовою для початку самостійної діяльності й розширення її сфери. Все це в остаточному підсумку сприяє ефективній роботі психологів у багатьох сферах життєдіяльності суспільства.

Ефективність психологічної роботи визначається як ступінь відповідності результатів даної діяльності наміченим цілям і нормативним вимогам. Говорячи про цілі психологічної роботи, необхідно відзначити, що головним її функціональним призначенням є оптимізація функціонування праці всіх суб'єктів діяльності системи ДСНС, що визначає виділення головного (інтегрального) критерію. Таким критерієм є відповідність функціонування психіки персоналу ДСНС основним показникам психічної норми, що забезпечує ефективне виконання ними завдань службової діяльності й оптимальне психологічне самопочуття.

Даний інтегральний критерій знаходить свою конкретизацію в системі окремих показників. Відбиваючи ступінь відповідності процесуальної й результативної сторін нормативним вимогам, вони дозволяють давати об'єктивну оцінку якості праці всіх суб'єктів психологічної роботи.

Стосовно до професійної діяльності психолога системи ДСНС, необхідно відзначити основні умови, які забезпечують об'єктивність її оцінки:

✓ в оцінці професійної діяльності психолога повинні брати участь не тільки посадові особи (начальник, заступник та ін.), але й кваліфіковані фахівці, що володіють критеріями й методиками оцінки професійної компетентності психолога;

✓ поряд з оцінкою експертів повинна враховуватися самооцінка своєї діяльності психологом, а також персоналом ДСНС;

✓ дані, які одержані в ході діагностики фахівця, повинні співвідноситися з нормативними вимогами професії, результатами діяльності інших психологів, на предмет позитивної динаміки професіоналізму за певний період;

✓ використання не одного, а комплексу критеріїв і показників (суб'єктивних і об'єктивних), що дозволяють оцінити взаємовідповідність вимог професії й людини.

Суб'єктивні критерії характеризують ступінь відповідності професії вимогам фахівця (задоволеність фахівця вибраною спеціальністю, умовами діяльності й досягнутих результатів, адекватність його професійного самовизначення).

Об'єктивні критерії характеризують відповідність фахівця вимогам професії. Виділяються дві групи об'єктивних критеріїв:

а) об'єктивні показники успішності здійснення діяльності (продуктивність, якість, надійність);

б) рівень професійної компетентності й відповідність процесу діяльності соціально прийнятним способам її здійснення (точність, швидкість, повнота виконання операцій, відсутність помилок, міра узагальнення й освоєння, ступінь упевненості фахівця, самостійність, творчість у роботі).

Професійна компетентність психолога – це певний рівень знань, навичок і вмінь, що дозволяє йому самостійно й у повному обсязі виконувати

професійні обов'язки, забезпечуючи відповідність процесуальної й результативної сторін діяльності нормативним вимогам.

До числа основних показників професійної компетентності можуть бути віднесені наступні:

- ✓ психологічні знання про об'єкт діяльності й практичні способи його вивчення й керування;
- ✓ знання вимог, що визначають порядок організації й проведення психологічної роботи у пожежно-рятувальному та аварійно-рятувальному підрозділі;
- ✓ знання й дотримання етичних норм діяльності;
- ✓ самостійність у застосуванні різних методів і засобів діяльності (опора на власний професійний досвід, наявність/відсутність утруднень, помилок);
- ✓ володіння навичками ефективної професійної комунікації;
- ✓ вміння планувати роботу, оптимально розподіляти трудовитрати службового часу;
- ✓ повнота відбиття ознак професійної діяльності.

Показниками ефективності психологічної роботи можуть виступати:

- ✓ задоволеність персоналу ДСНС умовами життєдіяльності під час виконання повсякденних обов'язків, що забезпечують нормальне функціонування психіки;
- ✓ здатність начальників і посадових осіб спиратися у своїй роботі на психологічні знання;
- ✓ урахування інформації психолога посадовими особами при прийнятті ними управлінських рішень і практичній роботі з людьми;
- ✓ задоволеність персоналу ДСНС, які зверталися за психологічною допомогою до психолога, результатами проведеної з ними роботи;
- ✓ об'єктивність і точність психологічної інформації, своєчасність і конкретність рекомендацій і пропозицій посадовим особам;
- ✓ систематичність проведення й дієвість заходів психологічного забезпечення завдань службової діяльності.

Питання для самоконтролю

- 1. Розкрийте поняття психологія діяльності в особливих умовах, основні проблеми та принципи.*
- 2. Спробуйте розкрити поняття «Банки ситуацій» та їх мету?*
- 3. Наведіть загальнотеоретичні та методологічні основи психологічного забезпечення*
- 4. Охарактеризуйте основні рівні психологічного забезпечення.*
- 5. Спробуйте визначити найважливіші завдання психологічного забезпечення.*
- 6. Розкрити основні закономірності психологічного забезпечення службової діяльності в ДСНС*
- 7. Яким вимогам повинно відповідати психологічне забезпечення діяльності ДСНС?*
- 8. Які показники можуть виступати в якості ефективності психологічної роботи?*

РОЗДІЛ 2

ІДЕЙНО-ЦІННІСНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ ДІЯЛЬНОСТІ ДСНС

2.1. Сутність і значення ідейно-ціннісних основ психологічного служби рятувальних підрозділів

Внутрішній світ людини, моральна атмосфера колективу та суспільства – явища складні, суперечливі, вони постійно розвиваються. Їх стан детермінує безліч чинників, різних за своєю природою та сферами вияву, – стихійних і цілеспрямованих, одномоментних і довготривалих. Особливо значуща роль тих з них, які стійко впливають на якісну визначеність індивідуальної, групової та суспільної свідомості, задають йому необхідні змістовні характеристики та властивості, актуалізують роль смислостворюючих та одухотворювальних елементів свідомості. До них відносяться, передусім, суспільні ідеали та цінності, соціально й професійно значущі ідеї, світоглядні переконання громадян і рятувальників, що наповнюють їх діяльність високим і благородним значенням, вірою у своє призначення, без чого малоефективні зусилля з формування міцного морально-психологічного стану суспільства загалом та працівників ДСНС зокрема.

Уже в глибокій давнині була помічена закономірна залежність психічного стану як окремої особи, так і всього суспільства загалом від переважаючих у свідомості ідейно-ціннісних орієнтирів. За оцінкою китайського мислителя Конфуція (551–479 рр. до н. е.), «людина обов'язку та совісті відрізняється від людини шлунку й вигоди», причому не тільки мотивацією та психологією поведінки, але й усім своїм моральним виглядом.

Протягом багатьох віків на досвіді різних народів, у тому числі й українського, отримувала підтвердження істина, згідно з якою потенціал духовності й сила моралі людини, народу, армії, пожежної та аварійно-рятувальної служби багато в чому визначаються мірою багатства та міцності засвоєння ідей і цінностей, що формують думки. Чим глибше вкорінюються в індивідуальній, груповій і суспільній свідомості такого роду ідейно-ціннісні орієнтири, тим міцніше вони скріпляють і підпорядковують собі емоції, розум, волю та інші компоненти свідомості, тим могутніше моральний потенціал особистості та суспільства і тим стійкіший він до різних підливних впливів і несприятливих умов обстановки. І навпаки, чим вужча, бідніша, невизначеніша, розмита така ідейно-ціннісна основа, тим, як правило, слабший потенціал моралі, волі й морально-психологічної стійкості. Як справедливо пише професор А. І. Арнольдов, «багато які наші біди коріняться аж ніяк не тільки у вадах соціальної системи, вони в нас самих, у нашій системі цінностей». Ця істина з особливою переконливістю виявляє себе в переломні етапи суспільного розвитку, коли з руйнуванням та зміною повсякденних умов життя зазнають краху їх ідеї, що освітлювали їх ідеали, і в суспільстві виникає криза цінностей (криза ідентичності: цивілізаційної, ідеологічної, соціокультурної). Виникає небезпечний морально-ціннісний вакуум, пов'язаний з ідейною смутою, утратою основоположних світоглядних орієнтирів.

Криза моральних цінностей – один із найхворобливіших процесів, що деструктивно впливають на психічний стан особистості та суспільства, оскільки пов'язаний з утратою смислових орієнтирів життєдіяльності, служби та соціальних відносин. Невипадково римський філософ Сенека (4 р. до н. е.) підкреслював, що «коли людина не знає, до якої пристані вона тримає шлях, жоден вітер для неї не буде попутним». У такому положенні знаходяться сьогодні багато українців, що не тільки не отримали замість зруйнованих і знехтуваних комуністичних ідеалів якої-небудь досить визначеної і близької більшості громадян системи нових

загальнонаціональних (загальноукраїнських) цінностей, але й усе частіше стикаються з виявами антицінностей, торжеством егоїзму, шахрайства, корупції над престижем чесної праці. Показові в цьому плані дані соціологічних досліджень Українського незалежного інституту соціальних і національних проблем, що зафіксували такі результати ціннісного ставлення до нинішньої української дійсності: значущість «любви до Вітчизни» як цінності підтвердили лише 5,2% опитаних; з відчуттям «невпевненості в майбутньому» живуть 88%, «соціальної несправедливості» – 75,1%, «бездуховності» – 77,4% опитуваних.

Як видно, невідкладним стало завдання розв'язання кризи ідентичності й найшвидшої морально-ціннісної ідентифікації громадян України, передусім на державному рівні. Держава не може не мати власної ідейно-ціннісної основи, адекватної культурно-історичній спадщині й менталітету народу, природі соціально-економічного базису та політичної надбудови, цілям здійснюваних суспільних реформ. Отримання ясних загальнонаціональних ідейно-ціннісних орієнтирів у свідомості та послідовна прихильність до них на практиці не тільки створюють передумови духовної інтеграції та згуртування народу, але й істотно збільшують психологічну готовність та здатність людей до подолання труднощів та виживання в будь-яких умовах обстановки. «Той, хто знає, навіщо жити, – писав німецький філософ Ф. Ніцше (1844–1900), – може винести будь-кого...».

Процес пошуку нових смислових орієнтирів, об'єднувальних ідей та цінностей в Україні почався з моменту отримання державного суверенітету, але досі продовжується в умовах ідейно-політичної та соціокультури суспільства, гострих і затяжних дискусій, що не дали поки відчутного результату. На роль загальнонаціональної ідеї, здатної виразити головний вектор суспільного розвитку та згуртувати народи нашої багатонаціональної держави, що реформується, висувалися найрізноманітніші ідеї: демократична, ліберальна, православна, слов'янська,

українська, патріотично-державна та ін. Кожна з них має певні позитиви, відображає ставлення певних груп українського суспільства й виражає інтереси партій і суспільно-політичних рухів, але в той же час не влаштовує інші групи та сили.

Не зупиняючись детально на характеристиці перерахованих ідей та їх ціннісних складових потрібно вказати на той факт, що не всі з них, і передусім схильні до політизації та радикалізму, прийнятні для державних структур, і особливо для рятувальників. Вимогам професійної діяльності в системі ДСНС відповідають ідеї та цінності центристського напрямку, які виражають загальнонаціональні інтереси, і об'єднувальні ідеї, здатні стабілізувати обстановку в суспільстві, забезпечити цивільну згоду, правовий порядок, добросовісне виконання службового обов'язку. Рятувальники не можуть і не повинні орієнтуватися на ідеї та цінності яких-небудь партій і суспільних груп. Вони покликані служити державі й усьому суспільству загалом. У ДСНС моральний вплив на свідомість рятувальників ведеться на основі об'єднувальної ідеї, основними ціннісними складовими якої є триада «Запобігти. Врятувати. Допомогти». Вони утворюють ядро системи цінностей, на основі якої повинна будуватися робота з психологічного забезпечення діяльності ДСНС.

Перш ніж розглянути всі найважливіші компоненти даної системи, уточнимо поняття цінності. Що являють собою моральні цінності, у яких формах вони існують та доходять до свідомості людини, які з них найбільш важливі для організації ефективного психологічного забезпечення діяльності працівників ДСНС?

Цінності в їх моральному вираженні – це загальноприйнятні, об'єктивно значущі для людини, груп людей, різної соціальної спільності та суспільства загалом ідеали, ідейні принципи, норми життєдіяльності, що служать орієнтирами соціальної поведінки. Відомий англійський учений Нейл Смельзер характеризує їх як «загальноприйняті переконання відносно цілей,

до яких людина повинна прагнути» і які «обґрунтовують норми або очікування і стандарти, що реалізуються в ході взаємодії між людьми».

Потрібно мати на увазі, що не завжди цінність визначається тільки в позитивних значеннях. Смерть людини, наприклад, також має цінність в тому значенні, що важливо, і вона розлучається з життям, чи гідно поводить при цьому. Людське життя у всіх демократичних країнах вважається вищою цінністю. Однак у діяльності ДСНС нерідко зустрічаються такі обставини, коли честь, професійний обов'язок виявляються вищими за неї і мають більшу ціну, ніж цінність власного життя. Відмова від надання допомоги постраждалому внаслідок небезпеки для власного життя, невиконання службового наказу, втрата особистого достоїнства, у традиціях рятувальників недоречні і не можуть бути нічим виправдані.

Моральні цінності розвиваються в різних ідейних формах: традиції, релігії, моралі, культури, патріотизму, світогляду, ідеології. Усі вони в тій або іншій мірі інтегруються (залежно від історичної епохи, що переживається, типу суспільства та держави) у загальнонаціональну систему цінностей. При цьому остання може набувати межі певної пануючої ідейної форми. Період середньовіччя, як відомо, був відмічений домінуванням релігійного світогляду й релігійних духовних цінностей. Епоха Відродження ознаменувалася торжеством гуманістичних ідеалів і розквітом культури. В умовах СРСР переважаючою була ідеологічна форма системи суспільних цінностей, комуністична за своєю ідейною орієнтацією та атеїстична по духу, хоч і не чужа вітчизняним історичним традиціям та культурним цінностям.

Внаслідок краху після тривалого панування монопольної влади комуністичної ідеології в сучасній українській суспільній свідомості виникли відчуття ціннісного вакууму та очікування нової державної ідеології з одночасним скасуванням конституційної заборони в Україні на встановлення якою б то не було ідеології як державної або обов'язкової. На відсутність такої ідеології часто вказують як на об'єктивну генеральну

причину соціально-економічної кризи, погіршення моральної та психологічної атмосфери в суспільстві й неефективності системи виховної роботи. «Тільки за допомогою ідеологічних методів можна забезпечити свідому участь основної маси населення в реформах, що проводяться, без чого вони практично приречені», – переконаний доктор економічних наук, професор А. Мовсесян. Бо, щоб щось створювати, необхідно в це вірити. Як можна чекати від своїх співгромадян свідомих дій, коли ніхто чітко не сформулював, яке суспільство ми будемо?

Однак роль ідеології в суспільних умовах, що кардинально змінилися, не треба переоцінювати, ігноруючи ідейно-ціннісний потенціал патріотизму, гуманізму, культури, моралі, традицій, релігії, що має власні моральні джерела, що не залежать в повній мірі від існування та впливу однієї лише ідеології. Патріотизм, наприклад, живиться не стільки ідеологією, скільки історичною свідомістю, досягненнями науки та техніки, світовою славою мистецтва й літератури, міжнародними спортивними перемогами, традиціями та силою любові до Вітчизни, причетністю до долі країни та народу, вірою в їх велике майбутнє.

Ідеологія тому далеко не панацея в розв'язанні проблем духовного відродження України й організації дієвого психологічного забезпечення діяльності ДСНС. Вона втратила сьогодні, з одного боку, межі універсальної, всеохоплюючої та директивної системи цінностей, а з іншого – покликана повернутися в своє природне лоно виразника переважно соціально-політичних ідей, ідеалів і ціннісних орієнтирів. Державна ідеологія, таким чином, у нинішніх умовах повинна давати орієнтовно-ціннісну модель суспільного устрою, значення та способу життя, у найбільшій мірі адаптовану до вимог загальнонаціональних інтересів, яка сприяє їх реалізації. Без таких орієнтирів неможливо зрозуміти сутність та значення стратегії суспільного розвитку та політики держави, сформувати та підтримувати в індивідуальній і груповій свідомості привабливий образ держави, державної

(службової та спеціальної) служби, визначити власне місце в системі суспільних і професійно-службових відносин.

2.2. Склад і зміст ідейно-ціннісних основ забезпечення психологічної служби рятувальних підрозділів

Система цінностей. До числа невід'ємних складових цілісної системи цінностей, що мають визначальне значення для організації дієвого психологічного забезпечення діяльності підрозділів ДСНС, відносяться, передусім, підсистеми соціально-політичних, патріотичних, гуманістичних, етичних, свободи совісті та службово-професійних ідей і цінностей. Виховання персоналу ДСНС України повинно здійснюватися за напрямками, що охоплюють правове, економічне, естетичне, фізичне й екологічне виховання. У плані гармонійного і всебічного розвитку особистості рятувальника, його духовного світу ці напрями, безумовно, важливі й вимагають відповідної уваги. Вони органічно доповнюють ті ціннісні компоненти, які забезпечують підтримку необхідного психічного стану працівників ДСНС і ні в якій мірі не суперечать їм. Деякі з них, зокрема правові та економічні, охоплюються підсистемою соціально-політичних цінностей. З урахуванням цих обставин розглянемо основний зміст виділених компонентів системи цінностей стосовно перехідних умов сучасного українського суспільства.

Соціально-політичні (ідеологічні) цінності

Соціально-політичні ідеали й цінності в систематизованому вигляді подані в державній ідеології. Найважливіші ідейно-ціннісні орієнтири української державної ідеології отримали нове правове оформлення в Конституції України 1996 р. Сама ідейна формула «Україна є демократична правова держава з республіканською формою правління», у якій «людина, її

права і свободи є вищою цінністю», служить, по суті, концентрованим вираженням сучасної державної ідеології.

Звичайно, проблема ціннісного вибору ідеалів демократії, цивільного суспільства, правової держави, ринкової економіки на основі різних форм власності та з елементами державного регулювання не повинна асоціюватися і ототожнюватися з українською дійсністю кінця ХХ – початку ХХІ ст., яка вельми далека від них і відвертає від цих ідеалів все більшу кількість людей. Разом з тим, українські громадяни не проти цінностей демократії. Їм чужа хибна практика псевдодемократії і того непродуманого курсу радикальних ліберально-ринкових реформ, який призвів до істотного падіння якості й рівня життя громадян та рятувальників, зубожіння народу, стагнації економіки, загострення проблем у Збройних Силах, МВС, ДПСУ та інших військових формуваннях держави, що поставили їх буквально на грань виживання.

Незважаючи на існуючі деформації і помилки, демократичні ідеали і цінності цілком життєздатні та придатні до наших умов. Україна не єдина країна, що стикнулася з реакцією розчарування в них та труднощами демократичного будівництва. Тим більше надзвичайно важливо в цих умовах не тільки зберегти віру в демократію, але й розширити число її прихильників. Демократичні інститути можуть бути встановлені без масової участі, однак існувати без всенародної підтримки й, передусім, без визнання цінностей та норм демократії вони не можуть. У післявоєнних умовах у Німеччині, Італії, Японії буквально насаджувалися політичні інститути демократії, що поступово викликали бажані зміни в масовій свідомості, пов'язані з укоріненням демократичних цінностей. І саме цей зсув в індивідуальній та суспільній свідомості істотно вплинув на перехід демократичного процесу у фазу консолідації та стабільного функціонування.

В Україні склалася своєрідна ситуація розбіжності в суспільній свідомості українців між нормативними (заснованими на відношенні до ідеального

образу) і дескриптивними (заснованими на сприйнятті реальних виявів, конкретній дійсності) оцінками вітчизняних демократичних інститутів. За даними соціологів, понад третину громадян України в нормативному плані стабільно підтримують ідеали демократії та одночасно на мові дескриптивних оцінок 82% опитаних демонструють повне незадоволення реальністю української демократії. Подолання такого розриву в ціннісних уявленнях громадян і рятувальників на основі не формальних, а справжніх демократичних перетворень – важлива умова вкорінення демократії на українському ґрунті. Разом з тим необхідно розвивати й чіткі нормативні уявлення про демократію.

Що собою являють ідеал і основні цінності демократії? Ідеал демократії – повне здійснення народовладдя, втілення суверенітету народу, волі й інтересів більшості громадян у політиці держави. Народ у цьому значенні є як джерелом публічної влади в державі, так і вищим її суддею. Воля народу реалізовується в безпосередній формі через пряму участь у розв’язанні державних питань (вибори, референдуми) і в опосередкованій формі – через систему представницького правління. В обох формах найважливішим засобом реалізації волі народу є механізм цивільного контролю за діяльністю державних органів.

До числа найважливіших загальних (загальносистемних) цінностей демократії, які необхідно враховувати при організації психологічного забезпечення діяльності ДСНС, відносяться: відвертість суспільства, плюралізм думок та інтересів, свобода слова та критики, терпимість до опозиції, консенсусність (згода на основі добровільних взаємних поступок) відносин, повага людського достоїнства, свобода і відповідальність вибору й поведінки особистості.

Першорядне значення мають цінності, що характеризують моральну природу правової держави, передусім цінність самого права як міри свободи й раціонально-нормативного регулювальника суспільних відносин. В

Україні, на жаль, цінність права завжди визнавалася, так і зараз визнається тільки формально. По суті ж право не вкоренилося у свідомості громадян, рятувальників, і особливо, - влада заможних, як безумовна основа поведінки. Специфіка України така, що будь-які правові обмеження традиційно обходяться за допомогою «виключень» та хабарів, а суворість законів пом'якшується необов'язковістю їх виконання. Тому надто важливо в принципі змінити відношення до права, перетворити його на реальну цінність для всіх без винятку українців.

Не менш актуальна для нас цінність правової рівності або рівність усіх громадян перед законом. Право по-справжньому запрацює тоді, коли люди побачать, що закон однаковий для всіх і не розрізняє чинів і рангів. Причому всіляко повинна затверджуватися і цінність верховенства закону. У системі правових норм саме закону і, передусім, Конституції як Основному закону держави, належить незаперечна першість. Усі інші правові акти, тим більше відомчі, повинні відповідати закону і ні в якому разі не можуть суперечити й підміняти його. «Там, де відсутня влада закону, – писав Аристотель, – немає місця і якій-небудь формі державного устрою».

Важливий блок ціннісних орієнтацій демократії пов'язаний з цивільним суспільством, яке формується, що являє собою різноманіття недержавних інститутів і відносин: приватних підприємств, групових та суспільних об'єднань, асоціацій економічного, політичного, національно-етнічного, культурного, релігійного, екологічного й іншого напрямку, які розвиваються поза рамками і без безпосередньої участі держави та забезпечують умови для самореалізації особистості, а також необхідний захист інтересів і прав людини від порушень і чиновничого свавілля.

У рамках співвідношення цивільного суспільства й держави важливе значення має і проблема взаємозв'язку цивільного суспільства з такими структурами держави, як Збройні Сили, МВС, СБУ, ДПСУ, ДСНС. З одного боку, рятувальники внаслідок специфіки своєї діяльності обмежені в

можливостях самореалізації в недержавній сфері, крім сім'ї, а також у деяких некомерційних і неполітичних формах розвитку своїх здібностей у вільний від служби час. З іншого боку, з розширенням сфери та інститутів цивільного суспільства в Україні закономірно буде зростати і його вплив на державні структури та працівників ДСНС. Уже сьогодні актуального значення набувають позабюджетні джерела фінансування органів та підрозділів ДСНС, спонсорська допомога рятувальникам, культурно-шефські зв'язки, взаємодія з релігійними конфесіями, розробка механізму і впровадження елементів цивільного контролю над відомством.

Істотно зростає в цих умовах роль цінностей цивільного суспільства, що складають духовне підґрунтя цивільної культури, поняття якої описане в роботах відомих американських соціологів М. Алмонда та С. Верби. Особливе місце серед них займає цінність прав і свобод людини, суверенітету приватних інтересів особистості. Із затвердженням цієї цінності у свідомості людей формується моральне ядро цивільного суспільства, оскільки вони починають усвідомлювати той фундаментальний факт, що не держава наділяє людину правами і свободами, у чому досі переконані багато хто з чиновників. Навпаки, права та свободи спочатку і споконвічно належать людині, і саме для їх забезпечення створюється держава. Англійський філософ Джонн Локк одним із перших проголосив і обґрунтував ідею невідчужуваних прав і свобод людини, тобто таких, що не передаються у владу держави. Передусім прав на власність, життя і свободу самовираження. Вони завжди були і залишаються у владі самої людини. Держава лише піклується про створення правових та інших умов для їх реалізації. Права та свободи людини й громадянина, зокрема, закріплені в розділі 2 Конституції України, де визнається, що вони «невідчужувані і належать кожному від народження».

Таким чином, соціально-політичні цінності мають основоположне значення, оскільки характеризують суть та характер демократичного і

державного суспільного устрою, розкривають норми прав та свобод особистості, у тому числі цивільних, дають стрижневі смислові орієнтири для рятувальної служби.

Патріотичні ідеї та цінності

Патріотизм (у перекладі з грец. – вітчизна, батьківщина) – світогляд, що визначається любов'ю до своєї країни, рідної землі, народу і його культури, відданістю національним (загальнодержавним) інтересам, прагненням принести благо і славу Вітчизні. Не можна побудувати сильну державу, якщо в суспільстві принижені й не культивуються патріотичні ідеали та цінності.

Відразу зазначимо, що патріотизм не зводиться до націоналізму в етнічному його тлумаченні, хоч може часом набув національної форми вираження, наприклад, український, татарський, польський патріотизм. У багатонаціональній державі патріотизм не має права засновуватися на якій би то не було етнонаціональній винятковості, а тим більше на відстоюванні переваги найбільш численної національної спільності над іншими.

Любов до Батьківщини – більш широке почуття, що виходить за вузькі рамки етнонаціонального змісту і формується на загальногромадянській і культурно-моральній ціннісній основі. Не обов'язково бути українським по крові й мові, щоб стати патріотом України. Важливо, щоб громадяни будь-якої національності душею та серцем були вірні їй, віддано служили їй вірою та правдою. Не треба забувати про те, що на патріотизмі та його цінностях дуже часто паразитують безпринципні політики, використовуючи їх як останній козир у нечистій грі. Вельми примітні у зв'язку з цим слова Семюеля Джонсона (1709–1784): «Патріотизм – останній притулок негідника». Цей афоризм часто по-різному тлумачать, намагаючись розвінчати саму ідею патріотизму, хоч на ділі мова не про неї, а про уявних патріотів, що прикриваються знаменом патріотизму.

Справжній патріотизм невіддільний від таких моральних цінностей, як віра в Україну як велику країну, здатну висунутися в авангард світового

суспільного прогресу, безкорисливе служіння її інтересам і цілям відродження минулої могутності; святість і непорушна цілісність української землі; знання і повага до вітчизняної історії, святинь країни і заслуг предків; шанування української мови як джерела морального розвитку і залучення до досягнень світової культури, дбайливого відношення до української національної культури, традицій і звичаїв народного життя; відданість «малій батьківщині»; повага української державної символіки – герба, прапора (бойових знамен), гімну й інших атрибутів державності.

Гуманістичні цінності

Гуманізм (з лат. – властивість людської природи, по-людському) має на увазі вираз кращих сторін людської природи – милосердя, обізнаності. З епохи Відродження поняття гуманізму є втіленням ідеалів світогляду, що проголошує культ людини і розглядає особистість, її інтереси як первинну та вищу цінність. «Гуманізм, з одного боку, – загальне почуття участі, а з іншого, за оцінкою І. Канта, – властивості, що відрізняють людське співтовариство від тваринної обмеженості». Справжній гуманізм неможливий без поваги достоїнства людської особистості та любові до людей.

Гуманізм перетворюється сьогодні на один із найважливіших компонентів міжнародної та національної безпеки, виживання людства. Він також служить мірою цивілізованості сучасного суспільства, його владних і силових органів. Гуманізація суспільних і службових відносин чималою мірою сприяє суспільному прогресу, зміцненню морально-психологічного стану громадян та рятувальників.

Гуманізація ДСНС в сучасних умовах відповідає назрілим загальносвітовим тенденціям та є важливою умовою її облагороджування, надання їм цивілізованого вигляду. До числа пріоритетних напрямів даного процесу відносяться: всебічна орієнтація на дотримання прав і свобод українських та іноземних громадян, повага людського достоїнства, захист

інтересів особистості; турбота про людей; всіляке сприяння “олюдненню” службових, соціальних та побутових умов пожежно-рятувальних та аварійно-рятувальних підрозділів, підвищення їх суспільного престижу; розширення можливостей для задоволення освітніх, інформаційних, культурних та інших потреб розвитку особистості рятувальників; виключення негуманних форм вияву службових і міжособистісних відносин; вчасне надання дієвої допомоги постраждалому внаслідок надзвичайної ситуації населенню.

Етичні цінності

Стан суспільства, колективів системи ДСНС, як показує практика, багато в чому визначається мірою розвитку в них моральної свідомості й фактичної прихильності до етичних норм та цінностей. Вони утворюють той первинний моральний стрижень, від міцності якого залежать переважаючий характер і стійкість усієї свідомості (індивідуальний, груповий, суспільний) загалом. Крім того, розвиток та оновлення етичних сил народу вирішальним чином впливає на оздоровлення та прогрес країни загалом. Ця закономірність особливо наочно виявляла себе на переломних етапах історії. На її основі педагоги та психологи дійшли висновку, що однією з відмітних ознак народу є його здатність піднятися на ноги після падіння, яка, у свою чергу, безпосередньо залежить від успіху етичного відродження. З одного боку, внаслідок того, що моральність чужа егоїстичній користі, людським вадам, соціальному роз’єднанню та злу, що підриває суспільне благополуччя. З іншого боку, вона забезпечує торжество таких безпосередньо пов’язаних із суспільним благом цінностей, як честь, совість, обов’язок, порядність, а отже, сприяє вияву й розкриттю всіх здорових сил і потенцій суспільства.

Етичні цінності універсальні, тобто загальнозастосовні за своїм характером. Їх природа не міняється зі зміною історичних епох, типів суспільного устрою, владних режимів. Добро скрізь залишається добром, зло злом, а честь честю. Міняється тільки відношення до етичних цінностей, міра їх сприйняття, а також проходження ними верхів і низів суспільства,

громадян і рятувальників. Сьогодні як ніколи важливий рішучий поворот до етичних цінностей та норм поведінки, передусім політичної еліти, службовців, працівників ДСНС. У цьому засада зміцнення їх моралі та української державності. Рятувальникам, що зуміли навіть в умовах деморалізації українського суспільства не розгубити своїх високих етичних якостей, традиційних для служби в системі ДСНС, запас етичної міцності дозволяє витримувати не облаштованість, неналагодженість побуту (особливо, – при проведенні аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт щодо ліквідації наслідків надзвичайної ситуації), зростаючі психофізіологічні навантаження.

Цінності свободи совісті

Формування уявлень про цінність свободи совісті як політико-правову реальність пройшла у своєму розвитку декілька етапів, починаючи від політеїстичної ідеї терпимості до людей, що поклоняються своїм родовим або племінним божествам, до затвердження свободи віросповідання, а від неї – до терпимості до представників іншої світоглядної орієнтації за умови дотримання ними чинного в країні законодавства.

У багатоконфесійній країні, такій, як Україна, відсутність норми свободи совісті неминуче спричиняє наростання конфліктного потенціалу й соціально-політичної напруженості на релігійному ґрунті. Народи та люди мають право робити свій релігійний та світоглядний вибір, історично слідуючи тим релігіям, які найбільш близькі їх світогляду, національному характеру, культурі. Офіційні заборони на сповідання якої-небудь віри, спроби нав'язати іншу релігію або атеїстичний світогляд незмінно зустрічали опір і провокували зростання невдоволення і тертя. Спроби, наприклад, заміни радянської політики масової атеїзації населення на переважне заохочення владою православної віри в Україні викликають негативну реакцію представників ісламської та інших конфесій. Традиційно іслам сповідають татари, що проживають в Криму. З цим не можна не рахуватися.

Особливістю сучасного світогляду українців, виявленого масовими опитуваннями, є розкол громадської думки з приводу відношення до атеїзму та релігії, а також світської або релігійної освіти в школі. Майже половина населення підтримує ідею введення релігійної освіти. Стільки ж відкидає її, вважаючи необхідним збереження світського характеру.

У цій ситуації цінність свободи совісті дозволяє послабити напруження світоглядних пристрастей, міжгрупового та суспільного протистояння. У державних органах і школах внаслідок конституційного відділення церкви від держави зберігається світський світогляд. Однак не забороняється розвиток релігійної освіти і виховання у приватних навчальних закладах, суспільних об'єднаннях і релігійних інститутах.

Свобода совісті як політико-правова цінність закріплюється як найважливіший принцип будь-якого цивілізованого суспільства. Цей принцип виражає право «сповідати індивідуально або спільно з іншими будь-яку релігію або не сповідати ніякої, вільно вибирати та міняти, мати і розповсюджувати релігійні та інші переконання і діяти відповідно до них»; рівність прав громадян, незалежно від визнання існування Бога або невіри в його існування; рівність релігійних організацій перед законом. Потрібно мати на увазі, що цінність свободи совісті не має нічого спільного з насильством над особистістю, умисною образою релігійних почуттів громадян, пропагандою релігійної переваги, оскільки подібні вияви переслідуються за законом.

Право на свободу совісті надається не тільки цивільному населенню України, але й працівникам ДСНС. Свобода совісті рятувальників реалізовується через право їх у вільний час брати участь в богослужінні та релігійних церемоніях як приватним особам, індивідуально використовувати релігійну символіку, літературу і предмети культу. У той же час цінність свободи совісті не розповсюджується на відмову працівників від виконання своїх службових обов'язків за мотивами відношення до релігії, на спроби створення релігійних об'єднань у підрозділах ДСНС.

Службово-професійні цінності

Рятувальна служба – не просто сфера діяльності, але і професія, що вимагає покликання, спеціальної підготовки, а також особливих ціннісних переконань і якостей особистості працівника ДСНС. Сукупність норм і принципів професійної поведінки називається деонтологією. Найбільш відома лікарська (медична) деонтологія – клятва Гіппократа. Свої кодекси честі розвивають та відстоюють військовослужбовці, міліція, митники, прикордонники.

Рятувальники за родом своєї службової діяльності не в меншій, а в набагато більшій мірі, ніж інша спеціальна служба, мають потребу у власній деонтології, дбайливо зберігаючи і культивуючи честь, цінності любові до професії та служби в ДСНС.

Не кожна людина схильна, а головне, здатна служити в ДСНС, знаходячись, здебільшого, на віддаленні та навіть у тривалому відриві від благ цивілізації, нерідко діючи автономно, з розрахунку тільки на свої сили й можливості.

Також нікуди не подітися і від режиму постійної готовності та зустрічі з небезпекою в умовах надзвичайної ситуації. Стійкість, мужність, честь, здатність піти на смерть заради порятунку цивільного населення – професійні цінності та якості українських рятувальників.

Служба в підрозділах ДСНС розвиває здатність самостійного мислення та прийняття відповідальних рішень, у тому числі, в екстремальних умовах, що динамічно міняються. Ці рішення і дії завжди обтяжені вантажем державних інтересів та наслідків, можливістю загострення міжнаціональних протиріч, людських відносин. Тому в професії рятувальника першорядне значення мають цінності врівноваженості, відповідальності поведінки, державного мислення, орієнтації та прихильності національним інтересам України та пересічних громадян, які потребують допомоги.

Професія рятувальника вимагає різносторонніх якостей, знань та навичок, високого рівня інтелекту й фізичного розвитку. Сучасний рятувальник, на доповнення до традиційної професійної та спеціальної підготовки, повинен бути хорошим психологом, що розбирається в людях, господарником, екологом. І це не просто слова. Люди, по-справжньому віддані професії рятувальника, що звіряють своє життя з її ціннісними орієнтирами, що шанують свій неписаний кодекс честі, – золотий фонд Української держави.

Таким чином, ідейні та ціннісні орієнтири світогляду та діяльності – важлива база організації психологічного забезпечення діяльності МНС, що сприяє формуванню та актуалізації змістоутворюючих та одухотворювальних елементів свідомості. Система найбільш важливих у цьому відношенні ідей і цінностей включає блоки соціально-політичних (ідеологічних), патріотичних, гуманістичних, етичних, свободи совісті та службово-професійних цінностей.

Питання для самоконтролю

- 1. Розкрийте сутність і значення ідейно-ціннісних основ психологічного забезпечення.*
- 2. Розкрийте основний зміст компонентів системи цінностей стосовно перехідних умов сучасного українського суспільства.*

РОЗДІЛ 3

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН ПРАЦІВНИКІВ ДСНС

3.1. Психологія працівника ДСНС

У сучасній психологічній літературі виділяють чотири основні форми існування психічного: психічні процеси, психічні стани, психічні утворення і психічні властивості. Означені форми відрізняються одна від одної за часом протікання і ступенем узагальнення психічного.

Психічні процеси є основним способом існування психічного. Вони гранично пластичні і динамічні. Виходячи з функціональної необхідності забезпечення діяльності людини, виділяють пізнавальні (забезпечення предметності діяльності), емоційні (забезпечення суб'єктивності діяльності) і вольові (забезпечення активності діяльності) процеси.

До пізнавальних процесів відносять: відчуття, сприймання, уявлення, пам'ять, мислення, мову, уяву, увагу.

Вступаючи у взаємодію з предметами навколишнього світу, людина відчуває його окремі фізичні, хімічні й інші властивості. Для задоволення своїх потреб їй необхідно відображати світ предметно, тобто як сукупність властивостей. Це стає можливим завдяки процесу сприймання. Щоб оптимізувати процес пошуку предмета потреби, необхідно його «другий» образ зберегти у свідомості, в уяві – ідеальному узагальненому образі дійсності. Без включення пам'яті в пізнання процеси відчуття, сприймання та інші кожний раз будуть переживатися як ті, що вперше зустрічаються. Пам'ять дозволяє фіксувати в досвіді ціннісні орієнтації рятувальника, способи його поведінки і дій. Розпад пам'яті тягне за собою розпад феноменальної цілісності людини.

Світ розвивається за об'єктивними законами. Без їхнього пізнання неможлива діяльність, удосконалення самої людини. Саме пізнання сутності робить можливим перетворюючу діяльність. Здатність відбивати світ на рівні сутності робить можливим перетворюючу діяльність. Таке відбиття світу на рівні його суттєвості дозволяє здійснити процес мислення. Мислення неможливе без мови: людина «мислить» словами. Знаходячись у світі, що постійно змінюється, людині необхідно передбачати за окремими ознаками майбутню зміну і завчасно підготувати свою відповідну поведінку, дію. Це можливо завдяки процесу уяви. Увага дозволяє спрямовувати “промінь свідомості” на ті предмети і явища, що в даний час стають як найзначущі.

Таким чином, пізнавальні процеси забезпечують діяльність, є її умовою. У той же час вони формуються і розвиваються в процесі діяльності. А це означає, що будь-який процес, наприклад, мислення і увага, може бути розглянутий і як діяльність.

Людина завжди пристрасна, вона завжди якимось відноситься до предметів і явищ навколишнього світу, самої себе. Пристрасність відбивається на емоціях. Процеси пізнання світу й емоційні процеси взаємопов'язані. У пізнанні виявляє себе відношення, що, у свою чергу, є результатом пізнання.

Емоція є відображенням потреби і можливості її задоволення. З метою кращого розуміння механізму виникнення потреб часто використовують таку формулу: $Емоція = — Потребa (Инф. н. — Инф. р.)$, де *Инф. н.* – інформація про необхідні способи задоволення даної потреби; *Инф. р.* – інформація про реальну озброєність людини способами задоволення даної потреби.

Коли дуже сильно переживається позитивна емоція? Коли вона є результатом відображення надто значущої потреби й усвідомленням своєї «озброєності» способами її повного задоволення. Сильна негативна емоція виникає у випадку відображення свідомістю дуже значущої потреби і розуміння того, що людина не знає або мало знайома із засобами її задоволення в даних умовах.

Емоції виконують сигнальну і регулюючу функції. Сигнальна функція виявляє себе в тому, що відношення виникає, розвивається разом зі змінами, які відбуваються в навколишньому середовищі або організмі. Регулююча функція емоцій виражається у залежності організації діяльності, поведінки від відношення до предмета потреб. Емоції взаємопов'язані з руховою активністю на безумовно рефлексорному рівні. Це виявляється у виразних рухах обличчя (міміка), тіла (пантоміміка), жестах, тембрі голосу, моторних операціях тощо.

У процесі спілкування людина одержує інформацію від співрозмовника по двох каналах: вербальному (мовному) і невербальному (міміка, пантоміміка, вираз очей, тембр голосу). При цьому вона більше довіряє невербальному каналу, бо вважає його більш «чистим», безпосереднім. Цей висновок підказує людині її досвід спілкування з оточуючими.

Існує безпосередній зв'язок емоцій з роботою внутрішніх органів: серця, легень, шлунку. «Людина, – відзначає швейцарський психолог Ф. Блаум, – найбільш емоційна з усіх живих істот, вона володіє у вищій мірі диференційованими засобами зовнішнього вираження емоцій і широкою різноманітністю внутрішніх переживань».

Біль викликає емоційну реакцію і спонукає до дії. Так само, як страх підготовляє вас до того, щоб боронитися або рятуватися утечею, біль надто певно сигналізує вам, що необхідно щось зробити, щоб перервати контакт з потенційно небезпечним об'єктом, а після цього вжити належних заходів, якщо вже відбулося пошкодження якоїсь частини тіла.

У той же час сприймання болю індивідуальне. Воно може бути різноманітним у однієї і тієї ж людини. Сприймання болю опосередковане відношенням до травми, фізіологічним станом організму, минулим досвідом, культурними традиціями, психічним станом тощо.

Розуміння емоційного стану, проникнення у відчуття, переживання іншої людини отримало назву «емпатія».

Вищим продуктом соціального, ціннісного розвитку емоцій людини є почуття. У почутті немовби «сплавлене» поняття, що відображає ціннісну позицію і узагальнений емоційний досвід щодо переживання, відношення до цієї цінності в процесі діяльності (наприклад, почуття патріотизму, обов'язку, відповідальності, гордості).

Людина не тільки пізнає навколишній світ, якимось ставиться до нього, але й активно діє, змінює його. Це можливо завдяки волі. Під волею прийнято розуміти здатність людини саморегулювати і самодетермінувати свою діяльність.

Необхідність виявити волю людина усвідомлює у трьох випадках: у ситуаціях, що вимагають додаткового спонукання до дій, недостатньої мотивації («мені хочеться...»); у ситуації вибору мотивів, мети, видів дій при їхньому конфлікті (конфлікт між «хочу» і «треба»); при довільному регулюванні зовнішніх і внутрішніх дій і психічних процесів (управляти увагою, намагатися запам'ятати, довести почате до кінця).

В одних ситуаціях рятувальник здійснює вольове регулювання поведінки під впливом контролю суспільства в особі керівництва підрозділу, колективної думки, а в інших – під впливом самоконтролю, саморегулювання.

При саморегулюванні рішення про «використання волі» виходить від самого працівника ДСНС, при цьому застосовуються «особисті засоби». Одним з таких найважливіших засобів є зміна сенсу дій. У даному випадку людина діє не тому, що від неї цього хтось вимагає, а тому, що це відповідає її принципам і дозволяє їй самоутвердитися як суб'єкту життя, особистості, індивідуальності як у власних очах, так і в очах друзів і командирів (начальників). Тут криється основа творчого відношення до служби цивільного захисту.

Структура вольової дії включає в себе такі елементи:

- ✓ мотив самоутвердження, соціального визнання (соціальної компенсації за самовизначення, перемогу над собою, своїми слабостями);
- ✓ □ мету реалізації свого особистого потенціалу («реалізації себе») через виконання наказу;
- ✓ □ спосіб саморегулювання (сукупність «технологічних» операцій, що забезпечують досягнення соціально значущого результату);
- ✓ □ результат самопізнання, самовизнання, усвідомлення своєї соціальної цінності, виконання наказу тощо.

Таким чином, розвиток волі, передусім, пов'язаний з розвитком мотиваційно-сміслової сфери особистості, досягненням «тяжких цілей», пов'язаних з перемогою над собою.

Успіх діяльності рятувальника багато в чому залежить від того, у якій мірі його пізнавальні можливості (відчуття, сприймання, пам'яті, мислення, уяви, мови, уваги) відповідають вимогам професії.

Пізнавальну сферу підлеглих можна розвивати, спираючись на знання закономірностей її функціонування (збільшення діапазону чутливості, поліпшення пам'яті, підвищення можливостей мислення, розвиток уяви, уваги).

Пізнання навколишнього світу і відношення до нього – це єдиний процес. Тому на заняттях зі спеціальної підготовки, як і на інших заняттях, командир (начальнику) необхідно не тільки передавати інформацію, але й показувати своє відношення до неї. У протилежному разі відношення у підлеглих буде формуватися стихійно, а воно тісно пов'язане з «генератором активності рятувальника» – його потребами, мотивами.

Формування почуттів припускає виявлення їхніх понять (наприклад, честь, совість, обов'язок, відповідальність), а також переживання відношення до цих почуттів у процесі життєдіяльності. Якщо рятувальник не розуміє, що таке «обов'язок», не має досвіду його виконання, а значить, і позитивного

переживання з цього приводу, то одними закликами про необхідність виявити «почуття обов'язку» воно не може бути сформоване.

Як свідчить практика, основними труднощами в формуванні волі працівників ДСНС є бідність мотиваційної сфери рятувальника; психологічний дискомфорт як наслідок того, що мета вольової дії лежить за наявною ситуацією (це завтрашня радість, а «нам треба сьогодні, нам треба зараз»); низька озброєність прийомами саморегулювання; неадекватна оцінка навколишніми людьми факту скоєння вольової дії (неадекватна з точки зору людини, що здійснила вольову дію); невміння керівників підрозділів, товаришів по службі побачити і правильно оцінити вияв волі (недостатнє соціальне підкріплення).

Для підвищення дієвості виховної роботи кожному керівнику підрозділу важливо добре уявляти собі сутність психічних станів. *Психічні стани* – це цілісна характеристика психічної активності людей в певних умовах, при виконанні ними конкретних завдань. Кожний компонент психіки (пізнавальний, емоційний, вольовий) по-різному поданий у тому або іншому стані.

Свою назву поняття «психічний стан» одержує від ведучого компоненту: емоційний стан (радоці, печаль), вольовий стан (рішучість, наполегливість). Власне життя людини – це зміна одного стану іншим. Стан людини є тестуючим фактором життєвої ситуації, що виникла в даний момент часу.

За типовими станами в різноманітних ситуаціях можна судити про тривкі особисті компоненти рятувальника. Саме таким чином ми оцінюємо людей: «це захоплена людина», «це рішуча людина» тощо.

Тому одним із засобів вивчення людини може бути аналіз його станів у різноманітних життєвих ситуаціях. Для цього створюється банк ситуацій, що включає інформацію: яке перед рятувальником стояло завдання, у яких умовах він його виконував, якою була динаміка психічних станів при виконанні завдання. Основними показниками психічного стану є результати

спостереження за поведінкою рятувальника, результати діяльності, самозвіт про його думки, переживання, спонукання і психофізіологічні показники.

Ніщо в житті людини не минає безслідно. Той стан, що мав місце, сила його вираженості, зміст, динаміка тощо фіксуються психікою у формі *психічних утворень* – знань, умінь, навичок, психологічних якостей (у тому числі ситуаційних мотивів), життєвих (у тому числі професійних позицій), акмеологічних інваріантів (постійна включеність у процес самооцінки і прийняття рішення, мотивація досягнення й інші внутрішні детермінанти, що зумовлюють продуктивну реалізацію творчого потенціалу рятувальника). Це своєрідні продукти психічної активності. Вони взаємодіють, інтегруються, і між ними встановлюються відносно тривкі зв'язки і відношення, що відбивається на психічних властивостях людини.

Психічні властивості виступають у вигляді системних якостей працівників ДСНС. Властивості людини формуються і виявляють себе в діяльності. Синтез властивостей психіки призводить до формування узагальнених макрохарактеристик рятувальника як індивіда, особистості, суб'єкта діяльності й індивідуальності. Кожна з цих макрохарактеристик, взаємодіючи з іншими, відображає включеність працівника в пріоритетні сфери життєвої стратегії, у якій цілеспрямована активність забезпечує отримання цілком певних результатів.

У макрохарактеристиці «індивід» відображена вся сукупна психофізіологічна основа рятувальника. «Особистість» виражає його соціалізацію, інакше кажучи, – засвоєння соціального досвіду. Діяльнісна активність працівника подана в макрохарактеристиці «суб'єкт діяльності». І, нарешті, на неповторну самотність людини як цілісного феномену вказує інтегративна макрохарактеристика «індивідуальність».

Усі ці макрохарактеристики людини утворюють її цілісний психологічний портрет, якісні ознаки якого виникають, формуються, розвиваються і виявляються у взаємодії з іншими людьми, предметним світом, «власним Я».

Зміст психічних властивостей людини включає спрямування («чого хоче людина?»); здатності («що може людина?»); характер і темперамент («як виявляється людина?»). Вивчати людину – значить вивчати її властивості: спрямування, хист, характер і темперамент, а також умови і фактори, що визначають їхні особливості. Усі ці властивості виявляються тільки в діяльності. Їхнє пізнання можливе через вивчення психологічної структури діяльності: мотивів, цілей, способів і результатів дій при вирішенні конкретних завдань у певних умовах. Пріоритетну увагу, безумовно, слід приділяти вивченню суб'єкта діяльності.

Важливою характеристикою психологічного портрета є спрямування особистості працівника ДСНС. Вона є сукупність тривких мотивів і цілей, що орієнтують діяльність людини.

Центральною проблемою спрямування особистості є проблема мотиву. У цьому зв'язку є важливим відповісти на такі питання: як формується ієрархія мотивів? як людина вибирає предмет потреби (мотив)?

Уже в ранньому віці дитина через схвалення і несхвалення батьків дізнається, що можна робити, а чого не можна робити. Її поведінкою управляють вимоги батьків, близьких людей.

Вступаючи у все більший контакт з навколишнім світом, дитина пізнає все більший обсяг правил поведінки («поступись місцем...», скажи «будь ласка»). Поступово відбувається перехід від зумовленості поведінки бажанням отримати задоволення батьків, радощів спілкування із ними до бажання отримати задоволення від правильної поведінки. Насиченість процесу досягнення мети позитивними емоціями (своєрідне підкріплення) сприяє згодом перетворенню мети дії в мотив особистого сенсу.

Уміру зростання соціальних контактів у людини з'являється нова якість – бажання, прагнення бути визнаним іншими, затвердити себе серед людей. Чим вище рівень соціального визнання, тим вище рівень соціальної

захищеності, соціально-психологічного комфорту, соціальної свободи і можливості реалізувати свій творчий потенціал.

Мотиви визнання і самоутвердження змушують людину займатися пошуком і опануванням найбільш ефективними засобами взаємодії з іншими людьми. Ці засоби, стаючи цінностями, набувають особистої значимості, статусу самостійного спонукання – мотиву особистого сенсу.

Успільній діяльності рятувальник через пізнання інших людей пізнає сам себе (через відношення до нього інших людей, через аналіз результатів власної діяльності і діяльності оточуючих, через порівняння своїх оцінок з оцінками інших людей). У кінцевому рахунку відбувається «друге народження особистості», формування самосвідомості, головними функціями якого є пізнання себе, удосконалення себе, пошук сенсу життя.

Пізнання себе має свою логіку. Спочатку дитина навчається відділяти себе від фізичного світу. Після цього вона усвідомлює себе членом малої соціальної мікрогрупи, групи, своє «духовне Я», після цього формується «ідеал Я».

Далі людина співвідносить свої вчинки, дії з «ідеалом Я», що викликає прагнення змінити, «переконструювати» себе.

При вивченні підлеглих, пізнанні самого себе керівнику підрозділу важливо визначити рівень сформованості і зміст *мотиваційно-ціннісних орієнтацій*, оскільки саме це багато в чому визначає вчинки, соціальну позицію, цінність людини.

Розглянемо значення ситуаційних мотивів у життєдіяльності рятувальника.

Ситуаційний мотив може виявити себе за двома основними механізмами. По-перше, він є результат актуалізації мотиву особистісного сенсу в конкретній ситуації. У цьому випадку актуалізований мотив особистісного сенсу, виявивши себе в конкретній діяльній ситуації, при досягненні позитивного результату піднімається вгору по ієрархічних

«сходах значимості», при отриманні негативного результату – втрачає свої позиції у структурі ієрархії мотивів особистісного сенсу. По-друге, ситуаційний мотив може бути результатом взаємодії умов діяльності завдання, що вирішується, і мотиву, що займає в ієрархії мотивів особистісного сенсу «низькі позиції». Тут можливі різноманітні наслідки: згасання мотиву у процесі діяльності аж до відмови від неї; зміна мотиву у процесі діяльності; відмова від «власного мотиву» і прийняття зовнішнього мотиву, зумовленого умовами діяльності і завданням (мотив – стимул).

У мотиві подані всі три «продукти функціонування» сфер психіки (модальності): пізнавальний, емоційний і вольовий. Відмінність мотивів один від одного визначається ієрархією складових «продуктів», їхнім змістом. Так, у мотиві «потяг» провідні позиції займає емоційний компонент, предмет потреби мало усвідомлений, активність породжена наявною ситуацією. У мотиві «переконання» провідний компонент – вольовий, активність породжена необхідністю здійснити особистісно-значущу дію. Тут наявне чітке усвідомлення предмета потреб, свого відношення до нього. С.Л. Рубінштейн писав: «Належне у відомому сенсі протистоїть тому, що безпосередньо тягне за собою, оскільки як належне приймається не в силу того, що мені хочеться... оскільки усвідомив суспільну значимість цієї мети і її здійснення стало моєю кровною, особистою справою...».

За об'єктом мотиви розрізняються таким чином: мотиви «на себе», мотиви «на справу» і мотиви «на інших людей». За відношенням до мети мотиви бувають такими: мотиви «досягнення мети», мотиви «уникнення невдач».

Вивчення типових ситуаційних мотивів («Чому ти вчинив так у цій ситуації?») в різних ситуаціях – ключ до визначення мотиваційно-ціннісних орієнтацій, мотивів особистісного сенсу. На формування мотивів особистісного сенсу, їхню ієрархію істотно впливають частота їхньої актуалізації, підкріплення актуалізації позитивною емоцією, передусім, пов'язаною з досягненням результату діяльності (позитивний результат).

Якщо у процесі життя людини мотив, що раніше мав високий статус ієрархії мотивів особистісного сенсу, став усе менше «використовуватися» в діяльності, то створюється загроза його існуванню в мотиваційно-ціннісних орієнтаціях особистості («раніше б так ніколи не вчинив...»). Будь-яке недосягнення мети (негативний результат) у кінцевому рахунку веде до зниження особистісної значимості мотиву, що спонукав цю мету.

У комплексі індивідуально-психологічних властивостей особистості важливе місце займають *здібності*. А що ми знаємо про здібності? Відомо, що успіх у житті, соціальне визнання приходять до людини тоді, коли вона зуміла реалізувати себе в тій суспільно значущій діяльності, до якої вона більш прихильна.

Як визначити свої здібності? Що таке здібності? Сьогодні існує декілька підходів до пояснення здібностей. Одні дослідники приписують їм божественний початок, стверджуючи, що «вища сутність» повідомляє смертним свої міркування. Другі дотримуються точки зору «успадкування таланту». Треті схильні підтримувати теорію «патологічності генія» (геній – це «порушений у потрібний бік організм» з вини випадку). Четверті впевнені в тому, що здібності людини – результат прижиттєвих навчання і виховання. Мають місце й інші підходи.

Людина народжується із задатками – природженими анатомо-фізіологічними особливостями функціонування нервової системи. Вони багатозначні, неспецифічні по відношенню до конкретної діяльності і лише зумовлюють багато в чому якісні і кількісні характеристики в основному фізичної взаємодії людини з навколишнім світом на рівні його відчуттів.

Питання про вплив структури мозкової тканини, морфологічних відмінностей на розвиток психічних властивостей сьогодні залишається в науці відкритим. Разом з тим, накопичений досвід дозволяє з упевненістю стверджувати, що всі психічно здорові діти схильні до творчості. Але при цьому схильність – тільки потенціал. Чи стане творчість реальністю, у якій

сфері діяльності виявить себе людина – це залежить від умов, змісту навчання і виховання в тій мірі, у якій вони створять можливість виявити потенціал творчості.

Якщо з дитинства батьки намагаються створити умови для реалізації творчого потенціалу своєї дитини в багатьох видах діяльності, тим самим вони формують у неї систему узагальнених психічних діяльностей (С.Л. Рубінштейн), систему способів конструювання людиною ідеальних моделей діяльності, що їй передують.

Часткові здібності конструюють ідеальні моделі вже знайомої діяльності. Загальні здібності – узагальнені, «згорнуті» в систему часткові здібності.

Чим багатші загальні здібності, тим вище ймовірність того, що до людини швидко прийде успіх навіть в не дуже знайомій діяльності. Однак чим складніша діяльність, тим вище її вимоги до загальних здібностей, узагальненої системи способів конструювання людиною ідеальних моделей діяльності.

Таким чином, чим вище інтерес людини до життя, її виявів, об'єктивного світу, чим активніша, різнобічніша діяльність, тим багатша її озброєність способами успішної взаємодії з предметами навколишнього світу.

Здібності – це індивідуально-психологічні особливості людини, що виражають її готовність до опанування певних видів діяльності з найбільшою ефективністю.

Здібності виявляються у процесі діяльності. Їхніми основними показниками є швидкість, тривкість і легкість засвоєння діяльності при інших рівних умовах.

Уцьому зв'язку керівному складу при підборі людей для виконання тих або інших функціональних обов'язків слід мати на увазі, що задатки людини впливають на результати конкретного виду професійної діяльності, здійснюваної в будь-якій із систем: людина-людина, людина-техніка, людина-знакові системи тощо. Це висуває таку проблему, як професіоналізація. При

призначенні на посаду дуже важливо визначити, за Л.С. Виготським, «зону найближчого розвитку» – те, що сьогодні рятувальник може робити у співробітництві, а через невеликий період часу буде готовий робити самостійно.

Для успішного оволодіння рятувальними спеціальностями, включаючи керівництво підлеглими, необхідно: розвивати професійну мотивацію (ціннісні орієнтації); при організації діяльності створити умови для вияву у працівників ДСНС творчості, ініціативи; розвивати інтереси, прагнення рятувальників удосконалювати навички й уміння в різноманітних сферах; удосконалювати систему стимулювання чесної, якісної праці.

У роботі з людиною, при відборі на певні спеціальності необхідно враховувати *темперамент*. Темперамент є малозмінною у процесі життя характеристикою нервової системи.

І.П. Павлов на основі трьох основних властивостей нервової системи людини (сили, врівноваженості і рухливості процесів збудження і гальмування) виділив чотири типи вищої нервової діяльності: сильний, урівноважений, рухомий (сангвінік); сильний, урівноважений, інертний (флегматик); сильний, неурівноважений (холерик); слабкий (меланхолік).

Темперамент не виявляє істотного впливу на формування мотиваційно-ціннісних орієнтацій особистості. Кожний тип темпераменту має свої плюси і мінуси. Більш того, він в «чистому» вигляді практично не зустрічається у людей; темперамент конкретної людини – це сукупність «близьких темпераментів» (холерика і сангвініка, сангвініка і флегматика, флегматика і меланхоліка).

Існує більш узагальнена характеристика особистості, що ґрунтується на виділенні в її поведінці, діяльності найбільш «типового».

Характер – сукупність тривких індивідуальних особливостей особистості, що складається і виявляється в діяльності і спілкуванні, і зумовлює типові для неї засоби поведінки.

Таким чином, досягнутий рівень розвитку людини втілюється в характері, що формується і виявляється в процесі діяльності. Вивчати характер – значить вивчати типові способи поведінки людини в різних ситуаціях.

Дати характеристику людині – значить проаналізувати способи її поведінки в чотирьох основних сферах відношень.

По відношенню людини до подій можна виділити риси характеру: оптиміст (песиміст), переконаний (той, що сумнівається), принциповий гуманіст. По відношенню до інших людей – товариський (замкнений), правдивий (брехливий), тактовний (грубий). По відношенню до діяльності – відповідальний (несумлінний), бережливий, акуратний. По відношенню до себе – скромний, самокритичний. Знаючи риси характеру рятувальника, керівник підрозділу може прогнозувати його поведінку в різноманітних ситуаціях.

3.2. Колектив рятувального підрозділу та його психологія

Колектив – поняття латинського походження, що означає «зібраність», тобто цілісність, що зберігає недоторканість індивідуальності. Поняття групи тотожне сенсу старого російського слова «гурток». В основі і того й іншого – зв'язок, що єднає людей. Колективами прийнято називати малі групи, члени яких об'єднані духовними (психологічними) зв'язками ділового (службового), морального і безпосередньо міжособистісного змісту, які загальними зусиллями забезпечують отримання соціально ціннісного результату своєї діяльності.

Ідея зв'язку як стрижнева в понятті колективу не випадкова. Саме взаємні зв'язки між людьми є вирішальним чинником, що визначає згуртованість, активність і життєвість об'єднання, членами якого вони стають. У свою чергу, духовні зв'язки між членами колективу залежать від того, як вони сприймають себе, один одного, як відносяться до загальної мети і діяльності.

Малі групи завжди грають винятково важливу роль у житті людей, організацій і всього суспільства. Вони не тільки об'єднують і завдяки цьому

примножують людські сили в інтересах певної діяльності. Вони необхідні для повноцінного життя кожної людини, для досягнення захищеності, забезпечення умов гармонійного розвитку людини, засвоєння соціального і професійного досвіду, його збереження і збагачування. Слід підкреслити, що колектив виступає головним чинником у розвитку винятково важливої макрохарактеристики людини, затвердження її як особистості.

Існує два основних підходи до психологічного вивчення колективу. Згідно з першим з них, колектив представляється як соціальне (надіндивідуальне, надособистісне) утворення, щось самостійне, не зводимо до сукупності членів, які входять до його складу. Цей підхід може бути названий антропоморфним, тому що колектив розглядається як цілісний соціальний суб'єкт, життя і діяльність якого відтворює активність кожного свого члена і за рахунок її сам існує.

З позиції другого підходу колектив сприймається як соціально-психологічне середовище життя і діяльності людини, середовище, яке люди створюють один для одного. Прибічники цього підходу вважають за краще говорити не про групи і колективи, а про особистість в групі. Ця концепція висловлює особистісно-орієнтовну точку зору на колектив.

Обидві позиції не вільні від крайностей як теоретичного, так і практичного порядку. Перша позиція може вести до недооцінки особистості, абсолютизації «єдності», що небезпечно нівелюванням людської індивідуальності, прагненням добитися того, щоб усі рятувальники не тільки діяли, але й були «як один», на одне лице. Між тим відомо, що саме в колективі відбувається необхідна для повноцінного розвитку і природна для людини особистісна диференціація. У міру формування колективу за працівниками ДСНС закріплюються певні соціально-психологічні ролі, що об'єднують в собі потреби колективу і особистості.

Кожна людина вносить у спільне життя і службу свої погляди на актуальні проблеми, пропонує засоби їхнього вирішення. Вона надає в

розпорядження колективу свій хист і звертається за допомогою у зв'язку зі своїми власними труднощами. Усе це – і погляди, і передбачувані рішення, і хист, і труднощі – дуже індивідуальне. Тому єдність, без якої немає ані колективу, ані групи, досягається не шляхом вирівнювання рятувальників, а на основі погодження відмінностей, пошуку психологічної сумісності, максимального врахування і заохочення міжособистісних симпатій, прихильностей і накопиченого досвіду спільної діяльності, співробітництва. Там, де прямолінійно і грубо проводяться в життя єдині вимоги, там не може бути мови про колектив, тому що пригнічується його основна складова – унікальна суто індивідуальна людська феноменальність, знищується необхідна для колективу міжособистісна різноманітність.

Рятувальники, які входять до складу відділення, групи, команди, караулу і т. д., зв'язуються один з одним, передусім, функціонально на основі виконання єдиної професійної діяльності. Причому розподіл їхніх дій на індивідуальні функції (обов'язки) здійснюється так, щоб був забезпечений єдиний контекст професійної діяльності, щоб працівники ДСНС були ретельно пристосовані один до одного, а в кінцевому рахунку щоб усе це дало можливість ефективно виконати загальне завдання і отримати єдиний груповий результат. Службово-ділові зв'язки з'єднують рятувальників як виконавців певних функцій, кожна з яких, будучи засвоєною, стає стрижнем конкретної спеціальності, посади, тієї або іншої ролі при виконанні окремого завдання.

Службово-функціональні ролі рятувальників і зв'язки між ними утворюють професійно-діяльнісну структуру підрозділу. На її базі і додатково до неї формуються інші ланки загальної соціально-психологічної структури, призначення яких полягає в зміцненні, єднанні працівників ДСНС у єдине ціле, що зветься колективом підрозділу, котрий виступає цілісним суб'єктом професійної діяльності. У його рамках досягається забезпечення індивідуальних потреб конкретного рятувальника в різноманітних за змістом і формами спілкування відношеннях: дружбі, визнанні, повазі,

самоствердженні. Можна також сказати, що ці – безпосередньо не діяльнісні, як би додаткові компоненти соціально-психологічної структури орієнтовані на підтримання і збагачування життя колективу, підвищення його тривалості і здібностей до розвитку. Завдяки їм досягається певна незалежність колективу від змісту професійної діяльності, його готовність переорієнтуватися на нові завдання. Якщо професійні ролі і персоніфіковані зв'язки між ними, наведені у вигляді відносин управління, координації, взаємодії, виступають як професійно-діяльнісний каркас психологічної структури колективу, то особистісні ролі і міжособистісні зв'язки між рятувальниками є життєвим, емоційно-вольовим наповненням цього каркасу.

Отже, структура колективу підрозділу ДСНС має два взаємопов'язаних, що доповнюють один одного, але різних психологічних комплекси. Один з них орієнтований на діяльність колективу, на вирішення ним завдань, другий – на його внутрішнє життя, на соціально-психологічну сферу. Обидва вони необхідні, відсутність або слабкість одного негативно відбивається на іншому і на колективі підрозділу в цілому. Скажімо, нерозвиненість діяльнісного комплексу психологічної структури позбавляє підрозділ придатності до дружніх, злагоджених дій. У той же час вноситься розбрат в дружні і товариські відношення, послаблюється морально-емоційна цілісність колективу, його психологічна стійкість. Дефіцит особистого чинника у взаємовідносинах рятувальників (слабкість другого комплексу психологічної структури колективу) відчужує їх від підрозділу, він не розглядається як професійна родина, товариське середовище, і тому слабне мотивація спільної служби і діяльності.

Якщо виділити основні соціально-психологічні ознаки сформованості колективу, то, використовуючи їх як критерії і показники, можна визначити рівень його розвитку. Як основні соціально-психологічні ознаки колективу підрозділу ДСНС приймемо такі: загальна професійна діяльність; відповідність діяльності соціально значущим цілям і завданням служби

цивільного захисту; опосередкування міжособистісних відносин цілями, цінностями і змістом професійної діяльності; єдність і згуртованість рятувальників; наявність певної організаційної форми об'єднання працівників ДСНС; погодженість і врахування основних інтересів усіх членів колективу; стійкість і гармонійність відношень, основаних на взаємній контактності і відповідальності, самоуправлінні, а також визнання не тільки соціально значущих пріоритетів, але й індивідуальних потреб кожного члена колективу підрозділу.

За даними ознаками можна судити про рівень розвитку колективу підрозділу. Колектив високого рівня розвитку відрізняється від інших присутністю цілком певних характеристик. Він характеризується, передусім, стабільністю, тобто професійною та соціально-психологічною стійкістю, котра зумовлюється згуртованістю особового складу. А згуртованість, у свою чергу, є наслідком схильності рятувальників до одних і тих же моральних цінностей (патріотизм, обов'язок, дисципліна), ділової (службової) єдності або злагодженості й особистої дружби.

Другою характеристикою колективу високого рівня розвитку можна назвати соціально-ціннісну орієнтацію інтересів, цілей і всього укладу життєдіяльності. Іншими словами – це його здоровий морально-психологічний стан. Тільки за наявності цих двох ознак та або інша сукупність людей може бути віднесена до колективу. Внутрішня цілісність, інтегрованість – обов'язкова, але недостатня умова колективності, тому що залишається під питанням зміст і спрямування зовнішніх зв'язків, відношення групи до суспільних цінностей, її орієнтація на цілі і завдання суспільства, держави, ДСНС.

Як важлива характеристика колективу виступає його здатність гармонізувати інтереси, цінності і потреби конкретного рятувальника з загальними соціальними цілями і завданнями служби цивільного захисту. Сформованість такої характеристики колективу дасть фундаментальну

підставу для його мотивованого згуртування і активної участі в даній роботі кожного працівника ДСНС. Приналежність рятувальника до колективу, що кровно зацікавлений у найкращому задоволенні потреб своїх членів, активізує їхню участь у вирішенні всіх завдань, що постають перед даним колективом.

Існування колективу, його повсякденна діяльність і побут, а також розвиток, зростання припускають наявність спільної психічної активності працівників ДСНС. Це колективна мисленнева робота, обмін враженнями і переживаннями, спільне вольове напруження для подолання труднощів і т. ін. Цю групову психічну активність, а також її духовні результати звичайно називають *колективною психологією*.

Деякі результати, передусім, спільної розумової роботи – загальні погляди і позиції рятувальників з принципів питань, погоджені рішення з поточних проблем служби, а також власне процес їхнього формування – називають суспільною думкою колективу. Інколи в цьому випадку говорять про суспільну (колективну) думку, колективний розум. Іншим духовним результатом спільної психічної активності і всієї діяльності є система внутрішньоколективних взаємовідносин. До психології колективу відносяться також його традиції (сталі способи колективного вирішення певних проблем, що мають циклічний характер і пов'язані з підтриманням колективу на досягнутому рівні розвитку).

Колективна психологія характеризується відомими якостями і завжди певним станом, що прийнято називати настроєм колективу. Настрій – це взаємопов'язані емоційні реакції і переживання, що мають певне забарвлення, характеризуються більшою або меншою інтенсивністю і напруженістю, і від яких залежить ступінь готовності особового складу до тих або інших дій, рівень його ентузіазму, енергії. Буває, що груповий настрій приймає форму збудження, що перевищує безпечні межі, і тоді воно стає домінуючим чинником поведінки, що погано піддається раціональному

впливу, переконанню. Можливе виникнення паніки, якій передують і яку супроводжують дезорганізація колективної психології, послаблення і втрата її регулярної ролі. Інколи трапляється перетворення більш-менш організованих груп у натовпи розгублених людей, що втрачають управління, у результаті чого діють агресивно і руйнівно або легко піддаються паніці.

Люди, зібравшись з якихось причин разом, зосередившись просторово, уже в силу однієї цієї обставини не можуть діяти, незалежно один від одного. Вони вимушені у своїх рішеннях і вчинках зважати не тільки на самий факт присутності й активності інших, але і використати нові можливості, що є результатом соціальної ситуації. Зібрання людей припускає їхню взаємодію або спілкування. У колективі все внутрішнє життя і спільна діяльність будуються на основі розвиненого міжособистісного і загальногрупового спілкування.

Під *спілкуванням* розуміють обмін між працівниками інформацією, а разом з нею і на її базі – почуттями і впливом один на одного. Усе це робиться з метою пізнання (у тому числі навчання), зміни емоційного стану партнерів, підготовки і здійснення спільної дії, а також зміцнення взаємовідносин того або іншого типу. Як видно з наведеного визначення, спілкування – це явище величезного загальносоціального й індивідуально-групового значення. Воно – як кровообіг або обмін речовин в живому організмі, з тією, проте, відміною, що має інформаційну, а не речовинну природу. Завдяки спілкуванню людина розвивається духовно і фізично, згуртовуються і ефективно діють групи, створюються і передаються від генерації до генерації матеріальні і духовні цінності. На основі спілкування будується все суспільне життя, політична й економічна діяльність. Це можливе тільки у згуртованому колективі. Говорячи про згуртованість у колективах підрозділів ДСНС, ми виходимо, передусім, зі специфічного характеру їхньої діяльності.

Під згуртованістю колективу (особового складу підрозділу) розуміється єдність думок, уявлень, оцінок, позицій і відношень рятувальників до найбільш значущих чинників, подій, явищ, що стосуються життя підрозділу або окремих працівників, що у взаємозв'язку реалізуються на практиці, забезпечуючи злагодженість, високий морально-психологічний стан, організованість і дисципліну. Згуртованість колективу виступає водночас показником і результатом досягнення конкретного рівня розвитку групової психології.

3.3. Сутність і зміст морально-психологічного стану працівників ДСНС

Діяльність працівників ДСНС здійснюється здебільшого у складній обстановці. Значне розширення завдань, що вирішуються, обумовило зростання службових, етичних, психологічних, професійних і фізичних навантажень на рятувальників. Сучасні тенденції розвитку служби цивільного захисту України висувають на якісно новий рівень морально-психологічний стан рятувальників. Виходячи з цього, актуальність проблеми морально-психологічного стану зумовлюється такими обставинами:

- ✓ зміною політичної та соціально-економічної ситуації в країні, деформацією світоглядних, етично-ціннісних орієнтацій, що неоднозначно впливають на виконання колективами системи ДСНС своїх функціональних завдань. Переоцінка моральних та етичних цінностей безпосередньо позначається на ефективності діяльності керівного складу, органів управління з формування у особового складу стійкого морально-психологічного стану, що дозволяє успішно вирішувати поставлені завдання;

- ✓ розширенням обсягу та ускладненням завдань, що покладаються на ДСНС. У сучасних умовах виникає настійна необхідність вживання адекватних заходів, що дозволяють вирішувати різноманітні завдання в

умовах проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації природного або техногенного походження;

✓ недостатністю дослідження морально-психологічного стану колективів всистемі ДСНС, відсутністю єдиних підходів до вивчення і визначення основних напрямів його формування. Досвід службової діяльності свідчить, що в більшості своїй керівники професійно не готові до вивчення, оцінки та формування морально-психологічного стану у своїх підлеглих, розпливчато уявляють механізм управління ним, мають слабе уявлення про його сутність та структуру;

✓ специфікою професійної діяльності ДСНС України.

У процесі діяльності з формування морально-психологічного стану передусім необхідно визначити сутність та значення даного поняття.

Морально-психологічний стан є моральною освітою і має структуру, що включає два основних компоненти – моральний та психологічний, між якими існує органічний зв'язок і діалектична єдність.

Основу морального компонента складає мораль, яка вказує на моральність, звичаї, норми поведінки.

Моральний компонент морально-психологічного стану необхідно розглядати як системну освіту, що включає ряд елементів, які знаходяться між собою в певних зв'язках і виражаються в категоріях моральної діяльності, моральних відносинах і моральній свідомості, кожна з яких, у свою чергу, охоплює безліч інших понять.

У категоріях моральної діяльності матеріалізуються ідеальні сторони моралі, що відображають моральні якості рятувальників, їх погляди, ідеї, позиції, мотиви поведінки. Безпосередньо як категорії моральної діяльності працівників ДСНС виділяються моральні звички, звичаї, традиції, схильності, благодіяння, лиходійства, зрада, помста.

Моральна діяльність рятувальника функціонує в системі моральних відносин, яким властиві специфічні відтінки моральних категорій. Вони виявляються у відносинах згуртованості, товариства, взаємодопомоги, дисциплінованості або навпаки, у конфліктності, моральних протиріччях між окремими працівниками або групами, в егоїзмі. Потрібно розглядати моральні відносини як функціональні зв'язки між елементами системи, якою є колектив підрозділу. Наприклад, у процесі спільної діяльності рятувальники оцінюють вчинки або погляди один одного, начальників або підлеглих, впливають на вчинки оточуючих силою прикладу або авторитету. Сміливі та впевнені дії керівника вселяють упевненість в дії підлеглих, спонукають їх на самовіддані дії. Доброзичливі людські відносини керівного складу до підлеглих викликають у них почуття довіри та поваги до них.

Моральні відносини знаходять відображення у відповідних категоріях моральної свідомості. Вони включають такі поняття, як «моральний ідеал», «добро», «зло», «справедливість», «обов'язок», «честь», «совість» та ін. Їх знання і прийняття дозволяють рятувальникам давати моральну оцінку різним суспільним явищам, виробляти правильне розуміння ними суті обов'язку працівника ДСНС, активно боротися з різними негативними виявами у сфері моральних відносин в колективі.

При визначенні моральної свідомості потрібно враховувати не тільки набір тих або інших поглядів, ідей, уявлень, а і їх домінуюче положення у свідомості особистості. Залежно від характеру службових завдань, що вирішуються, та умов їх виконання моральна свідомість колективу просякла певними ідеями (ними можуть бути ідеї політичні, правові, моральні, а також ідеї, направлені на самозбереження та ін.), внаслідок чого формуються відповідні настрої та спрямованість поведінки колективу.

Зміст моральних категорій відображає основні аспекти морального компонента морально-психологічного стану рятувальників. У процесі функціонування моралі її категорії складають єдине ціле, синтезуючи всі

форми суспільної свідомості та пронизуючи всі сфери людської діяльності. Це дозволяє зробити висновок, що не політичні, правові, власне моральні та інші ідеї, погляди, уявлення і почуття безпосередньо впливають на діяльність рятувальника або колективу, а їх цілісна єдність, що виникає внаслідок взаємодії різних ідей та поглядів, уявлень, почуттів, емоцій.

Виявлення морального компонента морально-психологічного стану носить різноплановий характер. Ідеї, погляди, переконання, думки, позиції рятувальників і колективів підрозділів системи ДСНС визначають їх відносини та лінію поведінки, виражені в певному настрої, спрямованості поведінки, установках, у поглядах, почуттях, психічних станах. Одним словом, це та сторона морально-психологічного стану, яка є результуючою між ідеями, знаннями, уявленнями й тією об'єктивною реальністю, з якою працівнику ДСНС доводиться стикатися повсякденно, внаслідок чого в колективі формуються певні колективні думки, почуття, настрої, установки, міжособистісні відносини та інші форми відносин, які можна визначити як стан психологічного рівня моральної свідомості.

Психологічний компонент морально-психологічного стану, на відміну від морального більш динамічний і схильний до змін, у залежності від впливаючих на нього умов обстановки. Наприклад, громадська думка як один із найпоширеніших станів колективу може бути короткочасною, якщо питання, за яким вона сформована, вирішується швидко. І навпаки, якщо проблема не вирішується, вона стає більш стійкою.

Нарівні з громадською думкою змістовною стороною психологічного компонента є моральне почуття, яке виражає емоційну сторону діяльності особистості та колективу і являє собою відношення людини до дійсності, що виявляється у формі любові, ненависті, довіри, співчуття і т. ін. У результаті воно виступає як психологічний вияв практичних взаємовідносин у колективі.

Моральне почуття може виявлятися у формі емоцій (переживань того або іншого почуття в певний момент, у конкретній ситуації).

Характерним елементом психологічного компонента морально-психологічного стану є міжособистісні відносини у колективі, які являють собою різні види взаємозв'язків і спілкування рятувальників у процесі їх спільної службової та повсякденної життєдіяльності. У ході цього процесу встановлюються, зберігаються та змінюються найважливіші форми взаємовпливу та контактів співробітників, групової та колективної взаємодії. Міжособистісні відносини істотно впливають на морально-психологічний клімат, традиції та відношення рятувальників до професійної діяльності. Певною мірою вони визначають рівень розвитку колективу і міру його згуртованості.

Отже, морально-психологічний стан є системним утворенням, елементами якого виступають моральний та психологічний компоненти, що знаходяться між собою у взаємозв'язку та діалектичній єдності, створюють певний стан моральної свідомості (психіки) рятувальників і колективів, виражаються в їх відношенні до реальної дійсності, виявляються в готовності та здатності вирішувати поставлені завдання.

Як відомо, на морально-психологічний стан працівників ДСНС впливає ряд чинників соціально-політичного, матеріально-технічного, морального, власне службового характеру, а також ряд специфічних чинників, пов'язаних з виконанням професійних обов'язків кожним рятувальником і колективом підрозділу системи ДСНС загалом.

Умовно виділяються *три основні групи чинників*, від яких залежать рівень морально-психологічного стану та міра готовності рятувальників до виконання поставлених перед ними службових завдань:

- ✓ загальнозначущі – об'єктивні чинники, присутні постійно;

✓ специфічні – чинники, які зумовлені специфічними особливостями й характером професійної діяльності, залежно від виду діяльності в системі МНС (пожежні, кінологи, водолази, висотники, піротехніки);

✓ внутрішні – чинники, що відображають індивідуально-особистісні та колективно-групові особливості працівників ДСНС і колективів.

Вплив різних чинників на морально-психологічний стан рятувальників нерівнозначний. Наприклад, соціально-політичний чинник впливає на працівника ДСНС та його стан постійно, оскільки завдання, що вирішуються, у будь-якому випадку відображають інтереси, політику й ідеологію суспільства, держави.

Деякі чинники можуть з'являтися і зникати на певному етапі діяльності рятувальників та впливати на морально-психологічний стан колективів. Наприклад, при знаходженні корабля (катера) в морі на стан рятувальників істотно впливають погодні умови (шторм, снігові заноси, обмерзання, обмежена видимість і т. ін.), цілодобове несення спеціальних вахт, що може призводити до перевтоми і втрати пильності. Після прибуття корабля з моря вплив таких чинників стає малозначимим або повністю зникає.

До загальнозначущих чинників відносяться соціально-політичний, матеріально-технічний, побутовий чинник та чинник, пов'язаний з професійною діяльністю.

Під соціально-політичним чинником потрібно розуміти політичні, соціальні та економічні процеси, що відбуваються в суспільстві, а також моральні цінності й норми, що впливають на морально-психологічний стан рятувальників. Цей вплив виражається в усвідомленні працівниками ДСНС належності до своєї держави, суспільства, у згоді з політикою, поглядами, ідеологією, моральними цінностями. Усвідомленість виявляється в ідеях та почуттях патріотизму, обов'язку, упевненості в необхідності професійної діяльності. Ці ідеї та почуття виступають на передній план у несприятливій

ситуації і в період виконання службових завдань та істотним образом позначаються на морально-психологічному стані рятувальників.

Політичний стан суспільства і держави безпосередньо впливає на морально-психологічний стан працівника ДСНС і, насамперед, на мотиваційну сферу його діяльності. Світоглядна свобода, властива сьогодні нашому суспільству, обумовила формування колективів з людей, що мають суперечливі моральні установки, ідеали та принципи, найрізноманітніші політичні, релігійні переконання та погляди, що призводить до протиріч і конфліктів у колективах, істотно ускладнює процес формування морально-психологічного стану підлеглих.

Вплив соціально-політичного чинника важко переоцінити, оскільки тільки усвідомлене відношення працівників ДСНС до рятувальної служби та розуміння ними процесів, що відбуваються в країні, знання і прийняття національно-державних інтересів України дозволяють формувати стійкий морально-психологічний стан рятувальників і підтримувати його на високому рівні.

Матеріально-технічний чинник є одним з основоположних у забезпеченні високого морально-психологічного стану працівників ДСНС, в усуненні соціальних конфліктів, що де-не-де мають місце у колективах. Історія професійної діяльності ДСНС знає багато повчальних прикладів впливу матеріально-технічного забезпечення на боєздатність рятувальників, їх морально-психологічний стан. Кризовий стан економіки України, різке падіння промислового виробництва, згорання воєнно-промислового комплексу, скорочення бюджету на потреби ДСНС призвели до серйозного погіршення матеріально-технічного забезпечення. У результаті у працівників ДСНС підринається віра в силу та надійність своєї техніки та технічних засобів, з'являється боязнь їх використання. Моральний і фізичний знос техніки та технічних засобів, нестача пального й мастильних матеріалів не дозволяють керівникам у повному обсязі вирішувати питання спеціальної та

професійно-психологічної підготовки, наблизити умови їх вирішення до реальних, значно знижують можливість високої службово-професійної виучки рятувальників, їх морально-психологічну готовність діяти в будь-яких умовах обстановки.

Істотно впливає на морально-психологічний стан службово-професійний чинник. Служба цивільного захисту пред'являє високі вимоги до фізичних та психологічних даних рятувальників, рівня їх професійної підготовленості, що зумовлює морально-психологічний стан, міру впевненості в діях працівника ДСНС. Досвід практичної діяльності показує, що професійно підготовлений рятувальник завжди відчуває себе набагато впевненіше, ніж новобранець.

Вплив побутового чинника на морально-психологічний стан працівників ДСНС характеризується цілим рядом показників, що відображають матеріальний та моральний рівень життя рятувальників. Для керівних документів, що регламентують уклад життєдіяльності особового складу системи ДСНС, такими показниками є: умови розміщення рятувальників, організація та якість їжі, забезпеченість працівників ДСНС речовим постачанням, умови для фізичного розвитку, організація культурного дозвілля, рівень медичного обслуговування та ін. Система побутового забезпечення істотним чином впливає на морально-психологічний стан працівників ДСНС. Труднощі, що з'являються, і серйозні проблеми побутового характеру викликають соціальну напруженість та незадоволення існуючим положенням. Тут, як ні в якій іншій сфері, рятувальники реально відчувають відношення суспільства до себе.

Нарівні з загальнозначущими мають місце *чинники, що визначаються специфікою професійної діяльності ДСНС*. Належність до тих або інших видів діяльності в системі ДСНС своєрідно позначається на морально-психологічному стані особового складу і колективів (пожежні, рятувальники, водолази, кінологи, піротехніки та т. ін.). Характер завдань, що виконуються,

істотно впливає на їх стан та якість виконання. Очевидно, що по-різному відчуває себе рятувальник, вирішуючи завдання в морі, у горах, у різних кліматичних умовах і т. ін.

Істотно впливають на морально-психологічний стан рятувальників *внутрішні чинники*, що характеризуються особистісними та колективно-груповими аспектами. До них відносяться:

✓ міжособистісні відношення, які являють собою своєрідну мережу зв'язків, що об'єднують працівників ДСНС почуттями поваги, товариства, дружби, визнання авторитету та взаємної відповідальності. Це позиція рятувальника по відношенню до кожного зі своїх товаришів. Взаємовідносини в колективі регулюються вимогами статутів, інструкцій, існуючими традиціями, нормами поведінки;

✓ статутний порядок, покликаний підтримувати сувору організацію, сприяти якісному управлінню колективом, дисциплінувати рятувальників, установлювати між ними взаємовідносини суворо відповідно до вимог статуту й загальнолюдських норм;

✓ функціональні відносини, сталі між різними категоріями рятувальників як по горизонталі, так і по вертикалі. По горизонталі це взаємовідносини між працівниками ДСНС, що займають однакове службове положення. Особливість цих відносин може складатися внаслідок різних термінів служби окремих членів колективу, неоднакового рівня професійної кваліфікації і т. ін., що, як показує практика, призводить до порушення функціональних зв'язків, а отже, до збою функціонування колективу як системної освіти. Взаємовідносини по вертикалі характеризують відносини начальників та підлеглих, які виявляються в здатності та умінні командирів керувати своїми підлеглими, а також в особистісних якостях як одних, так й інших.

Таким чином, морально-психологічний стан рятувальників, колективів підрозділів системи ДСНС залежить від великої кількості чинників, здатних впливати на нього та викликати певні зміни. Знання і врахування всіх

чинників дуже важливі при вивченні та оцінці реального стану працівників МНС, оскільки упущення якого-небудь з них може спричинити помилковий висновок про реальний морально-психологічний стан рятувальників і вплинути на якість виконання поставленого завдання.

3.4. Методика оцінки морально-психологічного стану працівників рятувальних підрозділів

В інтересах вивчення та оцінки морально-психологічного стану колективів підрозділів системи ДСНС, управління виникаючими всередині них процесами доцільно використати системний підхід, що дозволяє розглядати це складне явище як сукупність взаємопов'язаних і постійно взаємодіючих елементарних компонентів. Така система повинна передбачати якісну та кількісну оцінку кожного елемента морально-психологічного стану. Вона повинна базуватися на обґрунтованих критеріях та показниках, що піддаються обробці, які могли б максимально об'єктивно відобразити реальний стан рятувальників і динаміку його зміни.

Оскільки морально-психологічний стан за своїм змістом відображає дві сторони цього поняття, то і показники повинні характеризувати властивості та стан свідомості й психіки працівників ДСНС.

Для вибору особистісних показників неможливо запропонувати які-небудь готові рецепти. Оцінка морально-психологічного стану завжди знаходиться в залежності від конкретних цілей та умов діяльності колективу, а також від підготовки та якостей керівника. Один і той же морально-психологічний стан залежно від стану суб'єкта, що його пізнає, може по-різному сприйматися і внаслідок цього відображатися з різною мірою достовірності.

Система оцінки, що пропонується, заснована на аналізі практичного досвіду, наукової літератури та керівних документів ДСНС України, передбачає групу основних показників, що визначають зміст морально-

психологічного стану, за якими виводиться підсумкова думка про його рівень. У свою чергу, кожний основний показник має свої показники, що конкретизують його зміст і характеристики.

Систему основних показників морально-психологічного стану представляє структура, що включає соціально-політичний, моральний, психологічний і професійний показники.

Соціально-політичний показник морально-психологічного стану передбачає виявлення за допомогою показників рівня прийняття соціально-політичних ідей, реагування на ті чи інші суспільні та політичні факти, події, обставини, позиції окремого працівника та колективу підрозділу, їх готовності діяти відповідно до тих або інших соціально-політичних цінностей, відстоювати їх.

Показник, що розглядається, виявляється в різних оцінних, колективних і особистісних думках, у поглядах та відносинах, поведінці рятувальників при вирішенні професійних завдань і їх бажанні досягти поставлених цілей.

За допомогою соціально-політичного показника надається можливість оцінити не тільки рівень готовності рятувальників вирішувати поставлені завдання, але й визначити особистісні якості працівників ДСНС і характеристики колективу.

Цим важливим показником оцінюються такі світоглядні якості, як ідейна переконаність, інтернаціоналізм, колективізм, свідомість, вірність тощо.

Моральний показник морально-психологічного стану дозволяє визначити рівень готовності рятувальників до дій через мотиваційно-ціннісну структуру, що виявляється у своєрідному реагуванні працівників ДСНС на моральні сторони фактів, подій, обставин, нормативно-правових актів, у рішучості діяти відповідно до моральних цінностей, що сформувалися. Своєрідність реагування може виражатися в колективних думках, оцінних думках як окремих рятувальників, так і загалом колективу, у міжособистісних відносинах, у згуртованості та взаємовиручці, у прагненні діяти з певними моральними нормами і принципами.

Моральні якості, що визначаються за допомогою даного показника, включають такі поняття, як «обов'язок», «самовідданість», «вірність», «чесність», «гордість», «довір'я», «вимогливість», «повага», «гуманізм» та ін.

Психологічний показник розкриває психічний стан і налаштованість працівників ДСНС на виконання поставлених завдань, а також відповідні якості та характеристики рятувальників і колективів. До них можна віднести волю в досягненні поставленої мети, сміливість, рішучість, мужність, героїзм та ін.

Професійний показник морально-психологічного стану характеризує міру змобілізованості, професійну майстерність та професійні можливості рятувальників при виконанні поставлених завдань, а також настрої і відношення до якісного оволодіння конкретною спеціальністю в межах ДСНС. Як характеристики даного показника можуть бути застосовані рівень оволодіння спеціальністю, наявність професійного та практичного досвіду, міра усвідомленості труднощів і випробувань, з якими, можливо, доведеться зіткнутися та ін.

Це далеко не всі показники, що розкривають зміст і сприяють оцінці морально-психологічного стану рятувальників і колективів підрозділів системи ДСНС. Але в будь-якому випадку вони повинні визначати можливості працівника та реальну готовність діяти в будь-яких умовах.

Однак самі по собі показники не несуть оцінного висновку про реальний рівень морально-психологічного стану. Вони лише вказують на ті властивості стану, які підлягають врахуванню та аналізу. Для оцінки необхідно визначити критерій, за допомогою якого можливо визначити рівень основних показників, що характеризують зміст морально-психологічного стану працівників ДСНС.

Найбільш прийнятним узагальненим критерієм оцінки є *стійкість морально-психологічного стану*, під якою розуміється здатність колективів підрозділів системи ДСНС зберігати свою цілісність, надійність

та ефективність функціонування в умовах впливу різних стрес-чинників надзвичайної ситуації й умов вирішення професійних завдань. Це узагальнена норма, що відображає певний рівень знань, оцінок і дій рятувальника, його відношення до реальної дійсності і є підсумковою думкою сформованості морально-психологічного стану колективу.

З точки зору системного підходу, морально-психологічна стійкість колективу є сумарним вираженням оцінних висновків з кожного основного показника морально-психологічного стану. Такими висновками є:

✓ для соціально-політичного показника – рівень розуміння виникаючих службово-політичних і соціальних подій, їх усвідомлення, відношення до них, міра згоди і їх прийняття;

✓ морального показника – рівень адекватності свідомості та поведінки окремих працівників ДСНС і колективів підрозділів прийнятим моральним цінностям;

✓ психологічного показника – рівень психологічної підготовленості, що визначає стан психологічної готовності до подолання труднощів конкретної службової ситуації, і рівень сформованості психологічних якостей та їх спрямованість;

✓ професійного показника – рівень професійної підготовленості, що визначає систему професійних знань у рятувальників, навичок та вмінь застосування спеціальної техніки та обладнання в будь-яких умовах надзвичайної ситуації, міра раціонального виконання функціональних обов'язків.

На основі оцінних висновків за кожним основним показником здійснюється підсумкова оцінка стану за допомогою узагальненого критерію «морально-психологічна стійкість».

У ДСНС морально-психологічний стан рятувальників можливо оцінювати за дихотомічною шкалою як «стійкий» або «нестійкий». Для кількісного підходу до оцінки якісних характеристик морально-психологічного стану

необхідно мати не менше двох варіантів тестів-опитувальників. Перший тест-опитувальник призначається для опитування кожного рятувальника окремо та виведення кількісної (у балах) підсумкової оцінки морально-психологічного стану на рівні самооцінки. Другий тест-опитувальник служить для визначення стану цих же рятувальників на рівні експертної оцінки. Як експерти можуть виступати найбільш підготовлені та компетентні офіцери, насамперед безпосередні керівники органів та підрозділів ДСНС.

Блоки показників опитувальника визначаються таким чином, що відповіді на питання кожного з них дають можливість оцінити всі сторони морально-психологічного стану. У сукупності кількісні оцінки, отримані при відповідях на кожний блок першого і другого опитувальника, дозволяють виявити підсумкову думку про рівень стійкості морально-психологічного стану рятувальників (середнє арифметичне з оцінок кожного загального показника).

На підвищену увагу заслуговує вироблення підсумкової думки, формування оцінного висновку про морально-психологічний стан на основі багатьох оцінок як за кожним показником, так і за загальними результатами. Важливо пам'ятати, що морально-психологічний стан рятувальників і колективів підрозділів системи ДСНС може бути високим тільки при позитивних оцінках кожного основного показника.

Як матеріал для аналізу й оцінки морально-психологічного стану доцільно використати:

- ✓ інформацію керівників управлінь та конкретних підрозділів системи ДСНС;
- ✓ конкретні результати професійної діяльності, стан спеціальної та професійно-психологічної підготовки, стан службової дисципліни й умов життєдіяльності рятувальників;
- ✓ результати анкетних опитувань працівників ДСНС.

У ході дослідження доцільно використати такі методи збору й отримання початкових даних: спостереження, аналіз документів, експертне опитування, анкетний опит, аналіз результатів професійної діяльності та ін.

Обробку даних необхідно здійснювати на основі статистичного аналізу, який дозволить виявити деяку залежність і закономірності морально-психологічного стану, зробити певні узагальнення та висновки.

У процесі даного аналізу рекомендується використати математичний апарат, що дозволяє отримані кількісні показники перевести в якісні та сформулювати підсумкову думку про морально-психологічний стан працівників ДСНС та колективів.

Таким чином, діяльність посадових осіб, керівного складу включає вирішення цілого ряду проблем, які пов'язані з морально-психологічним станом рятувальників: вивчення реального стану працівників ДСНС у різних умовах професійної діяльності, аналіз тенденцій та причин його зміни, розробку, обґрунтування та впровадження в практику нових положень, методологічних та методичних основ з вивчення змісту морально-психологічного стану колективів. Вироблення критеріїв його оцінки дозволить забезпечити ефективну діяльність посадових осіб у визначенні шляхів, форм і засобів його формування та зміцнення.

Питання для самоконтролю

- 1. Охарактеризуйте основні труднощі в формуванні волі працівників ДСНС.*
- 2. Розкрийте значення ситуаційних мотивів у життєдіяльності рятувальника.*
- 3. Надайте характеристику колективної психології.*
- 4. Наведіть приклад моральних відносин, яким властиві специфічні відтінки моральних категорій.*

5. Розкрийте чинники, які впливають на морально-психологічний стан працівників ДСНС та можуть викликати певні зміни.

6. Розкрийте систему основних показників морально-психологічного стану працівників ДСНС та наведіть приклад характеристики будь-якого показника.

7. За допомогою чого можливо оцінити морально-психологічний стан рятувальників ДСНС можливо оцінювати?

РОЗДІЛ 4

ОРГАНІЗАЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ ДСНС УКРАЇНИ

Невід’ємною складовою всебічного забезпечення діяльності ДСНС є психологічна робота з рятувальниками, що виконують різноманітні завдання в інтересах захисту населення та територій від наслідків надзвичайних ситуацій природного або техногенного походження. Актуальність цієї роботи зумовлена безперервним зростанням екстремальності службової діяльності працівників ДСНС у штатній або позаштатній ситуації професійного ризику.

Основу психологічної роботи на індивідуальному та груповому рівні складають базові знання в галузі загальної та соціальної психології, психології управління, практичної психології, психології діяльності в особливих умовах, екстремальної та кризової психології і психофізіології. Використання великих можливостей психологічної роботи дозволяє сьогодні приймати грамотні управлінські рішення і скорочувати до мінімуму людські, організаційні, економічні, тактичні й інші види втрат у професійній діяльності.

Потрібно зазначити, що на нинішньому етапі розвитку системи психологічного забезпечення діяльності ДСНС не всі ще значущі напрями психологічної роботи освоєні й розроблені. Разом з тим, тенденція розширення впливу психологічної роботи на всі сфери життєдіяльності ДСНС зростає.

Увага даного розділу посібника зосереджена на основних напрямках цієї важливої роботи і подана в нинішньому їх розумінні та практичному втіленні в повсякденну практику життя рятувальників.

4.1. Сутність і зміст психологічної роботи із забезпечення виконання професійних завдань

Психологічна робота в ДСНС – це комплекс діагностичних, інформаційно-аналітичних, прогностичних, супровідних і відновно-реабілітаційних заходів, спрямованих на формування та підтримку психологічної стійкості рятувальників до впливу різних чинників, властивих виконанню професійних завдань в повсякденних і екстремальних умовах.

Основне призначення психологічної роботи полягає у вивченні та формуванні у рятувальників професійних мотивів, установок і настрою на вирішення різноманітних завдань, здатності переносити високі нервово-емоційні навантаження та зберігати високу працездатність в обстановці дії психотравмуючих чинників.

Головна увага при цьому приділяється:

- ✓ рятувальникам, що зазнають труднощів у період адаптації до умов служби;
- ✓ підрозділам (групам), які виконують спеціальні завдання з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації;
- ✓ підрозділам з несприятливим соціально-психологічним кліматом.

Психологічна робота організується та проводиться з метою:

- ✓ повного та своєчасного визначення відповідності психологічних можливостей рятувальників вимогам професійної діяльності;
- ✓ ефективної та раціональної взаємодії керівного складу та підлеглих з оптимізації їх особистісного потенціалу у вирішенні професійних завдань.

У повсякденній практиці часом допускають ототожнення термінів «психологічна служба» і «психологічне забезпечення». Правомірність такої тотожності відноситься до ситуацій, коли психологічна робота розглядається як самостійний вид забезпечення професійної діяльності і за змістом відображає всі формальні атрибути, властиві психологічному забезпеченню діяльності ДСНС.

Загальними завданнями психологічної роботи є:

- ✓ виявлення психологічних особливостей майбутніх дій, їх вимог до етичних, інтелектуальних і волевих якостей рятувальників, злагодженості та згуртованості колективів органів та підрозділів ДСНС;
- ✓ психодіагностичне обстеження та соціально-психологічне вивчення молодих фахівців, які не мають досвіду роботи в підрозділах ДСНС з метою їх раціонального розподілу за спеціальностями та ефективного вирішення конкретних професійних завдань;
- ✓ виявлення осіб із нервово-психічною нестійкістю та вжиття щодо них психопрофілактичних і психокорекційних заходів;
- ✓ оцінка психологічних показників боєздатності підрозділів, і, передусім, морально-психологічного стану рятувальників;
- ✓ організація та проведення психологічної підготовки рятувальників до виконання професійних завдань у конкретних соціальних, природно-географічних і погодно-кліматичних умовах;
- ✓ надання психологічної допомоги рятувальникам у ході професійної діяльності з метою підтримки їх психічного здоров'я;
- ✓ соціально-психологічна реабілітація рятувальників, що зазнали впливу стрес-факторів надзвичайної ситуації;
- ✓ вжиття заходів професійно-психологічного відбору рятувальників для більш раціонального комплектування підрозділів та успішного проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації.

На зміст психологічної служби істотно впливає характер професійної діяльності працівників ДСНС, різноманіття форм і видів професійної діяльності, а отже, різноманіття цілей і завдань, властивих для них, що вимагають певної адресності психологічної роботи, а також, і її структури. Наприклад, освітня діяльність ЗВО системи ДСНС, або діяльність Морського чи авіаційного загону ДСНС вносить свою специфіку в зміст психологічної роботи. Крім того, кожний новий вид людської діяльності спричиняє свій

специфічний набір вимог до психіки рятувальника, набір стресогених чинників, що зумовлюють появу у них психологічних труднощів, психогенної залежності або навіть психотравм. Отже, найважливішою особливістю психологічної роботи є її адресність.

Досвід організації психологічної служби в ДСНС показує, що в її змісті, крім названих, можуть мати місце кількісна оцінка психічних втрат та психічної неадекватності у підрозділі, що виконує завдання в умовах ризику та небезпеки для життя і вживання заходів із відновлення психологічної стійкості, боєздатності працівників ДСНС, психолого-педагогічний аналіз процесу підготовки фахівців у різних формах навчання, прогнозування психологічних труднощів слухачів (курсантів) у засвоєнні навчальних дисциплін і професійній діяльності; оцінка психологічного здоров'я навчальних груп і розробка способів використання їх психосоціального потенціалу в підвищенні якості навчального процесу; професійний психологічний відбір кандидатів на навчання і випускників ЗВО на посади.

У теорії та практиці психологічної роботи виділяються три групи категорій, що відображають внутрішні істотні властивості й закономірності людських станів та відносин у певній сфері професійної діяльності.

Перша група – психологічні категорії індивідуального рівня:

- ✓ психіка – функція мозку, його діяльність;
- ✓ психіка особистості – психічні процеси, психічні стани, психічні властивості, психічні утворення;
- ✓ психічні процеси – пізнавальні (відчуття, сприйняття, мислення, пам'ять, увага, уявлення, уява, мова); емоційні (емоції, почуття); волеволі;
- ✓ психічні стани – натхнення, бадьорість, підйом, тривога, депресія, апатія та ін.;
- ✓ психічні властивості – спрямованість, темперамент, характер, здібності;
- ✓ психічні утворення – знання, навички, уміння, звички;

- ✓ мотивація – система мотивів, бажання, потяг, інтерес, прагнення, ідеал, мета, переконання тощо;
- ✓ пізнавальний, емоційний компонент – якість функціонування пізнавальних психічних процесів особистості;
- ✓ мотиваційний компонент – зміст і рівень усвідомленості потреб особистості; характеристика мотивів особистості, відповідних діяльності, дій, вчинків;
- ✓ психічні явища – до них відносяться елементи всієї ієрархічної структури психіки особистості;
- ✓ психологічна готовність – адекватний вимогам діяльності або спілкування якісний стан компонентів психіки;
- ✓ психологічна стійкість – рівень стабільності компонентів психіки особистості в умовах, що змінюються, в тому числі – стресових;
- ✓ психологічна трудність – неадекватність, відставання в темпі функціонування окремих або групи елементів психіки особистості відносно вимог ситуації;
- ✓ психічне здоров'я – норма розвитку й функціонування психічної діяльності, психіки;
- ✓ психічна травма – девіантності психіки, набуті під впливом стресогенних та інших чинників.

Друга група – психологічні категорії групового рівня:

- ✓ психологія групи – сукупність соціально-психологічних явищ;
- ✓ соціально-психологічні явища – групова думка, групові традиції, груповий настрій, міжособистісні відносини і т. ін.;
- ✓ соціально-психологічні процеси – спілкування, навіювання, наслідування, адаптація, ідентифікація, інформування, переконання і т. ін.;
- ✓ соціально-психологічний клімат – сумісність, згуртованість;
- ✓ згуртованість – схожість ціннісних орієнтацій;
- ✓ сумісність – психофізіологічна, психологічна;
- ✓ адаптація – професійна, соціально-психологічна.

Третя група – категорії інтегрованого рівня або діяльності: психологічна діагностика, психологічна інформація, психологічна підготовка, морально-психологічний стан, психологічна допомога, психогенні втрати, психологічний супровід, психологічна регуляція, психологічне прикриття, самонастрій, психологічне консультування, психологічне загартування, психологічна корекція, психологічна реабілітація, психологічна профілактика, морально-психологічний потенціал.

Основними формами психологічної служби серед працівників ДСНС при вирішенні завдань як у повсякденних так і екстремальних умовах є:

- ✓ психологічна підготовка рятувальників;
- ✓ психологічний супровід (психологічний аналіз, самостійна психологічна підготовка – саморегуляція і самонастрій, психологічний захист та ін.);
- ✓ психологічна допомога рятувальникам, психологічна освіта, психологічне консультування, психологічна підтримка, психологічна профілактика, психокорекція і психотерапія;
- ✓ професійний та психологічний відбір рятувальників за призначенням;
- ✓ узагальнення та аналіз досвіду використання досягнень вітчизняної і зарубіжної науки та ін.

У психологічній службі використовуються різні методи реалізації її цілей:

- ✓ теоретичні методи: метод вивчення документів, метод вивчення літературних джерел, контент-аналіз, метод теоретичного аналізу й синтезу, метод абстрагування та конкретизації, метод моделювання;
- ✓ емпіричні методи:
 - ✓ методи психології: бесіда, спостереження, анкетування, інтерв'ювання, метод експертної оцінки, аналіз результатів діяльності, метод тестів, соціометрія, груповий експеримент;
 - ✓ педагогічні методи (методи навчання): усний виклад навчального матеріалу, обговорення матеріалу, що вивчається, показ (демонстрація), вправа, практична робота;

✓ спеціальні методи: метод інформування, метод закріплення і збагачення, метод моделювання групової діяльності, гомеостатичний метод, соціально-психологічний тренінг, метод фотографування та звукозапису, біографічний метод, метод сприяння і творчості, метод вироблення згоди, метод аналізу взаємодії, метод соціальних одиниць, групова психокорекція, соціально-психологічна реабілітація, психотерапія;

✓ методи математичної статистики:

✓ методи відбору дослідних одиниць: суцільний, вибірковий, змішаний;

✓ метод обробки даних: аналітичний, типологічний, варіаційний, кореляційний.

На рівні з вищевикладеним у психологічній роботі нерідко застосовується комплексування методів, включаючи методи соціології, ергономіки, валеології, деонтології та інших гуманітарних і природничих наук.

Психологічна служба використовує широкий діапазон засобів підтримки, відновлення психологічної готовності та стійкості рятувальників, згуртованості та спрацьованості підрозділів в інтересах певних професійних завдань.

Загальне керівництво психологічною службою у ДСНС України здійснюється Управлінням соціально-гуманітарної роботи та психологічного забезпечення ДСНС.

4.2. Організація діяльності психологічної служби в системі Збройних сил України, ДСНС

Зміст і завдання психологічної роботи у військовому підрозділі (частині) у мирний час. Військові фахівці із спеціалізацією «Психолог» займаються організацією і здійсненням психологічної роботи у підрозділах і частинах задля:

- 1) психологічного підтримання високої бойової й мобілізаційної готовності військ, ефективного бойового чергування, оптимальної бойової і оперативної підготовки, підтримання серед особового складу високої свідомої військової дисципліни;
- 2) психологічного впливу на особистість воїна і особовий склад підрозділів (частин) для підвищення ефекта надання йому своєчасної психологічної допомоги;
- 3) організації і надання спеціальної психологічної допомоги військовослужбовцям, у яких існують певні особистісні, психічні та інші проблеми, має місце девіантна поведінка тощо.

Задачі психологічної роботи:

- вивчення індивідуально-психологічних особливостей військовослужбовців, соціально-психологічних процесів і явищ у військових колективах і прогнозування їх розвитку;
- формування здорового морально-психологічного клімату у військових колективах;
- організація заходів психологічної роботи із забезпечення бойової і мобілізаційної готовності, бойових і учбово-бойових задач, бойового чергування (бойової служби), караульної і внутрішньої служб;
- психологічний аналіз службово-бойової діяльності, учбового процесу, виховної роботи і розробка заходів з підвищення їх ефективності;
- вивчення поповнення, яке прибуває до військової частини, і вироблення рекомендацій по раціональному розподілу військовослужбовців;
- організація психологічної допомоги і психологічної освіти військовослужбовців, членів їх сімей і цивільного персоналу Збройних сил.

Основними проблемами у руслі особистісно-діяльнісного підходу військової психології, розв'язання яких має здійснюватися у військових підрозділах і частинах, є такі: особистісні проблеми, колективно-групові проблеми, діяльнісні проблеми. Ці проблеми визначають зміст і завдання психологічної роботи, її основні напрями, а також функціональні обов'язки офіцерів, які виконують виховну роботу структур виховної роботи та обіймають відповідні посади психологів і соціальних психологів у військах. Вони виконують такі завдання психологічної роботи у військовому підрозділі:

- дослідження індивідуально-психічних якостей особистості воїна, соціально-психологічних процесів і явищ у військових підрозділах, малих соціальних групах, прогнозування і проектування їх розвитку;
- психологічна експертиза професійної придатності військовослужбовців і молодого поповнення з метою раціонального розподілу їх за спеціальностями, посадами і підрозділами;
- психологічний аналіз бойової, навчально-бойової, службової і повсякденної діяльності особового складу та навчально-виховного процесу у військових підрозділах і частинах, відпрацювання рекомендацій щодо їх оптимізації та підвищення ефективності;
- психологічне насичення заходів бойової та мобілізаційної готовності, виконання навчальних і навчально-бойових завдань, бойового чергування, вартової і внутрішньої служб особового складу та їх психологічне супроводження;
- управління динамікою розвитку малих соціальних груп у військовому середовищі, поступове їх доведення до рівня військових колективів;
- управління різними соціально-психологічними процесами і явищами у військових підрозділах, насичення їх позитивним змістом;

- формування і підтримка здорового соціально-психологічного клімату у військових підрозділах;
- профілактика соціально-психологічних, особистісних, психічних та інших детермінант і передумов порушення особовим складом військової дисципліни та правил і норм військових статусів, воїнського етикету;
- надання психологічної допомоги військовослужбовцям, членам їхніх родин, підвищення рівня їхньої психологічної освіченості;
- здійснення профілактичної психологічної роботи з різними категоріями військовослужбовців;
- створення атмосфери психічної захищеності воїнів у військовому підрозділі;
- зброєння воїнів та членів їхніх родин ефективними прийомами і методиками надання самому собі та іншим психологічної допомоги;
- реабілітаційна робота з воїнами, які скоїли певні порушення військової дисципліни, мали девіантну поведінку, мають особистісні проблеми тощо;
- протидія негативному інформаційно-психологічному впливу на військовий склад тощо.

Отже, можна зробити висновок про те, що головним змістом психологічної роботи в підрозділах є психологічне дослідження об'єкта впливу і обґрунтоване оптимальне психологічне управління ним на основі розроблених у процесі досліджень психологічних рекомендацій. Ефективність психологічної роботи, безперечно, залежить від конкретного визначення основних її напрямів і оптимального застосування різних форм такої роботи.

Основні форми психологічної роботи психологічної служби в системі Збройних Сил. Реалізація основних завдань психологічної роботи та ефективно їх розв'язання залежить від основних форм цієї роботи, до яких,

насамперед, належать: психодіагностика, психопрофілактика і психогігієна; психологічне консультування і освіта; психотерапія і психореаблітація. Кожна з цих форм має свої особливості, зміст, специфіку і технологію.

Психодіагностика проводиться з метою:

- прогнозу розвитку особистості воїна та її окремих виявів і рис;
- пошуку найефективніших форм роботи з воїном;
- розроблення конкретних рекомендацій для воїна і посадових осіб щодо оптимізації наявних форм, методів і засобів навчання й виховання особового складу, режиму його життєдіяльності, якісного виконання ним бойових та інших завдань.

Отримані психодіагностичні дані можуть використовуватися:

- психологами у військовому підрозділі й частині;
- іншими посадовими особами військового підрозділу і частини з метою оптимізації управлінської діяльності, поліпшення виховної роботи, підвищення ефективності бойової та інших видів діяльності особового складу;
- іншими людьми (наприклад, родичами);
- особисто досліджуваними у процесі їхнього самопізнання, саморозвитку, самокорекції і самоактуалізації.

Для отримання даних щодо індивідуально-психічних якостей особистості воїна можуть використовуватися різноманітні тести, анкети, проєктивні й психофізіологічні методики, а також загальні методи психологічної науки спрямовані на попередження таких негативних проблем, як порушення психічного здоров'я воїна, міжособистісні конфлікти у військових підрозділах, девіантна поведінка, труднощі адаптації тощо, і на збереження духовного, нервово-психічного і психосоматичного здоров'я воїна, створення йому оптимальних умов для життєдіяльності у військовому середовищі та в екстремальних умовах військової діяльності.

Крім того, це ще робота зі здоровими воїнами для надання їм спеціалізованої допомоги з метою попередження нервово-психічних і психосоматичних захворювань. Психопрофілактика і психогігієна передбачають:

- виявлення та облік воїнів «груп ризику» та здійснення з ними психологічно обґрунтованої, переважно профілактичної роботи;
- організацію роботи Центрів психологічної та юридичної консультації;
- навчання воїнів прийомам саморегуляції власних емоційно-вольових станів, спеціалізованим методикам мобілізації емоційно-вольової сфери до діяльності в екстремальних умовах, самовідновлення психофізіологічних ресурсів;
- підготовку навчально-методичних і методичних рекомендацій щодо психологічної роботи у військовому середовищі;
- обґрунтування і пропаганда психологічного мінімуму знань, навичок і вмінь для військовослужбовців різних категорій;
- психологічну оцінку комфортності бойового і навчального середовища, аналіз режиму бойової діяльності та відпочинку особового складу, обґрунтування психологічних рекомендацій для командирів і вихователів з метою оптимізації та забезпечення їх ефективності;
- організацію спеціальних заходів психологічного розвантаження для окремих категорій особового складу і військових підрозділів;
- прийом психологом воїнів під час медичної їх диспансеризації;
- допомогу родинам військовослужбовців у подоланні кризових ситуацій у родинному житті, цілеспрямовану роботу з молодими родинами офіцерів.

Психологічне консультування й освіта передбачає роз'яснення воїну його особистісних та інших проблем, які його оточують в особистому житті,

професійній діяльності й у спілкуванні з іншими воїнами, допомогу йому в їх усвідомленні, зняття у нього психічного напруження, підвищення компетентності на надання допомоги щодо ухвалення оптимального рішення щодо їх подолання, а також формування соціально доцільної поведінки. Психологічна освіта спрямована насамперед на формування у військовослужбовців знань основних закономірностей функціонування і розвитку їхньої психіки, механізмів виникнення негативних психічних станів, формування і вдосконалення навичок і вмінь управлінської діяльності, а також на оволодіння простими і водночас ефективними методиками психічної саморегуляції, організації оптимальних форм взаємодії із соціальним оточенням.

Психотерапія і психореабілітація спрямовані на відновлення, вдосконалення і загартування духовної, психічної та фізичної сфер військовослужбовців, їхнє особисте зростання, налагодження гармонійних взаємин із соціальним оточенням, послаблення дії психотравмуючих факторів, формування необхідних для військової служби якостей, оптимізацію морально-психологічного клімату у військових колективах.

Психореабілітація спрямована на відбудову, корекцію або компенсацію порушених психічних функцій, станів, особистісного і соціального статусу хворого, а також тих осіб, які отримали психічну травму в результаті різної зміни соціальних відношень, умов життєдіяльності. Вона використовує форми і методи психотерапії та характеризується як діяльність, що спрямована на відбудову психічних функцій і особистого статусу особистості людини.

Основні обов'язки військових психологів

Етичний кодекс фахівця-психолога базується на загальних принципах психологічної роботи, до яких належать:

- принцип відповідальності;

- принцип професійної компетентності;
- принцип правової обґрунтованості й етичної доцільності, відповідність статусу освітнього рівня діагноста чинним вимогам;
- принцип гуманізму, поваги особистісної самобутності та недоторканності особистості кожного воїна;
- принцип забезпечення таємності інформації;
- принцип добровільності;
- принцип своєчасності, постійності, систематичності та комплексності;
- принцип всебічного забезпечення психологічної роботи.

Старший офіцер із соціально-психологічного забезпечення бойової готовності та морально-психологічної підготовки, психолог забов'язаний:

- розробляти пропозиції до плану бойової та мобілізаційної готовності частини, відпрацьовувати формалізовані документи на воєнний час, періодично перевіряти готовність техніки і майна відділення виховної роботи, їхню укомплектованість та боєздатність;
- розробляти проекти розпоряджень;
- розробляти рекомендації стосовно комплектування підрозділів, які несуть бойове чергування, підбору команд для виконання завдань у відриві від військових частин, зняття психологічного напруження під час діяльності в екстремальних ситуаціях;
- розробляти рекомендації з підготовки особового складу до бойових дій і відновлення боєздатності;
- організовувати й проводити заняття з офіцерами виховної роботи;
- організовувати й проводити заходи щодо забезпечення соціальної і психічної адаптації військовослужбовців відповідно до їхньої військової спеціалізації, індивідуальних, нервово-психічних якостей та умов служби;

- провадити прогностні розрахунки психічних втрат особового складу в бойових умовах;
- здійснювати індивідуальну психодіагностику особистості воїна;
- проводити заняття з офіцерами з проблем морально-психологічного забезпечення бойової готовності, бойової підготовки;
- провадити соціально-психологічні дослідження з виявлення індивідуальних, групових та колективних настроїв, характеру міжособистісних взаємин, вивчення потреб і запитів особового складу;
- організовувати й забезпечувати у військових підрозділах роботу кімнат психологічного розвантаження;
- брати участь у психологічній підготовці особового складу для ведення сучасного бою, ефективного виконання бойових і навчально-бойових завдань;
- брати участь у психологічній підготовці особового складу для ведення сучасного бою, ефективного виконання бойових і навчально-бойових завдань;
- брати участь у плануванні й організації професійної підготовки офіцерського складу з проблем психології та педагогіки, у навчанні офіцерів виховної роботи формам і методам морально-психологічного забезпечення бою;
- співпрацювати на основі розпоряджень командира і заступника командира з виховної роботи з військкоматами.

Важливими напрямками роботи психолога у військах є:

- надання допомоги командирам підрозділів щодо профілактики правопорушень статутного порядку і зміцнення військової дисципліни;

- утвердження високоморальних норм поведінки у стосунках між військовослужбовцями і суворе дотримання вимог військових статутів;
- вивчення морально-психічного клімату у підрозділах і зміцнення військової дисципліни;
- аналіз соціальних умов служби, побуту та їх вплив на стан військової дисципліни, пропозиції щодо їх поліпшення;
- здійснення психологічного аналізу чинників, які викликають порушення правил статутних взаємин між воїнами та інших негативних явищ, і здійснення їх профілактики та корекції;
- надання посадовим особам, які призначені для проведення адміністративних розслідувань та дізнань, військовослужбовцям і членам їхніх родин консультативної допомоги в оформленні необхідних документів для реалізації встановлених для них законодавством прав та пільг.

4.3. Психологічний аналіз професійного завдання з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації та методика його проведення

Початковою точкою психологічної роботи серед рятувальників, задіяних у проведенні аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації є психологічний аналіз професійних завдань, що вирішуються ними. Зростаюча роль такого психологічного аналізу у структурі професійної діяльності командирів і начальників всіх рівнів викликана рядом обставин, характерних для сучасного етапу розвитку ДСНС.

Сучасний рятувальник різного профілю діяльності повинен володіти технологіями збору й обробки психологічної інформації, знати можливості її використання в професійній діяльності, уміти ефективно матеріалізувати її

потенціал за допомогою організації своїх дій або сукупності дій учасників виконання певного завдання.

Пріоритетними якостями стають уміння проводити психологічний аналіз професійній діяльності, приймати адекватні обставинам рішення, знаходити нові функціональні зв'язки між суб'єктами її виконання і результатом їх діяльності, враховувати професійно значущу психологічну інформацію на перспективу.

Психологічний аналіз професійного завдання пов'язаний не стільки з накопиченням знань про стан особистості або групи, скільки з розумінням суті їх проблем (психологічних труднощів), що виникають у них напередодні та в ході його виконання. Психологічний аналіз дозволяє прогнозувати результати професійної діяльності працівників ДСНС, інтенсифікувати процеси прийняття управлінських рішень на основі зняття рутинних навантажень і випереджального використання психологічної інформації.

Що ж таке психологічний аналіз службового завдання, яка методика його проведення?

Психологічний аналіз є однією з головних мисленневих дій, що дозволяють розчленовувати зміст професійної діяльності (окремого завдання) і властивих їй явищ на компоненти, складові частини, первинні елементи. Аналізуючи професійне завдання, психолог здійснює процес всебічного пізнання суті самого завдання, його вимог до психіки рятувальника, стану самої психіки особистості з урахуванням впливаючих на неї чинників і, зрештою, професійних можливостей цієї особистості з виконання конкретних дій.

Професійна діяльність рятувальника являє собою яскравий приклад діяльності, здійснюваної в умовах, часто пов'язаних із небезпекою для життя, можливістю отримання травм, контузії, каліцтва, відповідальністю за помилки, невдачі та промахи. При цьому нерідко порушується режим їжі, сну

та відпочинку. У деяких випадках виконання завдань приходиться на темний час доби, погані кліматогеографічні та природні умови.

У залежності від впливу різних навантажень на рятувальників виявляються два типи психічних станів. По-перше, активні, що супроводжуються підйомом, зібраністю, і, як наслідок, вони характеризуються успішним виконанням завдання, що вирішуються. По-друге, негативні, що утруднюють діяльність і перешкоджають досягненню поставлених цілей. Вони виражаються у тривозі, невпевненості, боязні, пригніченості, апатії, почутті приреченості й т. ін.

Загальними положеннями психологічного аналізу професійної діяльності є:

- ✓ оцінка чинників, що впливають на психологію рятувальників, включених у професійну діяльність;
- ✓ виявлення психологічних труднощів рятувальників у вирішенні конкретних професійних завдань;
- ✓ оцінка психологічної стійкості рятувальників до впливу психотравмуючих чинників;
- ✓ прогнозування рівня психічної напруженості рятувальників у ході виконання професійних завдань, а також необхідної психологічної допомоги;
- ✓ розробка пропозицій з використання в ході занять різноманітних прийомів, способів і засобів психологічної підготовки;
- ✓ вироблення загальних рекомендацій з питань психологічної роботи.

Психологічний аналіз як засіб вивчення, оцінки психологічного потенціалу працівника ДСНС, підрозділу і визначення його відповідності професійному завданню має певну структуру, а як процес – певну динаміку розвитку. Важливо пам'ятати, що будь-яка, навіть довершена алгоритмізація психологічного аналізу, принесе успіх тільки за наявності творчого підходу, пошуку й обліку специфіки професійного завдання, що вирішується, або іншого її різновиду.

Психологічний аналіз професійної діяльності рятувальників включає з'ясування психологічних аспектів професійного завдання підрозділу на проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації або окремі етапи таких робіт, виявлення різних чинників (зовнішніх або внутрішніх) обстановки, що дестабілізуюче впливають на окремих рятувальників або групи, визначення психологічних труднощів у конкретних категорій працівників ДСНС і їх наслідків, що позначаються на результатах професійної діяльності фахівців, ослаблення впливу дестабілізуючих чинників на конкретні категорії рятувальників заходами психологічної підготовки та ін.

Психологічний аналіз професійного завдання, будучи невід'ємною частиною вироблення управлінського рішення на всіх рівнях (від керівництва на рівні ДСНС, регіонального управління, підрозділу і до прийняття рішення окремими рятувальниками) в екстремальних умовах, здійснюється за певною схемою.

Наприклад, у ході проведення аварійно-рятувальних робіт з ліквідації наслідків вибуху побутового газу у житловому будинку психологічного аналізу зазнавали: професійне завдання кожного аварійно-рятувального підрозділу; обстановка в епіцентрі надзвичайної ситуації на момент отримання і на період виконання завдання; властиві йому зовнішні та внутрішні чинники, здатні як позитивно, так і негативно впливати на психіку конкретного рятувальника, а також характер цього впливу; можливості різних категорій рятувальників до протидії чинникам екстремальної обстановки; психологічні труднощі, здатні вплинути на виконання рятувальниками професійних завдань; ступінь впливу можливих психологічних труднощів на результати професійної діяльності окремих рятувальників, аварійно-рятувальних підрозділів; міра готовності або неготовності рятувальників (низька ефективність виконання професійного завдання, відхід від виконання окремих функцій або ухилення від їх

виконання взагалі), найбільш доцільні заходи зі зниження рівня впливу на підлеглих негативних чинників і активізація впливу на них позитивних чинників. При з'ясуванні завдання визначалися рівень його новизни, ступінь несподіванки для конкретного рятувальника (групи, підрозділу), дефіцит інформації для його виконання, небезпека, дискомфорт і т. ін. Велика увага приділялася вивченню обстановки безпосередньо в зоні надзвичайної ситуації та властивих їй психологічних особливостей.

Досвід показує, що більшість керівників підрозділів ДСНС сприймають негативні чинники та психологічні труднощі, що виникають у підлеглих, не як природні явища, властиві екстремальній обстановці, а як часткові чинники легкодухості, упущень у професійній діяльності. У результаті нерідко прагнуть їх не помічати, нехтують ними і не враховують у заходах із відновлення і підтримки боєздатності підрозділу. Тим часом їх прагнення «не помічати» зовсім не виключає існування у різних категорій рятувальників психологічних труднощів індивідуальної та групової властивості.

В екстремальній обстановці у деяких керівників підрозділів можуть виникати такі психологічні труднощі: боязнь прийняття рішення, доцільного в даній обстановці, яке проте, йде в розріз з установками, незадоволення своєю роллю при призначенні виконувати обов'язки, не пов'язані з основною професійною діяльністю, або обов'язки рангом нижче посади, розгубленість у діях, особливо при зустрічі з групами збудженого населення, постійний дискомфорт унаслідок постійно виникаючих проблем, що нагромаджуються та вирішуються, складність вибору стилю спілкування з підлеглими (у тому числі переходу від авторитарного до демократичного); напруженість міжособистісних відносин, обмеженість тем спілкування; стриманість у висловленні власної думки і складність її висловлення; неоднозначне вираження групових настроїв.

Враховуючи досвід та існуючі погляди на проблему психологічного аналізу в професійній діяльності, доцільно застосовувати нижченаведену

методику аналізу професійного завдання. У даному варіанті вона наводиться стосовно завдання для зведеного аварійно-рятувального.

Структурно методика включає чотири аналітичних блоки:

- ✓ професійне завдання і властиві йому характеристики;
- ✓ обстановка в зоні надзвичайної ситуації й характеристика основних чинників, які сприяють виконанню (невиконанню) професійного завдання;
- ✓ характеристика психологічних труднощів;
- ✓ можливі варіанти дій, підготовки рятувальників або їх використання.

Розглянемо зміст кожного блоку психологічного аналізу професійного завдання.

Професійне завдання, психологічні особливості його виконання та вимоги, що висуваються до психіки рятувальника. У вивченні професійного завдання важливим є визначення психологічних передумов його успішного виконання. Вони, у свою чергу, і формують шкалу вимог до психіки працівника ДСНС. Кожне професійне завдання має свої психологічні особливості, які витікають з її змісту, умов виконання, складу учасників, передбачуваних наслідків і т. ін. Отже, якщо за зовнішніми “контурами” професійне завдання має велику схожість з тими, що виконувалися раніше, то повний набір збігів досягнути практично неможливо. Найбільш динамічними змінними, що відрізняють дане професійне завдання від його подібних, є загальні умови його виконання та рівень психологічної готовності кожного рятувальника. Ці складові потребують експрес-технології активного вивчення та оцінки стосовно кожної конкретної ситуації.

Серед вимог до психіки особистості та психології групи при виконанні професійного завдання важливо враховувати:

- ✓ мотивацію рятувальника, а також відповідність професійному завданню соціально значущих, колективних або групових, професійних або діяльнісних та стимулюючих груп мотивів;

✓ якісні параметри найбільш значущих пізнавальних, емоційних і волевих психічних процесів психіки рятувальника;

✓ психологічну готовність рятувальника до дій у нештатних обставинах і спрацьованість, згуртованість груп;

✓ специфічні якості окремої особи або групи для виконання конкретних професійних дій.

Обстановка в зоні надзвичайної ситуації й характеристика основних чинників, які сприяють виконанню (невиконанню) професійного завдання. Загальновідомо, що виконання більшості професійних завдань пов'язане з різноманіттям властивих для них стресогенних чинників.

Їх однозначної оцінки не існує, оскільки чинники можуть як позитивно, так і негативно впливати на хід виконання завдання і його результат. Більше того, один і той же чинник в один і той же час здатний стимулювати діяльність одного рятувальника і створювати дискомфорт діям іншого.

У практиці професійної діяльності виявляються як загальні й особистісні, так і зовнішні та внутрішні, об'єктивні й суб'єктивні чинники.

До загальних чинників звичайно відносять ті, які значно впливають на професійне завдання загалом, на модель його реалізації.

Серед найбільш значущих чинників виділяють:

✓ соціально-економічні (перш за все – соціальний статус працівника ДСНС);

✓ соціально-демографічні (соціальні, кліматичні та природні умови виконання професійного завдання, відношення місцевого населення);

✓ екологічні, правові, етнокультурологічні та ін.

До часткових чинників професійного завдання звичайно відносять ті, які істотно впливають на суб'єкт або об'єкт дій, а також на взаємообумовлені зв'язки й відносини. На відміну від «загальних» будь-який із часткових чинників може бути зовнішнім або внутрішнім (об'єктивним або суб'єктивним) по відношенню до учасника виконання професійного завдання. До них відносяться:

✓ матеріально-технічні – забезпеченість професійного завдання технікою та спеціальним обладнанням, засобами управління, що викликають довіру у рятувальників, задоволення їх потреб в умовах проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт, стану стимулювання діяльності тощо;

✓ організаційні – ступінь укомплектованості фахівців, що виконують професійне завдання, і злагодженість їх дій; стан дисципліни в групі й дисциплінованості окремих рятувальників; упевненість і твердість дій органів управління та ін.;

✓ тактичні – наявність професійного (спеціального) досвіду й рівень службової виучки; наявність і характер психічних та санітарних втрат серед рятувальників та постраждалого населення; доцільність професійного завдання в загальній системі проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації; результати виконання інших професійних завдань тощо;

✓ соціально-психологічні – соціальний статус учасника виконання професійного завдання; особистий приклад керівного складу і товаришів по службі, їх відношення до професійного завдання;

✓ рівень моральних і психологічних якостей; характер міжособистісних відносин тощо;

Внутрішніми чинниками професійного завдання є:

✓ фізіологічні – ступінь втоми рятувальників (тривалість дій без відпочинку), працездатність, безсоння, отримання травм, контузія, хвороба, больовий шок і т. ін.;

✓ психологічні – мотивація дій, погляди, установки, самооцінка, здібності, риси вдачі.

Різноманіття чинників професійного завдання, динамічність їх характеристик внаслідок постійної зміни умов його виконання створюють безліч невідомих. Упорядкування та виділення найбільш значущих

складають найважливіший етап аналітичної роботи керівника при виробленні управлінського рішення та організації дій рятувальників.

Вивчення і складання характеристики психологічних труднощів рятувальників у ході підготовки та виконання професійного завдання.

Зрозуміти психологічні труднощі рятувальників – значить установити правильний діагноз на виконання професійного завдання, а це одна з можливостей використання їх професійного потенціалу.

Психологічна трудність – це суб'єктивний стан (реакція) опірності психіки особистості на вплив зовнішніх і внутрішніх чинників (подразників) професійної діяльності та властивого їй спілкування. Носієм психологічної трудності є індивідуум.

У змістовному плані психологічні труднощі відображають якісні параметри пізнавальних, емоційних, вольових і мотиваційних компонентів психіки рятувальників. Отже, і заходи психологічної підготовки розробляються адекватно існуючим проблемам і призначені для корекції відповідного компонента.

У той же час при виявленні характеру психологічних труднощів особистості важливо враховувати такі їх показники: силу і тривалість дії, джерело виникнення, спосіб їх вияву.

Серед тих, що відносяться до першої ознаки, найбільш значущі дві групи. Занадто сильні – інтенсивно виникаючі гострі переживання особистості як реакція на повну або часткову втрату особливо важливих для неї потреб (природних, культурних), значущих ситуацій, відносин і т. ін. Такими чинниками, можуть бути смерть близьких, бойових друзів, раптова зміна в соціальному статусі тощо.

Тривалі (хронічні) – це порівняно тривалі, стійкі психічні напруження. Їх причиною можуть стати, наприклад, надмірне психічне, фізичне, трудність у зв'язку з відповідальністю за виконання завдання тощо.

Серед тих, що відносяться до другої ознаки, мають місце такі психологічні труднощі, викликані особливостями різних етапів виконання професійного завдання, як:

✓ зумовлені несприятливими відносинами серед учасників виконання професійного завдання;

✓ виниклі внаслідок ситуаційних впливів на рятувальників у процесі виконання ними професійного завдання тощо.

Серед тих чинників, що відносяться до третьої ознаки, мають місце такі психологічні труднощі, викликані декількома проблемами, що одночасно з'явилися, ніби «накладені одна на одну» (хронічними, ситуаційними, надсильними) або такими, що протікають зі зміщенням початку їх появи різноманітними проблемами, виникли від проблем, що послідовно з'являються в ході виконання професійних завдань одна за одною, не забезпечують належного відновлення духовних сил, закріплення психологічної рівноваги (фонового стану психіки).

Поєднання вищезазначених труднощів у певні моменти дій працівника ДСНС може мимовільно змінити весь алгоритм його поведінки, тому необхідне прогнозування різних варіантів дій рятувальника й раціональної його підготовки.

Можливі варіанти дій, допідготовка й участь рятувальника у виконанні професійного завдання. Наявність у працівника ДСНС різноманітних психологічних труднощів передбачає і можливий характер його дій при виконанні професійного завдання, наявність значного числа помилок або окремих упущень, що знижує ефективність його дій (темпи виконання операцій, що запізнюються, порушення послідовності, нестійкість ритму дій), пропуск окремих операцій у виконанні професійного завдання, що ведуть до часткового його невиконання або досягнення лише деяких його результатів (пропуск через неуважність, через нерозуміння їх значущості або усвідомлено тощо), відмова від виконання професійного завдання в період підготовки до нього, на одному з трьох етапів або напередодні досягнення

результату (непоясненність дій працівника ДСНС у відповідальні моменти дій, відхід в себе або, навпаки, надмірна реверсивність дій).

Припущення про професійні можливості рятувальника передбачає вибір варіантів доцільної його участі у виконанні поставленого завдання, наприклад, стосовно ситуацій, викладених вище, працівник ДСНС може бути включений до складу учасників виконання професійного завдання, але під обов'язковим контролем досвідчених фахівців на всіх етапах його виконання. Переважнішим може бути рішення про включення такого працівника у виконання професійного завдання після нетривалої адаптації, тобто після його певної посиленої підготовки. І нарешті, найбільш прийнятний варіант – включення рятувальника в професійну діяльність як резерв при організації допідготовки. Рішення на її проведення може включати: відпрацювання елементів психологічної підготовки, реалізацію заходів з психологічної підтримки.

Проведення допідготовки істотно змінює реакцію особистості рятувальника на вплив зовнішніх і внутрішніх чинників, перетворює зміст психологічних труднощів і сил їх вияву в професійній діяльності.

Методика психологічного аналізу професійного завдання дозволяє визначити і сформулювати набір пропозицій для керівного складу, які організують професійну діяльність, а також для фахівців з тилового та медичного забезпечення. Вибір того або іншого варіанта виконання професійного завдання цілком визначається рівнем відповідності його вимогам психологічних показників особистості рятувальника й обставинами, що дозволяють або не дозволяють проведення заходів його допідготовки.

Підсумки психологічного аналізу професійного завдання, його різносторонні результати визначають, зрештою, сам процес і зміст психологічної підготовки як основної форми психологічної роботи.

4.4. Психологічна підготовка працівників ДСНС у сучасних умовах

Проблема психологічної підготовки в професійній діяльності працівників ДСНС. Під психологічною підготовкою розуміється процес цілеспрямованого формування психічних якостей, що забезпечують готовність рятувальників до успішних дій в різних умовах обстановки, аж до найекстремальніших.

Тут необхідно зазначити, що психологічна готовність є однією з граней загальної готовності працівників ДСНС до діяльності в умовах проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації.

Як специфічний стан особистості психологічна готовність виступає компонентом діяльності різних категорій працівників ДСНС.

Динамізм, раптовість настання екстремальних ситуацій істотно утруднюють діяльність керівника підрозділу щодо контролю за поточним психічним станом підлеглих, скорочує час на його корекцію, приведення у відповідність до складності виконання професійного завдання. Іншими словами, тільки в рідких випадках існує можливість конкретно визначити завдання для підрозділу ДСНС. До того ж у ході його виконання обстановка може неодноразово і швидко мінятися. У цьому випадку стан рятувальника повинен відрізнятися негайною перенастройкою психіки на адекватні дії. Це можна охарактеризувати як готовність вияву різних психічних якостей.

Виділяються різні рівні психологічної готовності.

Загальна (тривала) психологічна готовність (ЗПГ) – потенційна здатність рятувальника здійснити перенастройку психіки адекватно виду професійного завдання, що вирішується. Основу ЗПГ складає система морально-психологічних якостей, що визначають потенційну здатність працівників ДСНС до подолання труднощів професійної діяльності.

Ситуативна психологічна готовність (СПГ) – психічний стан, що сприяє подоланню конкретних труднощів професійної діяльності, у якому провідну роль грають такі компоненти:

- ✓ мотиваційний – різні мотиваційні тенденції, що виконують спонукальну, мисленєво-утворюючу та регулятивну функцію;
- ✓ емоційно-вольовий, що виконує контрольну-оцінну функцію;
- ✓ пізнавальний, що забезпечує функцію створення, структурування орієнтовної основи професійної дії, поточного аналізу та прогнозування динаміки професійних ситуацій;
- ✓ операційний, що передбачає володіння способами та прийомами, необхідними навичками й уміннями з використання спеціальної техніки та обладнання, високу фізичну підготовленість;
- ✓ комунікативний, який характеризує соціально-психологічний аспект діяльності рятувальників, стан готовності до взаємодії з товаришами по службі та постраждалим населенням.

Операційно-виконавча психологічна готовність формується на основі загальної та ситуативної психологічної підготовленості та включає поведінкові реакції людини, способи дії, які набули рефлексивного характеру і не вимагають включення свідомості для побудови програми діяльності. Сукупність структурних компонентів стану психологічної готовності та їх взаємодія зумовлені специфікою об'єктивних умов діяльності при виконанні професійного завдання і пов'язані з певним ступенем перешкодостійкості до зовнішніх і внутрішніх впливів.

Психологічна підготовка – це система заходів щодо формування у працівників ДСНС стану психологічної готовності до подолання негативного впливу стрес-чинників надзвичайної ситуації й ефективного вирішення професійних завдань у ході проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з її ліквідації.

В основі досягнення у кожного рятувальника стану психологічної готовності лежить процес формування стійких психічних якостей,

необхідних для виконання будь-якого поставленого завдання в різних умовах професійної діяльності, а також здатності протистояти психотравмуючим чинникам. Це є головною метою психологічної підготовки (ПП).

Найбільша результативність ПП досягається при зміні заданих ситуацій як у ході навчального тренування, так і в ході професійної діяльності.

Найважливішими завданнями ПП на етапі підготовки до виконання службових обов'язків у навчальних закладах і навчальних центрах є:

- ✓ формування службово-професійної спрямованості особистості працівника ДСНС;
- ✓ мотивування рятувальників до активних і самовідданих дій у різноманітних ризиконебезпечних ситуаціях професійної діяльності;
- ✓ ознайомлення з характерними труднощами професійної діяльності при проведенні аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації та специфікою їх впливу на психіку;
- ✓ забезпечення стійкості навичок володіння спеціальною технікою та обладнанням і способів службової поведінки;
- ✓ фізична підготовка, формування силової та швидкісної витривалості, здатності переносити тривалі фізичні навантаження;
- ✓ формування навичок взаємодії та комунікації в умовах групової діяльності;
- ✓ навчання прийомів управління своїм психічним станом і способів впливу на стан у скрутних службово-професійних ситуаціях, способів мобілізації додаткових психологічних можливостей для подолання цих труднощів;
- ✓ формування навичок і вмінь психологічної саморегуляції, вольової мобілізації, зниження больових відчуттів, визначення та активізацій психічних і фізичних можливостей для вирішення професійних завдань.

На етапі реального виконання службових обов'язків формується ситуативна психологічна готовність, а на її основі – операційно-виконавча психологічна готовність. Завданнями цього етапу є розвиток і зміцнення мотиваційного, емоційно-вольового, пізнавального,

комунікативного та операціонального (моторного) компонентів психологічної готовності рятувальників.

Мотиваційний компонент включає надання особистісного значення виконанню завдань професійної діяльності, зміцнення почуття патріотизму, обов'язку й високої відповідальності, розвиток прагнення у всьому слідувати традиціям свого підрозділу, націлення на найкраще виконання завдання.

Емоційно-вольовий компонент складає психологічна адаптація до чинників службово-професійної обстановки, розвиток почуття упевненості в собі, у товаришах, в успішному виконанні поставлених завдань, розвиток саморегуляції, самоконтролю, самомобілізації, здатності долати страх і протистояти паніці, підтримка оптимального бойового збудження; формування стійкості до несприятливих впливів; уміння мобілізувати можливості рятувальників на подолання труднощів, що виникли; формування дисциплінованості, розвиток цілеспрямованості.

Упізнавальний компонент включаються: формування уявлень у рятувальників про майбутні професійні дії, можливі зміни в обстановці; розвиток довготривалої та оперативної пам'яті, їх стійкість у період емоційного навантаження; розвиток навичок швидко оцінювати обстановку; формування потреби в нових службово-професійних знаннях.

В основі *комунікативного компонента* лежать: розвиток здатності ефективно взаємодіяти в інтересах служби; прагнення до взаємодопомоги; формування правильного стилю службового й неформального спілкування; здібності до встановлення контактів з постраждалим населенням.

У структурі *операціонального (моторного) компонента* виділяються: вдосконалення фізичної підготовленості, здатності тривалий час переносити високі навантаження; розвиток швидкості, чіткості, точності й безпомилковості рухів в умовах емоційного навантаження, попередження типових промахів і помилок у діях і поведінці рятувальників, вироблення високої працездатності.

Перераховані завдання вирішуються не тільки в інтересах психологічної підготовки, але й для профілактики психічних втрат, психологічної реабілітації працівників ДСНС. Велика частина робіт, пов'язаних з їх вирішенням, повинна виконуватися психологом і вимагає від нього певного рівня підготовки.

Завдання психологічної підготовки, як відомо, вирішуються за допомогою спеціальних методів. Під методами розуміється спосіб створення у рятувальників стану психологічної напруженості службової ситуації, що адекватно складається. Методи ПП повинні поєднуватися з методами навчання і виховання рятувальників як у ході занять (учінь), так і в ході повсякденної професійної діяльності.

За характером впливу на психічний стан працівників ДСНС методи психологічної підготовки складають дві основні групи. До першої відносяться методи створення психологічної напруженості у рятувальників у ході занять, формуючі їх уявлення про характер впливу чинників службової обстановки на психіку рятувальників, зокрема методи моделювання психологічних чинників службово-професійних дій. Другу групу складають методи подолання негативних станів психіки рятувальника. Це спеціальні методи психологічної підготовки.

Методи моделювання психологічних чинників. Моделювання психологічних чинників – це способи створення таких умов обстановки, які викликали б у рятувальників психічні стани, подібні виникаючим у ході проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації. Моделювання здійснюється такими способами:

✓ словесно-знаковим: розповіддю про майбутні труднощі; можливістю отримати травму (при моделюванні чинника «небезпеки») у ході майбутньої справи, доведенням різних «легенд» перед навчаннями і практичними заняттями;

✓застосуванням технічних та імітаційних засобів;

-наочних – показ у кінофільмах, на фотографіях, на схемах тощо способів виконання професійних завдань, дій рятувальників;

-тренажерних – моделювання психологічних чинників службово-професійної обстановки з використанням спортивних снарядів, технічних засобів і споруд професійної підготовки, необхідних навичок, що застосовуються для відпрацювання і вмінь;

-комп'ютерних – вплив на рятувальника здійснюється шляхом моделювання психологічних чинників службово-професійної обстановки в ході вирішення завдань і гри при роботі на ЕОМ;

-імітаційних – вплив на рятувальників здійснюється шляхом моделювання психологічних чинників професійних дій з використанням засобів імітації зовнішніх ознак екстремальної ситуації;

-навчально-професійних – моделювання психологічних чинників надзвичайної ситуації з використанням спеціальної техніки та обладнання, підручних засобів, що можуть застосовуватися для організації ведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт.

Головна мета моделювання – створення психічної напруженості в інтересах формування у рятувальників умінь і навичок ефективно діяти в умовах надзвичайної ситуації природного або техногенного походження. Практика показує, що для моделювання різних форм професійних дій доцільно використати такі прийоми:

при моделюванні чинників повсякденної служби – створення умов раптовості, невизначеності, дефіциту часу, високого темпу дій або монотонності, дискомфорту, необхідність суміщати декілька видів діяльності одночасно й інших психогенних чинників, що вимагають відповідальності, рішучості та ризику при прийнятті рішень;

при моделюванні чинників надзвичайної ситуації – проведення занять у несприятливих погодних умовах; тривалі дії без сну, з обмеженим запасом води та їжі, дії в умовах поганої видимості й уночі, відмови в дії спеціальної

техніки та обладнання, засобів зв'язку, вплив криками, використання нудотних та інших різких, неприємних запахів, імітація району великомасштабної надзвичайної ситуації шляхом розміщення на ньому муляжів трупів, опудал, зруйнованих об'єктів, техніки та ін.

Спеціальні методи психологічної підготовки. Головна мета застосування спеціальних методів психологічної підготовки полягає в навчанні працівників ДСНС способів свідомого контролю негативних емоційних станів, подолання страху й боязні, больових відчуттів, психічної та фізичної втоми, способів досягнення самовладання в гострих ситуаціях, що загрожують життю. Самовплив може здійснюватися за допомогою самопереконання, самонавіювання, самозаохочення, самозалучення (в обов'язковому порядку), аутогенних прийомів саморегуляції, самогіпнозу.

Психологічна підготовка поділяється на загальну, спеціальну й цільову. *Загальна підготовка* призначається для формування у рятувальника системи психологічних якостей захисника цивільного населення. Її специфічний зміст полягає у формуванні у працівника міцних уявлень про завдання ДСНС, труднощі професійної діяльності, про характер взаємовідносин з постраждалим населенням та ін.

Спеціальна підготовка здійснюється з метою досягнення стійкої психологічної готовності для виконання завдань у різних видах службово-професійної діяльності.

Цільова підготовка передбачає формування психологічної готовності долати труднощі конкретних службових ситуацій.

Основні напрями психологічної підготовки. Формування у рятувальників мотиваційних основ професійної діяльності. Система мотивів включає соціально значущі (захист Вітчизни), професійні й особисті (безпосередньої практичної дії) мотиви:

✓ інформування рятувальників про труднощі майбутніх завдань і способи їх виконання, необхідності та можливості подолання труднощів професійної діяльності (інформація поділяється на орієнтовну й мобілізуючу). Для

досягнення цілей психологічної підготовки вирішальне значення має мобілізуюча інформація про труднощі;

✓включення рятувальників в активні практичні дії в умовах, наближених до реальної обстановки службово-професійної діяльності. Включення тих, хто навчається, повинно здійснюватися з урахуванням поступовості в нарощуванні труднощів, періодичності їх подолання та необхідної для кожного рятувальника кількості тренувань;

✓навчання рятувальників прийомів виявлення своїх психологічних особливостей і самоврядування психічним станом та діями.

Психологічна підготовка проводиться в групових та індивідуальних формах професійної, фізичної, гуманітарної підготовки, а також на заняттях з предмета навчання.

Психологічна підготовка повинна проводитися:

✓постійно (в повсякденному житті, у процесі служби, психологічного забезпечення і навчання);

✓диференційовано (за категоріями працівників ДСНС, термінами їх служби, спеціальностями, з урахуванням індивідуальних психологічних особливостей кожного). Диференціація полягає у специфіці змісту психологічної підготовки й методів її проведення.

Організація і керівництво психологічною підготовкою. Робота з організації процесу психологічної підготовки, здійснювана в рамках освоєння спеціальності, повинна починатися з аналізу тієї діяльності, до якої готується фахівець. Загальний алгоритм організації психологічної підготовки складають такі етапи:

✓аналіз діяльності з виділенням усіх її компонентів;

✓планування психологічної підготовки;

✓формування стійкості дій у повсякденних умовах;

✓формування стійкості дій в екстремальних умовах;

✓контроль результативності психологічної підготовки.

Загальна психологічна підготовка здійснюється шляхом моделювання психогенних чинників службово-професійних дій і складається з ряду етапів, планування, організації, контролю, аналізу й корекції. Усі вони обов'язкові та реальні для будь-якого заходу (виду) підготовки в підрозділі.

Планування психологічної підготовки здійснюється в єдиному комплексі заходів з організації професійної підготовки підрозділів. У загальному плані процес планування включає такі етапи:

- ✓ оцінку початкового рівня готовності рятувальників до ведення службово-професійної діяльності;
- ✓ визначення завдань психологічної підготовки;
- ✓ підбір та розподіл прийомів психологічної підготовки за заняттями;
- ✓ визначення способів створення мотиваційної установки на заняття;
- ✓ визначення додаткових заходів:
- ✓ розрахунок матеріальних засобів (тобто засобів імітації або підручних засобів, що плануються до застосування), отримання їх на складах або виготовлення;
- ✓ визначення безпосередніх виконавців прийомів психологічної підготовки та їх детальне інструктування (коли, у який момент заняття, як, у якій послідовності, у якому місці застосовуються імітаційні засоби). Крім цього, необхідно детально проінструктувати їх про заходи безпеки при застосуванні імітаційних засобів.

Для більш якісної організації заняття та ефективного впровадження прийомів психологічної підготовки іноді буває корисно скласти схему заняття, що проводиться з позначенням на ній особливостей місцевості, маршрутів висунення, навчальних місць та місць застосування імітаційних засобів, напрямів дій конкретних груп імітації перешкод, що створюються, інструктування усіх рятувальників про заходи безпеки.

Важливо, щоб люди реально уявляли собі умови виконання тих або інших нормативів (вправ), тренувань і можливих негативних наслідків неправильних дій, нехтування заходами безпеки. Звичайно доводяться

загальні заходи безпеки, які необхідно дотримувати на всіх заняттях, і особливі, які пов'язані з особливостями саме даного заняття. Іноді доцільно зробити практичний показ на макетах (муляжах, опудалах) наслідку недотримання заходів безпеки. Всяке інструктування з заходів безпеки повинно здійснюватися керівником заняття з використанням прикладів, що показують наслідки нехтування заходами безпеки.

В окремих випадках до рятувальників доводять заходи безпеки під розпис. На закінчення інструктажу доцільно методом експрес-опитування перевірити, наскільки підлеглі правильно зрозуміли й засвоїли доведені до них вимоги із заходів безпеки.

Ситуативна психологічна підготовка передбачає, що при плануванні й організації будь-якого виду професійної підготовки необхідно включати заходи з навчання керівників різноманітних методик управління психічним станом рятувальників і підпорядкованих їм колективів у скрутних умовах навчальної та службово-професійної діяльності. Причому ці методики повинні бути поділені за змістом на ті, які дозволяють працювати з психічним станом ззовні, тобто з боку керівника і психологів, і ті, які формують уміння самих рятувальників управляти своїм станом.

Важливо, щоб керівний склад володів способами управлінського впливу на стан психологічної готовності рятувальника. Назвемо деякі з них: наказ, заклик, особистий приклад, доведення мотивуючої інформації, переконання, навіювання, заохочення, примушення, психофізичні тренування, відвернення уваги від несприятливих чинників, психокорекційне спілкування, групова психотерапія. На це в ході відповідних занять повинен бути передбачений необхідний час. При їх проведенні потрібно здійснювати контроль, допомогу й корекцію з боку фахівців служби психологічного забезпечення.

При організації процесу психологічної підготовки потрібно дотримувати таких правил:

- ✓внесення елементів, що утруднюють продуктивну діяльність, тільки після освоєння рятувальниками порядку виконання дій у повсякденних умовах;
- ✓прийоми моделювання психологічних чинників професійної діяльності, що використовуються в ході занять, повинні відповідати за значенням змісту дій, що відпрацьовуються,
- ✓моделювання різноманітних ситуацій необхідно відпрацьовувати у випадковому порядку, несподівано для рятувальників, щоб у них не було звикання до послідовності моделювання;
- ✓найчастіше потрібно моделювати ті чинники професійної діяльності, імовірність впливу яких на даних фахівців реальніша;
- ✓при моделюванні чинників професійної діяльності рівень психічного навантаження повинен дозволяти більшості рятувальників отримувати позитивний результат у подоланні психологічної напруженості й досягненні успіху. Таке дозування навантажень буде сприяти формуванню впевненості в собі, стимулювати бажання отримати більш складне завдання;
- ✓якщо рятувальник не справився зі своїм завданням, йому на черговому тренуванні треба запропонувати більш легке за тими чинниками, що моделюються, які були причиною ускладнення.

Методика проведення психологічної підготовки на заняттях.

Використовуючи у своїй роботі випробувані рекомендації з ПП, керівники занять не повинні забувати про пошук нових її методів, постійно виявляти турботу про вдосконалення матеріально-технічної бази з урахуванням вимог психологічної підготовки.

Досвідчений керівник при підготовці до занять повинен дотримувати певної послідовності в роботі:

а) усвідомити тему заняття, визначити мету й навчальні питання. На цьому етапі, крім розв'язання повсякденних питань, доцільно провести аналіз психологічних особливостей теми. Для цього необхідно:

- ✓виявити загальні психологічні труднощі, з якими може зустрітися рятувальник при реальних діях з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації;

✓ визначитися щодо ситуації на кожному етапі дій та особистих психологічних труднощів, що виникають під час них, установити ступінь їх значущості;

✓ визначити типи відносин, у які буде вступати рятувальник у реальних професійних діях, указати найбільш реальні;

✓ виявити на основі знання індивідуально-психологічних особливостей рятувальників, їх психологічної готовності найбільш істотні протиріччя, які можуть виникнути при відпрацюванні теми, причини їх виникнення та умови вирішення;

б) підібрати і вивчити літературу. В усіх випадках доцільно відпрацювати матеріали, пов'язані з управлінням психічними процесами, емоційно-вольовою регуляцією, психологічними особливостями та службо-професійним досвідом;

в) розробити тактичний задум заняття за традиційною схемою, але з обов'язковим урахуванням результатів проведеного психологічного аналізу теми;

г) визначити методику відпрацювання навальних питань, звертаючи основну увагу на способи створення психологічних моделей службових ситуацій;

д) відобразити у відповідних розділах і додатках плану проведення занять питання психологічної підготовки;

е) визначити обсяг та зміст завдань тим, хто навчаються, помічникам керівника, район (місце) проведення заняття, його матеріальне забезпечення.

4.5. Професійно-психологічний відбір у ДСНС

Професійний відбір – система заходів, направлених на виявлення осіб, які за своїми індивідуальними якостями найбільш придатні до навчання та подальшої професійної діяльності.

У ДСНС професійний відбір направлений на здійснення якісного комплектування штатних службових посад на основі забезпечення відповідності професійно важливих індивідуально-психологічних якостей та здібностей громадян, що йдуть на службу, вимогам службово-професійної діяльності.

Професійний відбір базується на застосуванні обґрунтованих і експериментально перевірених методичних прийомів вивчення професійно важливих властивостей особистості, стандартизованої схеми обстеження кандидатів на службу, математичного розрахунку й аналізу результатів тестування, уніфікованих прийомів узагальнення діагностичної інформації та правил розподілу працівників за основними посадами та спеціальностями.

Для ДСНС відбираються бездоганні в морально-психологічному відношенні громадяни, придатні за станом здоров'я для проходження служби і віднесені за результатами професійного відбору до першої та другої категорій професійної придатності.

Для служби в ДСНС не підлягають громадяни:

- ✓ які перебувають на обліку в органах внутрішніх справ, наркологічних і венерологічних диспансерах;
- ✓ які знаходяться під судом або слідством за злочини, а також мають судимості за ці злочини;
- ✓ які перебувають у незареєстрованих у встановленому порядку релігійних, суспільних та інших об'єднаннях;
- ✓ які негативно характеризуються адміністрацією підприємств (установ, закладів) за місцем роботи (навчання), ведуть паразитичний спосіб життя, систематично вживають наркотичні засоби й алкогольні напої.

Задачами професійно-психологічного відбору кандидатів на службу та навчання є:

- ✓ визначення психологічної придатності громадян, які є кандидатами на службу та навчання;
- ✓ забезпечення раціонального розподілу громадян, які є кандидатами на службу за профілями підготовки і відповідними посадами;
- ✓ поглиблене психологічне вивчення кандидатів з ознаками ускладненої адаптації до служби і навчання з метою внесення пропозицій керівництву з проведення індивідуальної роботи з ними;
- ✓ участь у комплектуванні підрозділів з урахуванням психологічної сумісності;
- ✓ виявлення осіб з нервово-психічною нестійкістю.

Усі фахівці, які здійснюють професійно-психологічний відбір, повинні мати вищу психологічну освіту і зобов'язані дотримуватися норм професійної етики та деонтології.

Професійно-психологічний відбір проводиться з використанням методів соціально-психологічного вивчення та психологічного обстеження.

Соціально-психологічне вивчення передбачає оцінку умов виховання і розвитку особистості, її професійної спрямованості, емоційно-вольових якостей, організаторських здібностей, особливостей спілкування і поведінки в колективі, а також освітньої і професійної підготовленості.

Психологічне обстеження (тестування) дозволяє оцінити пізнавальні психічні процеси (сприйняття, увагу, пам'ять, мислення), властивості нервової системи (силу, рухливість, лабільність, врівноваженість), психомоторики, психологічні особливості особистості (темперамент, характер, здібності) тощо.

Персональну відповідальність за обґрунтованість і вірогідність висновків про професійну придатність кандидатів на службу несуть начальники відповідних підрозділів служби психологічного забезпечення.

Психологічне обстеження проводиться в ранкові часи після попередньої ознайомчої та профорієнтаційної бесіди, проведеної начальником підрозділу

(представником кадрового органу), за допомогою переліку методик, які використовуються для відбору на службу та навчання, сукупний результат яких дозволяє визначити відповідність психічних якостей і здібностей кандидата вимогам професійної діяльності та за наявності у кандидата направлення на проходження психологічного обстеження, виданого начальником (заступником начальника) підрозділу, де планує працювати кандидат. Основна мета попереднього вивчення – прогнозування доцільності подальшого вивчення кандидата.

Якщо у процесі психологічного обстеження у кандидата виявлено стомлення, психоемоційний стрес чи період адаптації після перенесеного захворювання, то проведення обстежень переноситься на інший день, погоджений із кандидатом. Перед проведенням психодіагностики кандидат власноруч засвідчує підписом, що на момент тестування скарг на стан здоров'я, загальне самопочуття не має, а він сам готовий до його проведення.

Обстеження проводиться як в індивідуальному, так і в груповому порядку. Групове обстеження проводиться психологом з метою одержання стандартизованих даних про психологічні особливості кандидата, враховуючи характер майбутньої діяльності. У разі одержання недостовірних результатів (завищений критерій рівня недостовірності) чи явній установчій поведінці кандидата під час групового обстеження, необхідно провести його додатковий інструктаж і тестування в цей або найближчий день.

Індивідуальне обстеження проводиться після групового обстеження для оцінки професійно важливих якостей, одержання розгорнутої психологічної характеристики особистості, виявлення психічної дезадаптації і здійснюється з використанням основних і додаткових психодіагностичних методів і методик. Усі обстеження реєструються в журналі обліку результатів психологічного обстеження кандидатів на службу та журналі обліку результатів психологічного обстеження кандидатів на навчання.

Безпосередньо перед обстеженням психолог проводить первинний інструктаж, метою якого є роз'яснення суті запропонованих заходів.

Етапи психологічного обстеження:

✓ попереднє профорієнтаційне консультування здійснюється під час попереднього вивчення кандидата і передбачає отримання початкової психологічної інформації про особистість кандидата з метою планування психологічного відбору та надання кандидату рекомендацій про доцільність подальшого відбору відповідно до вимог обраної спеціальності;

✓ соціально-психологічне вивчення передбачає оцінку моральних якостей особи, її трудової активності, професійної спрямованості, умов виховання і розвитку, особливостей спілкування і поведінки;

✓ професійна психодіагностика здійснюється з метою структурного аналізу особистості кандидата відповідно до вимог обраної професії (спеціальності).

Попереднє профорієнтаційне консультування, соціально-психологічне вивчення та професійна психодіагностика здійснюються до проходження військово-лікарської комісії та оформлення відповідних документів. За результатами здійснення цих перших трьох етапів професійно-психологічного відбору психолог подає керівництву пропозиції про доцільність подальшого здійснення відбору кандидата за такими рівнями:

А – придатний, відповідає вимогам обраної професії (спеціальності);

Б – частково придатний, відповідає вимогам обраної професії (спеціальності) з переважної більшості критеріїв, що мають значення, за відсутності серйозних протипоказань; вимагає посиленої уваги на етапі адаптації до умов служби;

В – непридатний, не відповідає вимогам обраної професії (спеціальності). Про висновок професійно-психологічного відбору щодо придатності кандидата на службу (на навчання) психолог в обов'язковому порядку інформує кадрові органи, керівництво того підрозділу, де планувався

працювати кандидат, заступника начальника (проректора навчального закладу) по роботі з персоналом (якщо професійно-психологічний відбір проводився у ЗВО і з кандидатом на навчання). Якщо кандидат на службу (на навчання) за результатами професійно-психологічного відбору зарахований до першої (група А) або до другої (група Б) категорії професійної придатності, психолог заносить результати психодіагностичного обстеження до Карти психологічного супроводження, яку заводить на даного кандидата.

Зміст висновків за результатами професійно-психологічного відбору кандидатів є конфіденційною інформацією, що не підлягає розголошенню стороннім особам.

Висновок за результатами професійно-психологічного відбору кандидатів на службу, навчання, працівників при переміщенні на іншу посаду залишається дійсними протягом 6 місяців та надається для пред'явлення до підрозділу в термін не пізніше трьох днів після проходження обстеження.

Позитивні результати обстеження є підставою для проведення в підрозділах подальшого вивчення кандидатів та направлення їх на проходження військово-лікарської комісії (далі — ВЛК).

Остаточний рівень придатності кандидата на службу та навчання визначається з урахуванням результатів вивчення, рівня фізичної підготовки кандидата та висновку ВЛК.

Заступники начальників, проректори навчальних закладів по роботі з персоналом несуть персональну відповідальність за забезпечення умов збереження отриманої конфіденційної інформації та за врахування змісту висновків, складених за результатами професійно-психологічного відбору при прийнятті рішення про доцільність зарахування кандидата на службу та навчання.

Треба зазначити, що категорично забороняється приймати на службу до ДСНС та/або на навчання у вищих навчальних закладах ДСНС України кандидатів, які зараховані за результатами професійно-

психологічного відбору до третьої категорії професійної придатності (рівень – В).

Уся документація служби психологічного забезпечення щодо професійно-психологічного відбору кандидатів повинна зберігатися відповідно до встановленого порядку і термінів.

Порядок організації та проведення співбесіди з кандидатами при прийомі на службу або навчання

Співбесіду з кандидатами на навчання або на службу, як правило, проводять працівники кадрових органів та психологи служби психологічного забезпечення ДСНС (далі по тексті – інтерв'юери). Власне вони отримують інформацію про потенційні можливості кандидата «з перших рук», тобто при особистому контакті з ним.

Співбесіда допомагає значною мірою оцінити особливості професійної мотивації кандидата, а також його компетентність, заповзятливість, самоорганізованість, особистісні параметри (в певному рівні), корисність його для підрозділу.

Співбесіда як інструмент відбору кандидатів втрачає сенс у випадку, якщо інтерв'юер на самому її початку прийняв рішення на основі стереотипної уяви про «хорошого» претендента. Перед співбесідою інтерв'юер повинен мати уяву про критерії оцінки ділових та особистісних якостей кандидата на посаду.

Мета співбесіди. Метою співбесіди є збір відомостей про кандидатів, головним чином, за допомогою органів зору й слуху інтерв'юера, щоб потім на основі аналізу отриманої інформації зробити правильний вибір претендента.

Умови проведення співбесіди. Інтерв'юер та кандидат на посаду повинні прагнути досягти взаєморозуміння. Інтерв'юеру не слід перебивати співрозмовника. Він повинен проводити бесіду, а не допитувати, а також не робити під час бесіди докладних записів того, що він побачив або почув, це

відволікає та насторожує претендента. Можливі тільки короткі замітки для пам'яті.

Інтерв'юєру необхідно бути об'єктивним, він не повинен піддаватися впливу «першого враження», власних емоцій, співчуттям; приймати передчасні рішення на основі інформації «з боку», інерції свого мислення, яке швидко спрацьовує та настроює проти кожного, чії оцінки сильно відрізняються від його власних. Це викривляє уяву про кандидата, заважає формуванню об'єктивної думки про нього.

Інтерв'юєр обов'язково повинен бути уважним і точним при формулюванні питань, бажано дотримуватися найкращої для претендента послідовності питань за принципом «від простого до складного», уміти ставити, диференціювати та оцінювати свої питання. Справа в тому, що питання про фактичні дані (про освіту, кваліфікацію та ін.), дозволяють отримати конкретні, точні відповіді, які не важко оцінити об'єктивно. Але є й інші питання, наприклад, що стосуються розумових здібностей або професійних можливостей, які прямим способом розв'язати не вдається. Про ці параметри особистості інтерв'юєр повинен судити за такими непрямими ознаками, як кругозір, широта інтересів, хобі, вміння орієнтуватися в процесі співбесіди. Є також питання делікатного характеру, які можуть поставити співрозмовника в незручне становище (наприклад, про сімейний стан, стосунки у сім'ї, про відношення до алкоголю, дотримання законів та ін.). Таких питань за можливістю потрібно уникати.

З чого починати співбесіду. Інтерв'юєр починає співбесіду, як правило, з прагнення створити невимушене спілкування. Він, перед усім, намагається «розговорити» співрозмовника (щоб 70% часу говорив кандидат). Для цього ставляться питання, що стосуються загальних тем. Слухаючи відповіді, інтерв'юєр має можливість звернути увагу як на основні моменти, так і на деталі, і на цій основі вміло будувати бесіду (керувати ним).

На початку бесіди потрібно з'ясувати, чи є у претендента питання до інтерв'юера, і надати йому можливість отримати на них відповіді.

Потрібно спитати, чому претендент вибрав саме цей навчальний заклад, службу або підрозділ та прагне отримати власне цю професію або роботу. Претендент напевно заготував відповіді на ці питання та відповідь на них без великих зусиль. Це дозволить встановити невимушену атмосферу спілкування.

Проведення співбесіди. Далі доцільно дати можливість кандидату розповісти про себе. Доречні питання про зміст попереднього навчання або роботи, межі ініціативи і відповідальності, причини залишення попередньої роботи.

Проводячи співбесіду, слід запобігати навідних питань, які дозволять претенденту визначити точку зору інтерв'юера.

Питання типу «Що б ви зробили, якщо...» можуть бути корисні, коли необхідно з'ясувати відношення претендента до чогось. Загальні питання типу «Розкажіть мені про ваших...» надають претенденту можливість вибору одного з багатьох варіантів відповіді, проявити свою «розумову здібність». Каверзних питань краще запобігати, а питання, від яких претендент може відчувати себе незручно, ставити слід природно та не створювати враження, що на цій основі буде формуватись думка про профпридатність кандидата.

Дослідження показують, що до 90% інформації про психічний стан людини при співбесіді передається невербально, тобто не за допомогою слів, а іншими засобами, які називають «мовою тіла». Наприклад, ухилення від зорового контакту досить достовірно свідчить про те, що співрозмовник розгублений, не знає відповіді на запитання (ситуація для нього складна та болісна).

Важливу інформацію разом з мімікою і жестами дає положення тіла. Так, наприклад, бажанню наблизитися (увійти в контакт) відповідає нахил тіла вперед.

Найбільш природним засобом невербального спілкування та передачі об'єктивної інформації є погляд. Наприклад, якщо питання інтерв'юера викликало у співрозмовника помітне звуження зіниць, то це може означати, що співрозмовник збирається «блефувати», тобто відповідь його буде нечесною. Навпаки, якщо питання радує співрозмовника, його зіниці розширюються.

Якщо необхідно, щоб співрозмовник докладно відповів на питання, то ставлячи його або закінчуючи свою репліку, потрібно дивитися в очі співрозмовнику; не переривати його; займати активну позицію, висловлюючи своє схвалення поглядом, мімікою, вигуками.

Бажаючи, щоб співрозмовник закінчив відповідь, інтерв'юер погоджується з ним; дивиться в бік; нахиляє тіло вперед та тримає руки перед собою.

Питання, які стосуються особливостей мотивів вибору професії та професійної мотивації взагалі:

1. Чому Ви бажаєте працювати (навчатися) саме тут?
2. Як Ви приймали рішення про подальше навчання, майбутню професію?
3. Що мало вплив на вибір професії?
4. Як Ви сподіваєтесь, що особисто вам дасть ця професія?
5. Чим вибрана Вами професія є кращою за інші?
6. Якщо уявити, що такої професії (яку Ви вибрали) немає, тоді яку іншу Ви б вибрали? Чому?
7. Які умови роботи за цією професією є для Вас ідеальними?
8. Чому Ви вважаєте, що ця професія Вам підходить?
9. Яких особистісних якостей, на Вашу думку, вимагає ця професія?
10. Як Ви вперше зацікавились цією професією ?

Список цих питань можна значно поширити в залежності від конкретних цілей проведення співбесіди.

Умови отримання достовірної інформації під час співбесіди. Отримання достовірної інформації під час співбесіди цілком залежить від дослідника, який її проводить та пов'язане з деякими умовами.

По-перше, це здатність дослідника створити атмосферу довіри, відвертості, що буває важко, особливо, коли респондент усвідомлює, що від результатів співбесіди певною мірою залежить його майбутнє.

Щоб досягти відвертості від співрозмовника існують два шляхи. Перший – це переконання, логічні аргументи, коли довіра до співрозмовника виникає на свідомому рівні. При цьому свідомо довіра ніколи не виникає з першої зустрічі, а тільки на основі певного досвіду спілкування з людиною. Другий шлях – навіювання, коли виникає, так звана, підсвідомо довіра і співрозмовник з першої зустрічі проявляє відвертість.

Встановити атмосферу довіри зі співрозмовником на підсвідомому рівні (з першої зустрічі) допомагають такі прийоми:

– відображення пози співрозмовника. Для встановлення контакту під час співбесіди необхідно прийняти таку ж позу тіла, як у вашого партнера. Важливим є те, що інтерв'юєру потрібно зробити якусь частину своєї поведінки схожою на аналогічну частину поведінки співрозмовника. Відображення пози може бути прямим (точно так, як у дзеркалі) та перехресним (якщо у партнера ліва нога закинута на праву, то можна зробити те ж саме). Не можна при «приєднанні до пози» робити того, що партнер може усвідомлювати як копіювання себе. Він не повинен помічати відображення. Підстройка до пози – це перша навичка активного створення підсвідомої довіри.

– відображення дихання. Це копіювання дихання співрозмовника. Відображення дихання може бути прямим та непрямим. Пряме копіювання – це дихання в однаковому темпі зі співрозмовником. При непрямому – інтерв'юєр узгоджує з ритмом дихання партнера якусь іншу частину своєї поведінки. Наприклад, можна хитати рукою в такт дихання партнера або

говорити в такт його диханню, тобто при його видиханні. Пряме копіювання більш ефективно для створення атмосфери довіри.

– відображення рухів. Як правило співрозмовник не буває нерухомим, він жестикулює, міняє позу, хитає головою, тощо. Всі ці рухи можуть бути предметом відображення. Так як рухи – це відносно швидкий процес, то при їх копіюванні від інтерв'юера вимагається певна спостережливість та слідкування за тим, щоб партнер не усвідомлював копіювання. Жести руками краще копіювати рухами своїх пальців: відстежувати пальцями приблизний напрямок руху рук партнера, робити якусь різницю в амплітуді. Важливо відобразити напрямок руху і необов'язково його повністю закінчувати. Доцільно також копіювати дрібні рухи, наприклад, мигання: мигати з тією частотою, що й партнер. Таке копіювання майже не усвідомлюється.

Усі ці прийоми потребують певних навичок, які здобуваються в процесі тренування. Необхідно підкреслити, що основою атмосфери довіри є прийняття не стільки зовнішньої поведінки співрозмовника, скільки його внутрішнього світу: поглядів, цінностей, потреб, переконань, звичок. Умовою цього є те, що інтерв'юер не виступає у ролі критика, а поводить себе як уважний, спостережливий співрозмовник.

По-друге, збір інформації залежить від точної та повної інтерпретації дослідником відповідей респондента, що, в свою чергу, вимагає від інтерв'юера спостережливості та уміння орієнтуватися в ситуації. Найефективнішою є стратегія проведення співбесіди, коли інтерв'юер буде наступне запитання, виходячи з попередньої відповіді респондента, але при цьому дотримується головної мети співбесіди. Наприклад:

Інтерв'юер: Чому Ви вибрали саме цю професію ? Респондент: Я давно про це мріяв.

Інтерв'юер: Як Ви про це мріяли?

Респондент: Мій батько працює в пожежно-рятувальній частині. Інтерв'юер: І як це стосується саме Ваших мрій?

Респондент: Батько багато розповідав мені про цю роботу і вона мені сподобалася.

Інтерв'юер: Що саме Вам в ній сподобалось?

Респондент: Вона (робота) різноманітна, цікава.

Інтерв'юер: Чим саме Вас вона цікавить?

Для отримання повної та точної інформації необхідно звертати увагу на форму відповідей респондента, що може бути обмеженою, неповною та незрозумілою або неінформативною через свою загальність.

Обмеженість відповідей взагалі зустрічається у формі виключення інформації; відсутності зазначення, до чого відноситься сказане; використання дієслів неозначеної форми та узагальнених висловлювань.

1. Виявити виключення у відповідях респондента допомагають питання: «Про кого?» або «Про що?»

Наприклад: Я не розумію.

Реакція: «Чого Ви не розумієте? » Ця робота мені подобається.

Реакція: «Що саме Вам в ній подобається?» Ця професія краща.

Реакція: «Ця професія краща за яку?»

2. При відсутності зазначень, до чого відноситься інформація допомагають запитання: «Хто саме?» або «Що саме?».

Наприклад:

На це запитання важко відповісти.

Реакція: «Що саме в цьому для Вас є важким ? » Мені порадили вибрати цю професію.

Реакція: «Хто саме Вам порадив?»

3. Узагальнених відповідей можна уникнути за допомогою питання: «Як саме?»

Наприклад: Ця робота мені підходить.

Реакція: «Як саме вона Вам підходить? » Бути рятувальником я мріяв з дитинства. Реакція: «Як саме Ви про це мріяли?» Мені потрібно від роботи задоволення.

Реакція: «Як би Ви хотіли, щоб робота вас задовольняла?» «Закрутисті питання», що ставляться кандидату під час співбесіди

1. За що вас критикували у останні 4 роки ?
2. Погоджуетесь Ви чи сперечаєтесь, й чому?
3. Як Ви уявляєте свій стан через 3–5 років? Як Ви намагаєтесь це здійснити?
4. Щоб Ви змінили в цій роботі, щоб вона стала ідеальною? Як би Ви описали близького до ідеалу або далекого від ідеалу начальника для себе?
5. Які з посадових обов'язків Ви виконуєте з найбільшим задоволенням?
6. Як би Ви описали себе за допомогою трьох прикметників ?
7. Що Ви зробите, якщо помітите, що колега фальсифікує результати роботи?
8. Назвіть три ситуації, в яких Вам не вдалося досягти успіху. Чому?
9. Якщо Вам потрібно буде звільнити працівника, яку причину Ви назвете основною? Чому?
10. Яку мету Ви здійснюєте, приймаючи цю посаду?
11. Чи доводилося Вам брехати? Наведіть три приклади, коли Ви це робили?
12. З якими труднощами Ви вірогідно зустрінетесь на цій роботі (навчанні)?
13. Назвіть три риси Вашого характеру, які Ви хотіли б виправити.
14. Коли Ви відчуєте, що досягли своєї мети?
15. Чи зберігаєте Ви спокій в несподіваних ситуаціях?
16. Якими Ви володієте якостями, які б могли покращити роботу підрозділу?
17. Яке Ваше найбільше досягнення? Чому Ви так вважаєте?
18. Чи точно Ви дотримуетесь отриманих вказівок?
19. Назвіть трьох кращих друзів. Чому Ви так вважаєте?
20. Що Ви вважаєте основою вашої діяльності?
21. Який вид заохочення для Вас переважніший?
22. Як Ви оцінюєте своє інтуїтивне мислення?
23. Чи довірливі та відверті Ви з друзями ?

24. Чи прагнете Ви стати центром уваги компанії? Яким чином Ви цього досягаєте?
25. Як Ви приймаєте рішення в скрутних ситуаціях ?
26. Чи є у Вас мрія, яка кожного дня переслідує Вас? Який для Вас головний стимул у житті та в роботі (навчанні)?
27. Вважаєте Ви, що виникнення складних проблем завжди можна передбачити? Чому?
28. Як Ви ставитеся до постулату: «Проста і зрозуміла брехня корисніша ніж складна й незрозуміла істина»? Чи брешете Ви у виключних випадках?

Завершення співбесіди. Після того, як інтерв'юер зібрав усю потрібну інформацію про кандидата, важливо, наприкінці співбесіди, надати претенденту можливість: розповісти про те, чого не торкалися у бесіді, або доповнити те, що було сказано недостатньо та може свідчити на його користь; поставити інтерв'юеру запитання, уточнити будь-які деталі й аспекти, що стосуються майбутньої посади чи умов діяльності.

Слід сказати кандидату, з яких питань досягнуто взаєморозуміння та чітко вказати, на що він може розраховувати і коли, де він дізнається про прийняте рішення.

Відразу після співбесіди інтерв'юеру корисно зробити записи про претендента, свої думки, враження.

Прийняття рішення. Рішення про прийняття кандидата на службу чи на навчання або про відмову йому потребує спеціальної підготовки. Для цього потрібно: негайно після закінчення співбесіди приступити до обробки, аналізу та систематизації (поки не відбулося її викривлення в результаті забування важливих деталей); сформулювати відповіді на три важливих питання: чи може претендент виконувати дану роботу (навчатися); чи буде він її виконувати (вчитися), чи настроєний він це робити; чи підходить він для неї (мотивація, особисті якості, можливості адаптації в колективі).

Вирішальне значення при прийманні кінцевого рішення, як правило, має відповідь на третє запитання. Прийняте рішення повинно бути об'єктивним. Не можна при винесенні рішення: приймати стереотипні рішення, пов'язані з належністю кандидата до певного соціального статусу, статі і т.п.; приймати необґрунтоване рішення, що базується на так званому «ефекті ореолу», коли на основі якоїсь якості кандидата передбачається наявність у нього цілого ряду інших якостей.

4.6. Психологічна адаптація працівників ДСНС до професійної діяльності

Здебільшого молоді працівники (не за віком, а за стажем роботи) стикаються з проблемою входження у посаду, на яку вони призначені. У кожного працівника час, впродовж якого він звикає до колективу, ритму робочого дня, особливостям виконання службових обов'язків, різний.

Труднощі в адаптації, пов'язані з умовами і специфічними особливостями професійної діяльності.

✓ *Велике навантаження, ненормований робочий день.* Адаптація працівників підрозділу повинна відбуватися поступово, необхідно залучати їх до завдань зростаючої складності (як у професійному, так і в психологічному аспектах). На перший період до молодого працівника доцільно прикріпити наставника по роботі та заохочувати його неформальні стосунки з більш досвідченими колегами.

✓ *Необхідність дотримуватись певних показників у діяльності.*

Показники в роботі молодих працівників, які адаптуються до умов професійної діяльності, можуть зростати поступово. Керівник підрозділу повинний бути готовий до того, що показники будуть мати нестабільний характер. У період адаптації варто скоріше оцінювати старанність, прагнення виконати завдання. Це не заперечує необхідності вимогливості, проте варто

уникати стягнення за недостатньо високі показники в роботі у період адаптації працівника.

✓ *Необхідність дотримуватись дисципліни.* У першу чергу, необхідний професійний відбір кадрів, коли керівник підбирає молодого працівника, який володіє всіма необхідними професійно важливими якостями. Керівнику ще до прийому на роботу молодого працівника варто ознайомитися з історією його службової діяльності, вивчити його морально-психологічні якості; якщо він випускник навчального закладу системи ДСНС, – з історією навчання, дисципліни. У період першого місяця роботи необхідно ознайомити молодого працівника з більшістю можливих ситуацій, коли відбуваються порушення дисципліни, та з тим, які накладаються за це покарання, стягнення. Найчастіше порушення відбуваються саме через незнання особливостей поведінки в тій або іншій професійній ситуації або нерозуміння її складності.

✓ *Недостатня інформованість про особливості оформлення документації і процеси, що відбуваються в колективі.* Колектив ДСНС до приходу молодого працівника найчастіше є вже сформованою соціально-психологічною групою із сталими внутрішніми взаємозв'язками. Очевидно, для того, щоб увійти до неї, молодому працівнику будуть потрібні певні зусилля. Подібні ж зусилля будуть потрібні і з боку колективу. Тому на перший період, коли міжособистісні контакти ще не налагоджені, відповідальність за інформування молодого працівника повинний узяти на себе керівник. Не розкриваючи свого ставлення до внутрішньої сторони діяльності колективу, необхідно періодично інформувати молодого працівника про процеси, що відбуваються в колективі. Оформлення цього у вигляді неформальної бесіди сприяє налагодженню контактів. У той же час варто уникати тактики приховування, тому що це може призвести до посилення труднощів в адаптації молодого працівника.

Для адаптації в діяльності наставник молодого працівника повинний навчити його всіх правил та «секретів» оформлення документів. Доцільно навіть ввести контроль наставника за всіма документами, що оформляються, і на деякий період перенести частину відповідальності за це на наставника.

Труднощі в адаптації, пов'язані з матеріально-економічними умовами. Для адаптації до професійної діяльності молодий працівник повинний бути правдиво проінформований про всі особливості служби й, у першу чергу, про матеріально-економічні умови. Варто розповісти про реально існуючу ситуацію, перспективи, пов'язані із фінансовим та матеріально-технічним забезпеченням підрозділу, зарплатою, матеріальним становищем працівника, житлом, телефонами, харчуванням, формою одягу тощо. Це дозволить запобігти цілому ряду труднощів, пов'язаних з обманутими очікуваннями і, головне, халатним ставленням до роботи, порушенням дисципліни і закону, звільненням зі служби.

Труднощі в установленні стосунків із керівництвом. У період адаптації керівник є «провідником» молодого працівника. Для працівника, який адаптується, ставлення до роботи, до колективу багато в чому залежить від ставлення керівника до нього, оцінки його діяльності. Дотримуючись формули «суворий, але справедливий», необхідно цікавитися процесом адаптації не тільки з погляду оцінки дисципліни і результатів діяльності, але і з погляду особистісних переживань працівника. Ні в якому разі не можна оцінювати діяльність молодого працівника за тими ж критеріями, що і професіонала.

В цілому у відношенні до молодого працівника варто уникати позиції «він молодий і ще нічого не заслужив» і пам'ятати, що витрачені зусилля й час на допомогу йому в адаптації, систематичний контроль цього процесу призведе до успішного подолання труднощів адаптації і підвищення ефективності діяльності.

Рекомендації молодим працівникам щодо процесу їх адаптації до умов професійної діяльності

1. Успішність професійної адаптації багато в чому залежить від інформованості працівника про особливості діяльності, організаційні процеси, що відбуваються в підрозділі, у якому він працює. Молодий працівник у період професійної адаптації повинний за допомогою спостереження, вивчення робочих документів, бесіди з працівниками і керівництвом з'ясувати для себе такі питання:

- Які завдання виконує підрозділ?
- Скільки таких завдань виконується?
- Як часто вони виконуються?
- Ким вони виконуються?
- Якими документами регламентується їхнє виконання?
- За допомогою яких методів вони виконуються?
- Скільки часу займає у досвідчених працівників (професіоналів) їх виконання?
- Ким та на основі яких критеріїв контролюється їх виконання?
- Що очікує виконавця у випадку успішного і неуспішного їх виконання?

2. Успішність професійної адаптації залежить також від усвідомлення працівником цілісної картини професійної діяльності підрозділу в комплексі з іншими службами, його місця і ролі вирішенні фахових завдань. Для цього необхідно побувати у всіх його структурних відділах та відділеннях і взяти участь у якомога більшій кількості виробничих операцій та дій, що в них виконуються.

3. На успіх адаптації впливає знання і дотримання моральних принципів професійного колективу. Для того, щоб скласти уявлення про моральні принципи, що існують у даному підрозділі, необхідно:

- у тому, що стосується морально значущих вчинків, що чинять інші (більш досвідчені) працівники, відслідковувати їхні результати і реакцію на них оточуючих (керівників, колег, громадян);

- на основі спостереження за результатами дотримання або порушення моральних норм навчитися розрізняти і відокремлювати офіційні норми, що декларуються формально, від реально існуючих (корпоративних та ін.). При цьому намагатися дотримуватися тих норм, за недотримання яких відбувається покарання.

4. Успішній адаптації допомагає наявність людини, що могла б бути для недосвідченого працівника «еталоном» у професійній діяльності. Для прикладу можна вибрати працівника з певним стажем роботи в цьому підрозділі, який не обов'язково повинний бути найкращим, але ж і не повинний бути аутсайдером. Добре, якщо це буде середньостатистичний працівник, але ж він має бути відвертим, викликати почуття довіри й позитивне емоційне ставлення до себе з боку молодого працівника.

У діяльності протягом періоду адаптації слід намагатися встановити з ним неформальний контакт, знаходитись поруч із цим працівником, ненав'язливе спостерігати за його роботою, цікавитися, що він робить і чому він робить саме так. Це стосується також і взаємовідносин цього працівника з іншими людьми: із керівниками, представниками інших служб та підрозділів, із громадянами та ін.

За допомогою цієї людини необхідно також перевіряти свої висновки, спостереження щодо процесів, які відбуваються в підрозділі.

5. За допомогою спостереження вибрати серед працівників такого, хто створює враження найбільш урівноваженого (спокійного, задоволення працею і життям), і учитися в нього розподіляти свій час та енергію: з'ясувати в цьому контексті, як він працює, як відпочиває (скільки в нього вільного часу і як він його планує), особливості його психологічного захисту в ситуаціях стресу та перевантаження, особливості й принципи планування роботи.

6. Виділити серед працівників найбільш досвідченого у професійному плані і при вирішуванні дійсно складних фахових питань звертатися до нього за допомогою щодо оптимальних засобів їх вирішення.

7. Повага до людини, що являється «експертом» у даному професійному колективі, також допомагає пристосуватися до цього колективу і до специфічних умов діяльності.

8. У ході роботи необхідно уникати будь-яких крайніх форм поведіння (усунення від діяльності, агресія та ін.). В діяльності необхідно орієнтуватися на прийняті в колективі норми. Слепе підпорядкування нормативним документам є малопродуктивним, тому що вони не можуть охопити всього багатства життєвих ситуацій. У той же час необхідно пам'ятати, що деякі дії, дозволені досвідченим працівникам, є неприпустимими для молодих.

9. Варто уникати боязні показатися непрофесіоналом та прагнення до помилкової незалежності. У будь-якому невизначеному (спірному) моменті при оформленні документа краще запитати, ніж діяти навмання. Не забувайте віддячити за надану вам допомогу, інакше наступного разу ви ризикуєте одержати відмову.

10. В період адаптації впадає зіткнутися з уже сформованими стосунками в колективі. Це можуть бути і стосунки дружби, і конфлікти. Не варто займати чийсь позицію в конфлікті, якщо особисто ваших інтересів він не торкається. Необхідно намагатися зберігати нейтралітет, відійти убік, сконцентруватися на своїй роботі. У той же час можна «поспівчувати» кому-небудь, якщо це буде потрібно. Не прагніть догодити начальнику або сподобатися кому-небудь. Залишайтеся самим собою в будь-яких обставинах і це оцінять.

4.7. Організація служби щодо наставництва в рятувальних органах та підрозділах

Тимчасово, за вперше прийнятим на роботу працівником закріплюється наставник. Наставництво у ДСНС України є складовою частиною системи професійного підготування та морально-психологічного виховання особового складу. Мета наставництва – прискорення процесу становлення молодого працівника як спеціаліста своєї справи, формування у нього морально-психологічних та вольових якостей, необхідних для виконання задач за призначенням.

Проте, як показує практика, інститут наставництва не відіграє значної ролі у становленні молодого працівника як професіонала. Найчастіше виконання наставниками своїх функцій набуває формального характеру. Можливо, це викликано такими причинами:

- ✓ найчастіше наставники не зацікавлені у виконанні своїх наставницьких функцій у зв'язку з відсутністю матеріального стимулювання цієї діяльності;
- ✓ завантаженість на своєму робочому місці часто не дозволяє наставнику приділяти належну увагу молодому працівнику;
- ✓ навіть у найбільш досвідчених та підготовлених працівників можуть бути відсутніми навички виховної роботи.

У зв'язку з цим виникає потреба у переведенні системи наставництва на більш професійну основу. Формування спеціальних матеріальних фондів у підрозділах дозволило б стимулювати діяльність наставників, зробити її більш престижною. Очевидно, що наставники повинні не призначатися за принципом «тепер твоя черга», а відбиратися з найбільш підготовлених й досвідчених працівників. Для того, щоб дані кандидати одержали право називатися наставниками, вони повинні скласти ряд кваліфікаційних іспитів, що включали б службову підготовку, знання нормативно-правових документів, що регламентують діяльність ДСНС, основи виховної та соціально-психологічної роботи. Серед наставників можна було б

проводити конкурси на звання «кращий наставник», розігрувати цінні призи. Для підвищення професіоналізму наставників необхідно також створення періодичних курсів підвищення кваліфікації, де вони могли б отримати знання з основ психології та педагогіки, що викладалися б професорсько-викладацьким складом у ЗВО системи ДСНС.

Агентами соціалізації та адаптації молодих працівників ДСНС України до професійної діяльності є також служба психологічного забезпечення. Психолог повинен брати участь у підборі наставників, наданні їм рекомендацій щодо оптимального адаптування молодих працівників до умов служби відповідно до їхніх індивідуальних особливостей, здійснювати психологічне супроводження цього процесу, надавати необхідну індивідуальну психокорекційну допомогу, робити аналіз та узагальнення результатів адаптації.

Треба відзначити, що вирішення цих завдань у реальній практиці психологічного забезпечення пов'язане з певними труднощами через відсутність критеріїв оцінки адаптованості молодих працівників до професійної діяльності, конкретних методичних розробок з психологічного та виховного супроводження процесу адаптації.

Наставників треба обов'язково відбирати з числа досвідчених працівників, які мають високий соціальний статус у колективі, мають високий кваліфікаційний рівень і бажання працювати з молоддю. Їх кандидатури повинні обов'язково погоджуватися з психологом.

При визначеності психологічної сумісності між наставником і підшефним на розсуд психолога використовуються методи співбесіди, соціологічні дослідження тощо. Піврічний план індивідуальної роботи з навчання і виховання підшефного наставник погоджує з зонально закріпленим психологом, заплановані заходи мають відповідати індивідуально-психологічним якостям молодого працівника і не мають перевищувати його особистісних можливостей.

Психолог здійснює контроль за входженням у посади молодих працівників:

✓ після проходження стажування, після трьох місяців наставництва та після його закінчення психолог проводить співбесіди окремо з наставником і підшефним, під час яких отримує інформацію про хід адаптації, визначає психоемоційний стан молодого працівника, надає консультативну допомогу, протягом трьох років відслідковує динаміку адаптації до умов служби;

✓ проводить аналіз матеріалів з вивчення поведінки та зайнятості в побуті, стажування молодого фахівця;

✓ бере участь у роботі комісії з приймання заліків за результатами стажування;

✓ проводить аналіз виконання службових обов'язків та показників із службової підготовки;

✓ вносить корективи до планів наставництва з урахуванням слабких сторін підготовки підшефного;

✓ при вивченні соціально-психологічного клімату в підрозділі, де працює молодий працівник, звертає особливу увагу на баланс між його потребою в спілкуванні та соціальним статусом у колективі;

✓ після закінчення терміну наставництва на основі особистих спостережень та аналізу перелічених факторів проводить визначення психологічної готовності підшефного до несення служби. Вносить керівництву пропозиції щодо продовження чи припинення терміну наставництва;

✓ регулярно проводить заняття з наставниками з питань психології навчання і виховання.

Питання для самоконтролю

1. У чому полягає основне призначення психологічної служби ДСНС та дайте характеристику тим, кому приділяється головна увага при цьому?

2. Розкрийте завдання психологічної служби ДСНС.

3. Наведіть приклад «адресності» психологічної роботи ДСНС.

4. *Розкрийте групи категорій психологічної роботи, які відображають внутрішні істотні властивості й закономірності людських станів та відносин у певній сфері професійної діяльності.*
5. *Охарактеризуйте основні форми психологічної роботи серед працівників ДСНС при вирішенні завдань як у повсякденних так і екстремальних умовах.*
6. *Що таке психологічний аналіз службового завдання?*
7. *Розкрийте зміст методики аналізу професійного завдання.*
8. *Розкрийте методи, за допомогою яких здійснюється психологічна підготовка.*
9. *Охарактеризуйте роботу з організації процесу психологічної підготовки.*
10. *Охарактеризуйте сучасну систему професійного відбору в ДСНС України.*
11. *Як структурно побудувати співбесіду з кандидатами при прийомі на службу або навчання?*
12. *Розкрийте труднощі в адаптації, пов'язані з умовами і специфічними особливостями професійної діяльності та наведіть рекомендації молодим працівникам щодо процесу їх адаптації до умов професійної діяльності.*
13. *Розкрийте організацію психологічної служби щодо наставництва в органах та підрозділах ДСНС.*

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Алещенко В. І. Морально-психологічне забезпечення застосування військ (сил): історія та сучасність: Навчальний посібник / В.І. Алещенко. – Харків : ХВУ, 2000. – 87 с.
2. Аналіз дій органів управління та сил ГУ МНС України в Херсонській області під час ліквідації надзвичайної ситуації, пов'язаної з ліквідацією лісових пожеж на території Цюрупинського та Голопристанського районів Херсонської області 20-31 серпня 2007 року. – Херсон : ГУ МНС України в Херсонській області, 2007. – 21 с.
3. Аналіз дій органів управління та сил під час ліквідації надзвичайної ситуації техногенного характеру на залізничному перегоні Красне – Броди біля с. Ожидів Львівської області. – Львів: ГУ МНС України в Львівській області, 2007. – 56 с.
4. Аналіз дій органів управління та сил під час ліквідації надзвичайної ситуації природного характеру регіонального рівня, яка виникла 13 серпня 2007 року в місті Нова Одеса Миколаївської області. – Миколаїв : ГУ МНС України в Миколаївській області, 2007. – 19 с.
5. Аналіз дій органів управління та сил під час ліквідації наслідків стихійного лиха, що сталася 22-23 липня 2007 року на території Волинської області. – Луцьк: ГУ МНС України в Волинській області, 2007. – 25 с.
6. Афанасенко В.С., Тімченко О.В. / В.С. Тімченко О.В. Військово-професійне спілкування: Навчальний посібник. – Харків : ХВУ, 2002. – 391 с.
7. Барко В.І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): Монографія / В.І. Барко. – К. : Ніка-Центр, 2002. – 296 с.
8. Варій М.Й., Козир М. Військова психологія і педагогіка: посібник / За аг. ред. М.Й. Варія. – Львів: вид-во «Сполом», 2003. – 624 с.
9. Василюк Ф.Е. Психология переживания: Анализ преодоления критических ситуаций. – М. : Изд-во МГУ, 1984. – 200 с.

10. Гнутель Я.Б. Виховна робота в сучасних умовах: теорія і методика / Я.Б. Гнутель. – Тернопіль, 1998. – 262 с.
11. Державний класифікатор надзвичайних ситуацій. ДК 019-2001, затверджений і введений в дію наказом Держстандарт України від 19.11.2001 р., № 552. – 107 с.
12. Дьяченко М.И. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: психологический аспект / М.И. Дьяченко. – Минск : Изд-во БГУ, 1984. – 207 с.
13. Екстремальна психологія: Підручник / За заг. ред. проф. О.В.Тімченка. – Х. : УЦЗУ, 2007. – 502 с.
14. Євсюков О.П., Тімченко О.В. Психологічне прогнозування надійності діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України: Монографія / О.П. Євсюков, О.В. Тімченко. – Харків, 2007. – 288 с.
15. Запобігти, врятувати, допомогти : Українські рятувальники: Фотоальбом / Упоряд. і текст В.Є. Устименка. – К. : Мистецтво, 2001. – 192 с.
16. Корольчук М.С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук. – К. : Ніка-Центр, 2006. – 580 с.
17. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук. – К. : Ніка-Центр, 2006. – 536 с.
18. Максименко С.Д., Олексієнко Б.М. Загальна військова психологія: Підручник / С.Д. Максименко, Б.М. Олексієнко. – Хмельницький : Видавництво НАПВУ, 2001. – 508 с.
19. Основи практичної психології: Підручник / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін. – К. : Либідь, 1999. – 536 с.
20. Постанова Кабінету Міністрів України від 02.11.2006 р. № 1539 «Про затвердження Положення про Міністерство України з питань надзвичайних

ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи».

21. Постанова Кабінету Міністрів України від 03.08.1998 р. № 1198 «Про єдину державну систему запобігання і реагування на надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру».

22. Постанова Кабінету Міністрів України від 04.02.1999 р. № 140 «Про порядок фінансування робіт із запобігання і ліквідації НС та їх наслідків».

23. Постанова Кабінету Міністрів України від 15.02.1999 р. № 192 «Про затвердження Положення про організацію оповіщення і зв'язку в надзвичайних ситуаціях».

24. Постанова Кабінету Міністрів України від 16.11.2001 р. № 1567 «Про затвердження Плану реагування на надзвичайні ситуації державного рівня».

25. Потапчук Є.М. Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців: Монографія / Є.М. Потапчук. – Хмельницький : Видавництво Національної академії ДПСУ, 2004. – 323 с.

ПРАКТИЧНИЙ БЛОК ПІДГОТОВКИ ДО СТРЕСОВИХ ТА ПСИХОТРАВМУЮЧИХ СИТУАЦІЙ

Типові різновиди психотравмуючих ситуацій. Ставлення до психотравмуючої ситуації

Серед типових різновидів психотравмуючих ситуацій виділяють ситуацію самотності, ситуація безробіття, ситуацію насилля, тощо. Самотність розуміється як психологічний феномен, що характеризується на відміну від ізоляції сумними емоційними переживаннями відчуттями протиприродної пустоти, яка пронизує весь внутрішній світ людини. Самотність як психологічна проблема – завжди конфлікт того чи іншого рівня особистості із середовищем, що її оточує. Переживаючи самотність як психологічну проблему, особистість перебуває в психотравмуючій ситуації навіть і у формі стресу. Розрізняють самотність і усамітнення. Усамітнення – це стан, що виникає в результаті відсутності конкретного «когось». Самотність – це нездолання постійне відчуття самотності. Можна виділити види самотності: епізодична (природна), затяжна, що дратує, відбирає душевні сили та хронічна, що виснажує душевні сили, це кризова самотність, це психологічне неблагополуччя. Як форми самотності розглядають самотність в якості стану емоційної ізоляції та соціальної ізоляції (Р.С. Вейс). Емоційна ізоляція – це відсутність прихильності до іншої людини, а соціальна ізоляція – відсутність допуску до певного кола соціального спілкування. Ознакою емоційної ізоляції виступає тривожне занепокоєння, а ознакою соціальної ізоляції – відчуття навмисного відторгнення. Вирізняються два напрямки досліджень, пов'язаних з самотністю. Перший напрямок досліджень спрямований на вивчення ситуацій, при яких виникає ймовірність самотності: особисті обставини, об'єктивні ситуації. Другий

напрямок визначається вивченням характеру особистості: зосередженості на своєму внутрішньому світі, сором'язливість, низька самооцінка, тощо. Безробіття, як психотравмуюча ситуація завжди виступає для людини як суб'єктивно сприйнятий і оцінений ланцюг обставин і помилок, які найчастіше не співвідносяться з конкретними об'єктивними умовами, причинами. Ця ситуація може бути вкрай критичною і такою, що часто може призводити до незворотних наслідків в життєдіяльності. Втрата роботи викликає складні стресові переживання, що супроводжується негативними психологічними станами, навіть до втрати психологічного здоров'я. Розвиток стресових станів, які пов'язані із ситуацією безробіття має фазову природу. Ускладнюються з збільшенням невизначеності майбутнього і включає наступні етапи:

Фаза 1: стан невизначеності і шоку. Страх і емоції виступають фактором ризику при якому людина може зазнавати інших неприємностей: хвороби, нещасні випадки і тощо.

Фаза 2: настання суб'єктивного поліпшення і конструктивного пристосування до ситуації. Час – перші 3-4 місяці після втрати роботи. Деякі поліпшення і радість з приводу вільного часу. Задоволеність життям, іноді – поліпшення здоров'я.

Фаза 3: Погіршення стану (після 6-ти місяців). Стійкий стресовий стан. Перебільшення в оцінці ситуації (розглядати як нещастя). Дефіцит активності, розлад навичок.

Фаза 4: Безпорадність і примирення із ситуації. Тяжкий психічний стан навіть при відсутності матеріальних проблем. Виникає звичка до бездіяльності. Виникає схильність до соціального відторження, збільшується стан апатії до ближнього оточення (сім'я, діти, батьки). Психологічні проблеми безробіття мають складний вплив на механізми психологічної

регуляції людини і викликають певні форми психологічної деформації особистості безробітного.

Психічна травма та психотравмуюча ситуація дається нам у наших переживаннях, а саме, як відчуття втрати, власної непотрібності, почуття болю, гіркоти, душевного тягара, невпевненості, власної неповноцінності. Крім того, через переживання психічна травма виявляється зовні. Водночас це не лише специфічні емоційні переживання, а в певний психічний стан, який не просто ними (переживаннями) супроводжується, а в якому травма опредмечується, індивіалізується. Саме особистісне ставлення людини до такої ситуації визначає і вектор спрямованості змін у ній самій, і дії щодо зміни світобудови, і особливості руху цих змін, його силу та швидкість. Можна виділити чотири типи ставлення людини до дисонансу й дисгармонії свого психічного світу: 1) позитивне, в якому виділяється позиція – підтримка розладу свого психічного світу – «не було більше сил так жити»; 2) пасивне, тобто прийняття цього розладу за принципом «як є, так і є», «як буде, так і буде»; 3) негативне, пов'язане зі страхом дисгармонії; 4) конструктивне, коли дисгармонія може розглядатися як сигнал про те, що не все у психічному світі було гармонійним і розв'язання суперечностей можливе лише через зміни. Останній тип ставлення характеризує самосвідому особистість, коли переживання травматичних ситуацій виступає феноменом вчинку, рушійною силою зміни людиною себе і ситуації. Цілком імовірно, що ці типи ставлення можуть існувати «одночасно», можуть переходити у певній послідовності один в одного й можуть становити ієрархічну систему з переживанням якогось одного типу на основі суперечливості внутрішнього досвіду особистості. Проблемність реальної допомоги переживання травматичних ситуацій, спираючись на типи ставлення до них, ґрунтується на дотриманні етичного принципу – невтручання без прохання самої людини, повага до її стану, до її права вибору. Проявляючись в емоційних переживаннях психотравмуюча ситуація

вимагає і свого проживання, переживання її, як вихід із стану дисгармонії, як конкретну діяльність. Концепція переживання як діяльності представлена Ф.Е. Василюком (1994). У зарубіжній психології це розуміння близьке до поняття копінг (coping), тобто волаючої поведінки як стратегії виходу зі складних ситуацій (Б. Фолкман, Р. Лазарус). За Василюком, переживання – це особлива діяльність, активний процес перетворення психологічного світу людини, необхідність якого (процесу) викликано особливостями ситуації. Переживання особистісного життєвого світу, як комбінації простого та складного внутрішнього світу і легкого та важкого зовнішнього, має свої закономірності. Це такі принципи: задоволення, коли процес переживання пов'язаний з уникненням негативних емоцій; підкорення реальності, коли процес переживання полягає у будь-якій заміні предмета потреби; переживання як подолання за рахунок ціннісно-мотиваційних перебудов як часткових змін ієрархічного рангу, так і радикальних (створення нової ціннісної системи); вільної творчості особистості, в якому процес переживання пов'язаний із творчою побудовою життя. Допускається, що кожна із закономірностей відповідає специфіці переживання певного типу критичних ситуацій. За принципом задоволення переживається стрес, за принципом реальності – фрустрація, за принципом творчості – криза.

**Діагностичні критерії гострої реакції на стрес по DSM-IV
(діагностичні ознаки / коментар):**

A. Особи, які пережили травматичну подію, що характеризується наявністю обох наведених ознак:

1. Особи, які пережили, були свідками або стикалися з подіями, що представляють реальну небезпеку, загрозу смерті, серйозними ушкодженнями або погрозою фізичної цілісності – своєї або інших;

2. Особистісні реакції у вигляді страху, безпорадності, жаху:

B. Травматична подія постійно переживається одним (або більше) з наступних шляхів: повторювані і захоплюючі дистресові образи, думки, флешбеки або відчуття повторного переживання подій; або ж розлад проявляється при зіткненні з чимось, що нагадує про травмуючу подію;

C. Прагнення уникати стимулів, що асоціюються з травмою, думки, почуття, розмови, діяльність, певні місця, люди;

D. Яскраві симптоми тривоги або підвищеної збудливості, дратівливість, труднощі концентрації, засипання і збереження сну, перебільшені реакції переляку, моторне збудження;

E. Симптоми тривають мінімум два дні і максимум чотири тижні і проявляються протягом чотирьох тижнів після травмуючої події;

F. Розлад викликає клінічно значимий дистрес і порушення в соціальній, професійній та будь-якій іншій важливій сфері функціонування, або ж пацієнт не може виконувати важливі завдання, не в змозі звертатися за необхідною медичною або юридичною допомогою, не може мобілізувати необхідні ресурси.

Якщо симптоми гострого стресового розладу спостерігаються і через місяць після травматичної події, виникають підозри на розвиток

посттравматичного стресового розладу, критерії якого, згідно МКБ-10, описані нижче.

Критерії посттравматичного стресового розладу по МКБ-10 (діагностичні ознаки / коментар):

А. Хворий піддавався впливу стресорної події або ситуації (як стисло, так і тривало) виключно загрозливого або катастрофічного характеру, стихійні лиха, катастрофи, насильство та ін.

В. Стійкі спогади або «пожвавлення» стресора в нав'язливих ремінісценціях, яскравих спогадах або повторюваних снах або повторне переживання горя при впливі ситуацій, нагадують або асоціюються з стресором. Сюди відносяться ілюзії, галюцинації і так звані «спалахи спогадів», коли перед уявним поглядом, як в кіно, проходять епізоди травматичної події, деколи ще яскравіше і виразніше, ніж це було насправді. Причому не важливо, виникають ці явища наяву, або ж при інтоксикації (наприклад, під впливом алкоголю або ліків).

С. Хворий виявляє фактичне уникнення чи прагнення уникнути обставин, що нагадують або асоціюються з стресором уникати все, що може нагадувати про травму: думки, дії, предмети, місця, люди

Д. Будь-який з двох проявів:

1. Психогенна амнезія, або часткова, або повна, щодо важливих аспектів періоду впливу стресора;

2. Стійкі симптоми підвищення психологічної чутливості або збудливості (що не спостерігалися до дії стресора), представлені двома з наступних:

а) утруднення засипання або збереження сну

б) дратівливість або вибухи гніву

- в) труднощі концентрації уваги
- г) підвищення рівня неспання

З'являється нездатність згадати деякі епізоди, пов'язані з травматичним подією. Людина постійно перебуває у стані напруги, ніби їй досі загрожує небезпека, що значно ускладнює можливість розслабитися. Підтримання такого стану вимагає постійної концентрації уваги, високого рівня пильності і величезних витрат енергії. Подібні стани можуть посилюватися з часом, з'являтися відразу після травми або через кілька місяців після стресової події.

Порівняємо критерії посттравматичного стресового розладу, внесені в МКБ-10 з критеріями того ж розладу, передбаченими DSM-IV.

Критерії посттравматичного стресового розладу по DSM-IV (діагностичні ознаки / коментар):

А. Індивід перебував під впливом травмуючої події, причому повинні виконуватися обидва наведених нижче пунктів:

1. Індивід був учасником, свідком або зіткнувся з подіями, які включають смерть, загрозу смерті, загрозу серйозних ушкоджень, або загрозу фізичної цілісності інших людей (або власної);

2. Реакція індивіда включає інтенсивний страх, безпорадність чи жах. У дітей реакція може заміщатися дезорганізованою поведінкою.

В. Травматична подія наполегливо повторюється в переживанні одним (або більше) із таких способів:

1. Періодичне і нав'язливе відтворення події, відповідних образів, думок і сприймань, викликає тяжкі емоційні переживання;

2. Повторювані важкі сни про подію;

3. Такі дії або відчуття якби травматична подія відбувалася знову;

4. Інтенсивні важкі переживання, які були викликані зовнішньою або внутрішньою ситуацією, що нагадує про травматичні події або що символізує їх;

5. Фізіологічна реактивність в ситуаціях, які зовні або внутрішньо символізують аспекти травматичної події.

У дітей може з'явитися постійно повторювана гра, в якій виявляються теми або аспекти травми, можуть виникати нічні кошмари, незрозумілі на перший погляд, символічні відображення травматичної події. Включає відчуття «оживання» досвіду, ілюзії, галюцинації, дисоціативні епізоди – флешбек-ефекти, в тому числі ті, які з'являються в стані інтоксикації або в стані сну. Спогади, фраза або слово, несподівано побачений предмет, що нагадують про травму можуть викликати важке емоційне переживання, зазвичай схоже на стан під час травми. Спазми в шлунку, головні болі, нестача повітря та ін. Симптоми, відповідні пережитим під час травми

С. Постійне уникнення стимулів, пов'язаних з травмою, і «заціпеніння» (numbing) – блокування емоційних реакцій, (що не спостерігалось до травми). Визначається за наявністю трьох (або більше) з перерахованих нижче особливостей:

1. Зусилля щодо уникнення думок, почуттів або розмов, пов'язаних з травмою;

2. Зусилля щодо уникнення дій, місць або людей, які пробуджують спогади про травму;

3. Нездатність згадати про важливі аспекти травми (психогенна амнезія);

4. Помітно знижений інтерес до участі в раніше значущих видах діяльності;

5. Почуття відокремленості від решти людей;
6. Знижена виразність афекту;
7. Почуття відсутності перспективи в майбутньому.

Будь-яке інше почуття здається слабкіше тих, які людина пережила під час травми, з'являється притупленість емоцій. Відсутність очікувань і планів з приводу життя на довгі роки.

D. Постійні симптоми зростаючого збудження (що не спостерігалися до травми). Визначаються за наявністю принаймні двох з нижчеперелічених симптомів:

1. Труднощі із засипанням або поганий сон (ранні пробудження);
2. Дратівливість або спалахи гніву;
3. Труднощі із зосередженням уваги;
4. Підвищений рівень настороженості, стан постійного очікування загрози;
5. Гіпертрофована реакція переляку.

Людину відвідують нічні кошмари, є підстави вважати, що вона сама мимоволі противиться засипанню і саме в цьому причина її безсоння: людина боїться заснути і знову побачити травматичну подію. Регулярне недосипання, що веде до крайнього нервового виснаження. Людина стає конфліктною, часто воліє вирішувати спори, застосовуючи насильство. У дітей це порушення часом досягає такої виразності, що їх успіхи в навчанні сильно погіршуються. Відмінники стають двічниками, дуже болісно переживаючи це явище.

Людина пильно стежить за всім, що відбувається навколо ніби їй загрожує постійна небезпека. Часто це проявляється у вигляді постійного

фізичного напруження. Людина напружена, підтягнута, немов готова у будь-який момент відобразити зовнішню чи внутрішню загрозу.

Е. Тривалість протікання розладів (симптоми в критеріях В, С і D) більш ніж 1 місяць.

Ф. Розлад викликає клінічно значимий важкий емоційний стан або порушення в соціальній, професійній чи інших важливих сферах життєдіяльності. Спосіб життя людини змінюється, іноді на протилежний.

Симптоми ПТСР викликають серйозні зміни в житті людини, і якщо діють тривало, то можуть закріплюватися у вигляді хронічних змін особистості.

Діагностика хронічної зміни особистості після переживання екстремальної ситуації в МКБ-10 (діагностичні ознаки / коментар):

А. Анамнестичні відомості про появу виражених і стійких змін у сприйнятті, мисленні і ставленні індивідуума до себе і оточуючих після перенесеної ним екстремальної ситуації. Відчуття поділу життя на до і після травми («Раніше я був зовсім іншим», «Яким я був наївним, нічого не розуміючим в житті»).

В. Зміни особистості носять виражений характер, супроводжуючись ригідною і неадекватною поведінкою, що виявляється щонайменше у двох з наступних симптомів:

1. Стійке вороже або недовірливе ставлення до навколишнього при відсутності такої установки до переживання екстремальної ситуації;

2. Соціальна ізоляція, не обумовлена якимось психічним, у т. ч. афективним розладом;

3. Стійке відчуття внутрішньої порожнечі і / або безнадійності (що не обмежується окресленим епізодом афективного розладу і була відсутня до

екстремальної ситуації), яке може бути викликане підвищеною залежністю від інших, нездатністю висловити негативні або агресивні емоції і стійким депресивним афектом без вказівки на наявність депресивного розладу перед екстремальною ситуацією;

4. Стійке відчуття нервозності або безпричинної загрози, що виявляється в підвищеній пильності і дратівливості при відсутності раніше таких рис; стан хронічного внутрішнього напруження і почуття загрози може поєднуватися зі схильністю до зловживання психоактивними речовинами;

5. Стійке відчуття власної несхожості в порівнянні з іншими людьми (відчуження), це почуття може поєднуватися з відчуттям емоційного оглушення.

З'являються «мир ворогів - чужих» і «світ своїх». Уникання контакту з людьми, крім небагатьох з тих, хто живуть поруч. Відчуття «мене ніхто не розуміє. У реальності людина сама не прагне зрозуміти іншого, вона орієнтована тільки на себе.

С. Зміни особистості мають як наслідок виразне зниження соціального функціонування або суб'єктивне страждання і негативний вплив на близьких;

Д. Зміни особистості виступають після екстремальної ситуації. В анамнезі відсутні дані про порушення розвитку, психопатичних рисах чи акцентуаціях в дитячому, підлітковому та дорослому періоді, які могли б пояснити актуальний стан;

Е. Зміни особистості існують в продовженні не менше двох років, вони не пов'язані з епізодами інших психічних захворювань (за винятком посттравматичного стресового розладу) і не можуть бути пояснені органічним ураженням мозку.

Хронічним змінам особистості після переживання травматичної ситуації може передувати посттравматичний стресовий розлад, їх симптоми

можуть перекривати один одного, представляючи собою перехід посттравматичного стресового розладу у хронічну форму. У цьому випадку діагноз хронічної зміни особистості може бути виставлений лише при відповідності стану наведеними вище критеріями протягом не менше двох років після існування посттравматичного стресового розладу.

Психотерапія при лікуванні наслідків психотравми

З великої кількості методів психотерапії в практиці соціальної роботи широко застосовуються: сугестивна психотерапія, групова, поведінкова, сімейна, ігрова, раціональна психотерапія, самонавіювання.

Найбільш дієві методи соціальної терапії: трудова, терапія самовиховання, методи поведінкової терапії у групі, дискусійна терапія, соціотерапія, музикотерапія, ритмотерапія, арттерапія, кольоротерапія, психогімнастика, натурпсихотерапія, логотерапія, бібліотерапія, імаготерапія.

Трудова терапія заснована на тонізуючому та активізуючому впливі праці на психофізичну сферу людини.

Терапія самовиховання — активний процес формування людиною себе як особистості відповідно до поставленої мети на основі соціально обумовлених уявлень про ідеал власного “я”. Метод самовиховання є найбільш успішним, якщо застосовувати його на базі аутогенного тренування. У технологічному аспекті цей метод включає такі прийоми: 1) самовивчення, самооцінку; 2) переоцінку власної особистості; 3) самоаналіз, переоцінку минулого, виявлення індивідуальних психологічних бар’єрів; 4) створення бажаного образу “я”; 5) формулювання індивідуальних формул намірів; 6) використання прийомів самопереконання, самозаохочення і самонавіювання; 7) сюжетну сенсорну репродукцію поведінки “Я —

образу” в різних ситуаціях діяльності й спілкування; 8) “накладання” стереотипів “Я-образу” на реальну поведінку в процесі повсякденного життя і діяльності.

Методи поведінкової терапії в групі спрямовані на формування соціальних умінь і навичок. Методичні прийоми поведінкової терапії визначаються метою соціального впливу на клієнта, створення такого соціального фону, в якому особистість набуває впевненості в собі, власних можливостях, формується її життєва компетентність, створюються умови для набуття самостійності й незалежності.

Розрізняють такі види тренінгових занять: тренінг подолання боязкості, тренінг активності, виявлення власної думки, подолання підвищеної чутливості до критики та оцінок оточення, проведення дискусії на певну тему в групі, розвиток навичок конструктивного спору. Використовують різні поведінкові тренінги. основу яких становлять різнобічні вправи, наприклад, створення ситуацій підвищеної складності чи різні методики оцінювання реакцій клієнта групою тощо.

Дискусійна терапія — обговорення в групі соціальної проблеми чи життєвої ситуації клієнта з метою позитивного впливу на нього, використовуючи групову динаміку. Основні змістовні моменти групової дискусії: розкриття проблем, пов'язаних із самостійністю, відповідальністю й активністю; формування адекватного ставлення до проблеми, яку необхідно вирішити, активної мотивації до участі у роботі групи, норм і традицій групи; аналіз групової динаміки з виходом на проблематику окремої людини.

Соціотерапія — вплив на соціальне оточення клієнта за допомогою державних і громадських організацій.

Музикотерапія — один із давніх методів впливу на психіку особистості, який може використовуватися і в медичних цілях . Групові, індивідуальні музикотерапевтичні заняття включають в себе, із врахуванням

актуальної ситуації в групі, музичну тему, яка викликає у слухачів переживання, пов'язані з їхнім минулим, сьогоденням і майбутнім. Відомо, що цей метод є найбільш ефективним, якщо музичний твір виконує сам терапевт, тому що це сприяє виникненню обставин спонтанного взаємовпливу, більшої аутентичності, довірливості. Складання музичної програми потребує певної режисури, знання потреб, рівня культури клієнтів, які беруть участь у цьому терапевтичному впливі.

Ритмотерапія тісно пов'язана з музикотерапією та іншими засобами мистецтва, ритмом природи, певними біоритмами життя, які властиві людині. Красива ритмічна музика сприяє гармонійному емоційному розвитку людини у праці, побуті тощо. У цілому ритмотерапія дає змогу клієнтам виконувати різні соціальні ролі й задовольняти потреби в емоційних зв'язках, розвиває естетичні потреби і збагачує новими засобами емоційного вираження.

Арттерапія — лікування мистецтвом. Виділяють кілька варіантів цього методу:

- використання вже існуючих творів мистецтва через їх аналіз та інтерпретацію клієнтами;
- спонування клієнтів до самостійної творчості;
- використання творів мистецтва і самостійна творчість клієнтів;
- творчість самого спеціаліста — ліплення, малювання тощо, спрямовані на взаємовплив із клієнтом.

Кольоротерапія. Психологи давно звернули увагу на вплив кольору на продуктивність праці: наприклад, продуктивність праці (фізичної) при червоному кольорі на короткий термін підвищується, при синьому — знижується. Такий вплив спостерігається і при розумовій праці. Вплив

кольору на людину постійно враховується професійними дизайнерами. У плані діагностики суттєве значення має ставлення до тих чи інших кольорів самих клієнтів, інформацію про які отримують не тільки шляхом тестування чи опитування, але і спостереження (колір одягу, краватки тощо). В окремих випадках “соціалізовані” (знакові) кольори справляють такий самий вплив, як і слова (наприклад, портрет близької людини, колір прапора тощо). Іноді слід звернути увагу клієнта на доцільність спеціального вибору кольору одягу (сорочка, плаття, костюм, краватка тощо) залежно від необхідності моделювати той чи інший настрій. При всіх наявних суперечках відносно впливу конкретного кольору на емоційний стан людини є певні загальні закономірності: довгохвильова частина видимого спектра (найбільші хвилі червоного кольору, потім жовтогарячого, жовтого і т. д.) діє збудливо (мобілізує, стимулює), а короткохвильова (починаючи з блакитного кольору) заспокоює чи пригнічує. Ці відомості також доцільно повідомляти клієнту і рекомендувати йому вчитися самостійно підбирати необхідний колір як з метою стимуляції, так і корекції свого стану.

Психогімнастика — одна з форм психотерапії, при якій взаємовплив на клієнта заснований на руховій експресії, міміці, пантомімі. Вправи спрямовані на досягнення двох цілей: зменшення напруженості і скорочення емоційної дистанції учасників групи, а також вироблення вміння висловлювати почуття, побажання — свої та іншої людини. Наприклад, вправи зі зняття напруженості складаються із простих рухів: я йду по воді, по гарячому піску, поспішаю на роботу, повертаюся з роботи тощо. Поєднання міміки, жесту, рухів і дотику створює більш повну можливість виявлення і передачі своїх почуттів і намірів без слів. Для клієнта це є необхідним переживанням і пізнанням того, що своїм тілом можна висловити думку частіше більш переконливо, ніж словом.

Натурпсихотерапія — метод лікування природою (ланд-шафтотерапія). Значення цього методу зростає внаслідок урбанізації соціального

середовища, погіршення екології, зростання відчуженості людини від природи.

Логотерапія — розмовна психотерапія. Спеціаліст розмовляє з клієнтом, намагаючись вербалізувати для нього його емоційний стан, щоб за допомогою цього клієнт сам розв'язав складну ситуацію. В особистості клієнта має відбутися перебудова, яку він самостійно знаходить як конструктивні зміни у самому собі. Це приносить задоволення, підвищує ступінь самоповаги, сприяє становленню зрілої особистості.

Бібліотерапія. У процесі читання книжок клієнт веде записи, аналіз яких допомагає об'єктивно оцінити власний стан. Список книжок психотерапевт підбирає відповідно до проблеми клієнта.

Імаготерапія — використання у цілях терапії гри образами в умовах творення особистістю образу самого себе. Прийоми імаготерапії: аналіз літературного твору в завчасно заданій ситуації, переказ і драматизація народної казки, театралізація оповідання, відтворення класичної і сучасної драматургії, виконання ролі у спектаклі.

Ігротерапія — використання ігрових вправ (рольових, ситуаційних ігор, статичних, рухливих та ін.) з метою створення благополучних умов для особистісного зростання, зміни ставлення до свого “Я”, підвищення рівня самосприйняття тощо. У грі виявляються різні форми подолання травмуючих переживань.

Нейролінгвістичне програмування (НЛП) — унікальна технологія впливу на людей і своєрідний погляд на комунікацію і розвиток людини, які відображені у працях Д. Гріндера, Ф. Бендлера, В. Сатіра, М. Еріксона. Предметом НЛП є “мови”, які використовуються для взаємодії як відображення внутрішніх програм, що задані на рівні нейронних зв'язків, аналізу різних способів отримання інформації про світ і реагування на них окремих людей. Техніки НЛП широко використовуються при

психологічному консультуванні й психотерапії особистості, яка відчуває різні утруднення: утруднення у спілкуванні, апатію, невпевненість, стреси, фобії, шкідливі звички тощо. НЛП — це витончений інструмент, який дає змогу швидко отримати інформацію про бажаний і похідний стан клієнта і відповідно до цього гнучко підібрати найбільш дієву техніку для досягнення необхідного результату. НЛП тому так популярні, що засновані на численних, досить конкретних техніках і технологіях, що часто пов'язані з активізацією таких методик: “якірування”, “змах”, “віддзеркалювання”, “лінія життя”, “кришталеві шари”, “коло досконалості”, “інший “Я”, “остання крапля” тощо. Цінним є те, що кожна з цих процедур має свої конкретні цілі і досить докладно описана в літературі. Щоб обрати найбільш ефективну стратегію для надання допомоги конкретній особистості у вирішенні її проблеми, необхідно передусім встановити її репрезентативну систему (провідну модальність і субмодальність), рапорт з партнером, потім виявити причини його неспокою. При цьому можна використовувати таку схему: визначити вислови (зовнішній ключ), які показують, що клієнт переживає небажаний стан, тобто провести калібровку; закріпити цей стан “якорем”; попросити клієнта мисленнєво повернутися до минулого, коли він переживав ті самі почуття; із розповіді клієнта вичленити деталі, які мають відношення до його стану; повернути клієнта у сьогодення, потурбуватися про його комфортність і безпеку. Створивши позитивний емоційний стан, слід вибрати техніку для його закріплення чи для переформування минулого негативного досвіду (рефреймінг). Хоча оволодіти техніками і технологіями НЛП може кожна чуттєва, зацікавлена та уважна людина, його використання потребує кваліфікованої підготовки і великого почуття відповідальності.

Соціальна адаптація. Методика «Людина під дощем»

Мета заняття: сформувати та розвинути навички оцінки поведінки людини, що знаходиться під дією символічного стресового фактору

Цікавою версією методики «Малюнок людини» є завдання «Намалюй людину під дощем». Ця проста модифікація основної інструкції дає незвичайно багатий клінічний матеріал, що дозволяє оцінити поведінку людини, що знаходиться під дією символічного стресового фактору, в даному випадку – дощу. Одним з ресурсів соціальної адаптації є здатність людини протистояти несприятливим впливам зовнішнього середовища, стресових факторів. Ця здатність задіє безліч психологічних механізмів: темперамент, волю, інтелект, самосвідомість. Крім того, потреба безпеки і захисту стимулює формування конструктивних механізмів психологічного захисту. Психологічний захист є багатовимірним явищем. Захисні механізми виключно індивідуальні, різноманітні, нерідко ірраціональні, тому не завжди піддаються аналізу. У методиці важливий аспект реагування, ситуативної поведінки людини в умовах модельованого стресу. В якості стресового чинника в нашому випадку виступає фактор зовнішнього середовища – дощ.

Дощ являє собою амбівалентний символ. Є люди, які люблять дощ, є ті, у кого він викликає дискомфорт. Пропонуючи людям намалювати людини під дощем, видно, що одні малюють життєрадісні картини, інші – зовсім навпаки. Для більш повного розуміння клієнта важливо подивитися, як він «поводиться» під дощем. Це дасть нам можливість або звернутися до його внутрішніх ресурсів (якщо сприйняття дощу життєрадісне), або опрацювати способи подолання життєвих труднощів (якщо ми бачимо «сіру картину»).

Цей метод особливо корисний для діагноста, який цікавиться силою «єго» дитини. Застосування цієї процедури спільно з іншими тестами дозволяє консультанту відповісти на наступні питання:

1. Яким чином досліджуваний відреагує на ситуацію стресу?

2. Якими особистими ресурсами він володіє, щоб функціонувати в середовищі, що викликає занепокоєння?
3. Чи може тестований успішно планувати свою поведінку в ситуаціях, що викликають занепокоєння?
4. Які види захисту (наприклад, заперечення, відступ) він використовує у важких для неї ситуаціях?

Часто тестований висловлює почуття своєї нездатності і «покинутості», малюючи мокрої людини, без будь-якого прикриття. Такий малюнок відображає також відсутність поваги до самого себе і найімовірніше невирішені проблеми з незалежністю. Його автор не має мотивації до уникнення некорисних ситуацій і не підготовлений прийняти виклик, якщо він буде розраховувати на свої сили. Людина, не відчуває себе пригнобленою і не впадає в паніку перед лицем стресу, зазвичай малює захисний одяг або, наприклад, парасолька. Люди, які не можуть впоратися з найдрібнішим занепокоєнням, швидше за все, намалюють себе, не маючи можливості втекти.

Організація процедури тестування

Матеріали: аркуш білого паперу формату А4. Інструкція: «Намалюйте людину під дощем». Час малювання: зазвичай 20-25 хвилин. Після малювання психолог організовує обговорення.

Приклади питань психолога

1. Скільки років людині під дощем?
2. Наскільки комфортно почуває себе людина в цій ситуації?
3. Що їй найбільше хочеться зробити?
4. Дощ пішов несподівано або згідно з прогнозом?

5. Людина була готова до того, що піде дощ, чи для неї це несподіванка?
6. Чи любите ви дощ?
7. Якщо так – чому?
8. Якщо, ні – чому?
9. Якщо людині під дощем погано, то чим їй можна допомогти?

Психологічний аналіз малюнків передбачає врахування деяких параметрів, що відображають досліджувані сфери внутрішнього світу випробуваного:

Естетика малюнка: Малюнки естетичні, виконані з любов'ю, акуратно, старанно чи недбало. Ознака вказує на наявність або відсутність ресурсів.

Розмір малюнка: Має значення розмір людської фігури, крапель дощу та інших значущих об'єктів. Важливо співвіднести розмір людської фігури з розмірами негативних об'єктів.

Розмір фігури: Маленькі розміри фігури в малюнку «Людина під дощем» можуть свідчити про відчуття власного безсилля, потреби в підтримці. Іноді розмір фігури різко збільшується до такої міри, що ногам не вистачає місця на аркуші. Це також є ознакою відчуття безсилля, втрати опори, «грунту під ногами».

Розташування щодо центру: У малюнку «Людина під дощем» нерідко «губиться центр». Це свідчить про відчуття внутрішнього дискомфорту, втрати відчуття «стрижня», «центру» внаслідок дії несприятливих чинників.

Характер дій людини, стиль поведінки під дощем: Зображення людини, що рухається під дощем, свідчить про схильність до активних дій. Важливо, якого вони характеру. Людина під дощем може рятуватися втечею, спокійно йти, стрибати від радості, лежати або сидіти в калюжі, - все це покаже характер дій людини в умовах дії несприятливих чинників.

Колір: Нерідко в малюнку «Людина під дощем» використовуються нейтральні кольори. Колір дозволить визначити несвідоме ставлення до дощу, собі, ситуації.

Стать: Часто під дощем «змінюється стать». Стать показує переважну модель поведінки в умовах дії несприятливих чинників. Можна діяти по «чоловічому» або «жіночого» «типу». «Чоловічий тип» свідчить про те, що автор малюнка схильний проявляти активність, відповідальність, приймати рішення, шукати вихід. «Жіночий тип» відображає пасивність, домінування інтуїції, чутливість, вразливість, уникнення та ін. Коли автор змінює стать, це говорить про зміну стилю реагування та поведінки.

Вік: Нерідко змінюється вік людини. Він стає або старше, або молодше свого біологічного віку. Збільшення віку «під дощем» може говорити про прагнення проявляти мудрість, зрілість в складних ситуаціях, а також може свідчити про потребу в підтримці. Малювання дитини під дощем вказує на прояв дитячого начала в автора. Який характер носить актуалізований дитячий початок, можна побачити з образу дій і настрої зображеної дитини. Якщо вона плаче, сидючи в калюжі, - можна припустити прояв інфантилізму і безсилля в складних ситуаціях. Якщо вона радіє, танцює, біжить за веселкою, - ймовірно, це можна використовувати як творчий ресурс протистояння стресу. Також подібна картина може відображати прояв потреби в особистісному зростанні.

Засоби захисту від дощу: Традиційно в малюнку «Людина під дощем» малюють парасольку, плащ, накидку. Людина одягає засоби захисту і продовжує займатися звичайними для себе справами – це природно. Проте буває, що людина хоч і знаходиться під парасолькою, але від дощу її це не захищає – краплі проникають усюди. Подібне положення дає психологу сигнал про те, що колишні способи реагування, захисту, протистояння стресу вичерпали себе і потрібно опрацювання нового стилю опору несприятливих впливів. Зустрічається й інша картина. У малюнку «Людина під дощем»

зображена фігура у водонепроникному плащі, з парасолькою, а дощ і хмаринка не намальовані. Така картина характерна для людини «надмірно захищеної», яка завжди «готова до удару». Безумовно, вона успішна в протистоянні стресу, але якої напруги це вимагає! «Чи варта гра свічок», належить вирішити автору спільно з психологом.

Калюжі, хмари: Хмара – джерело дощу. Калюжа – слід від дощу. Буває, що хмара символізує конкретну стресову ситуацію в реальному житті людини. Калюжі малюють люди чутливі, довгий час переживають післядії стресу.

Додаткові образи (сонце, веселка, рослини, предмети, об'єкти навколишнього світу): Додаткові образи, що мають позитивне символічне значення (сонце, веселка, дерево та ін.), Можуть бути вказівкою на прояв ресурсів психологічної адаптації. Образи, які мають негативне символічне значення, погіршують ситуацію стресу і конкретизують зміст несприятливого впливу.

Загальний емоційний фон: Позитивний / негативний.

Власне, активність фігури людини під дощем, поява позитивних символів та інші ознаки вже свідчать про наявність ресурсу протистояння несприятливим впливам.

Якщо автор погодиться скласти історію або казку, у психолога з'явиться додаткова інформація про те, які ресурси можна задіяти для протистояння несприятливим впливам.

Методика дозволяє зібрати інформацію в основному про стан потреби безпеки та захисту, а також потреби самоповаги, самоактуалізації та особистісного вдосконалення.

Однією з важливих психологічних завдань в даному аспекті буде робота над стилем реагування та поведінки в умовах несприятливої ситуації.

Таким чином, буде йти робота над вдосконаленням потреби безпеки та захисту, а також потреби самоповаги.

Іншим важливим завданням є формування осмисленого ставлення до стресових ситуацій, розуміння їх причин і перспектив. Через це здійснюватиметься робота з потребою само актуалізації та особистісного вдосконалення.

ПСИХОДРАМА В РОБОТІ З ПСИХОТРАВМОЮ

І. ІНФОРМАЦІЯ ДИРЕКТОРУ ПСИХОДРАМИ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПСИХОДРАМАТИЧНОЇ СЕСІЇ

Хоча й існує безліч факторів, що впливають на психодраму, можна виділити кілька спільних рис практики класичної, центрованої на протагоністі: психодрами в термінах найбільш підходящих часу і частоти сесій («коли?»), просторове оточення («де?»), характеристика клієнта («для кого?»), характеристика терапевта («ким?»), характеристика групи і допоміжних осіб («з ким?»). Незважаючи на величезні відмінності, можна зробити деякі узагальнення і щодо результатів психодрами.

Час і частота сесій («коли?»)

Одна сесія може тривати від однієї до чотирьох годин, а середній (і оптимальний) її час – дві з половиною години. З них близько півгодини триває фаза розігріву, приблизно півтори години – психодраматична дія, а час, що залишився – це фаза шерингу. Додаткові півгодини іноді необхідні для до – або післясесійного процес-аналізу або дискусії в групі. Згідно з практикою, якщо часу недостатньо, то багато розпочатих емоційних процесів можуть залишитися незавершеними. Довгі сесії без перерви, навпаки, стомлюють і розосереджують учасників.

Психодрама може проводитися раз на тиждень з інтенсивною роботою протягом вихідних або може бути організована у формі тижневих семінарів з не більш ніж трьома сесіями на день. Більшість практиків згодні з тим, що інтенсивний графік роботи прискорює терапевтичний процес, оскільки збільшує ступінь саморозкриття, емоційної зацікавленості і згуртованості

групи. Сесії, що відбуваються раз на тиждень, рухаються в більш повільному темпі, але їх тривалість, поступове розгортання подій і повторювання та періодичне опрацювання центральних питань може допомогти учасникам краще інтегрувати позитивні результати, що досягнуті в психодрамі, в повсякденне життя.

Намагаючись знайти найкращу періодичність психодраматичних сесій, Холл працював зі студентками школи медсестер, досліджуючи різницю в результативності між інтенсивною роботою під час вихідних і сесіями, проведеними раз на тиждень. Було показано, що інтенсивний графік роботи суттєво знижує занепокоєння, депресію і стрес у студенток, тоді як не було помічено жодних суттєвих ефектів у групах з тижневою перервою між сесіями.

Виявлено, що оптимальним варіантом роботи є комбінація щотижневих сесій з інтенсивними, проведеними кілька разів на рік. Досвід доводить, що такий графік сесій успішний не тільки тому, що цілком узгоджується з тижневим ритмом життя учасників, але ще й тому, що з'єднує переваги щотижневого «безперервного зближення» і інтенсивної та періодичної «симбіотичної регресії». Досвід підказує, що обидва підходи продуктивні для розвитку індивідуалізації в групі.

Більшість дослідників результативності психотерапії виходять з того, що час – це важливий фактор. Недостатня тривалість впливу часто є причиною негативних результатів. Однак досвід, який підтверджується останніми дослідженнями короткою і обмеженою в часі психотерапії, показує, що збільшення тривалості занурення в психодраму порівняно мало впливає на результат. Огляд досліджень свідчить, що позитивні результати в психодрамі можуть бути досягнуті і при порівняно короткому впливі.

Психодрама, таким чином, може бути охарактеризована як «швидкий» психотерапевтичний метод, що володіє багатьма технічними

характеристиками, властивими кризовій інтервенції, терапії, сфокусованої на завданні обмеженого обсягу, і терапії однієї сесії. Психодрама однієї сесії порівняно нетривала, має обмежені цілі, дія в ній зосереджена на специфічній, основній конкретній темі.

Просторове оточення («де?»)

Психодрама може бути організована в будь-якому місці, що дозволяє фізичні переміщення і забезпечує приватну обстановку без зовнішнього втручання. Використання мореніанської класичної круглої сцени з високою платформою і балконом рідко в наші дні. Зараз найчастіше працюють в кімнаті середнього розміру, з килимами, якими покривають всю підлогу, кількома матрацами, подушками, зручними кріслами і рухомим освітленням.

Успіх психологічного втручання сильно залежить від обстановки, в якій воно проводиться. Згідно Дж.Л. Морено і З.Т. Морено, конфігурація простору як частина терапевтичного процесу має надзвичайно важливе значення. Атмосфера, створена будь-якою обстановкою, впливатиме на емоційний стан групи. Наприклад, велика і простора кімната може пробудити почуття свободи, оптимізму і радості, тоді як маленька кімната без вікон у деяких людей може викликати відчуття тюремної камери.

Характеристики клієнта («для кого?»)

Психодрама не спрямована на яку-небудь певну групу людей. Хоча більшість учасників – це люди у віці між 20 і 50 роками, проте зустрічаються і ті, хто молодше або старше. З останніми зазвичай працюють в однорідних вікових групах – дитячих, підліткових і групах для людей похилого віку. Учасники можуть бути будь-якої статі, хоча в психодрамі, як і в інших психотерапевтичних методах, спостерігається, мабуть, інтернаціональний феномен: більшість учасників – жінки. Причини подібного явища досі не ясні, але це впливає на норми і стан методу в цілому. Що стосується інтелектуальності, психодрама може застосовуватися не тільки до розумних і

освічених учасників, а й до малоосвічених і навіть розумово відсталих людей, які використовують широкий спектр невербальних технік психодрами як прекрасний інструмент спілкування. Немає нічого спільного між придатністю до участі в психодрамі й етнічним чи соціально-економічним статусом. Те ж можна сказати і про релігійну приналежність, яка, згідно досвіду, є несуттєвим критерієм для вибору клієнтів психодрами.

Таким чином, відповідь на питання: «Хто може брати участь в психодрамі?» Важче відповісти на питання: «Для кого психодрама є найкращим методом?» З одного погляду, психодрама може бути корисна всім в різні періоди життя, особливо під час різних емоційних труднощів. Відповідно до іншої точки зору, існує особлива категорія людей, для яких психодрама – кращий метод, але до цих пір не існує способу ідентифікувати дану категорію людей. Неможливо зробити це з позиції симптомів, синдромів чи діагностичних категорій. Низка психологів рекомендують психодраму пацієнтам з будь-якими типами діагнозів: ситуативною депресією, серйозними порушеннями поведінки, хімічними залежностями, шизофренією, маніакально-депресивними порушеннями, розладами особистості, порушеннями харчової поведінки.

Зтвердження, що психодрама – це кращий метод для страждаючих ментальними розладами, сильно перебільшене. Згідно з досвідом, психодрама може бути корисна найрізноманітнішим людям, але деякі просто не підходять або для самої психодрами, або для обстановки, в якій вона проводиться. Таким людям, тим не менш, відмінно допомагають індивідуальна, групова, сімейна терапії або фармакологічний вплив. Але психодраму варто сприймати не як панацею, не як даремний метод, але як спосіб впливу, який може бути корисним значній частині пацієнтів протягом більшої частини часу – і це майже все, що можна сказати про будь-який психотерапевтичний метод.

Дійсно, психодрама може виявитися корисною тільки тим, хто здатний і досить мотивований для того, щоб брати участь у досить складному психічному ритуалі, характерному для даного підходу. Наприклад, здатність грати роль і водночас не втратити контакту з зовнішньою реальністю здається мінімальною вимогою для учасників. Більше того, учасники повинні володіти вмінням відчувати вибухи емоцій без втрати самовладання, повинні відчувати хоча б невелику схильність до спілкування і встановлення міжособистісних взаємин, мінімальну толерантність до смутку і фрустрації, частково володіти психологічним мисленням і здатністю до адаптивної регресії в інтересах «я». Можна скласти довгий перелік так званих «невідповідних» пацієнтів, оскільки відповідні якості не збігаються з якими-небудь специфічними діагностичними категоріями, хоча і діагноз частково має значення, але головним є все ж здатність пацієнта з користю для себе брати участь у психодрамі в якості «актора» або члена групи, не порушуючи процедури.

Але необхідно зазначити, що існують люди, для яких психодрама не є підходящим методом. Хронічні пацієнти з неврегульованою поведінкою, які потребують постійної реабілітації, не припустимі в психодрамі. Для них можуть бути корисні структуровані методи дії, вправи з рольового тренінгу та групи емоційної підтримки, але вони зазвичай не здатні сприйняти корективний емоційний досвід класичної психодрами. Більш того, згідно літератури з психодрами і групової психотерапії, клієнти, які страждають гострим психозом, параноєю, суїцидальними нахилами, маніями, ушкодженнями мозку, соціопатичні і депресивні пацієнти є поганими кандидатами для участі в психодраматичній груповій терапії. Хоча вплив психодрами на істеричні, нарцисичні та на інші, подібні з цими розлади, особистості можуть мати успіх, але для цього необхідні спеціальні умови і особливим чином підготовлений штат допоміжних осіб. Кандидати з фізіологічними порушеннями (серцево-судинної системи, наприклад, що

робить небезпечними емоційні сплески і напруги) повинні автоматично виключатися з числа учасників психодрами.

Психодраматичний вплив був успішним для багатьох типів людей, зокрема, ув'язнених, алкоголіків, наркоманів, які страждають заїканням, дітей з психічними травмами, сімей та окремих людей, що перебувають у кризовому стані. Успішне використання психодрами в роботі з підлітками, аутичними дітьми, закоренілими злочинцями, анорексиками, особами, які зазнали сексуального насильства та онкологічними хворими, психодрама є методом для роботи з міжособистісними проблемами пересічних людей, а також невротиків, психотиків і пацієнтів з подібними розладами. Психодрама допомагає здоровому клієнту детально розглянути актуальні проблеми, невротиків – розкрити дитячі конфлікти, психотикам – знову знайти реальність за допомогою розуміння конкретних дій, а нарцисичним пацієнтам – допомагає сепарація та індивідуація в психодрамі. Існують докази, що люди з порівняно сильним «я», які неадаптовано реагують на зовнішній стрес, найкраще піддаються впливу психодрами. Однак, більшість публікацій, що стосуються успіхів або невдач психодрами, та емпіричні дослідження залишаються не повними.

Підсумовуючи вищесказане, зазначимо: психодрама може бути корисна великій різноманітності типів людей, при різних діагностичних категоріях, в індивідуальних і соціальних проблемних галузях, в широкому спектрі поведінкових порушень.

Характеристики терапевта («ким?»)

Впливу терапевта на лікувальний процес у психологічній літературі традиційно приділяється небагато уваги, залишаючи лише зауваження про те, що терапевт повинен бути досвідченим, компетентним і добре навченим. Психопсихологи, приділяючи велику увагу небажаному впливу контрперенесення, відокремлюють з процесу особистість терапевта і надають

йому місце позасферою дії пацієнта. Пізніше, однак, було показано, що різні характеристики терапевта значно впливають на терапевтичний процес. Галузі, в межах яких властивості терапевта можуть варіювати, включають в себе перевагу персональної дистанції, активність, гнучкість, схильність до терапії обмеженої мети, стиль лідерства, саморозкриття, тип взаємин з клієнтами. Досліджувалися також ефекти, що впливають на терапевтичний процес почуттями, інтересами, упередженнями, очікуваннями, наполегливою поведінкою терапевта. Ці дослідження показують, що особисті характеристики, клінічний досвід і професійна активність терапевта глибоко впливають на його техніку і досягнення, на процес і результат терапії.

Професійні ролі психодраматиста розглядаються як визначальні для психодраматичного процесу, а значний вплив особистості терапевта на лікувальний процес незаперечний.

Характеристики групи і допоміжних осіб («з ким?»)

Згідно Морено, кожен учасник психодрами є потенційним терапевтичним агентом для інших. Група стає соціальним мікрокосмом, який створює умови для появи нових міжособистісних відносин. Критерій відбору в групу враховують потенційну групову згуртованість як головний фактор. Якщо учасники схожі за цим параметром, вони зазвичай розвивають позитивну міжособистісну «хімію», або «спільну мову», які суттєво покращують результат психодрами. Таке взаєморозуміння, або «тілі», за словами Морено, є фактором, відповідальним за зростаючу швидкість взаємодії між членами групи. Інші критерії – стать, вік, рід занять – можуть варіювати досить широко, оскільки в групі, що складається з людей різного віку і статі, досягається більш екстенсивний і реалістичний тип міжособистісного шеринга і навчання, ніж в однорідній групі. В ідеалі члени групи повинні бути підібрані так, щоб представляти різні стадії життя і особистісні характеристики, відповідати необхідній різноманітності ролей,

забезпечувати розуміння в дублюванні і багатогранний шеринг після завершення психодрами.

Розмір групи в психодрамі істотно варіює. У ній може бути від п'яти до понад сто учасників, хоча більшість практиків вважають, що 10 – 15 учасників – це оптимальний розмір групи. Така група досить велика, щоб забезпечити різноманітність ролей, і досить мала, щоб надати психодраматистові можливість звертати увагу на міжособистісні взаємодії. У великих групах знижена активність учасників і виникають складнощі з досягненням групової згуртованості.

Участь у великих групах і відкритих демонстраціях для деяких людей дійсно може виявитися надзвичайно корисним. Присутність великої аудиторії викликає в них відчуття перебування «на очах у всіх». Це надає важливість всьому, що відбувається на сцені, а багатьом протагоністам подібне самовираження «на публіці» дуже ефективно допомагає в подоланні почуття провини і сорому. Для учасників з більш серйозними розладами рекомендуються менші за складом і більш «інтимні» групи.

Результат психодрами

Деякі професіонали, які ніколи не використовували психодраму, бояться психодрами як терапевтичний метод. Багато з них схильні надто драматизувати процес і приділяють особливу увагу можливій небезпеці. Інші перебільшують її переваги. І ті, й інші залишають без уваги спроби наукового вивчення терапевтичного потенціалу психодрами. Ці дослідження показали, що психодрама, яка використовується досить досвідченими професіоналами, які усвідомлюють її обмеження, може бути корисна як сама по собі, так і разом з численними методами психотерапії, будь то поведінкова, психоаналітична або екзистенційно-гуманістична психотерапія. Висновки, зроблені на основі цих досліджень, так само як і оцінки учасників психодрами, в основному позитивні. У гіршому випадку, негативні оцінки

характеризують психодраму як нудну процедуру, марне витрачання часу або як занадто короткий процес. Важливо зазначити, що іноді ефекти психодрами можуть проявлятися після тривалого часу (після завершення терапії). Психодраматична ситуація може бути використана для того, щоб ввести в гру великі внутрішні психічні сили. Якщо вони задіяні, деякі пацієнти досягають приголомшливих результатів на шляху до остаточного одужання.

Заняття психодрамою – багато в чому вимоглива професія. Для оволодіння нею необхідні складні навички та особисті якості, якими більшість людей не володіє. Одне тільки введення потрібних допоміжних ролей в психодрамі – вже монументальне завдання. Далі, ведучий (психодраматист) повинен постійно зрушувати фокус від співчуття до постановки, до розкриття проблеми, до керівництва групою, даючи ясно відчуті свою особисту залученість. Психодраматист повинен бути знаючим і вмілим професіоналом у таких галузях, як психіатрія, соціологія, медицина, біологія, антропологія, педагогіка та психологія груп. Щоб практикувати психодраму, потрібно опанувати деякі найскладніші навички індивідуальних психотерапевтів, психоаналітика, групового психотерапевта, поведінкового терапевта і театрального актора. Так як зазвичай збіг цих здібностей в одній людині зустрічається рідко, психодраматист за покликанням буде намагатися досконало оволодіти ними усіма.

II. ВПРАВИ ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ СЕАНСУ ПСИХОДРАМИ

Вправа 1 «Рольова гра»

Ця вправа використовується для відпрацювання вмінь рольової гри. З неї добре починати групове вивчення психодрами. Розділіть групу навпіл, утворюючи два кола один всередині іншого. За сигналом керівника групи учасники зовнішнього кола рухаються за годинниковою стрілкою, а

внутрішнього – проти. За сигналом керівника учасники зупиняються і повертаються обличчям до партнера в іншому колі. Ті, що знаходяться у зовнішньому колі, грають ролі поліцейських, що дають вказівки з руху своїм партнерам у внутрішньому колі, які грають ролі автомобілістів. Учасники спонтанно продовжують рольову гру протягом трьох хвилин, потім протягом двох хвилин діляться з партнерами своїми враженнями. За сигналом керівника група знову починає рух, потім по сигналу зупиняється і повторює процедуру вибору партнерів. На цей раз учасники у внутрішньому колі грають ролі продавців, які намагаються продати що-небудь «покупцям» із зовнішнього кола. Через три хвилини учасники припиняють гру і діляться враженнями. У цій вправі можуть бути обрані також ролі: родичів, які довгий час не бачили один одного, чоловіки (жінки), що розповідає (-ів), що нічого не знає про недавню смерть своєї (свого) дружини (чоловіка), дітей, які отримали нову іграшку ; молодих людей, які визнаються одному з батьків у своїй гомосексуальних нахилах.

Наприкінці вправи залиште час, щоб група обговорила свої враження, поділилася почуттями і реакціями на різні ролі. Деякі ролі мають велике емоційне значення для учасників.

Вправа 2. «Монолог з двійником»

Ця вправа допомагає членам групи розвинути спонтанність і надає можливість попрактикуватися в умінні бути двійником. Вправа може також дати матеріал для психодраматичного подання. Хто-небудь викликається стати в центр групи і вимовити монолог. Починайте говорити про свої думки, емоційні переживання, почуття. Просто викладайте вголос свої думки. Можете вільно рухатися по кімнаті. Уявіть, що ви один у кімнаті. Через декілька хвилин інший член групи за своєю ініціативою підходить і, не перериваючи дії, встає позаду того, хто виголошує монолог, приймаючи його позу і повторюючи його рухи. Намагайтеся уявити почуття і думки того, хто вимовляє монолог. Не заважайте його промові. Ви можете почати

повторювати кожну фразу не безпосередньо після того, як її почуєте, а потім поступово інтуїтивно осягати невисловлені думки і почуття. Обов'язково копіюйте невербальну поведінку того, хто вимовляє монолог. Через кілька хвилин нехай вас замінить інший учасник. Кожен член групи повинен мати можливість хоча б один раз попрацювати двійником.

Вправа 3. «Уявна соціограма»

Ця вправа досліджує взаємини між членами групи, надає їм зворотний зв'язок щодо сприйняття в групі їх ролі. Воно також дає практику психодраматних уявлень і демонструє взаємозв'язок між роллю і розкриттям сторонами самих себе. Інформація, що отримується з уявної соціограма, може надалі послужити основою для психодрами. У психодрамі соціограма – це наочне зображення особистого ставлення людини до групи, де відстань зазвичай показує, наскільки близькою відчуває себе людина з іншими членами групи. Хоча щодо деяких взаємин може спостерігатися згоду і найбільш популярний член групи виявиться в центрі всіх соціограма, соціограма учасників будуть відрізнятися одна від одної, тому що вони ґрунтуються на унікальному сприйнятті кожним учасником взаємовідносин в групі. У психодрамі соціограма здійснюється на сцені шляхом розміщення членів групи тим способом, який відповідає силі і значенням взаємин. Коли розміщені на сцені учасники починають рухатися, соціограма називається діяльною соціограмою. Використання уяви і фантазії членів групи дозволяє отримати уявну соціограму. Один з членів групи добровільно викликається ставити сцену. Якщо ви є цією людиною, ви - режисер. Додайте членів групи на сцені. Визначте ролі, які найбільш відповідають вашим уявленням про них. Додайте дійових осіб як в живій картині. Для більш повної характеристики визначте кожному учаснику основну тему його висловлювань, які підходять як йому особисто, так і його ролі. Розподіл ролей і визначення тем висловлювань служить для інших членів групи зворотним зв'язком щодо сприйняття їх вами як індивідумів і як членів

групи. У заключній фазі вправи, як тільки сцена організована, дозвольте вашим персонажам, не виходячи зі своїх ролей, спонтанно взаємодіяти один з одним. В якості режисера ви можете в будь-який момент зупинити дію. Після того як сцена підійшла до кінця, кожен учасник повинен розповісти, що він відчував, граючи роль або виступаючи в якості режисера, і як сприймав роль і поведінку інших учасників.

Вправа 4. «Фотографія»

Учасникам пропонується пригадати яку-небудь сімейну фотографію і потім відтворити її, побудувавши зображення з допоміжних гравців. Ця техніка застосовується на ранніх стадіях розвитку психодраматичної групи.

Вправа 5. «Створення скульптури сім'ї»

Вправа використовується як у сімейній терапії, так і в психодраматних групах для дослідження сімейних взаємин. Терапевтично метод може застосовуватися для дослідження складнощів у відносинах між членами сім'ї. Вправа дає також корисний матеріал для подальших психодраматних занять. Один з учасників добровільно викликається створити живу картину своєї сім'ї. Якщо ви доброволець, виберіть учасників, які мають схожість з членами вашої родини. Включіть в свою сім'ю всіх, хто жив з вами, поки ви росли. Розташуйте членів сім'ї у характерних для них положеннях. Створіть сцену, яка зображує фрагмент взаємин у вашій родині. Наприклад, ви можете розташувати свою сім'ю навколо обіднього столу або, згадавши випадок з життя родини, що має для вас особливе значення, відповідно розмістити членів сім'ї. Інформуйте учасників, зайнятих у створенні скульптури, про кожного члена сім'ї. Використовуйте дистанцію, щоб відобразити взаємовідносини членів сім'ї один з одним. Обов'язково включіть в сцену себе як члена сім'ї. Ви можете попросити кого-небудь з групи зображувати вас, поки ви ставите сцену. Коли сцена поставлена, повідомте кожному учаснику фразу, що характеризує даного члена сім'ї. Потім попросіть

учасників поділитися з групою своїми почуттями. Обов'язково помоліться почуттями, викликаними досвідом, який ви придбали в цій вправі.

Вправа 6. «Заміна ролей»

Мета застосування техніки заміни ролей - спонукати пацієнта побачити інші перспективи і навчитися цінувати відмінності між людьми, Цього він досягає, переживаючи полярності різних ролей і точок зору. Заміна ролей - це обмін ролями між двома учасниками психодрами, коли вони, вже отримавши певний досвід взаємодії один з одним, намагаються увійти «в шкуру» один одного, «вийняти свої очі і вставити собі чужі», як писав Морено у своєму вірші з цього приводу, а потім взаємодіяти так, як ніби перший став другим, і навпаки, ретельно намагаючись відтворити іншого і повертаючись, якщо це необхідно, у власну роль, щоб конкретизувати, обґрунтувати і посилити свій портрет, зображений партнером. Техніка заміни ролей існує в трьох варіантах. Класична заміна ролей - два реальних і присутніх до даний момент індивідуума обмінюються ролями, так що протагоніст грає допоміжного гравця, і навпаки. Наприклад, двох що сперечаються гравців міняють місцями і просять продовжити суперечку, але з точки зору іншого. Повернувшись у власну роль, вони можуть підправити або деталізувати свій портрет, який їм «намалювали».

Неповна заміна ролей - протагоніст грає роль реальної, відсутньої в даний момент людини. Наприклад, мати виконує роль своєї дочки, яка не входить до складу групи, роль матері виконує допоміжний гравець.

Соціодраматична заміна ролей - протагоніст грає роль відстороненого або фантастичного персонажа, наприклад архетипу, узагальненого іншого, снігової людини, Бога, злої чаклунки, ідеальної матері, недосвідченого вчителя тощо "Розігрів" допоміжного гравця У техніці заміни ролей необхідно, щоб гравці засвоїли особливості особи, яку вони грають, історію

його життя, погляди на світ, манери і навіть мовні звороти. Як цього добитися - відразу, без репетицій, з людьми, які не є професійними акторами? На думку фахівців психодрами, починаючи з самого Морено, професійний акторський досвід може швидше зашкодити психодрамі, ніж допомогти. Для «розігріву» допоміжного гравця, що грає роль значущого для протагоніста особи, протагоніст встає за його спиною, кладе обидві руки йому на плечі і вимовляє монолог від особи цієї людини. Інший варіант розігріву - протагоніст не розповідає про роль, а розігрує її, показуючи кожну роль в особах. Така заміна ролей може здійснюватися багаторазово протягом психодрами для того, щоб допоміжний гравець зрозумів, якого роду вплив ця людина чинила на протагоніста і як саме це відбувалося.

Вправа 7. «Техніка стільців»

Замість мовчазного допоміжного гравця порожньому стільцю (або декільком стільців) надається роль (або ролі) значущих людей або частин самого себе (впевнений, сором'язливий і т. д.). Стілець служить нейтральним допоміжним гравцем, йому легко говорити що завгодно і проектувати на нього що завгодно, і при цьому на учасників не впливають особистісні характеристики живих партнерів. Зі стільцем можна багаторазово мінятися місцями, стільці дозволяють дати вихід емоціям, їх можна штовхати, бити, обіймати, штовхати. Ця техніка корисна по відношенню до дітей, а також дорослим, чутливим до присутності реальних допоміжних гравців. Режисер зазвичай стоїть за стільцем і задає питання, що стосуються даної ситуації, щоб полегшити процес проєкції. З цією ж метою можна використовувати імена, наприклад, «АГР» для агресії, «Сно» для снобізму і т. п. Режисер допомагає показувати, яка поведінка характерна для стільців з цими іменами, рухає стільцями, встановлює емоційний тон і задає питання з приводу того, що відбувається, стимулюючи групову дискусію. «Техніка стільців» може використовуватися і в тих випадках, коли учасник висловлює дві чи більш протилежних тенденції в якій-небудь міжособистісній ситуації. Стільці

використовуються для того, щоб представляти собою кожну з альтернатив. Протагоніст приймає на себе різні ролі, сідаючи на різні »тулія, а режисер інтерв'ює його або її в кожній з ролей. Ця техніка може допомогти протагоністу прийняти рішення в значимій ситуації. Порожні стільці використовуються в психосинтез, гештальт-терапії, транзактном аналізі та інших видах психотерапії. Так, наприклад, в транзактном аналізі на порожній стілець зазвичай сідає «Свиня», особливу его-стан, яке своєю метою має мучити нас, не давати нам робити те, що ми хочемо, і примушувати нас робити те, чого ми не хочемо.

Вправа 8. «Ідеальний інший»

Це один з варіантів техніки заміни ролей. Існуючий в дійсності значимий для протагоніста людини замінюється фантастичним чином такої значущої людини, якої в нього ніколи не було, але якого він хотів би бачити біля себе. Ця техніка зазвичай застосовується на стадії завершення психодрами з метою зниження напруги. Морено вважав заміну ролей рушійною силою психодрами: часто найбільше вчишся тоді, коли граєш чужу роль. До цих пір, однак, залишається непоясненим той повторюваний факт, що гравці у своїх поглядах зміщуються у бік ними граються ролі, якщо вона була протилежна їхній власній, і в той же час у бік від неї, якщо вона була близька до їхньої власної ролі.

Вправа 9. «Дублювання»

Допоміжний гравець вербалізує думки і почуття, які протагоніст не може висловити. Зазвичай двійник стоїть близько - або за спиною, або поряд з протагоністом, з тим щоб уважно спостерігати його невербальні прояви. Час від часу дублер вголос висловлює свої припущення з приводу того, що відчуває, про що думає і що збирається сказати протагоністу Той, від чийого імені кажуть, може змінити висловлювання дублера, доповнюючи й уточнюючи їх. Іноді режисер спочатку сам показує, як можна продублювати

протагоніста. Вставши ззаду і поклавши йому праву руку на праве плече, він висловлюється за нього від першої особи. Протагоніст повинен відповісти, наскільки висловлювання дублера збігаються з його дійсними думками і почуттями. Надалі режисер у ті чи інші моменти психодраматического дії, які йому здаються підходящими для дублювання, може запитати у членів групи: «Хто-небудь хоче продублювати його (її)?» Бажаючий може підійти в протагоністу, встати ззаду і вимовити вислів від його особи. Відразу ж після цього режисер запитує протагоніста: «Це так?», Протагоніст відповідає «так», «ні» або в якій мірі «так» і, можливо, додає щось від себе (його висловлювання не обмежуються ні за формою, ні за обсягом), а потім, незалежно від його відповіді, дублеру дозволяється зняти свою руку з плеча протагоніста і сісти на місце. Можливість дублювання надається всім бажаючим послідовно, одному за іншим, поки протагоніст не погодиться з будь-яким дублюючим висловлюванням. Надалі дублювання може відбуватися учасниками спонтанно: у момент, коли будь-кому з учасників групи здається, що він міг би дати потрібну для протагоніста дублююче висловлювання, він може сам підійти до протагоністу, покласти йому руку на плече і сказати що-небудь за нього від першої особи. Протагоніст відгукується на це, оцінюючи достовірність висловлювання, і потім дублер знімає свою руку з плеча протагоніста і сідає на місце, незалежно від того, яку відповідь дав протагоніст. Завдання двійника - дати протагоністу необхідну підтримку через емпатичних спілкування з ним. Таким чином, двійник стимулює, підтримує протагоніста, допомагає йому різними припущеннями та інтерпретаціями.

Вправа 10. «Множинні двійники»

Це ще один варіант техніки дублювання, де допоміжні гравці представляють два або більша кількість аспектів особистості протагоніста: один – самовпевненого комерсанта, інший - забитого чоловіка, третій - розгніваного батька. Головна мета цієї техніки - прояснити дилему

протагоніста. Цей варіант нагадує одну з технік психосинтезу, у якій протагоніст сам виділяє в собі окремі субособи – життєві ролі, мети, наміри та актуальні бажання, а потім допоміжні гравці, виконують роль кожної з субособистостей, оточують протагоніста і починають переконувати його в своїй потрібності і важливості, «боротися» між собою за місце, яке протагоніст у своїй особистості їм виділяє, за час, який кожної з них буде приділятися, за право притягувати до себе активність і енергію протагоніста.

Вправа 11. «Дзеркало»

Допоміжний гравець програє якісь моменти поведінки протагоніста, а той спостерігає за цим, сидячи в залі для глядачів. Іноді яка-небудь характерна риса чи особливість протагоніста може відбиватися в дзеркалі в перебільшеному вигляді для того, щоб він міг вивчити її більш докладно. Режисер може спеціально налаштувати дублерів на те, щоб вони перебільшували ті емоції, які пригнічує протагоніст. Техніка дзеркального відображення дозволяє змоделювати нові види поведінки і демонструє дисфункціональні аспекти старих форм поведінки. Вона розширює зону психологічного бачення учасника, демонструючи йому, як його дії сприймаються оточуючими людьми. Практично техніка «дзеркало» може бути використана безліч разів протягом однієї і тієї ж психодрами. Режисер може попросити кого-небудь з учасників: «Встань поруч і покажи, як він це робить». Як показує досвід, техніка «дзеркало» може надавати вагомий вплив на протагоніста, якщо йому і так важко сконцентруватися на психодраматичній дії, і може виявитися просто не помічену ним, якщо він глибоко залучений в дію. Разом з тим «дзеркало» ефективно концентрує, фокусує увагу глядачів на певних аспектах поведінки протагоніста. Техніка «дзеркало» може використовуватися в будь-яких формах групової роботи, якщо її спростити. Наприклад, умовному протагоністу можна запропонувати виконувати будь-які рухові вправи або просто рухи, а «дзеркало» має точно і миттєво відтворювати всі ці рухи. У умовного протагоніста виникає відчуття

сконцентрованості уваги іншого учасника на ньому, відчуття зв'язку з іншою людиною і значимості своїх дій. Ефект посилюється, якщо протагоніст рухається в «галереї дзеркал», де його рухи повторюють відразу багато учасників.

Вправа 12. «Монолог»

Протагоніст вербалізує свої думки і почуття вголос для глядачів. Він виходить з розігрується в даний момент сцени і вимовляє монолог про те, які внутрішні реакції вона в нього зараз викликає. Звичайно йому пропонується розповідати про свої проблеми, ходячи по сцені. Монолог може бути використаний як для розігріву протагоніста, підготовки його до конфліктної ситуації, так і для його заспокоєння. Варіант цієї техніки – «У бік». Режисер зупиняє дію, коли це здається йому необхідним, і питає протагоніста: які думки і почуття ви зараз переживаєте? Ця процедура використовується в тих випадках, коли протагоніст страшисться говорити про свої думки і почуття прямо. Обговорювання думок вголос дозволяє учаснику відсторонитися від емоційних реакцій і сформулювати новий погляд на свою проблему. Ця техніка сприяє пізнавальному інсайту і когнітивної опрацювання проблеми. Техніка монологу протилежна техніці фізикалізації.

Вправа 13. «За спиною»

Це обговорення дій, думок і почуттів протагоніста як би в його відсутність, хоча насправді він знаходиться серед глядачів. Протагоніст сидить на стільці, поверненому спинкою до всіх інших учасників, і не може брати участі в обговоренні, а члени групи висловлюють свої почуття, своє ставлення до нього. Ця техніка схожа на техніку дзеркального відображення, але відрізняється від неї більш явним підкресленням того, як даний учасник сприймається іншими людьми. Досвід застосування цієї техніки в групах психологів і студентів-психологів показує, що даний метод особливо високо оцінюється тими учасниками, які з різних причин не відчували себе повністю

включеними в групу - через пропуски групових занять, з-за поверхневого знайомства з іншими членами групи, добре знайомими між собою, або внаслідок надмірної «експонуванні» після участі в психодраматическом епізоді. Метод «За спиною» парадоксальним чином допомагає учаснику групи повернутися обличчям до групи, а групі - обличчям до даного учаснику.

Вправа 14. «Всі спиною»

Протагоніст просить членів групи піти, а проте замість того щоб піти, вони всі повертаються до нього спиною. Протагоніст діє так, як ніби вони дійсно пішли, і говорить на адресу кожного члена групи, що він відчуває по відношенню до нього.

Вправа 15. «Повернись до нього спиною»

Збентежений, сором'язливий або невпевнений в собі протагоніст висловлює свої думки і почуття членам групи, які кажуть йому страх. Режисер пропонує протагоністу повернутися спиною до пугающому його людині і уявити собі, що він перебуває у звичному для нього місці наодинці з режисером.

Вправа 16. «Скульптура»

Протагоніст висловлює свої почуття, погляди чи інші внутрішні стану через зримі образи, складені з членів групи, які являють собою як б окремі елементи реальності. Наприклад, кожен член сім'ї показує за допомогою «скульптури» момент у майбутньому житті сім'ї, настання якого він хотів би випробувати, чи, навпаки, запам'ятовує в скульптурі той момент, який його найбільше лякає. Техніка спонукає учасників до активного дослідження проблеми, її конкретизації. Вона націлена на те, щоб зробити приховані думки і почуття явними. «Скульптура» може бути побудована з однієї особи, з групи товаришів по службі, друзів і т. п. Процес побудови «скульптури» не

менш важливий, ніж результат. Так, наприклад, режисер може звернути увагу на те, що для симпатичних для протагоніста фігур він вибирає м'які стільці, а для амбівалентних – жорсткі. Саме тому важливо, щоб протагоніст сам формував простір психодрами.

Вправа 17. «Сновидіння»

На сцені програється сновидіння протагоніста, який може, як режисер, організувати виробництво так, як воно йому зараз згадується, і вибрати допоміжних гравців для відтворення персонажів сну. Можна використовувати ті сновидіння, які наснилися учасникам в період проходження ними психодраматичної групи, або ті, які часто повторюються або здаються самій людині дуже значущими. Допоміжні гравці можуть грати будь-які предмети, явища і навіть абстрактні поняття.

Вправа 18. «Фізикалізація»

Під цим терміном розуміється переклад думок і почуттів в реальні дії в ході інсценування конфліктів, потребують саме такої активної манери опрацювання. Фізикалізація дозволяє повніше досліджувати свою роль, уточнити своє сприйняття проблеми. Вона спонукає учасника не стільки відсторонитися від своїх почуттів і вчинків, скільки повніше пережити їх, пробудити емоції і звільнити блоковані джерела енергії. Варіант техніки «Фізикалізація» - «Прощтовхування». Протагоніста просять поклати або прощтовхнути по сцені перед собою частину самого себе, яку він найбільше любить чи не любить у собі. Режисер ретельно спостерігає за його поведінкою, особливо якщо в ньому проявляються гострий гнів або висока чутливість. Варіантом техніки «Фізикалізація» є метод «Матеріалізація». Почуття, бажання і їх комплекси матеріалізуються у конкретних речах і подіях – це можуть бути матеріальні цінності або психологічні труднощі і позбавлення.

Вправа 19. «Психодраматичний бодіблдинг»

Протагоніст вибирає гравців для виконання ролей різних частин його тіла. Режисер інтерв'ює протагоніста, тимчасово приймає на себе роль кожної з цих частин, намагаючись визначити, як ця частина функціонує і впливає на все інше тіло. Наприклад, режисер ставить «частинам тіла» такі питання: «Що ти зазвичай робиш для цього тіла? Ти активна? Тебе помічають?» Опитавши одну частину, режисер переходить до інших частин, поки не буде побудоване все тіло. Коли тіло готове, протагоніста просять відійти в сторону і спостерігати, як взаємодіє різні частини. Потім режисер пропонує протагоністу визначити те частини, які його не задовольняють, і перебудувати їх для досягнення більшої гармонії. Можна також розіграти ситуацію, в якій частині будуть діяти зовсім по-іншому. На стадії обміну почуттями увага концентрується на тілесних порушення і труднощі.

Вправа 20. «Самореалізація»

Членам групи пропонується уявити собі свої життєві плани, а потім ці плани інсценуються з допомогою допоміжних гравців.

Вправа 21. «Поза межна реальність»

Поза межна реальність – це розширення ситуації за межі звичайних пропорцій, властивих їй, щоб дозволити суб'єкту і групі розглянути проблему «поблизу», краще дізнатися це. Уява і гра – головні методи дослідження поза межної реальності протагоніста. Для виникнення поза межної реальності можна використовувати який-небудь значущий об'єкт, наприклад годинник, картину, плюшевого ведмедика. Протагоністу пропонують «стати» цим значущим для нього предметом і потім опитують його в цій ролі.

Вправа 22. «Коло тиску»

Протагоніста оточують інші члени групи, що зчепилися один з одним руками, і не дозволяють йому вирватися з кола. Коло символізує тиск і гніт,

яких зазнає протагоніст. Він отримує від режисера інструкцію прорватися будь-яким можливим способом. В іншому варіанті техніки використовуються стільці, позначають значущих інших. Протагоністу самому пропонується побудувати коло з стільців і позначити, кого або що буде зображати кожен зі стільців. Протагоніст повинен відсунути стільці, куди захоче, для того щоб звільнитися з гнітючого кола. Цю техніку називають іноді технікою «Прорив назовні».

Вправа 23. «Коло втіхи»

Цю процедуру найчастіше проводять слідом за сценою горя, відчаю, трагедії. Члени групи оточують протагоніста, висловлюючи йому любов і співчуття – як вербальними, так і невербальними засобами (обійми, поцілунки, дотику). Ця процедура може використовуватися і на заключній стадії психотерапії.

Вправа 24. «Бар'єр»

Члени групи формують стіну, що відображає внутрішні бар'єри протагоніста, що відокремлюють його або її від значимого для нього особи. Протагоніста налаштовують на те, щоб прорватися крізь стіну і зустрітися з людиною, що знаходиться по той бік стіни. Цю методику іноді називають технікою «Прорив всередину». Варіант цієї техніки, «Бар'єр, що реагує», застосовується для розвитку спілкування. Між протагоністом і значущим іншими (або іншими) поміщається символічна стіна з допоміжних гравців. Кожному допоміжному гравцю в стіні призначається особливе завдання комунікаційного блоку, і кожна позитивна реакція просуває протагоніста ближче до значимого іншому, в той час як кожна негативна реакція збільшує відстань до нього. Головною метою цієї техніки є прояснення взаємодії зі значущими іншими, а не досягнення катарсису.

Вправа 25. «Високий стілець»

Протагоніста садять на стілець, розташований так, що він або вона починає відчувати себе вище за інших членів групи. Інший варіант: протагоніста можуть попросити встати на стілець, щоб відчувати себе сильнішим в процесі взаємодії з авторитетними фігурами.

Вправа 26. «Судилище»

Використовується для розвитку у протагоніста здатності прощати, якщо він сильно розсерджений на будь-якої особи (значущого іншого). Протагоніста просять вибрати допоміжного гравця на роль Бога. Бог «відносить» протагоніста в бік і повідомляє йому, що він помер і спочиває на небесах. Потім він пропонує йому взяти на себе відповідальність за рішення про те, чи буде допущений на небеса значимий інший, на якого так зол протагоніст. Ця техніка відтворюється і в інших конфліктних ситуаціях даного протагоніста з його значущим одним до тих пір, поки не буде досягнуто будь-яке рішення.

Вправа 27. «Вибухова психодрама»

Цей метод заснований на ідеї про те, що сильна емоційна реакція є необхідною для виникнення будь-якої зміни. Для досягнення такої реакції відтворюється оточення, в якому вона вперше з'явилася, і робиться спроба викликати відповідь, що будить емоцію або провокує тривогу. У ході психодраматичної сесії умовні стимули, тобто ті події, які викликають емоційне збудження, програються протагоністом (можливо, і неодноразово) для того, щоб тепер вони могли зв'язатися з більш безпечним оточенням, внаслідок чого настає згасання тривожних реакцій. До ході цієї процедури, яку називають також технікою «психодраматического шоку», протагоніст програє травматичну сцену багато разів, поки вона не втратить своєї негативної сили.

ВПРАВИ ДЛЯ ВИЯВЛЕННЯ ЖИТТЄВОГО СЦЕНАРІЮ

Сни, фантазії, казки і дитячі розповіді, – все це може послужити ключем до нашого сценарія. Пропонуємо кілька вправ з використанням цих коштів. Згадайте улюблену історію, казку, яку ви чули до 7 років. Ту, яку ви просили перечитувати сотні разів і дивилися малюнки та слухали її із захватом і потягом. Запишіть, будь ласка, переказ вашої найулюбленішої дитячої казки. Важливий **ТІЛЬКИ** переказ, **ТОМУ ЩО ВАЖЛИВО ЯК САМЕ ВИ** запам'ятали сюжет. Виконуючи ці вправи, дайте повну волю своїй уяві. Не думайте про те, навіщо вони потрібні і що означають. Не намагайтеся щось відсівати або придумувати. Просто приймайте перші ж образи, які вам з'являлися, і почуття, якими вони, можливо, супроводжуються.

Можливо, записуючи свої дитячі сни, перекази самої улюбленої казки або історії, які ви чули до 7 років, ви почнете відчувати сильні емоції. Це будуть дитячі почуття, які виходять на поверхню разом з вашими сценарними спогадами. Якщо у вас і справді виникнуть такі переживання, опишіть їх у скобочках докладно. Якщо емоції все одно захльостують вас, зосередьте увагу на якомусь предметі в навколишній обстановці. Скажіть собі, що це за предмет, якого він кольору і для чого використовується. Подумайте про який-небудь пересічної дорослої темі, наприклад, що у вас буде на обід або коли вам потрібно з'явитися на роботі. При цьому стійте або сидіть прямо, щоб голова і тіло були врівноважені щодо вертикальної серединної лінії.

Вправа 1. «Герой або героїня?»

Хто ваш улюблений герой? Це може бути персонаж дитячої казки. Можливо, це герой чи героїня п'єси, книги або фільму. Це може бути також реальна людина. Візьміть перший персонаж, який прийшов вам в голову. Опишіть його. Станьте цим персонажем. Розповідайте про себе стільки,

скільки вам хочеться. Використовуйте при цьому слово "я". Яким би не був ваш персонаж, приступайте до роботи: стаєте ним або нею і розповідайте про себе.

Вправа 2. «Згадати дитинство»

Якщо виникають труднощі при спогадах дитинства. Немає спогадів зовсім або вони вкрай мізерні. Сядь, у вільний час, достатній, щоб ти був один і в тиші і напиши свою лінію життя. Це робиться так: спочатку згадай, що було рік тому приблизно в ці ж дні що і в поточному році і відповідай на питання «Що ти відчував», «Хто був поруч», «До чого прагнув, хотів». Можливо захлиснуть емоції, фіксує їх, записуй. Потім напиши, що було 2 роки тому тощо, до 2-3 річного віку. Улюблена дитяча казка, історія, та, яка, чіпала за живе більше всього, спливе в пам'яті обов'язково! Опиши ще три перших дитячих спогадів. За ними можна проаналізувати сценарій життя і стиль життя.

Вправа 3. «Казка чи Байка»

Вибери те, що тобі подобалося найбільше в дитинстві або зачіпало найбільше. Це може бути дитяча казка, класичний міф, що завгодно. Перекажи, важливий саме твій переказ казки. Щоб витягти з переказу максимальну користь, ти можеш розширити його і стати кожним із згадуваних у ньому персонажів чи предметів. Пофантазуйте, уяви себе персонажем або предметом. Стань актором. При цьому всякий раз розповідайте від першої особи цього персонажа або предмета, в якого ти втілювався.

Вправа 4. «Сон»

Виберіть який-небудь з ваших снів. Найбільше можна дізнатися з недавнього або повторюваного сну, хоча підійде і будь-який інший сон. Розкажіть свій сон. Використовуйте при цьому не минуле, а теперішній час.

Потім, як і у вправі з казкою, станьте кожним з людей або предметів, які зустрічаються в цьому сні, і розкажіть про себе. Згадайте, що ви відчували відразу після пробудження від цього сну. Це було приємне почуття або неприємне? Чи сподобалося вам, як закінчився цей сон? Якщо ні, ви можете розширити вправу, змінивши кінцівку сну. Розкажіть нове закінчення сну так само, як ви розповідали весь сон, тобто використовуючи даний час. Перевірте, чи задоволені ви кінцівкою сну. Якщо ні, придумайте ще одну або декілька кінцівок.

Вправа 5. «Предмет в кімнаті»

Огляньте кімнату, в якій ви знаходитесь. Виберіть який-небудь предмет. Найкраще підійде той, на який ваш погляд впаде в першу чергу. Тепер станьте цим предметом і розкажіть про себе. Наприклад: «... Я – двері. Я важка, прямокутна і дерев'яна. Іноді я встаю у людей на шляху. Але коли я це роблю, вони просто штовхають мене ...» Щоб підвищити ефективність вправи, попросіть партнера поговорити з вами, як з відповідним предметом. Партнеру не слід інтерпретувати те, що ви говорите. Він повинен просто розмовляти з вами, немов ви двері, камін тощо. Наприклад: «Я двері. Коли я стою у людей на шляху, вони штовхають мене». – «Двері, що ви відчуваєте, коли люди штовхають вас?» - «Я серджуся. Але я двері і не можу говорити. Я просто дозволяю їм робити це ...». – «Ось воно що. А ти не хотіла б щось змінити, щоб відчувати себе краще?»

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	3
РОЗДІЛ 1. ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ	
РЯТУВАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ.....	5
1.1. Роль та місце психологічної науки в діяльності працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС).....	5
1.2. Психологічні характеристики діяльності служби у рятувальних підрозділах.....	9
1.3. Загальнотеоретичні та методологічні основи психологічної служби рятувальних підрозділів.....	16
1.4. Сутність та зміст забезпечення психологічної служби ДСНС.....	20
1.5. Критерії ефективної діяльності служби психологічного забезпечення.....	29
РОЗДІЛ 2. ІДЕЙНО-ЦІННІСНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ	
СЛУЖБИ ДІЯЛЬНОСТІ ДСНС.....	34
2.1. Сутність і значення ідейно-ціннісних основ психологічного служби рятувальних підрозділів.....	34
2.2. Склад і зміст ідейно-ціннісних основ забезпечення психологічної служби рятувальних підрозділів.....	40
РОЗДІЛ 3. МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН ПРАЦІВНИКІВ	
ДСНС.....	52
3.1. Психологія працівника ДСНС.....	52
3.2. Колектив рятувального підрозділу та його психологія.....	65
3.3. Сутність і зміст морально-психологічного стану працівників ДСНС.....	72
3.4. Методика оцінки морально-психологічного стану працівників рятувальних підрозділів.....	81

РОЗДІЛ 4. ОРГАНІЗАЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ ДСНС	
УКРАЇНИ.....	88
4.1. Сутність і зміст психологічної роботи із забезпечення виконання професійних завдань.....	89
4.2. Організація діяльності психологічної служби в системі Збройних сил України, ДСНС.....	94
4.3. Психологічний аналіз професійного завдання з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації та методика його проведення.....	103
4.4. Психологічна підготовка працівників ДСНС у сучасних умовах.....	114
4.5. Професійно-психологічний відбір у ДСНС.....	125
4.6. Психологічна адаптація працівників ДСНС до професійної діяльності.....	140
4.7. Організація служби щодо наставництва в рятувальних органах та підрозділах.....	146
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	150
ПРАКТИЧНИЙ БЛОК ПІДГОТОВКИ ДО СТРЕСОВИХ ТА ПСИХОТРАВМУЮЧИХ СИТУАЦІЙ.....	153

**БАБЕЛЮК О.В.
ГОЦУЛЯК Н.Є.**

***ПСИХОЛОГІЧНА СЛУЖБА
РЯТУВАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ***

Підписано до друку 16.06.2021 р.
Формат 60×84\16
Гарнітура Times New Roman.
Папір офсетний. Друк офсетний.
Ум. друк. арк. 11,86.
Тираж 100 прим. Замовлення № 391.

Віддруковано ТОВ «Друкарня «Рута»
(свід. Серія ДК №4060 від 29.04.2011 р.)
м. Кам'янець-Подільський, вул. Руслана Коношенка, 1
тел. 0 38 494 22 50, drukruta@ukr.net