

УДК 159.923

## ВПЛИВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ НА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КОНСТРУКТИВНОСТІ СТРАТЕГІЙ ДОЛАЮЧОЇ ПОВЕДІНКИ В ПРАЦІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ

Якушева Є.М., старший викладач  
кафедри філософії

*Національний аерокосмічний університет імені М.Є. Жуковського  
«Харківський авіаційний інститут»*

У статті висвітлено основні положення програми психологічного тренінгу з підвищення рівня долаючої поведінки в працівників пожежно-рятувальних підрозділів ДСНС України. Програма тренінгу побудована на загальноприйнятих принципах, із використанням специфічних вправ і технік, спрямованих на розвиток складових частин поведінкового, когнітивного і афективно-ціннісного компонентів професійної самосвідомості. Ефективність проведеної тренінгової програми підтверджена суб'єктивно пережитими позитивними змінами у внутрішньому світі та розширенням репертуару долаючої поведінки, об'єктивно-реєстрованими змінами в компонентах професійної самосвідомості, стійкістю та тривалим ефектом проведеної тренінгової програми.

**Ключові слова:** *тренінг, професійна самосвідомість, стратегії подолальної поведінки, працівник ДСНС.*

В статье отражены основные положения программы психологического тренинга по повышению уровня преодолевающего поведения у работников пожарно-спасательных подразделений ДСНС Украины. Программа тренинга построена на общепринятых принципах, с использованием специфических упражнений и техник, направленных на развитие составляющих поведенческого, когнитивного и аффективно-ценностного компонентов профессионального самосознания. Эффективность проведенной тренинговой программы подтверждена субъективно переживаемыми положительными изменениями во внутреннем мире и расширением репертуара преодолевающего поведения, объективно регистрируемыми изменениями в компонентах профессионального самосознания, устойчивостью и длительным эффектом проведенной тренинговой программы.

**Ключевые слова:** *тренинг, профессиональное самосознание, стратегии преодолевающего поведения, работник ДСНС.*

Yakusheva Ye.M. THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL TRAINING ON INCREASING THE LEVEL OF CONSTRUCTIVENESS OF COPING STRATEGIES OF WORKERS OF THE STATE EMERGENCY SERVICE OF UKRAINE

The article outlines the main contentions of the program of psychological training on increasing the level of constructiveness of coping strategies of workers of the State Emergency Service of Ukraine. The training program was based on common principles, using specific exercises and techniques, which aimed at developing the elements of behavioral, cognitive and affective-value components of the professional self-consciousness. The effectiveness of the training program was confirmed by the subjective positive changes in the inner world and the expansion of the repertoire of the coping-behavior, objectively-registered changes in the components of professional self-consciousness, the sustainability and long-term effect of the training program.

**Key words:** *training, professional self-consciousness, coping strategies, worker of the SESU.*

**Постановка проблеми.** Однією з основних проблем, пов'язаних із психічним здоров'ям працівників пожежно-рятувальних підрозділів ДСНС України, є здатність звернутися до своїх внутрішніх ресурсів і подолати зовнішні та внутрішні труднощі в поведінці під час надзвичайної ситуації. Саме специфіка службової діяльності співробітників ДСНС містить у собі постійний підвищений фактор ризику, напружене виконання завдань в умовах недостатньої, невизначеної інформації, дефіциту часу, високої відповідальності за результати праці. На ефективність роботи і виконання функціональних обов'язків пожежних та ря-

тувальників має прямий вплив рівень конструктивності стратегій долаючої поведінки. У зв'язку із цим актуальною є необхідність розробки та апробації тренінгової програми, що пов'язана з підвищенням цього рівня. А оскільки рівень конструктивності копінг-стратегій залежить від рівня розвитку компонентів професійної самосвідомості в співробітників ДСНС, то розвиток цих компонентів дозволить працівникам сприймати оточуюче цілісним і послідовним, а в поведінці обирати різні варіанти дій, планувати майбутнє на основі передбачення.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Загальне дослідження наукової літе-



ратури свідчить про те, що психологічний тренінг є однією з найбільш ефективних, зручних, конструктивних, швидкодіючих форм психологічної роботи з групою. Саме тренінг серед інших психологічних методів дозволяє реалізувати необхідні умови розвитку професійної і особистісної самосвідомості людей і актуалізації їх ресурсів, змінити їх поведінку і відношення до світу й інших людей [1]. Ефекти тренінгу різноманітні і не зводяться тільки до приросту знань і умінь. Крім прямих (цільових) ефектів, виникає ряд побічних, що мають іноді не менш важливе значення, ніж прямі. Ці ефекти відносяться переважно до області диспозиційних утворень. Частина ефектів тренінгу зумовлені або задаються змістом програми і є специфічними, інша частина являє собою неспецифічні ефекти, які визначаються групою динамічними процесами. Їх вираженість і напрямок залежить від позиціонування лідерського ядра групи і ступеня груповий гетерогенності [2].

Науково-теоретичний аналіз показує, що професійна самосвідомість є однією з важкодосліджуваних психологічних категорій. Одні дослідження професійної самосвідомості присвячені розвитку професійної самосвідомості на різних етапах професійного становлення (В.Г. Каташев, П.А. Шавір, Н.Г. Краснорудська, Т.Л. Міронова, Г.М. Кригер, Т.Н. Фам, Т.К. Поддубная, Л.О. Шарапов, Л.В. Кандибович, О.Ю. Демченко, Г.С. Гребенюк, Н.І. Мащенко, Ю.В. Ковальчук та ін.). Цілями даних досліджень було виявлення психологічних особливостей формування професійної самосвідомості і вивчення впливу на неї умов навчального процесу як початкової стадії професійної підготовки. Інші дослідження спрямовані на вивчення особливостей професійної самосвідомості в представників різних професій (О.Н. Недосека, І.В. Вачков, Т.Л. Міронова, Л.М. Мітіна, А.К. Маркова, Ю.О. Овчаренко, А.В. Кобец та ін.). Головним предметом вивчення цих досліджень було вивчення структури професійної самосвідомості представників різних професій [6].

Уявлення про професійну самосвідомість як про соціальний феномен, який складається з трьох структурних компонентів, розглядається такими авторами, як Р. Бернс, А. Бандура, Г. Оллпорт, Н.С. Глуханюк, М.І. Лисіна, І.І. Чеснокова та ін [4; 6]. Окремі складові частини самосвідомості осіб, діяльність яких пов'язана з екстремальними умовами, та їх взаємозв'язок із копінг-стратегіями розглядалися у працях М.І. Дяченка, В.В. Журавльова, О.Є. Самари, О.І. Склень, А.В. Гримака,

Г.С. Гребенюка, Ю.О. Овчаренко, М.І. Королюка, О.Ю. Демченко, О.В. Тімченко, М.І. Томчука, Ю.В. Ярошка, С.Г. Маслюк, В.С. Медведєва та інших. Зокрема, О.Є. Самара відмічала необхідність виявити кореляційних зв'язків між копінг-стратегіями, особистісними й соціально-психологічними властивостями особистості для розробки психокоректувальної програми, що сприятиме формуванню адекватних стратегій стрес-долаючої поведінки в співробітників ДСНС [3]. Таким чином, проблема взаємозв'язку структурних компонентів професійної самосвідомості і копінг-стратегій є малодосліджуваною.

**Постановка завдання.** На основі викладеного можна сформулювати завдання дослідження, яке полягає в підвищенні рівня конструктивності стратегій долаючої поведінки в співробітників пожежно-рятувальних підрозділів ДСНС України. З огляду на отримані результати емпіричної частини даної роботи, які свідчать про участь поведінкових, когнітивних та афективно-ціннісних складових частин професійної самосвідомості у формуванні рівня долаючої поведінки, мета тренінгу була конкретизована в таких задачах, як:

- 1) розвиток та підвищення складових частин поведінкового компоненту професійної самосвідомості;
- 2) розвиток складових частин афективно-ціннісного компоненту професійної самосвідомості;
- 3) розвиток складових частин когнітивного компоненту професійної самосвідомості.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Програма психологічного тренінгу складалася з декількох взаємопов'язаних блоків, кожному з яких була притаманна певна цільова спрямованість.

1. Діагностичний: формування групи учасників тренінгу, діагностика компонентів професійної самосвідомості та рівня конструктивності подолальної поведінки.

2. Мотиваційний: надання інформації про цілі тренінгу, спонукання бажання змін.

3. Тренінговий: розвиток та підвищення поведінкових, афективно-ціннісних і когнітивних складових частин професійної самосвідомості.

4. Оцінки ефективності: проведення повторного тестування, оцінка змін у динаміці, експертні висновки.

Під час складання тренінгової програми були враховані основні загальноприйняті принципи побудови тренінгу, а саме:

- 1) активність на заняттях: передбачає, що всі члени групи повинні активно приймати участь у роботі та давати зворотній зв'язок;

2) відкритий зворотній зв'язок: передбачає аргументоване і конструктивне висловлювання власних думок, ідей та почуттів про способи вирішення проблемних ситуацій, про власний стиль діяльності і розуміння ситуації;

3) принцип «тут і зараз», пов'язаний із тими обмеженнями, які ведучий вводить на заняттях, обговоренню підлягають лише ті особистісні прояви, які доступні спостереженню на занятті; принцип «тут і зараз» виключає відхід і відстороненість позиції учасників;

4) довірливість у спілкуванні: створює умови ширих висловлювань;

5) фокус «Я»: передбачає, що учасники повинні зосереджуватися на процесах самопізнання, самоаналізу і рефлексії.

Крім окреслених основних принципів, існують додаткові. До них належать такі: добровільність і конфіденційність, рівність позицій, безпека учасників, неупередженість, схвалення і взаємопідтримка, екологічність комунікацій.

Основними положеннями, якими ми керувалися в розробці групового тренінгу як форми підвищення рівня долаючої поведінки, було те, що:

1) по-перше, тренінг є активним способом впливу на формування умінь;

2) по-друге, в тренінгу приділяється увага не стільки дискретним характеристикам внутрішнього світу людини, скільки формуванню навичок і вмій саморозвитку особистості в цілому, виключаючи поняття норми психічного розвитку;

3) по-третє, тренінгова робота зводиться не тільки до навчання, але і до отримання цінного емоційного досвіду.

Важливим організаційним аспектом, який багато в чому визначає ефективність тренінгової роботи, є організація групи з точки зору її чисельності та складу. Як вказує Д.Б. Карвасарський, найбільш ефективною є група, що знаходиться на кордоні малої (до 10 осіб) та середньої (від 11 до 20 чоловік) [5]. Ґрунтуючись на даному положенні, група, що проходила тренінг, складала 18 осіб.

Тренінгова група мала закритий формат (нові члени до групи не включаються навіть у тому випадку, якщо з неї з якоїсь причини вибуває учасник до закінчення тренінгу; група працювала за заздалегідь визначеними рамками тривалості роботи). Вибір даного формату визначили такі особливості закритих груп, як їх велика ефективність, спільне і одночасне проходження всіма учасниками фаз тренінгового процесу, значна глибина і сила групових переживань, висока ступінь ідентифікації ведучого тре-

нінгу з групою, його емоційна залученість і відповідальність, згуртованість та ефективність поглибленої роботи, наявність більш сприятливих умов для проведення експерименту з використання різних тренінгових методів. Тривалість тренінгової програми віднесено до короткочасної групової форми роботи.

У процесі тренінгу застосовуються різні методичні прийоми, такі як групова дискусія, рольова гра, невербальні вправи і т.п.

Проведення тренінгу передбачало декілька етапів.

Перший – організаційний етап. На цьому етапі було підготовлено інструментарій тренінгу, матеріали, організоване місце проведення тренінгу.

Учасники тренінгу склали одну групу з 18 фахівців пожежно-рятувальних підрозділів ДСНС України з низьким рівнем конструктивності долаючої поведінки. Учасники тренінгу мали приблизно один вік та стаж роботи і були схожі в стратегіях долаючої поведінки. Учасники тренінгу мали низький рівень конструктивності копінг-стратегій та характеризувались схильністю до самообвинувачень. Самоставлення досліджуваних пов'язане із схваленням із боку інших людей. Співробітникам із низьким рівнем конструктивності долаючої поведінки притаманно бачення в собі переважно недоліків, низька самооцінка, готовність до самозвинувачень. У них можуть проявлятися такі емоційні реакції на себе, як роздратування, презирство, винесення вироків самим собі. У співробітників слабо розвинений самоінтерес, що свідчить про те, що в них низький інтерес до власних думок та почуттів, готовність спілкуватися із собою на «рівних», упевненість у власній цікавості для інших, переважає тенденція негативно оцінювати своє «Я» та дуже сильно виражене самозвинувачення.

Другий етап – це безпосередньо проведення тренінгу. Він проходив 25,5 годин протягом 7 тижнів, щільність зустрічей – 2 рази на тиждень, тривалість одного заняття – 1,5 години.

Мета другого етапу полягала в усвідомленні таких умінь, як підвищення самоєфективності, упевненості і готовності вирішувати проблеми, оптимізм, покращення комунікативної компетентності, зняття станів вираженого психологічного дискомфорту, відчуття невпевненості в собі, зменшення ізоляваності; розвиток навичок саморегуляції негативних психологічних станів.

Техніки та вправи, що використовувались в тренінговій програмі, охоплюють мішені тренінгового впливу, а саме:



1) вправи і техніки, що спрямовані на поведінкові структури учасників передбачали, що кожен учасник тренінгу має закріпити форми поведінки, зокрема ті, які сприятимуть прояву особистісних рис майбутніх фахівців, спрямованих на успішне розв'язання виробничих задач, навчитися критично враховувати свої професійні та особистісні властивості, знання та вміння; розвивати та вдосконалювати процеси саморегуляції, що безпосередньо впливають на розвиток професійної самосвідомості;

2) вправи і техніки, що спрямовані на афективно-ціннісні компоненти учасників передбачали, що кожен учасник тренінгу має підвищити складові компоненти самоставлення; переосмислити свої стосунки з колегами в розв'язанні виробничих та професійних задач, об'єктивне ставлення до можливостей та поглядів іншої особистості; проявляти «емпатію, відчувати почуття, емоційний стан, переживання кожного учасника тренінгу чи партнера»;

3) вправи і техніки, що спрямовані на когнітивні структури учасників, передбачали, що кожен учасник тренінгу має усвідомити своє «Я», особливості своєї особистості та вміння зіставити свої риси з психологічними особливостями та професійними властивостями партнера у вирішенні виробничих питань.

Оцінка ефективності тренінгової програми була оцінена з точки зору:

1) вирішення реальних труднощів;

2) постановки цілей і завдань тренінгової програми.

Оскільки ефекти тренінгової роботи виявляються впродовж досить тривалого часу: в процесі роботи, до моменту завершення і т.д. – тренінгова програма може не претендувати на повне вирішення труднощів розвитку, а ставити більш вузьку мету в обмеженому часовому інтервалі. На успішність тренінгової роботи впливає пролонгованість тренінгового впливу. Після завершення тренінгової роботи бажані контакти з учасниками тренінгової роботи з метою з'ясування особливостей поведінки, збереження колишніх або виникнення нових проблем. В якості чинників, що визначають ефективність тренінгу, наводяться такі:

1) очікування учасника;

2) значення для учасника звільнення від наявних проблем;

3) характер проблем учасника;

4) готовність учасника до співпраці;

5) очікування психолога, що здійснює тренінгові заходи;

6) професійний і особистісний досвід ведучого тренінгу;

7) специфічний вплив конкретних методів тренінгу;

Для порівняльної оцінки ефективності вивчення ефективності має відбуватися на гомогенному матеріалі. Оцінку роботи повинні давати незалежні експерти, незалежні фахівці, при цьому доцільно, щоб експерт не був обізнаний про застосовувані методи, що виключало б можливий вплив на його оцінку власних уявлень про метод. Необхідно порівнювати безпосередні та віддалені результати тренінгового впливу. Який би змістовний критерій ефективності не аналізувався, в будь-якому випадку мова йде про групи змінних, що характеризують тренінговий вплив:

1) суб'єктивно-пережиті учасником зміни у внутрішньому світі;

2) об'єктивно-реєстровані (експертом) параметри, що характеризують зміни;

3) стійкість змін до подальшого (після впливу) життя людини.

Усі перераховані вище критерії оцінки ефективності були застосовані в нашій роботі.

Для виявлення суб'єктивної оцінки результатів психокорекційного впливу учасники проходили повторне тестування для виявлення індексу конструктивності копінг-стратегій. Аналіз статистичних даних дозволив констатувати, що після закінчення тренінгу змінилися показники таких копінг-стратегій, як: конфронтаційний копінг, самоконтроль, прийняття відповідальності, втеча-унікнення, планування вирішення проблеми.

У досліджуваних зафіксовано помітне зменшення рівня вираженості неконструктивних стратегій. Діагностовано зменшення рівня враженості поведінки, яка характеризується агресивністю, зануренням у самозвинувачення або бездіяльністю в ситуації неспіху; спостерігається зниження рівня роздратування, емоційної збудливості.

Так, знижено напругу за конфронтаційним копінгом, рівень розвитку якого досягав пограничного, що могло бути перешкодою адаптації співробітників.

Результати порівняння групи «до» і «після» проведення тренінгу показали, що досліджувані, в яких було зафіксовано негативні тенденції опанування за вищезазначеними шкалами, нормалізувалися в результаті тренінгового впливу. Отримані результати свідчать про статистичну достовірність ( $p < 0,01$ ) відмінностей за шкалами «конфронтаційний копінг», «самоконтроль», «прийняття відповідальності»; «втеча-унікнення» та «планування вирішення проблеми» та відсутність такої достовірності за

шкалами «дистанціювання», «пошук соціальної підтримки» та «позитивне переоцінювання».

Також використовувалися самозвіти учасників тренінгу. 95% учасників тренінгу повідомляли про те, що робота в тренінговій групі сприяла збагаченню досвіду, кращому розумінню себе та інших людей, впевненості у власних силах та можливостях, розкрила їх прихований потенціал, дозволила подивитися на себе зі сторони, дізнатися про ресурси подолання незвичних та непередбачуваних ситуацій.

Для встановлення об'єктивної оцінки результатів впливу тренінгу був розроблений список критеріїв, що включає в себе різні компоненти професійної самосвідомості. За результатами об'єктивного оцінювання на основі статистичного методу КЗ-критерію знаків у групі учасників тренінгу існує значуща відмінність у вираженості критеріїв до і після проходження тренінгової програми. Об'єктивне оцінювання також проводилося в групі контролю, в групі контролю змін не виявлено.

Оцінка стійкості змін до подальшого (після впливу) професійного життя здійснювалась за допомогою повторного тестування, яке відбувалося через три місяці після завершення проходження учасниками тренінгової програми. Отже, розроблений і проведений тренінг є ефективним засобом впливу на формування конструктивних копінг-стратегій у співробітників пожежно-рятувальних підрозділів ДСНС України. Найбільш піддатливими до змін виявилися такі копінг-стратегії, як конфронтаційний копінг, самоконтроль, прийняття відповідальності, втеча-уникнення, планування вирішення проблеми.

**Висновки з проведеного дослідження.** З наведеного вище можна зробити певні висновки.

Відповідно до ідентифікованих компонентів професійної самосвідомості в співробітників пожежно-рятувальних підрозділів ДСНС України з низьким рівнем долаючої поведінки розроблено програму психологічного тренінгу, яка задовольняє потребу в розвитку відповідних компонентів та рівня копінгових патернів. Програма тренінгу по-

будована на загальноприйнятих принципах, із використанням специфічних вправ і технік, спрямованих на поведінковий, когнітивний, афективно-ціннісний компоненти професійної самосвідомості, та складається з чотирьох блоків (діагностичний, мотиваційний, тренінговий, оцінки ефективності). Ефективність проведеної тренінгової програми підтверджена суб'єктивно пережитими позитивними змінами у внутрішньому світі та розширенням долаючого репертуару поведінки, об'єктивно-реєстрованими змінами в компонентах професійної самосвідомості, стійкістю та тривалим ефектом проведеної тренінгової програми.

У результаті проходження тренінгу в учасників було сформовані такі уміння, як: конструктивне емоційне реагування, здатність справлятися з негативними емоціями, гнучко оцінювати ситуацію, конструктивно трансформувати ситуацію, шукати і приймати допомогу. Встановлені зміни в рівні професійної самосвідомості учасників, у зростанні конструктивних стратегій поведінки в ситуації неспіху, комунікативної компетентності і рівня самоефективності, упевненості і готовності вирішувати проблеми.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. Москва: Ось-89, 2000. 224 с.
2. Жуков Ю.М. Коммуникативный тренинг. Теория и практика // Социальная психология: хрестоматия / сост. Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая. Москва: Аспект Пресс, 2008. С. 416–427.
3. Самара О.Є. Психологічні особливості стратегій стрес-долаючої поведінки співробітників МНС: автореф. дис...канд. психол. наук. Одеса, 2010. 16 с.
4. Самосознание и защитные механизмы личности. Хрестоматия / сост. Д.Я. Райгородский. Самара: Издательский дом «Бахрах-М», 2008. 656 с.
5. Сидоренко Е.В. Технологии создания тренинга. СПб: Речь, 2004. 329 с.
6. Якушева Є.М. Теоретичний аналіз проблеми професійної самосвідомості осіб, діяльність яких пов'язана з особливими умовами. Вісник Харківського національного університету. Сер. Психологія. 2011. Вип. 937. С. 333–336.