

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Інститут управління, психології та безпеки

Кафедра теоретичної психології

**ЕМОЦІЙНА СІЙКІСТЬ ЯК ФАКТОР СТАНОВЛЕННЯ  
МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ**

**кваліфікаційна робота**

здобувача вищої освіти  
освітнього ступеня «магістр»

**Ілони ЖМУРКО**

2 курсу денної форми навчання  
спеціальність 053 «Психологія»  
ОПП «Психологія»

**Науковий керівник:**

доктор педагогічних наук, доцент  
**Галина ЛЯЛЮК**

**Рецензент:**

доктор психологічних наук, доцент  
**Євген КАРПЕНКО**

***Кваліфікаційна робота допущена до захисту***

**« 05 » грудня 2022 р., протокол № 7**

завідувач кафедри теоретичної психології

доктор психологічних наук, професор



**Зоряна КОВАЛЬЧУК**

Львів

2022

## АНОТАЦІЯ

**ЖМУРКО Ілона Сергіївна. Емоційна стійкість як фактор професійного становлення майбутнього працівника правоохоронних органів.**

В роботі з'ясовано, що емоційна стійкість є однією з найбільш актуальних проблем психологічного аспекту. Окреслено емоційну стійкість як важливу характеристику працівників правоохоронних органів, виокремлено її структуру та основні аспекти. Окреслено поняття та властивості емоційної стійкості з точки зору наступних авторів: Аршава І.Ф., Дзвоник Г.П., Доценко В.В. , Кравченко О.В. Розкрито етапи та характерні особливості професійного становлення майбутніх працівників правоохоронних органів з точки зору наступних авторів: Александрова Д.О., Гуменюк Л.Й., Жданової І.В., Кокун О.М., Косар У.Б., Столярчук О.А., Лінник А.О.[23]. Емпірично досліджено, що тип емоційної реакції на стимули навколишнього середовища, а також тривожність здійснюють вплив на рівень та тип професійного становлення майбутніх працівників правоохоронних органів, визначаючи як його рівень, так і тип. Описано практичні підходи до підвищення емоційної стійкості.

**Ключові слова:** емоційна стійкість, працівник правоохоронних органів, тривожність, професійне становлення, тип емоційної реакції.

**Рецензент:** КАРПЕНКО Євген Володимирович доктор психологічних наук, доцент

## ANNOTATION

**Iлона Serhiivna Zhmurko. Emotional stability as a factor in the professional development of a future law enforcement officer.**

The work revealed that emotional stability is one of the most urgent problems of the psychological aspect. Emotional stability is outlined as an important characteristic of law enforcement officers, its structure and main aspects are highlighted. The concept and properties of emotional stability are outlined from the point of view of the following authors: Arshava I.F., Dzvonyk H.P., Dotsenko

V.V. , Kravchenko O.V. The stages and characteristic features of the professional development of future law enforcement officers are revealed from the point of view of the following authors: Aleksandrova D.O., Gumenyuk L.Y., Zhdanova I.V., Kokun O.M., Kosar U.B., Stolyarchuk O. A., Linnyk A.O. [23]. It has been empirically studied that the type of emotional reaction to environmental stimuli, as well as anxiety, influence the level and type of professional development of future law enforcement officers, determining both its level and type. Practical approaches to increasing emotional stability are described.

**Key words:** emotional stability, law enforcement officer, anxiety, professional development, type of emotional reaction

**Reviewer:** Yevhen Volodymyrovych KARPENKO, Doctor of Psychological Sciences, Associate Professor

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>7</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЕМОЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ ЯК ФАКТОРА СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ .....</b>	<b>10</b>
1.1. Теоретичні засади дослідження емоційної стійкості .....	10
1.2 Емоційна стійкість як професійна якість фахівця правоохоронних органів.....	13
1.3 Складові та чинники професійного становлення фахівця правоохоронних органів.....	19
Висновки до 1 розділу.....	25
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ ЯК ФАКТОРА СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ .....</b>	<b>27</b>
2.1 Характеристика вибірки та методик емпіричного дослідження .....	27
2.2 Інтерпретація результатів емпіричного дослідження .....	30
2.3 Кореляційний аналіз результатів дослідження .....	37
Висновки до 2 розділу .....	41
<b>РОЗДІЛ 3. РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ .....</b>	<b>43</b>
3.1 Методи розвитку емоційної стійкості майбутніх фахівців правоохоронних органів.....	43
3.2 Програма розвитку емоційної стійкості майбутніх фахівців з різними типами професійного становлення.....	46
ВИСНОВКИ .....	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	61
<b>ДОДАТКИ</b>	

## ВСТУП

Професійне становлення працівника правоохоронних органів являє собою складний та довготривалий процес, який характеризується не лише послідовним проходженням характерних етапів, а і виникненням кризових явищ, які є наслідком утворення внутрішніх та зовнішніх суперечностей. Кризи, що виникають в ході професійного становлення, можуть відігравати двоїсте значення: вони можуть призводити як до особистісної та професійної дезорієнтації та дезадаптації, так і до переходу на новий рівень професіоналізму завдяки особистісному та професійному розвитку. Характер впливу, що завдає криза на особистість майбутнього працівника правоохоронних органів, залежить від багатьох факторів. Особливої уваги, на нашу думку, заслуговує вивчення емоційної стійкості, оскільки більшість професійних та особистісних проблем пов'язані з недостатньою стійкістю особистості до впливу емоціогенних факторів професійного середовища, які, в свою чергу, можуть спричинити несприятливі функціональні стани. На поточний момент питання впливу емоційної стійкості на професійне становлення працівника правоохоронних органів не є достатньо вивченим в сучасній психологічній літературі, що обумовлює **актуальність** даного дослідження.

Емоційна стійкість як властивість особистості має своє відображення в працях вітчизняних вчених: Аршава І.Ф.[2], Дзвоник Г.П. [8], Доценко В.В. [10], Кравченко О.В. [18] та ін. Питанню професійного становлення присвячені праці Александрова Д.О.[1], Гуменюк Л.Й. [7], Жданової І.В.[11], Кокун О.М.[16], Косар У.Б.[17], Столярчук О.А.[19], Лінник А.О.[23] та ін.

**Метою** даної роботи є виявлення впливу емоційної стійкості на професійне становлення майбутнього працівника правоохоронних органів.

**Об'єктом** дослідження є професійне становлення працівників правоохоронних органів.

**Предметом** дослідження є емоційна стійкість як фактор професійного становлення майбутніх працівників правоохоронних органів.

Досягнення поставленої мети передбачає виконання наступних завдань:

- охарактеризувати поняття емоційної стійкості як професійної якості працівника правоохоронних органів;
- виокремити основні складові та чинники професійного становлення працівника правоохоронних органів;
- обґрунтувати методики емпіричного дослідження;
- провести дослідження та проаналізувати результати;
- розробити програму підвищення емоційної стійкості майбутніх працівників правоохоронних органів з різними типами професійного становлення.

**Гіпотеза дослідження:** існує прямий зв'язок між рівнем емоційної стійкості та рівнем і типом професійного становлення майбутнього працівника правоохоронних органів.

**Теоретико-методологічні основи дослідження:** в основу дослідження було покладено положення про структуру емоційної стійкості Дзвоник Г.П. [12], дослідження стресозахисного потенціалу емоційної стійкості Котової Л.М. [23], теорію про адаптивну властивість емоційної стійкості Аршави І.Ф. [4], психограму працівника правоохоронних органів за Гуменюк Л.Й. [11], детермінанти професійного становлення працівника правоохоронних органів Лапшиної В.Л. [27].

**Методи** дослідження, використані в ході виконання роботи: аналіз літературних джерел, синтез та порівняння, психодіагностичні методи, розрахунково-графічний метод, метод математичної статистики.

В ході дослідження було задіяно наступні психодіагностичні методики:

- методика діагностики типу емоційної реакції на вплив стимулу навколишнього середовища (О.О. Бойко);
- методика «Рівень і тип професійного становлення студентів» (О.А. Столярчук);

– методика «Шкала тривожності Тейлора» (Ж.Тейлор).

Емпіричною базою дослідження послуговувала група студентів 4 курсу Львівського національного університету внутрішніх справ України, факультету підготовки фахівців для підрозділів кримінальної поліції. Загальний обсяг досліджуваної вибірки склав 54 особи.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в теоретичному обґрунтуванні та практичному вирішенні комплексу питань, пов'язаних з причинами виникнення порушень професійного становлення у майбутніх працівників правоохоронних органів та взаємозв'язку цих порушень з рівнем емоційної стійкості.

Теоретичне значення дослідження полягає в проведенні теоретико-експериментального обґрунтування нового напрямку дослідження емоційної стійкості та взаємозв'язку з порушеннями професійного становлення.

Практичне значення одержаних результатів: дослідження містить результати прикладного характеру, спрямовані на профілактику (через своєчасне виявлення) порушень емоційної стійкості у групі ризику, до якої відносяться майбутні працівники правоохоронних органів.

# РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЕМОЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ ЯК ФАКТОРА СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

## 1.1. Теоретичні засади дослідження емоційної стійкості

Емоційна стійкість може бути охарактеризована як інтегративна властивість особистості, яка утворюється за рахунок збалансованої та динамічної взаємодії підсистем регуляторної системи поведінки. Нею обумовлюється ефективність у досягненні цілей та ефективність управління в значущих емоціогенних ситуаціях. Її також можна охарактеризувати як одну з ключових індивідуальних психологічних характеристик, яка є детермінантою стійкості особистості до стресогенного впливу навколишнього середовища. Головна роль у забезпеченні можливості досягнення високих результатів в різних сферах життєдіяльності належить саме емоційній стійкості. Адже вона надає можливість не тільки адаптації до складних емоціогенних ситуацій, а і протистояння їх стресогенній дії з метою якісного та ефективного виконання поставлених завдань. На поточний момент дослідження феномену емоційної стійкості не обмежується екстремальними умовами перебування індивіда, а відбувається і в застосуванні до складних життєвих обставин кожного конкретного індивіда або групи.

Психоемоційна реакція індивіда на зовнішні подразники перебуває у прямій залежності від співвідношення двох основних компонентів: суб'єктивного (внутрішнього) та об'єктивного (зовнішнього). Суб'єктивний компонент забезпечується, головним чином, комплексом індивідуально-психологічних характеристик індивіда, його адаптаційного потенціалу, які і визначають здатність до супротиву стресогенним впливам, тоді як об'єктивний компонент визначається безпосереднім змістом складної



життєвої ситуації. Усвідомлення індивідом життєвої ситуації досягається шляхом взаємодії цих двох компонентів.

Особистість має здатність до здійснення впливу на хід подій через наявні у неї особливості психофізіологічної та нейрофізіологічної організації, особистісні характеристики, такі, як: екстравертованість, емоційність, локус контролю, а також оцінку власних можливостей. За складних життєвих обставин характерною рисою поведінкової активності індивіда є спрямування на вирішення складної ситуації або адаптація до неї. Отже, унікальна життєва ситуація особистості створюється взаємодією об'єктивних та суб'єктивних факторів, і вона займає конкретний відрізок часу на онтогенезі індивіда, а також забезпечує формування нових поведінкових патернів, які беруть участь у подоланні подальших труднощів.

Слід зауважити, що поняття складної життєвої ситуації не є достатньо чітко окресленим, що обумовлює необхідність уточнення. Аналіз цієї категорії передбачає наявність двоїстого підходу. У загальному вигляді складна життєва ситуація може бути охарактеризована як різновид соціально-психологічної ситуації, що створює умови для висування підвищених вимог до адаптогенних можливостей індивіда, а також визначає зміни її психічного стану та характер взаємодії «суб'єкт-ситуація»[38]. Також в науковій літературі під складною життєвою ситуацією розуміють будь-які обставини, що можуть призвести до порушення сформованих відносин, працездатності, а також можуть стати причиною негативних наслідків для розвитку особистості [3]. У більш вузькому розумінні складна життєва ситуація може бути представлена через величину цінностей, що можуть бути зруйновані в її результаті. І, нарешті, складну життєву ситуацію можна визначити як таку, що потребує від людини дій за рамками її адаптивних можливостей та ресурсів. Отже, на основі вищезазначених тверджень можна виокремити особливості, найбільш характерні для складних життєвих ситуацій: домінування негативних емоцій та переживань, підвищені вимоги до адаптивних функцій, порушення сформованих відносин та працездатності.

Кожне із зазначених визначень акцентує увагу на стресогенному характері, що несуть в собі складні життєві ситуації, а це, в свою чергу, потребує від індивіда активації адаптивного потенціалу, оскільки він відіграє вирішальну роль в їх ефективному усуненні.

Емоційна стійкість, виходячи з визначення, саме і є тією інтегративною особистісною властивістю, що детермінує збереження психологічного благополуччя в умовах знаходження особистості під негативним впливом чисельних факторів стресу. Таким чином, емоційна стійкість, будучи індивідуально-психологічною характеристикою, яка визначає ефективність функціонування індивіда в стресогенних умовах, містить в своїй структурі стресозахисний та адаптаційний потенціал. Адаптаційний потенціал особистості дозволяє індивіду пристосовуватися до нових видів діяльності, а також виступає в якості регулятора поведінки та допомагає визначати оптимальну стратегію поведінки та вибору.

Формування емоційної стійкості відбувається в ході адаптування індивіда до екстремальних умов діяльності [4]. З цієї причини емоційну стійкість можна представити як одна з інтегративних психологічних характеристик, яка детермінує ступінь адекватності поведінки індивіда в ускладнених умовах функціонування, а також піддається метаморфозам під їх впливом.

Одним з перших досліджень вітчизняних вчених, в якому було підняте питання про стресозахисний потенціал емоційної стійкості, є дослідження Котової Л.М. В результаті теоретичного аналізу та дослідження емпіричних даних емоційна стійкість була охарактеризована як «психічна властивість, що сприяє збереженню результативності гри на музичних інструментах в умовах негативного впливу різноманітних стрес-факторів без включення резервних сил організму» [23].

Феномен емоційної стійкості передбачає наявність в її структурі компонента стресозахисного потенціалу. Більшість науковців в ході розгляду емоційної стійкості визначають її як «системну якість особистості, котра

забезпечує цілеспрямовану поведінку людини та її високоефективну діяльність у складних напружених умовах» [37].

Вивчення значення емоційної стійкості та її більш деталізоване дослідження визначили її як «інтегративну властивість особистості, що виявляється у переважній диспозиції суб'єкта професійної діяльності та життєдіяльності у цілому підтримувати або відновлювати рівновагу організму як «активної підсистеми» з постійно змінюваним середовищем » [4, с. 432]. Також було виокремлено феноменологічні та онтологічні характеристики особистості, що здійснюють прямий вплив на формування емоційної стійкості, і охарактеризовано основні патерни поведінки як емоційно стійких, так і емоційно нестійких індивідів [4, с. 432]. Таким чином, емоційна стійкість та адаптивність є дві інтегративні взаємообумовлені властивості.

Феномен емоційної стійкості містить в собі дві складових: адаптаційну та гомеостатичну. Адаптаційна функція полягає у здатності індивіда до адекватного та гнучкого пристосування до мінливості зовнішнього або внутрішнього середовища без негативних наслідків, що викликані факторами стресу. Гомеостатична ж функція полягає в регуляції та стабілізації, що дає можливість індивіду підтримувати емоційний баланс. Таким чином, на основі аналізу сучасних досліджень феномену емоційної стійкості, можна висловити думку про наявність адаптаційного та стресозахисного потенціалу в її структурі, а також розглядати емоційну стійкість як одну з важливих детермінант ефективності здійснюваної діяльності в стресогенних умовах.

## **1.2 Емоційна стійкість як професійна якість фахівця правоохоронних органів**

На поточний момент існує достатньо вагома кількість досліджень феномену емоційної стійкості, як і визначень цього поняття. Серед них значної уваги заслуговують дослідження, що спрямовані на прикладний

аспект емоційної стійкості в контексті здійснюваної професійної діяльності: Гавалешко О.М. [9], Гуменюк Л.Й. [11], Лапшина В.Л. [27]. Дійсно, актуальність цього питання є очевидною, оскільки здійснення професійної діяльності в багатьох випадках супроводжується виникненням стресогенних факторів, і постає питання про виникнення у індивіда несприятливих функціональних станів, в тому числі і емоційної напруженості. Особливої актуальності це питання набуває в контексті професійної діяльності працівників правоохоронних органів у зв'язку з характером виконуваних завдань та переліком стресогенних факторів, що є повсякденністю для даної професії.

В сучасних реаліях професійна діяльність, здійснювана представниками правоохоронних органів, являє собою емоційно напружений різновид соціальної активності, адже вона передбачає наявність надмірних фізичних та психічних навантажень. До того ж, така діяльність належить до професій підвищеного ступеню ризику, їй притаманні найвищі рівні професійного стресу та екстремальності.

Характер функціонування правоохоронних органів передбачає перелік особливих вимог до кожного потенційного співробітника, адже до їх професійної діяльності належить виконання таких завдань, як підтримання соціального порядку, протидія та профілактика правопорушень, забезпечення населення від екстремальних ситуацій. В рамках юридичної психології особистість працівника правоохоронних органів досліджується в контексті функціонування їх інтелектуальної сфери, стресостійкості, агресивності, здатності до здійснення самоконтролю при використанні збройних засобів. Але, поряд із цим, набуває актуальності питання дослідження особистісних утворень та їх впливу на особистість співробітника, від чого, в свою чергу, залежить зміст та якість здійснюваної професійної діяльності. Вищезазначена інформація має своє відображення в психограмі – описі людини в рамках здійснюваної професії. В таблиці 1.1 наведено психограму працівника правоохоронних органів [11, с. 33].

Таблиця 1.1 Психограма працівника правоохоронних органів

Особливості діяльності	Професійні якості
Нормативність професійної поведінки	Високий рівень соціальної відповідальності, правосвідомості; високий рівень соціалізації; сумлінність, цивільна мужність, чесність та принциповість; дисциплінованість, старанність; домінування соціально значущих мотивів у здійснюваній діяльності.
Владний, обов'язковий характер професійних повноважень	Творче, гнучке аналітичне мислення; розвинений інтелект; здатність до аналізування та прогнозування; наполегливість та принциповість; здатність брати на себе відповідальність; шанобливе ставлення до людей; емоційна врівноваженість та адекватна самооцінка.
Екстремальний характер правоохоронної діяльності	Емоційна стійкість особистості; висока працездатність та витривалість; нервово-психічна стійкість до стресу; високий рівень самоконтролю над емоціями; розвинені адаптивні властивості нервової системи.
Творчий характер правоохоронної діяльності	Когнітивна активність, висока продуктивність мислення; ерудиція, широкий світогляд; кмітливості та аналітичний розум; об'ємна пам'ять, рухливість пізнавальних процесів; висока концентрація уваги; розвинена здатність до рефлексії, абстрагування; розвинена інтуїція.
Процесуальна самостійність, персональна	Сміливість, рішучість, впевненість в собі та наполегливість при високому рівні самокритики; емоційно-вольова стійкість; гнучке, творче

відповідальність	мислення; висока мотивація досягнення.
------------------	--

*Джерело: складено на основі [11, с. 33-34]*

Виходячи з психограми, наведеної в табл.1.1, емоційна стійкість працівника правоохоронних органів, поряд з переліком інших необхідних професійних рис, є одним з ключових чинників, що дозволяють підтримувати ефективність здійснюваної професійної діяльності, вдосконалювати наявні навички. В професійній діяльності правоохоронця здатність психіки до збереження функціональної активності в умовах постійної дії стресогенних факторів, пристосування до навколишніх умов, до розвитку високого рівня емоційно-вольової саморегуляції, є обов'язковою через характер здійснюваної діяльності, що робить беззаперечним факт необхідності розвитку емоційної стійкості як професійної риси. Емоційна стійкість досягається, в тому числі, за рахунок здійснення серії прийомів самовпливу, спрямованих на підвищення резистентності до зовнішніх обставин в умовах напруженості або небезпеки.

Таким чином, емоційну стійкість правоохоронця можна трактувати, з одного боку, як необхідну умову ефективного функціонування в рамках професійної діяльності, з іншого боку, як властивість психіки правоохоронця, що виявляється у функціональному стані. Слід також звернути увагу на самоконтроль як одну з функцій, що забезпечує емоційну стійкості до негативних чинників та надає готовність до дій в екстремальних ситуаціях, які, в свою чергу, є типовими для праці в даній професії. Здатність до самоконтролю можна визначити як психологічну характеристику, що відноситься безпосередньо до емоційної сфери індивіда та являє собою здатність здійснювати вплив на емоційні стани, оптимізувати ступінь інтенсивності емоцій та зберігати оптимальний рівень емоційної напруженості при продуктивному рівні психічної діяльності.

Як вже зазначалося, емоційну стійкість особистості розглядають як властивість, що має прояв у вигляді ефективної саморегуляції та є визначною у здійсненні успішної професійної діяльності працівників правоохоронних

органів. Дослідження, що розглядають проблеми емоційних станів, виділяють наступні компоненти емоційної стійкості як особистісної характеристики:

– прояв волі, що обумовлює здатність індивіда регулювати емоції та впливати на стан підвищеного емоційного збудження в ході здійснення своєї діяльності;

– інтегральна властивість індивіда, яка являє собою поєднання та взаємодію інтелектуальних, мотиваційних, вольових та емоційних складових психічної діяльності, що здатна забезпечити досягнення поставлених задач в складних емоціогенних ситуаціях;

Таким чином, емоційна стійкість як професійна якість працівника правоохоронних органів розуміється як складна та динамічна властивість особистості, яка здатна забезпечити ефективність та високу продуктивність діяльності, витривалість та резистентність до дії екстремальних стресових факторів та обставин. Вона ж, в свою чергу, може вважатися однією з важливих та необхідних функцій, що дозволяє збереження ментального здоров'я правоохоронця та дозволяє зберігати професійну придатність протягом усього терміну здійснення професійної діяльності, протидіючи першопричинам емоційного вигорання.

Термін «емоційна стійкість» в діяльності правоохоронців може бути представлений як синтез якостей та властивостей особистості, що є необхідними для впевненого здійснення професійної діяльності за будь-яких зовнішніх умов. Володіння правоохоронцем емоційною стійкістю в рамках здійснення професійної діяльності означає вміння швидко орієнтуватися та знаходити оптимальні рішення за нестандартних умов зі збереженням емоційної рівноваги та самоконтролю [21].

Емоційній стійкості відводиться особлива роль в просторі професійно важливих якостей працівників правоохоронних органів. Тому є доцільним розглянути її основні складові, та їх окремі характеристики. Структура

емоційної стійкості містить в собі п'ять основоположних компонентів (табл.1.2).

Таблиця 1.2 Структура емоційної стійкості

Складова емоційної стійкості	Характеристика складової
Психофізіологічна	Являє собою субстрат психічної діяльності та містить в собі такі властивості, як урівноваженість, рухливість нервових процесів, тощо.
Емоційно-вольова	Емоційна лабільність, адекватність в прояві емоцій, саморегуляція емоційних станів.
Адаптивна	Нервово-психічна стійкість, особистісний адаптаційний потенціал.
Когнітивно-рефлексивна	Самоусвідомлення, самопізнання.
Соціально-перцептивна	Ідентифікованість, емпатійність, проникливість

*Джерело: складено на основі [12]*

Згідно з припущеннями, що висуваються дослідниками, емоційна стійкість «змінюється під впливом пристосування людини до екстремальних умов, проте успішність пристосування залежить від низки стійких особистісних характеристик, у тому числі від характеристик емоційності в структурі особистості, від мотиваційних і вольових характеристик, від стильових рис пізнавальної діяльності, пов'язаних з емоційністю» [34, с 137-141]. Тобто, вона перебуває у прямій залежності від здатності до свідомого керування своєї діяльності, створення оптимуму в режимі діяльності та дозуванні навантаження, оптимізації працездатності, оцінювання своїх сил та пошуку ресурсів для впевненого виконання завдань, свідомого керування власною поведінкою. Емоційна стійкість в процесі здійснення професійної діяльності мінімізує негативні емоційні впливи, виконує роль упередження стресових явищ, підвищує рівень готовності до ефективного функціонування



в умовах дії стресових факторів. Вона виступає як психологічний фактор надійності, ефективності та успіху в складних умовах професійної діяльності.

Таким чином, виходячи з сутності та структури компонентів емоційної стійкості, найефективнішим шляхом її розвитку для працівників правоохоронних органів є вивчення прийомів емоційної та волевої регуляції, розвиток та удосконалення окремих властивостей та функцій, що її забезпечують.

### **1.3 Складові та чинники професійного становлення фахівця правоохоронних органів**

Процес професійного становлення працівника правоохоронних органів може бути визначено як «незворотньо спрямовану закономірну зміну основних компонентів структури (формування професійно важливих якостей) особистості працівника правоохоронних органів, яка відбувається у процесі набуття професійної освіти та опанування ним професійною діяльністю, розвитку професіонала, реалізації професіоналізму, професійної самореалізації та самоактуалізації в цій діяльності» [27]. Професійний розвиток особистості являє собою центральну категорію, відображенням якої є професіоналізація особистості, і розкриває зміст, цілі та головні етапи взаємодії професії та особистості, набуття необхідного професійного досвіду, удосконалення теоретичних знань та практичних навичок і компетенцій, професійно важливих якостей. В ході професійного розвитку відбуваються зміни психіки, які здійснюються під впливом здійснення професійно-освітньої та професійної діяльності. Процес починається з моментом вибору професії та включення особистості в процес її освоєння. Суттєвим аспектом професіоналізації працівників правоохоронних органів є те, що об'єктом розвитку є суб'єкт професійної діяльності. В залежності від того, наскільки успішною є виконання діяльності, виділяють чотири стадії професіоналізації:

проадаптації; первинної професіоналізації; вторинної професіоналізації; майстерності.

Особливістю професійного становлення працівника правоохоронних органів є наявність як внутрішньоособистісних протиріч, так і протиріч між особистістю та зовнішніми умовами життєдіяльності.

Серед факторів, що детермінують професійне становлення, можна виділити внутрішні та зовнішні. До внутрішніх слід віднести:

- фізіологічні, нейрофізіологічні, біохімічні особливості;
- професійна та соціальна активність;
- змісти та мотиви професійної діяльності;
- потреба в самореалізації;
- кризи професійного становлення;
- потреба в реалізації наявного в особистості професійно-психологічного потенціалу.

До факторів зовнішнього середовища, що детермінують професійне становлення працівника правоохоронних органів, слід віднести:

- учбово-професійна та професійна діяльність;
- технічний та технологічний рівень діяльності;
- система стимулювання професійного зростання;
- соціальні та економічні умови;
- випадкові обставини та життєво важливі події [10,11].

Процес професійного становлення працівника правоохоронних органів є складним та довготривалим, і він передбачає не тільки послідовне проходження відповідних етапів, а і виникнення професійних криз, що з'являються через накопичення як внутрішніх, так і зовнішніх суперечностей. Кризові явища супроводжують особистість на кожному переході між етапами розвитку. Саме тому їх прийнято асоціювати з професійним становленням в межах певних періодів.

В загальному вигляді поняття кризи можна охарактеризувати як радикальну зміну чи перелом в ході процесу, що супроводжується складним перехідним станом. Виходячи з психологічного підходу, кризу можна визначити як особливий та порівняно не тривалий період онтогенезу, що супроводжується стрімкими психологічними змінами [6]. Незважаючи на те, що у вітчизняній психології криза позиціонується як неминучий етап професійного становлення, кризи професійного розвитку представників правоохоронних органів на поточний момент не є достатньо вивченими.

Виділяють нормативні, ненормативні та наднормативні кризи. Наприклад, вікові кризи позиціонуються як нормативні явища та як невід'ємну частину нормального психологічного розвитку індивіда. В свою чергу, кризи професійного розвитку також вважаються закономірними та передбачають різні шляхи подолання: подальший професійний та особистісний розвиток, що призводять до переходу на новий рівень професіоналізму, або ж професійна дезорієнтація та дезадаптація, в результаті яких фахівець не здатний опанувати зовнішні та внутрішні суперечності, що виникли. Переживання кризи має своїм результатом перетворення особистості, яке зводиться до здобуття нових цінностей, змісту, оновлення життєвої стратегії та зміна самосвідомості. Тому подальший професійний розвиток фахівців правоохоронних органів і є тим механізмом, що забезпечує подолання професійних криз.

На поточний момент існує три напрямки вивчення криз. Перший підхід базується на розгляді кризи як результату зміни соціальної ситуації та провідної діяльності по відношенню до психічного розвитку; другий підхід стосується внутрішніх особистісних механізмів прагнення індивіду до розвитку, що триває протягом усього життя; і, нарешті, третій підхід позиціонує кризу як зміну визначних аспектів розвитку в процесі онтогенезу.

Для представників правоохоронних органів характерною особливістю є те, що для кризи немає чітко окреслених часових меж, це індивідуальний показник, який може тривати як декілька місяців, так і сягати одного-двох

років, з нетиповою динамікою. У загальному вигляді будь-яка криза поділяється на три фази: передкритичну, критичну та післякритичну. Передкритична фаза характеризується загостренням конфлікту між об'єктивною та суб'єктивною складовими розвитку особистості. Прояви на даному етапі характеризуються незадоволеністю поточним професійним статусом, змістом та характером здійснюваної діяльності, а також засобами реалізації та міжособистісними стосунками в рамках діяльності. Не завжди ця незадоволеність усвідомлюється індивідом, інколи її прояви виглядають як роздратованість, незадоволеність, психологічний дискомфорт. Критична фаза характеризується зміною поведінки та позначається на безпосередній діяльності. Представник правоохоронних органів в такому випадку усвідомлює незадоволення своєю професійною діяльністю. Суперечність посилюється до виникнення конфліктної ситуації, вона полягає у дисонансі між професійним буттям, потребою в зміні окремих аспектів своєї професійної діяльності та можливістю реалізації вищезазначених змін в реальних умовах.

Під час подолання конфліктної ситуації відбувається перехід професійної кризи до післякритичної, останньої фази [6]. Подолання конфліктної ситуації може відбуватися конструктивним або деструктивним шляхом. Конструктивний шлях подолання кризи характеризується зміною професійного статусу за рахунок підвищення кваліфікації або її зміни. Деструктивний шлях характеризується виникненням професійної деформації, апатії, виникненням залежностей різного виду. Окрім конструктивного та деструктивного способу подолання криз, ще може виникнути ситуація з нейтральним ставленням працівника до кризи. Воно може призвести до повної стагнації та професійної байдужості. В такому випадку працівник втрачає мотивацію до професійної самореалізації та прагне замістити її досягненнями в інших сферах життєдіяльності. Найскладнішу загрозу для професійного становлення представляє ситуація з розчаруванням у власному професійному «Я» та ваганнями правоохоронця у своїй власній

компетентності. Ця ситуація викликає необхідність докладення окремих зусиль з боку правоохоронця для рефлексії власного стану та усвідомлення особливостей та специфіки чинників, що визначають його професійну діяльність.

Таким чином, професійне становлення співробітників правоохоронних органів супроводжується нетривалим у часовому проміжку періодом перебудови професійної свідомості, що змінює головний вектор професійного розвитку. Професійне становлення працівника правоохоронних органів супроводжується появою двох типів професійних криз – нормативних і ненормативних. Нормативні кризи професійного розвитку супроводжують перехід від одного етапу до іншого й логічно зумовлені процесом професіоналізації особистості та поділяються на наступні різновиди:

- криза навчально-професійної орієнтації (етап оптації);
- криза вибору професії (етап професійної підготовки);
- криза професійних експектацій (етап професійної адаптації);
- професійного зростання (етап первинної професіоналізації);
- криза професійної кар'єри (етап вторинної професіоналізації);
- соціально-професійної самоактуалізації (етап майстерності);
- криза втрати професії (етап втрати професійної діяльності).

Ненормативні кризи, в свою чергу, можуть бути викликані різноманітними обставинами, які завдають руйнівного впливу на лінію професійного розвитку. Ненормативні кризи спричинені різноманітними обставинами, які руйнують лінію професійного розвитку. Наприклад, криза етапу оптації полягає у виникненні конфлікту між бажаним (очікуваним) та реальним. Криза вибору професії, натомість, пов'язана з розчаруванням у майбутній професійній діяльності та послабленням інтересу до навчання.

Таким чином, основними ознаками професійних криз співробітника правоохоронних органів є наступні прояви:

- втрата прагнення до нового;

- зниження рівня професіоналізму;
- внутрішня розгубленість, усвідомлення необхідності переоцінити себе як фахівця й особистість;
- зниження самооцінки;
- втома, відчуття виснаження.

Кризи професійного становлення мають негативні наслідки, серед яких синдром професійного вигорання фахівця, тобто «фізичного й емоційного виснаження, що охоплює розвиток негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи й втрату розуміння та співчуття щодо іншої людини»; «реакції виснаження, що виникає внаслідок стресу, спричиненого міжособистісним спілкуванням» [6].

Основоположними факторами, що визначають професійні кризи співробітника правоохоронних органів, є:

- психофізіологічні зміни, пов'язані з віковими особливостями;
- зміни соціально-професійної ситуації; якісна перебудова засобів виконання професійної діяльності;
- цілковите «занурення» в соціально-професійне середовище; соціально-економічні умови життєдіяльності;
- життєві та службові важливі події;
- зміна «Я-концепції»;
- зміна (чи перебудова) ієрархії життєвих і професійних цінностей.

Таким чином, проведений аналіз наукових підходів до розуміння визначних факторів професійного становлення працівників правоохоронних органів дає змогу виокремити ряд наступних узагальнень: кризи професійного розвитку співробітника правоохоронних органів є закономірними явищами, оскільки вони мають два можливі шляхи подолання: з одного боку, криза може призвести до особистісної та професійної дезадаптації, коли фахівець не може вирішити свої внутрішні суперечності, втрачає відчуття нового, знижується рівень професіоналізму,

простежується внутрішня розгубленість, усвідомлення необхідності переосмислення себе, зниження самооцінки, втомленість, відчуття виснаженості власних можливостей, а з іншого – вона може зумовити подальший особистісний і професійний розвиток, стати підґрунтям для переходу на вищий рівень професіоналізму. З іншого боку, кризові явища є невід’ємною складовою професійного розвитку та становлення працівника правоохоронних органів. Криза призводить до перебудови психологічної структури особистості, зміни соціально-професійної спрямованості. Спричиняючи психічне напруження, кризи, водночас, стимулюють професійний розвиток.

### **Висновки до 1 розділу**

Теоретичний аналіз, проведений в рамках першого розділу роботи, дає змогу виокремити наступні основоположні компоненти емоційної стійкості майбутнього працівника правоохоронних органів: це складна та динамічна властивість особистості, яка здатна забезпечити ефективність та високу продуктивність діяльності, витривалість та резистентність до дії екстремальних стресових факторів та обставин. Вона ж, в свою чергу, може вважатися однією з важливих та необхідних функцій, що дозволяє збереження ментального здоров’я правоохоронця та дозволяє зберігати професійну придатність протягом усього терміну здійснення професійної діяльності, протидіючи першопричинам емоційного вигорання.

Серед основоположних складових компонентів емоційної стійкості нами було виокремлено психофізіологічну, емоційно-вольову, адаптивну, когнітивно-рефлексивну та соціально-перцептивну складові. Кожна з них забезпечує індивіду перелік характеристик, які в комплексі формують емоційну стійкість як психофізіологічний феномен.

Окрім цього, в рамках даного розділу було охарактеризовано складові та чинники професійного становлення працівників правоохоронних органів,

типові кризи та найбільш розповсюджені моделі їх переживання. Узагальнюючи, слід підкреслити, що кризи є неминучими явищами в професійному становленні, і вони, з одного боку, несуть ризик дезадаптації, а, з іншого боку, забезпечують можливість подальшого професійного зростання, а в їх переживанні емоційна стійкість працівника відіграє ключову роль.



## **РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ ЯК ФАКТОРА СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ**

### **2.1 Характеристика вибірки та методик емпіричного дослідження**

Дослідження зв'язку емоційної стійкості та рівня професійного становлення майбутніх фахівців правоохоронних органів було проведено з 12.09 по 30.09. До вибірки увійшли студенти Львівського державного університету МВС України факультету підготовки фахівців для підрозділів кримінальної поліції. Загальний обсяг досліджуваної вибірки склав 54 особи.

Об'єм вибірки становив  $n = 54$  чоловік. Його було обрано згідно умови ефективності проведення статистичного дослідження. Віковий інтервал респондентів становив 19-22 років. Розрахунок результатів дослідження було проведено за допомогою графічного редактора Microsoft Excel. Перед проведенням безпосереднього тестування нами було проведено попередній інструктаж з респондентами, який було спрямовано на встановлення контакту з аудиторією, формування налаштування на проведення дослідження, а також максимізації достовірності отриманих даних за рахунок уточнення деталей. Зміст інструктажу:

1. Давайте ту відповідь на питання, яка першою прийшла на розум, уникаючи занадто довгого обмірковування;

2. Дотримуйтеся процедури та етапності проведення тестування, уникайте зміни послідовності виконання завдань, оскільки це позначиться на результатах дослідження;

3. Намагайтеся давати максимально правдиві відповіді на запитання;

В ході здійснення діагностики спостерігалися різні реакції респондентів на процедуру проведення: деякі опитувані відмовлялися від заповнення анкет, мотивуючи це тим, що вони не мають потреби у цьому дослідженні; інші опитувані виявили скептицизм відносно проведення

дослідження. Але більша частина членів вибірки виявила зацікавленість у процедурі та результатах дослідження, а тому, через декілька хвилин співбесіди опитувані були налаштовані та приступили до виконання завдань. В цілому, можна підвести підсумок, що опитування пройшло успішно.

Опитування було проведено за допомогою використання спеціального програмного забезпечення «Googleforms». Після обробки результатів тестування ми перейшли до інтерпретації результатів.

Для проведення опитування нами було обрано наступні методики: «Методика діагностики типу емоційної реакції на вплив стимулу навколишнього середовища» (В.В. Бойко)[8], «Рівень і тип професійного становлення студента» (О.А. Столярчук) [19] та «Шкала тривожності» (Ж. Тейлор) [40].

Опитувальник «Методика діагностики типу емоційної реакції на вплив стимулу навколишнього середовища» містить в собі 39 запитань (Додаток А). В ході обробки даних враховуються:

– «ейфорична активність зовні» (відповідь А), «рефрактерна активність усередині» (відповідь Б), та «дисфорична активність ззовні» (відповідь В);

– характер стимулів: позитивні володіють позитивним особистісним змістом або соціальним значенням; амбівалентні (або нейтральні) - вони двоїсті за своєю природою, в них можна, виявити або позитивний, або негативний зміст; негативні володіють негативним змістом і значенням (відчуття втоми, треба пройти інтелектуальне випробування, важке обставина в житті). Для підведення підсумку тестування необхідно заповнити таблицю, в яку переносять дані відповідей та підрахувати кількість даних відповідей по колонках таблиці (додаток А, табл. А1).

Методика «Рівень і тип професійного становлення студента», що була обраною для проведення дослідження, призначена для визначення рівня та типу професійного становлення студента незалежно від його віку, курсу навчання, напряму підготовки чи спеціальності. Метою застосування

методики є виявлення поточної успішності професійного становлення та її прогнозування на подальше фахове навчання. Зміст опитувальника наведено в додатку Б. Інструкція: ця методика містить 51 судження, які охоплюють Ваше навчання й інші життєві ситуації та стани. Визначте, в якому ступені Ви згодні з кожним судженням і оберіть «так», «частково» або «ні» у бланку опитування. Намагайтесь відповідати відверто, правильних чи неправильних варіантів відповіді у методиці немає.

Методика містить судження щодо вищезначених компонентів професійного становлення студента – цілей, ресурсів і Я-концепції, які можна діагностувати за ключем відповідно до трьох стовбців бланку, азгодом визначити рівень і тип професійного становлення. За результатами методики кожен компонент може бути відсутнім, не вираженим і вираженим. Ключ до обробки результатів наведено в додатку Б, таблиці Б.2.

Найнижчим рівнем професійного становлення є примітивний, що характеризується неадекватною професійною мотивацією, пригніченими психосоматичними ресурсами та нерозвиненою Я-концепцією. Для виконавського рівня властива зовнішня стимуляція фахового навчання студента поряд з його слабо вираженою Я-концепцією. Нормативнорольовий рівень виражається через виражений інтерес до професії на тлі недостатньо розвиненої професійної ідентифікації, що супроводжується орієнтацією на зовнішні норми та стандарти фахової діяльності. Провідними характеристиками ціннісного рівня професійного становлення студента є його стійка професійно орієнтована мотивація та спрямованість, збалансовані психосоматичні ресурси і розвинена Я-концепція. Для визначення типу професійного становлення необхідно співвіднести вираженість кожного компоненту (цілей, ресурсів та Я-концепції) (табл. Б.2):

Методика «Шкала тривожності» (Ж. Тейлор) являє собою особистісний опитувальник, що був розроблений з урахуванням різних реакцій людини на

навколишні фактори та призначений для визначення рівня тривожності. Текст та ключ до опитувальника наведено в додатку В.

## 2.2 Інтерпретація результатів емпіричного дослідження

Дослідження типу емоційної реакції на стимули навколишнього середовища за методикою В.В. Бойко продемонструвало, що на практиці частіше зустрічаються змішані типи емоційних реакцій, які містять в собі декілька компонентів (рис. 2.1).

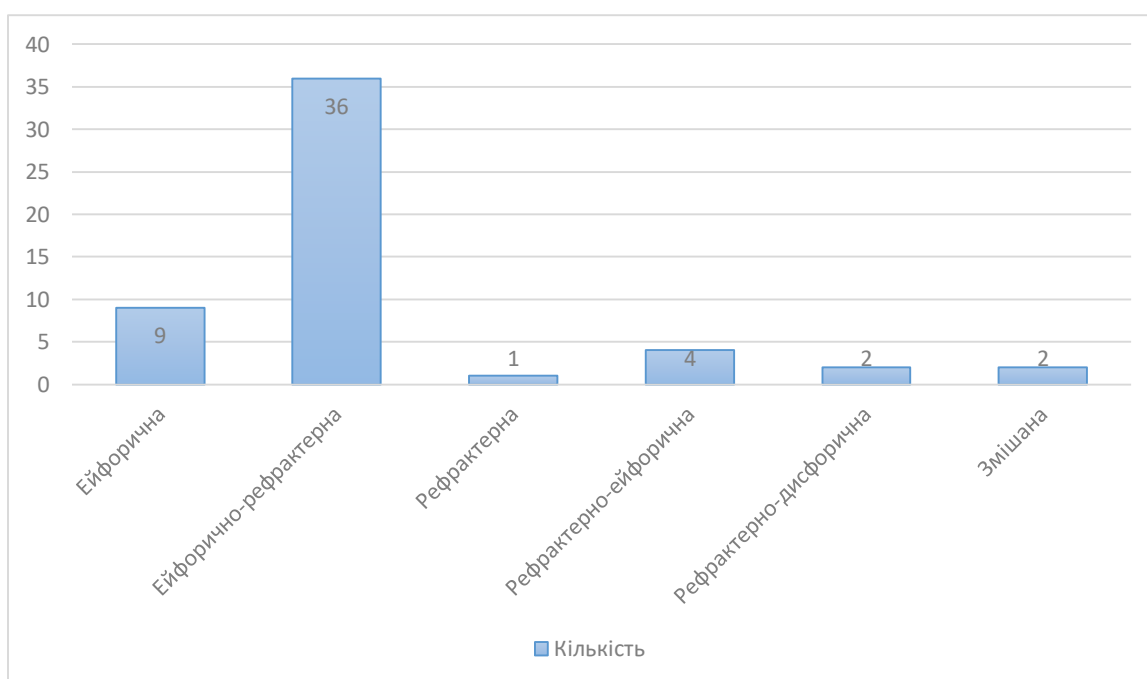


Рис. 2.1 Кількісний розподіл респондентів за типом емоційної реакції

З урахуванням даних, зображених на рис. 2.1, можна зазначити, що найбільш розповсюдженим типом емоційної реакції серед дослідженої стала ейфорично-рефрактерна. Цей тип реакції характеризується тим, що емоційна система або пасує перед різними впливами та в навколишньому середовищі вона обирає, насамперед, амбівалентні стимули, або ж демонструє рефрактерну реакцію всередину, тобто не має зовнішніх проявів в реакції на стимули навколишнього середовища. Також серед респондентів були виявлені особи з переважанням рефрактерної реакції над ейфоричною, їх реакція на зовнішні стимули відбувається, насамперед, всередині

особистості. Респондентів з таким типом реакції виявилось. «Чиста» рефрактерна реакція була виявлена лише у одного респондента з обстеженої групи. Рефрактерно-дисфорична реакція була виявлена у 2 обстежених осіб. Це означає, що вони схильні як до внутрішньої, тобто рефрактерної, як і до зовнішньої негативної, тобто дисфоричної реакції. Окрім цього, 2 опитаних показали змішаний тип реакції без переважання окремих її видів. Відсотковий розподіл респондентів за типом емоційної реакції на впливи зовнішнього середовища зображено на рис. 2.2.

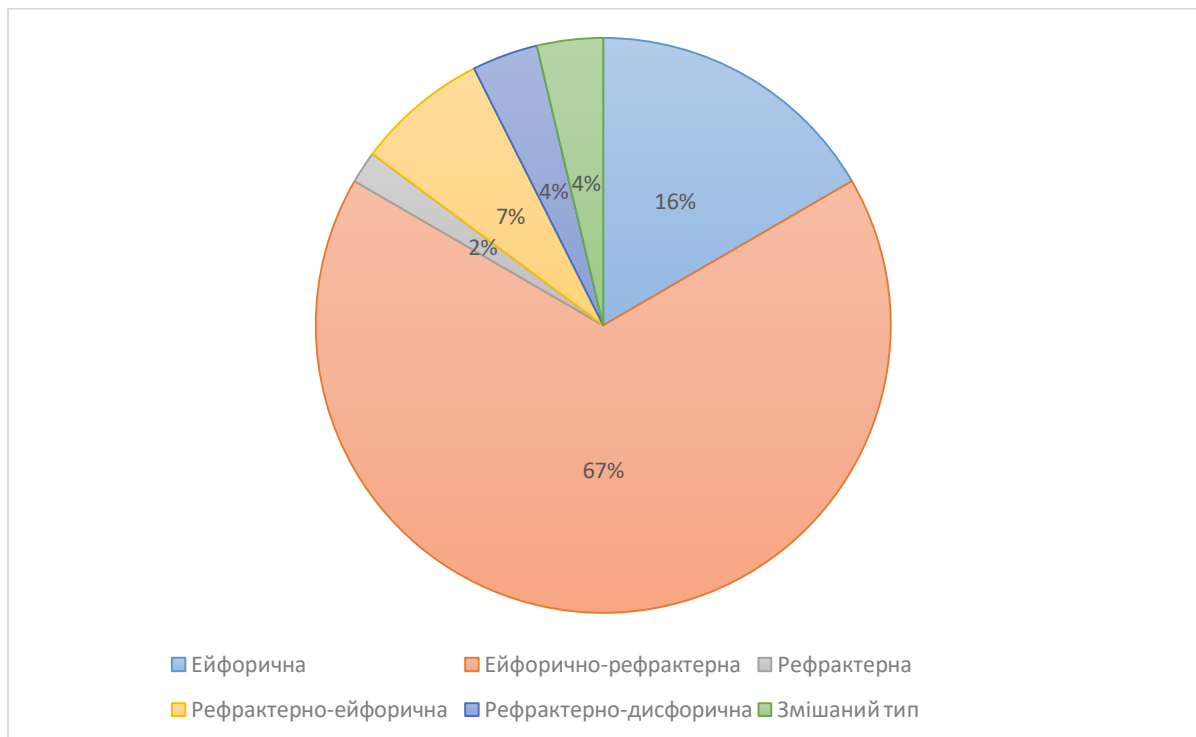


Рис.2.2 Відсотковий розподіл респондентів за типами

Таким чином, майже 67% респондентів продемонстрували ейфорично-рефрактерну реакцію, ейфоричну – 9%, рефрактерну -1,8%, рефрактерно-ейфоричну- 7,2%, рефрактерно-дисфоричну – 3,6%, а змішану – 1,8%.

Дослідження рівня професійного становлення за методикою О.А. Столярчук показало, що переважним типом професійного становлення був нормативно-рольовий (рис.2.3).

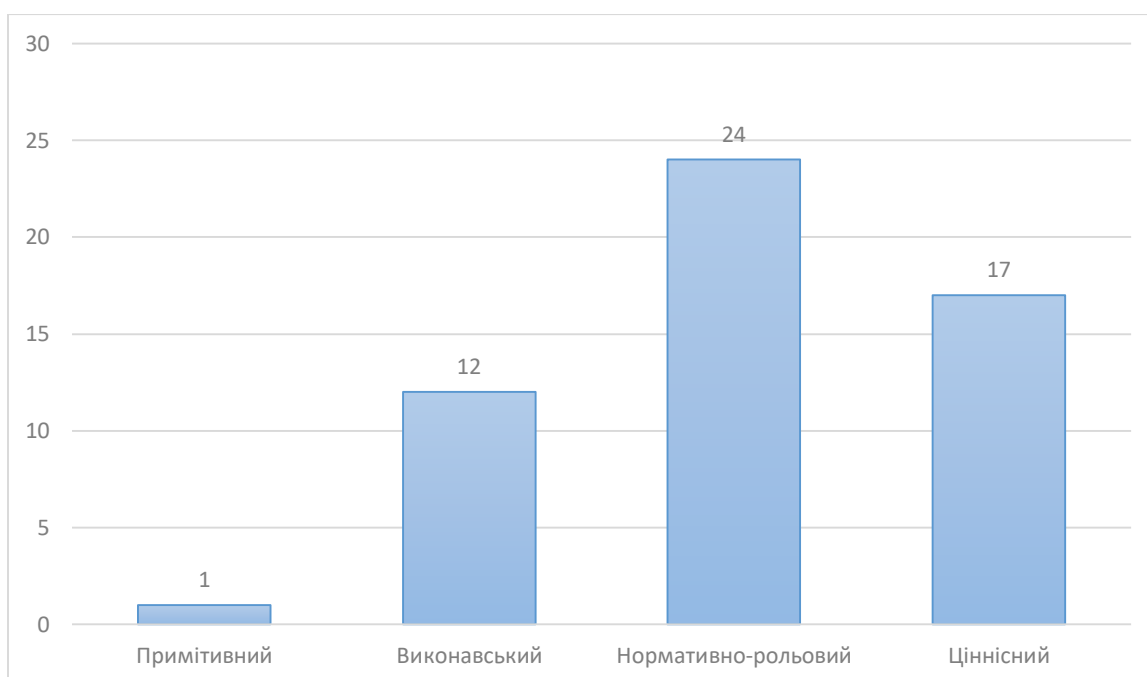


Рис. 2.3 Кількісний розподіл респондентів за рівнями професійного становлення.

Примітивний рівень є найнижчим рівнем професійного становлення. Він характеризується неадекватною професійною мотивацією, пригніченими психосоматичними ресурсами та нерозвиненою Я-концепцією. Такий рівень професійного становлення продемонстрував один опитаний. Для виконавського рівня властива зовнішня стимуляція фахового навчання студента поряд з його слабо вираженою Я-концепцією. Такий рівень було виявлено у 12 осіб. Нормативно-рольовий рівень виражається через виражений інтерес до професії на тлі недостатньо розвиненої професійної ідентифікації, що супроводжується орієнтацією на зовнішні норми та стандарти фахової діяльності. Він виявився найбільш поширеним та був виявлений у 24 осіб з дослідженої групи. Провідними характеристиками ціннісного рівня професійного становлення студента є його стійка професійно орієнтована мотивація та спрямованість, збалансовані психосоматичні ресурси і розвинена Я-концепція. Такий рівень професійного становлення було знайдено у 17 осіб. Відсотковий розподіл за рівнями професійного становлення зображено на рис. 2.4.

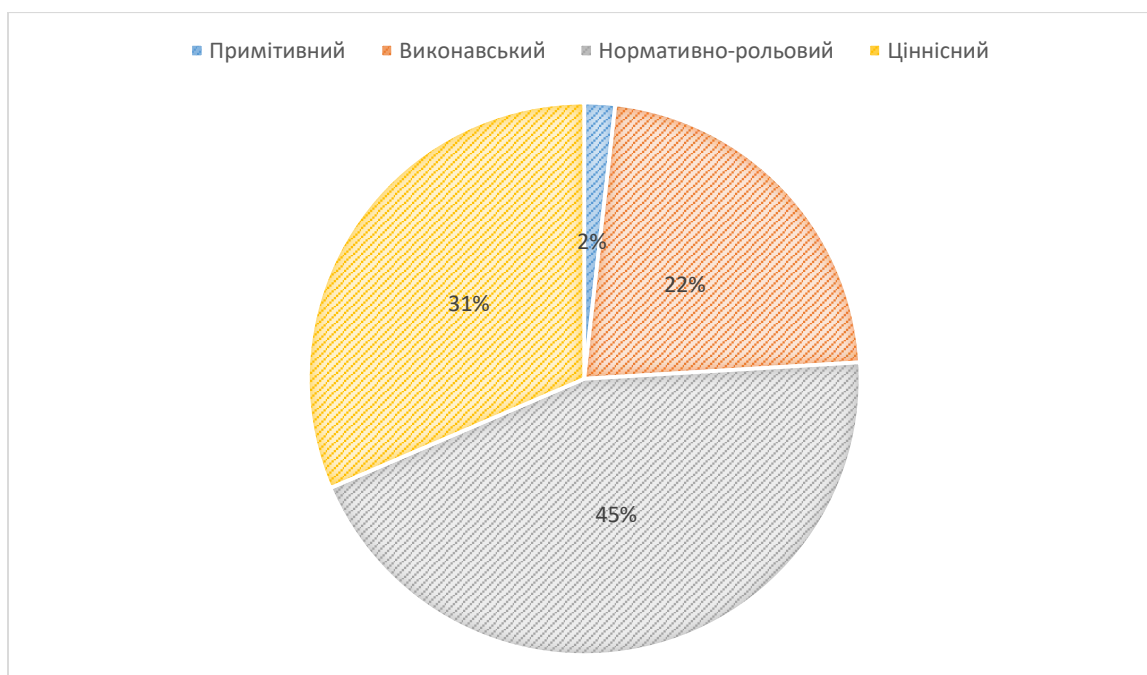


Рис. 2.4 Відсотковий розподіл респондентів за рівнями професійного становлення

Таким чином, 2% опитаних продемонстрували примітивний рівень професійного становлення, тоді як 22% - виконавський, 45% - нормативно-рольовий, і 31%- ціннісний рівень.

Дослідження типу професійного становлення показало переважання хибного над усіма іншими (рис.2.5).

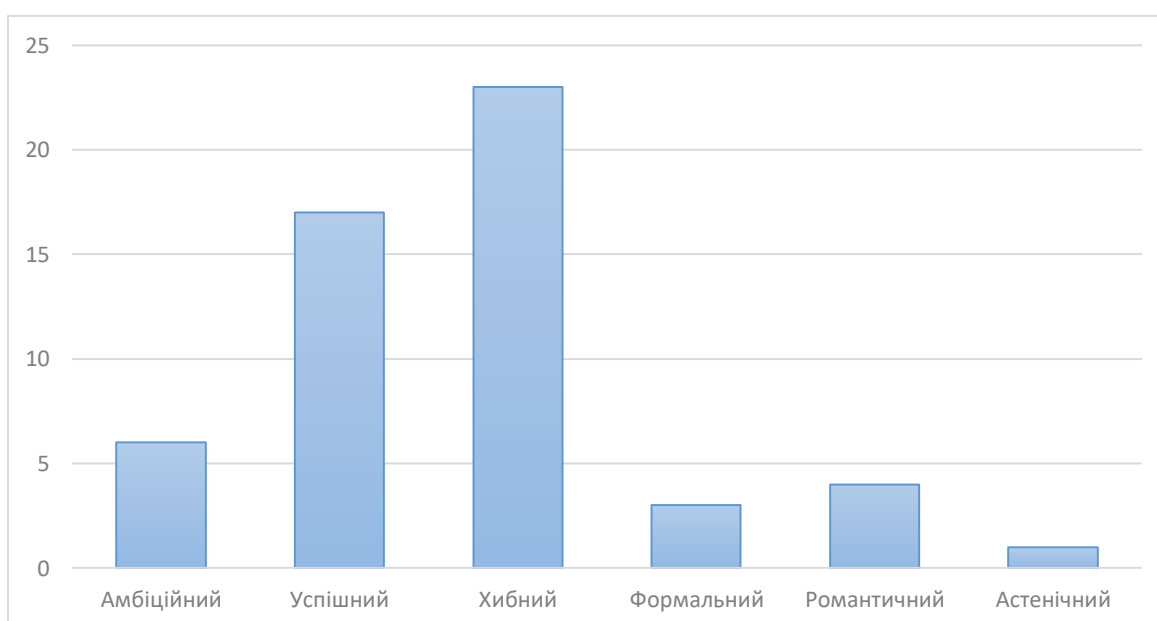


Рис. 2.5 Кількісний розподіл респондентів за типами професійного становлення

Успішний тип характеризується вираженістю всіх трьох компонентів. Вибір професії та орієнтація на її здобуття несе усвідомлений характер, відповідаючи нахилам і здібностям особистості. Навчання зазвичай супроводжується значними успіхами та позитивними емоціями, майбутня професія приваблює і цікавить. Студент системно рефлексує свої навчальні здобутки та проблеми у контексті майбутньої фахової діяльності. Він був виявлений у 17 опитаних осіб.

Романтичний тип професійного становлення відображає розвинені цілі та мотивацію здобуття професії на тлі недостатньо активізованих ресурсів та Я-концепції. Прагнення студента працювати за обраним фахом супроводжується його недостатніми інтелектуальними та волевими зусиллями у навчанні, оцінка власних здібностей є неадекватною. В подальшому можливе поживлення компонентів ресурсів і Я-концепції чи, натомість, послаблення інтересу до здобуття обраного фаху. Його продемонстрували 4 особи.

Астенічний тип характеризує студента його стійку спрямованість на здобуття свідомо обраної професії та системну рефлексію й оцінку успіхів і проблем фахового становлення. Водночас простежується виснаженість психосоматичних ресурсів внаслідок перевантаження. Його причиною можуть бути як поєднання студентом навчання і роботи, так і засвоєння двох спеціальностей водночас. Емоційне вигорання внаслідок перфекціонізму студента теж пов'язано з астенічним типом професійного становлення особистості. Такий тип було виявлено у 1 особи серед досліджених. Формальний тип професійного становлення відрізняється від інших вираженістю лише ресурсного компоненту студента на тлі несформованої професійної мотивації та Я-концепції. Студент має значний потенціал для опанування професії, але, не відчуваючи до цього інтересу, формально виконує свої навчальні обов'язки без рефлексії своїх успіхів і поразок на шляху професійного становлення. Апробація студентом себе у ролі майбутнього фахівця під час виробничої практики може спровокувати



розчарування та кризи. Такий тип професійного становлення продемонстрували 3 опитаних.

Амбіційний тип професійного становлення характеризується наявністю суперечностей між професійним вибором і життєвими цілями та цінностями студента з одночасним дефіцитом ресурсів для успішного фахового становлення. Результатом формування цього типу може стати емоційне вигорання студента. Такий тип було виявлено у 6 осіб.

Хибний тип професійного становлення характеризується відсутністю чи слабкою вираженістю всіх компонентів. Особистість, що є носієм цього типу, усвідомлює непривабливість для себе майбутнього фаху, але зберігає статус студента для отримання вищої освіти чи з будь-яких інших прагматичних причин. Здебільшого її навчально-професійна діяльність студента не супроводжується позитивними емоційними переживаннями та не задіює його психосоматичні ресурси. Хибний тип професійного становлення у студентів старших курсів може бути наслідком деструктивного переживання криз фахового навчання. Він був виявлений у 23 респондентів.

Відсотковий розподіл за типами професійного становлення досліджених наведено на рис. 2.6.

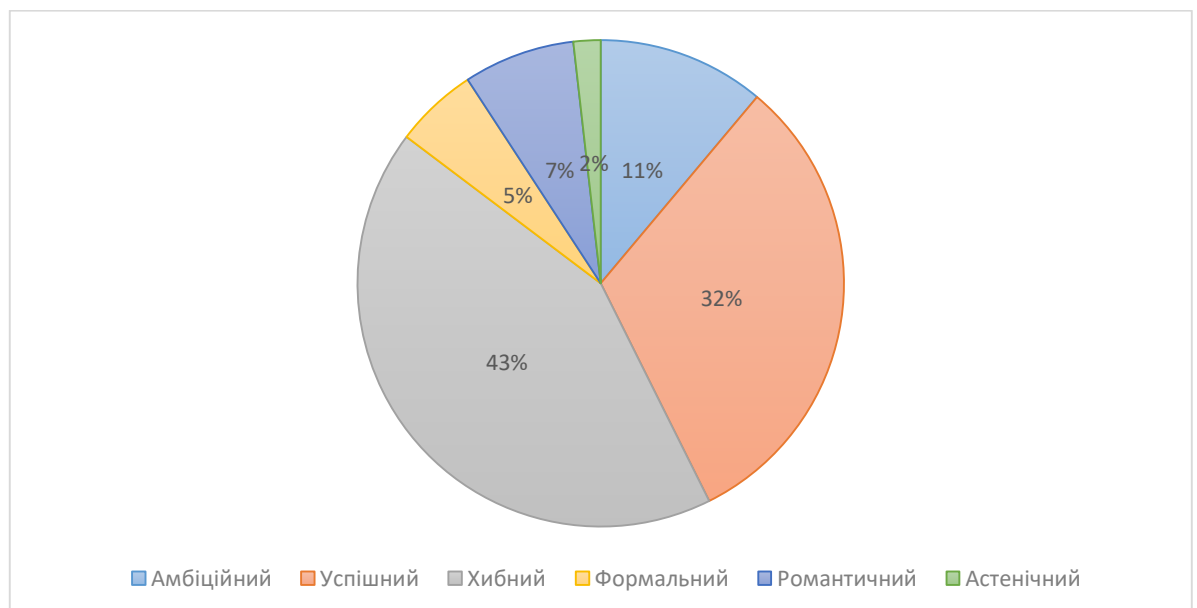


Рис. 2.6 Відсотковий розподіл опитаних за типами професійного становлення

Таким чином, 43% респондентів продемонстрували хибний тип професійного становлення, 32% - успішний, 11% - амбіційний, 7% - романтичний, 5%- формальний, і 2% - астеничний.

Дослідження за шкалою тривожності Ж. Тейлор продемонструвало наступні результати (рис. 2.7).

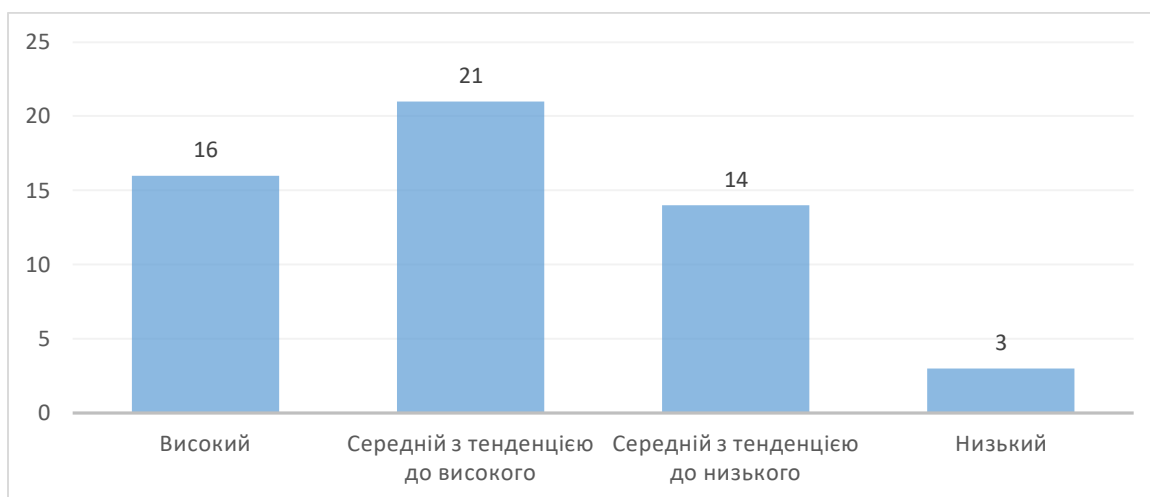
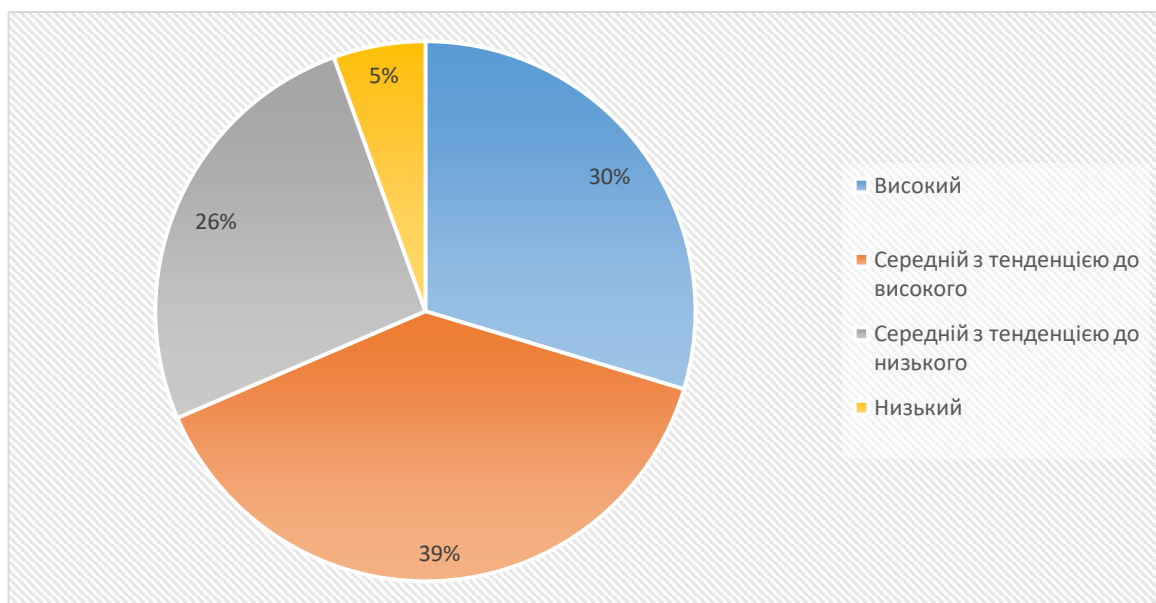


Рис. 2.7 Кількісний розподіл респондентів за виявленим рівнем тривожності

Таким чином, більшість респондентів показали наявність в них високого або середнього з тенденцією до високого рівня тривожності. Низький рівень тривожності продемонстрували лише 3 респондентів. Відсотковий розподіл респондентів за рівнями тривожності зображено на рис. 2.8



### Рис. 2.8 Відсотковий розподіл респондентів за рівнем тривожності

Використана шкала дає можливість оцінити узагальнений рівень тривожності, тобто, даний показник можна віднести до особистісної якості кожного з опитаних. Найбільш поширеним виявився середній рівень тривожності з тенденцією до високого, а також високий.

### 2.3 Кореляційний аналіз результатів дослідження

Проаналізуємо характер та щільність зв'язку між показниками, що виявлені у досліджуваній групі. Для цього нами було розраховано показник кореляції Пірсона за допомогою графічного редактора MicrosoftExcel (табл.2.2).

Таблиця 2.2 Величини коефіцієнтів кореляції між типами емоційних реакцій та рівнем тривожності

Рейф.-трив=	-0,56708039
Рреф.-трив=	0,410221237
Рдисф.-трив=	0,587062242
Рнепр.-трив=	-0,0760157

Спочатку розглянемо зв'язок між типом емоційної реакції на впливи навколишнього середовища та рівнем тривожності. Розрахована величина коефіцієнту кореляції між ейфоричною реакцією на впливи навколишнього середовища та рівнем тривожності дорівнює -0,567. Дана величина свідчить про наявність оберненого середнього зв'язку між заданими величинами. Це означає, що особи з переважанням ейфоричного типу реакції менше схильні до виявів тривожності та демонструють більшу резистентність до впливу стресових ситуацій, яка, в свою чергу, є показником емоційної стійкості. Коефіцієнт кореляції між рефрактерним типом реакції та рівнем тривожності виявився рівним 0,41. Ця величина свідчить про прямий слабкий зв'язок. Тобто, особи з переважанням рефрактерної реакції «всередину» більше схильні до тривожності та демонструють, таким чином, нижчу емоційну

стійкість. Зв'язок між дисфоричною реакцією «назовні» та тривожністю, як показав розрахунок, прямий та середній, величина коефіцієнту кореляції виявилася рівною 0,587. Це означає, що особи, які демонструють дисфоричний тип реакції, найбільш схильні до тривожності та найменш емоційно стійкі. Зауважимо, що при дослідженні рівня тривожності була використана окрема шкала, яка показує кількість неправдивих відповідей. Розрахунок коефіцієнту кореляції між кількістю неправдивих відповідей та рівнем тривожності показав, що зв'язок між даними величинами незначний, а тому неправдиві відповіді, подані респондентами, не завдають значного впливу на правдивість результатів дослідження.

Розглянемо зв'язок між типами емоційних реакцій та рівнем професійного становлення (табл. 2.3).

Таблиця 2.3 Величини коефіцієнтів кореляції між типами емоційних реакцій та рівнем професійного становлення

Рейф.-стан=	0,423574531
Рреф.-стан=	-0,41551511
Рдисф.-стан=	-0,27537637

Коефіцієнт кореляції між ейфоричним типом емоційної реакції та рівнем професійного становлення виявився рівним 0,423, що свідчить про слабкий прямий зв'язок між даними величинами. Як уже було визначено раніше, саме ейфоричний тип емоційної реакції було виокремлено як фактор емоційної стійкості особистості. Отже, емоційна стійкість завдає впливу на рівень професійного становлення. Цей тезис підтверджується ще й тим, що коефіцієнти кореляції між рефрактерною та дисфоричною реакцією та рівнем професійного становлення відповідно виявилися від'ємними, що свідчить про обернений зв'язок між цими величинами. Тобто, ці два види реакції, які визначають індивіда як емоційно не стійкого та схильного до тривожності обернено корелюють з рівнем професійного становлення, тоді як ейфоричний тип реакції, який було визначено як притаманний емоційно стійким особам, продемонстрував наявність прямого зв'язку. Отже, розрахунки коефіцієнтів

кореляції демонструють, що емоційна стійкість як особистісна характеристика дійсно є фактором, що впливає на рівень професійного становлення.

Розглянемо характер та рівень впливу емоційної стійкості на тип професійного становлення. Як вже зазначалося, він залежить від співвідношення вираженості трьох компонентів: ціннісного, рольового та «Я-концепції». Розрахуємо коефіцієнти попарної кореляції між кожним типом емоційної реакції на впливи навколишнього середовища та компонентами професійного становлення дослідженої групи (табл. 2.4).

Таблиця 2.4 Коефіцієнти кореляції між типами емоційної реакції на впливи навколишнього середовища та компонентами професійного становлення

Рейф.-цінн	0,299645
Рреф.-цінн	-0,32717
Рдисф.-цінн	-0,14513
Рейф.-рол	0,554295
Рреф.-рол	-0,51723
Рдисф.-рол	-0,4
Рейф.-яконц	0,306179
Рреф.-яконц	-0,28985
Рдисф.-яконц	-0,21476

Величина коефіцієнту кореляції між ейфоричним типом реакції та ціннісним, рольовим та «Я-концепція» компонентами професійного становлення дорівнюють відповідно 0,299, 0,55 та 0,306, що вказує на наявність слабого, середнього та слабого зв'язку між величинами. Це означає, що саме ейфоричний тип емоційної реакції, що, як було визначено, відповідає за емоційну стійкість особистості, бере участь у формуванні складових професійного становлення, через наявність прямого зв'язку. З іншого боку, рефрактерний та дисфоричні типи реакції показали обернений зв'язок з компонентами професійного становлення. Тому можна сказати, що тип емоційної реакції, притаманний емоційно стійким особам, завдає прямого впливу на компоненти професійного становлення, а типи емоційної

реакції, що визначають відсутність емоційної стійкості та схильність до тривожності, завдають оберненого впливу на формування компонентів професійного становлення.

На основі виявлених зв'язків проведемо факторний аналіз з метою визначення наявності та ступеню впливу вищеописаних показників на рівень та тип професійного становлення (додаток Д). Результати відображені в таблиці 2.5

Таблиця 2.5 Результати факторного аналізу досліджуваних показників

Показник	Значення F-критерію	F <sub>кр</sub>
Вплив ейфоричної реакції на рівень професійного становлення	353,8	3,93
Вплив ейфоричної реакції на ціннісний компонент професійного становлення	0,42	3,93
Вплив ейфоричної реакції на рольовий компонент професійного становлення	0,409	3,93
Вплив ейфоричної реакції на компонент «Я-концепція»	2,32	3,93
Вплив тривожності на рівень професійного становлення	355,9	3,93

Для показників впливу ейфоричної реакції на рівень професійного становлення та впливу рівня тривожності на рівень професійного становлення значення F-критерію виявилось рівним 353,8 та 355,9 відповідно, що значно перевищує критичне значення, і це доводить, що існує не тільки зв'язок між цими величинами, а ще й вплив цих показників на рівень професійного становлення. Враховуючи роль ейфоричної емоційної реакції в загальній структурі емоційної стійкості, можна зробити висновок, що вона є фактором впливу на рівень професійного становлення. Те ж саме продемонстрував і рівень тривожності. Тоді як значення F-критерію для показників ейфоричної реакції та окремих компонентів професійного становлення виявилось рівним 0,42, 0,409, 2,32 відповідно для ціннісного, рольового компонента та компонента «Я-концепція». Ці значення менші за

$F_{кр}$ , і це означає, що емоційна стійкість не є чинником типу професійного становлення майбутнього працівника правоохоронних органів.

## Висновки до 2 розділу

В рамках другого розділу даної роботи нами було проведено емпіричне дослідження зв'язку між емоційною стійкістю та професійним становленням майбутніх фахівців правоохоронних органів. Воно було проведене за допомогою наступних методик: дослідження типу емоційної реакції на вплив стимулів навколишнього середовища (В.В. Бойко), дослідження рівня та типу професійного становлення (О.А. Столярчук), дослідження рівня тривожності ( шкала Ж. Тейлор).

Серед типів емоційної реакції на вплив стимулів навколишнього середовища найбільш розповсюдженою виявилася ейфорично-рефрактерна, її продемонстрували майже 67% респондентів, тоді як ейфоричну – 9%, рефрактерну -1,8%, рефрактерно-ейфоричну- 7,2%, рефрактерно-дисфоричну – 3,6%, а змішану – 1,8%. Також було досліджено рівень тривожності у представників даної групи. У 39% було виявлено середній рівень тривожності з тенденцією до високого, у 30% - високий рівень тривожності, у 5% - низький та у 26% - середній з тенденцією до високого. Розрахунок коефіцієнтів кореляції між кожним окремим типом емоційної реакції та рівнем тривожності показав, що існує обернений зв'язок між ейфоричним типом реакції та рівнем тривожності, тоді як рефрактерний та дисфоричний типи реакції перебували з тривожністю у прямому зв'язку. Це дало змогу зробити висновок, що особи з ейфоричним типом реакції більш емоційно стійкі та мають вищу резистентність до впливу стресогенних факторів, ніж ті, що схильні до рефрактерних та дисфоричних реакцій.

Також нами було проведено дослідження рівня та типу професійного становлення в опитаній групі: 43% респондентів продемонстрували хибний тип професійного становлення, 32% - успішний, 11% - амбіційний, 7% -

романтичний, 5%- формальний, і 2% - астеничний, а також 2% опитаних продемонстрували примітивний рівень професійного становлення, тоді як 22% - виконавський, 45% - нормативно-рольовий, і 31%- ціннісний рівень. Розрахунок коефіцієнту кореляції між окремими видами емоційної реакції та показником рівня професійного становлення показав, що існує прямий зв'язок між ейфоричним типом емоційної реакції, що визначає емоційно стійку особистість, та рівнем професійного становлення. Окрім цього, між типами реакції, що визначають емоційно нестійку, схильну до тривожності особистість, та рівнем професійного становлення, зв'язок виявився оберненим. Також було розраховано коефіцієнти попарної кореляції між типами емоційної реакції та компонентами професійного становлення. Результат показав, що між показником ейфоричної реакції та кожним з компонентів професійного становлення існує прямий зв'язок, тоді як між показниками дисфоричної та рефрактерної реакції з компонентами професійного становлення зв'язок виявився оберненим.

Проведення факторного аналізу між показниками, які продемонстрували наявність значущого зв'язку, довело, що емоційна стійкість є фактором рівня професійного становлення і не є фактором його типу.



## **РОЗДІЛ 3. РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ**

### **3.1 Методи розвитку емоційної стійкості майбутніх фахівців правоохоронних органів**

Виходячи з результатів, отриманих в рамках другого розділу даної роботи, розвиток емоційної стійкості майбутніх фахівців правоохоронних органів може завдати позитивного впливу як на загальний рівень їх професійного становлення, так і на окремі його компоненти. Розвиток емоційної стійкості, на нашу думку, та виходячи з її визначення та особливостей, передбачає формування належної підготовки, формування відповідних знань та мотивації. Важливим практичним аспектом розвитку емоційної стійкості є той факт, що вона перебуває у безпосередньому зв'язку з усіма вольовими характеристиками, та завдає впливу на всі сфери життя. Тобто, розвиваючи емоційну стійкість в рамках здійснюваної професійної діяльності, працівник правоохоронних органів матиме результатом також підвищену резистентність до стресогенних факторів та фрустраторів в інших сферах його життя і навпаки.

На нашу думку, підвищення рівня емоційної стійкості слід здійснювати в наступних напрямках:

– Розвиток самосвідомості. Він полягає у формуванні здатності налаштовуватися на власні внутрішні конфлікти, почуття, а також світосприйняття. Самосвідомість дозволить працівнику правоохоронних органів зрозуміти, які саме почуття та емоції завдають впливу на його вчинки; особлива роль самосвідомості полягає в тому, що вона дозволяє працівнику правоохоронних органів мати сміливість для пошуку відповідей всередині себе замість того, щоб шукати допомоги ззовні чи звинувачувати зовнішні обставини в своїх невдачах;

– Розвиток наполегливості. Ця властивість, в тому числі, входить до комплексу емоційної стійкості, оскільки дає можливість працівникові правоохоронних органів послідовно та цілеспрямовано вживати заходів до вирішення стратегічних та поточних питань. Це стосується як подолання зовнішніх стресових факторів, так і вирішення внутрішніх конфліктів, а також підтримки внутрішньої мотивації;

– Розвиток емоційного самоконтролю. Здатність до нього визначає можливість для працівника керувати своїми почуттями, що, в свою чергу, дає змогу бути резистентним до стресів та уникати їх негативного впливу на життя. Ця характеристика є особливо важливою для працівника правоохоронних органів, оскільки

– Формування гнучкого мислення. Воно є одним з важливих аспектів психічного здоров'я, а також сприяє особистому та професійному успіху працівника правоохоронних органів. Саме розвинене гнучке мислення визначає наявність адаптивності, оптимістичного світосприйняття та раціональності.

– Розвиток міжособистісних стосунків. Цей компонент має двоїсту природу: розвиток емоційної стійкості сприяє ефективній соціалізації, і, з іншого боку, розвиток соціалізації є фактором розвитку емоційної стійкості. Дійсно, наявність ресурсів для побудови міцних міжособистісних стосунків як на особистому, так і на професійному рівні, є індикатором емоційно стійкої особистості.

Доцільним буде зауважити, що особливу важливість має розвиток вищезазначених характеристик саме для працівника правоохоронних органів, і це, в свою чергу, обумовлено специфікою професії та виконуваних обов'язків. Розвиток емоційної стійкості майбутнього фахівця правоохоронних органів сприятиме не тільки успішній адаптації в професії, а і накопиченню відповідних знань, умінь, навичок, практичного досвіду. В ході удосконалення власної емоційної стійкості майбутні працівники удосконалюють також і власну професійну майстерність.

Процес безупинного тренування та самовдосконалення забезпечує працівнику правоохоронних органів досягнення високого рівня майстерності у здійсненні професійної діяльності, оскільки вона передбачає його моральну, фізичну, мотиваційну, психічну та психофізіологічну готовність до виконання своїх трудових обов'язків за будь-яких обставин та у будь-який момент часу. При цьому для нього важливо дотримуватися та забезпечувати законність, правомірність, дотримання правопорядку, а це потребує розвиненої емоційної стійкості, володіння власними емоціями та захисними механізмами, усвідомлення необхідності та доцільності вживання тих чи інших заходів. Особливої уваги заслуговує рівень соціалізації працівника правоохоронних органів, оскільки, окрім вищезазначених характеристик, для нього важлива наявність вміння встановлювати контакт, здійснювати оперативні заходи, діяти в екстремальних або конфліктних ситуаціях, а це передбачає, в свою чергу, розвинену емпатію, навик соціальної взаємодії з представниками різних верств населення виключно в рамках правового поля.

Узагальнюючи, зазначимо, що специфіка трудової діяльності працівника правоохоронних органів передбачає ряд наступних моральних вимог:

- Здатність до захисту прав, свобод та людської гідності в рамках правового поля, ставлення до людини як до найвищої цінності; глибоке усвідомлення значущості своєї професії; відповідальність перед собою, громадянами та державою;

- Здатність до адекватного та гуманного використання прав та повноважень, якими він наділений, згідно з принципами соціальної справедливості та рівності, а також морального, службового та громадянського обов'язку;

- Мужність, принциповість, безкомпромісність у своїй професійній відданості та боротьбі зі злочинністю, неупередженість та об'єктивність;

- Бездоганність особистої поведінки як на службі, так і поза нею, цінування професійної репутації, непідкупність;

- Свідома самодисципліна;
- Прагнення до самовдосконалення.

Таким чином, визначивши головні напрямки та практичні аспекти розвитку емоційної стійкості майбутнього працівника правоохоронних органів та обґрунтувавши їх необхідність у зв'язку зі специфікою здійснюваної діяльності, виокремимо комплекс цілеспрямованих дій, виконання яких забезпечить її підвищення:

- Формування або корекція самооцінки, розвиток «Я-концепції»;
- Удосконалення підходів до боротьби зі стресогенними факторами;
- Розвиток уважності та зосередженості як на зовнішніх подіях, так і на внутрішніх процесах та конфліктах;
- Розвиток вміння виражати емоції;
- Удосконалення підходів до самоаналізування, саморефлексії.

Досягнення поставлених цілей передбачає виконання комплексу вправ та практик, що будуть висвітлені в корекційній програмі.

### **3.2 Програма розвитку емоційної стійкості майбутніх фахівців з різними типами професійного становлення**

#### **Психокорекційна програма**

Пояснювальна записка: В досліджуваній групі з 54 чоловік в ході проведення діагностики емоційної стійкості було виявлено респондентів, що продемонстрували типи емоційних реакцій, не властивих емоційно стійким особам. Також було досліджено рівень та тип професійного становлення, яке показало у певного відсотка осіб хибний тип професійного становлення. Виявлений зв'язок між емоційною стійкістю та рівнем та типом професійного становлення працівника правоохоронних органів дозволяє

зробити припущення про можливість здійснення впливу на рівень та тип професійного становлення за рахунок корекції емоційної стійкості.

Мета психокорекційної програми: вивчити закономірності підвищення рівня емоційної стійкості

Завдання психокорекційної роботи:

1. Визначення емоційної стійкості;
2. Розробка психокорекційної програми з метою корекції емоційної стійкості;
3. Виконання вправ та технік, спрямованих на корекцію;

Форма психокорекційних занять: групова.

Організаційні особливості психокорекційної програми: корекційні заняття проходять у формі тренінгу з використанням психотерапевтичних технік.

Загальна кількість зустрічей: 5

Час психокорекційного заняття: 60-75 хв.

Кількість зустрічей: 8

Діагностичний блок:

Тема: емоційна стійкість як фактор професійного становлення майбутнього працівника правоохоронних органів

Об'єкт : емоційна стійкість

Предмет : емоційна стійкість та професійне становлення працівника правоохоронних органів

Гіпотеза : існує прямий зв'язок між рівнем емоційної стійкості та рівнем і типом професійного становлення майбутнього працівника правоохоронних органів.

Таблиця 3.1 Діагностичний блок

№ п/п	Назва методики	Автор	Джерело
1	Дослідження типу емоційної реакції на стимули навколишнього середовища	В.В. Бойко	[8]
2	Рівень та тип професійного становлення	О.А. Столярчук	[19]
3	Шкала тривожності	Ж. Тейлор	[40]

## Корекційний блок:

Тема: Корекція емоційної стійкості

Мета : Проведення корекційної роботи над емоційною стійкістю респондентів

Об'єкт : Емоційна стійкість

Предмет : Зв'язок та взаємний вплив емоційної стійкості та професійного становлення працівника правоохоронних органів

## Зміст корекційних занять:

## Заняття №1

Назва та характеристика методики	Характеристика вправи, зміст психокорекційного впливу
Вступна бесіда Час виконання: 5 хвилин	В ході вступної бесіди психолог проводить знайомство з представниками групи, а також з'ясовує їх очікування від проходження програми та доводить до їх

	<p>відома необхідність її впровадження. Вступна бесіда відіграє роль настановчого етапу.</p>
<p>Вправа «Крокодил»          Мета: встановлення контакту між членами групи на вербальному рівні          Час виконання: 15 хвилин</p>	<p>Хід вправи: кожен член групи повинен зобразити жестами або мімікою будь-який предмет або життєву ситуацію, а члени групи повинні його відгадати.</p>
<p>Вправа «Знайди друга».          Мета: розвинути у членів групи навик встановлення контакту з оточуючими          Час виконання: 15 хвилин</p>	<p>Хід вправи: група має розбитися на пари. Кожен учасник повинен сказати своєму напарнику, з яких причин він хотів би з ним дружити.</p>
<p>Вправа «Подарунок»          Мета: розвинути вміння об'єктивно оцінювати оточуючих, розвиток каналу емпатії.          Час виконання: 20 хвилин</p>	<p>Хід вправи: Кожен учасник отримує 7 аркушів паперу та кольорові олівці. Завдання полягає в тому, щоб зобразити на аркуші будь-який предмет, який учасник хотів би презентувати останнім членам групи на свято. Це можуть бути як матеріальні, так і нематеріальні цінності. Після того, як учасники виконають вправу та проведуть обмін аркушами, необхідно провести аналіз: кожен член групи пояснює, чому він вирішив обрати для інших саме ці подарунки, а також аналізує зміст отриманих аркушів та ступінь задоволеності ним.</p>

<p>Прощання:</p> <p>Час виконання: 5 хвилин</p>	<p>Хід вправи: психолог та кожен учасник повинен висловити свою думку про заняття і сформулювати побажання для кожного окремого члену групи, наприклад «бажаю гарного дня» або «бажаю гарного настрою».</p>
---	---

## Заняття №2

<p>Назва та характеристика методики</p>	<p>Характеристика вправи, зміст психокорекційного впливу</p>
<p>Вступна бесіда</p> <p>Час виконання: 5 хвилин</p>	<p>В ході вступної бесіди психолог проводить відновлення контакту з групою та створює налаштування на виконання завдань.</p>
<p>«10 побажань»</p> <p>Мета даної вправи: абстрагування від оцінювання особистістю себе в режимі теперішнього часу, зниження рівня суб'єктивності оцінювання та об'єктивізація оцінювання за допомогою викликання спогадів, що супроводжують набутий життєвий досвід, активація самооцінювання та самокритики</p> <p>Час виконання: 15 хвилин</p>	<p>Хід вправи: кожен член групи повинен уявити себе у віці 6-7 років та написати на аркуші 10 побажань дорослому собі. Після виконання вправи провести аналіз того, чи реалізувалися ці побажання, і, якщо ні, то що для цього потрібно.</p>



<p>Вправа «10 кругів».</p> <p>Мета: методами візуалізації сформувати у індивідуума уявлення про структуру навколишнього середовища та його місце в ньому.</p> <p>Час виконання: 15 хвилин</p>	<p>Хід вправи: кожен член групи отримує 2 аркуші паперу: один чистий, другий з десятьма концентричними колами, що попередньо роздруковані, а також ручки або олівці. Члени групи повинні записати на чистому аркуші 10 груп або окремих людей, що знаходяться в його близькому та дальньому оточенні, наприклад: сім'я, друзі, колеги, одногрупники, товариші, знайомі, випадкові зустрічні, тощо. На другому аркуші, де зображені концентричні кола, необхідно в центрі написати слово «Я», а в наступних концентричних колах вписати групи оточуючих людей в порядку приємності спілкування, значущості, корисності. Після виконання вправи провести аналіз.</p>
<p>Вправа «Піраміда»</p> <p>Мета: візуалізація та упорядкування структури особистості в сприйнятті власного «Я», розвиток «Я-концепції»</p> <p>Час виконання: 20 хвилин</p>	<p>Хід вправи: Кожен учасник отримує аркуш паперу, на якому роздрукований малюнок піраміди. Учасники повинні розташувати особистісні характеристики, які, на їх думку, вони мають, в порядку від базових (фундамент піраміди) і ранжувати їх до самої вершини. Після виконання вправи провести аналіз.</p>

<p>Прощання:</p> <p>Час виконання: 5 хв</p>	<p>Хід вправи: психолог та кожен учасник повинен висловити свою думку про заняття і сформулювати побажання для кожного окремого члену групи, наприклад «бажаю гарного дня» або «бажаю гарного настрою».</p>
---	---

### Заняття № 3

Назва та характеристика методики	Характеристика вправи, зміст психокорекційного впливу
<p>Вступна бесіда</p> <p>Час виконання: 5 хвилин</p>	<p>В ході вступної бесіди психолог проводить відновлення контакту з групою та створює налаштування на виконання завдань.</p>
<p>Вправа «Зірка мого професійного «Я»».</p> <p>Мета даної вправи полягає у формуванні адекватних самооцінок, що сприяють усвідомленню своїх переваг як професіона та підкреслення їхньої значущості у сприйнятті індивідуума.</p> <p>Час виконання: 15 хвилин</p>	<p>Хід вправи: кожен учасник отримує аркуш паперу, на якому зображена п'ятигранна зірка. Учасники повинні уявити зірку як візитну картку свого професійного становлення, кожна грань якої відображає його найбільш значущу та яскраво виражену характеристику. Необхідно підписати грані на аркуші та виконати самопрезентацію, тобто розповісти психологу та групі про свої найкращі якості та переваги. Зірка як візуальний предмет є символом довершеності та гармонії, що має завдати впливу на сприйняття особистістю свого «Я» як індивідуального, неповторного</p>

	<p>комплексу особистісних характеристик, що дозволяють індивідуума мати свою особливу роль в суспільстві.</p>
<p>Вправа «Дружній шарж на власне «Я».</p> <p>Мета даної вправи полягає в тому, щоб індивідууму його неповторність, здатність створювати об'єкти, цінні своєю унікальністю, що може послугувати одним із факторів емоційної стійкості</p> <p>Час виконання: 20 хвилин</p>	<p>Хід вправи: кожен член групи отримує аркуш паперу та кольорові олівці. Учасники повинні намалювати дружній шарж на самого себе- це автопортрет, виконаний з використанням гумору та самоіронії, де об'єкт зображений не в натуральному вигляді, а з штучним перебільшенням певних характеристик, які об'єкт вважає найбільш недоцільними, недоречними. Ця вправа сприяє покращенню сприйняття власного «Я», в тому числі тих характеристик, які індивід вважає недоліками, через засоби самоіронії. Виконання спонтанного, інтуїтивного малюнка сприяє не тільки кращому розумінню своїх емоційних переживань, а і трансформувати негативні емоції, пережити стан катарсису. Зображення автопортрету з перебільшенням або зменшенням певних особистісних характеристик сприяють осмисленню та коригуванню самостворення особистості учасника. Після виконання малюнків потрібно провести обмін ними</p>

	між студентами та провести аналіз.
<p>Вправа «Матриця самоаналізу»</p> <p>Мета:формування у особистості цілісної структури власного «Я» та адекватного оцінювання внутрішніх факторів, що детермінують її поведінку, положення у суспільстві, напрямки особистісного розвитку та фактори, що загрожують особистості.</p> <p>Час виконання: 15 хвилин</p>	<p>Хід вправи: кожен учасник отримує аркуш паперу, на якому роздрукована матриця (див. табл. А 1). Учасники повинні розташувати свої найбільш значущі, на їхню думку, особистісні характеристики відповідно до того, до якої категорії вони їх відносять. Після виконання вправи провести аналіз.</p>
<p>Вправа «Полювання на звіра»</p> <p>Мета:підвищення емоційної резистентності до загроз, що були виявлені особистістю в ході здійснення самоаналізу.</p> <p>Час виконання:15 хв</p>	<p>Хід вправи: в центрі найменшого кола учасники повинні написати слово «Я». Далі потрібно розташувати всі загрози, що були виявлені в ході здійснення самоаналізу, в такому порядку: чим сильнішою є загроза, тим ближче вона розташовується до найменшого кола. Аркуш фіксують на мішені для гри в «Дартс», відходять на відстань 1,5 метрів від мішені та намагаються, кидаючи дротики, якомога більше разів влучити в «загрози». Найголовніше, щоб дротики не влучили в слово «Я». Після виконання вправи</p>

	учасники повинні розповісти про свої емоції, які вони відчували під час «полювання».
Прощання: Час виконання: 5 хв	Хід вправи: психолог та кожен учасник повинен висловити свою думку про заняття і сформулювати побажання для кожного окремого члену групи.

## Заняття №4

Назва та характеристика методики	Характеристика вправи, зміст психокорекційного впливу
Вступна бесіда Час виконання: 5 хвилин	В ході вступної бесіди психолог проводить відновлення контакту з групою та створює налаштування на виконання завдань.
Вправа «Емоційна стійкість через силу позитиву» Мета вправи: формування оптимістичного ставлення до оточуючих подій та факторів за допомогою використання відповідних установок. Час виконання: 20 хвилин	Хід вправи: кожен член групи повинен поділити аркуш паперу на дві рівні частини вертикальною лінією та записати в лівій частині 5 думок, які турбують його. Наприклад: «Мені складно планувати свій час» або «Я не можу знайти спільну мову з начальником». В правій частині аркуша напроти відповідних тверджень необхідно їх переформулювати так, щоб вони змінили негативний відтінок на позитивний або нейтральний, наприклад : «Я хочу отримати поради в консультанту з тайм-менеджменту» або «Мені потрібно

	збудувати ефективні трудові відносини з керівництвом».
<p>Вправа «Емоційна стійкість через вдячність»</p> <p>Мета вправи: формування ціннісного ставлення до оточуючих подій та факторів за допомогою використання відповідних установок.</p> <p>Час виконання: 20 хвилин</p>	<p>Хід вправи: кожен член групи отримує чистий зошит, так званий «щоденник подяки». В ньому він повинен щодня записувати 5 подяк подіям або людям, які допомогли йому здобути важливий навик, зробити важливий висновок, тощо.</p>
<p>Вправа «Стійкість через самосвідомість»</p> <p>Мета: формування свідомого ставлення до оточуючих подій та факторів за допомогою аналізу</p> <p>Час виконання: 20 хвилин</p>	<p>Хід вправи: Кожному учаснику групи необхідно заповнити таблицю 3.3, в якій пропонується проаналізувати стресори, їх причини, свою поведінку та наслідки, які вона спричинила. Після заповнення таблиці повинно послідувати групове обговорення з психологом та розробка альтернативних варіантів поведінки, які мінімізують негативні наслідки.</p>
<p>Прощання:</p> <p>Час виконання: 5 хв</p>	<p>Хід вправи: психолог та кожен учасник повинен висловити свою думку про заняття і сформулювати побажання для кожного окремого члену групи.</p>

Таблиця 3.2 Матриця самоаналізу

Сильні сторони	Слабкі сторони
Можливості	Загрози

Таблиця 3.3 Шаблон до вправи «Стійкість через самосвідомість»

Стресор	Причина	Моя реакція	Наслідки

Очікується, що виконання даної програми забезпечить підвищення емоційної стійкості респондентів, що продемонстрували рефрактерну, рефрактерно-дисфоричну та рефрактерно-ейфоричну типи емоційних реакцій, а це забезпечить можливості зміни типу та підвищення рівня професійного становлення.

## ВИСНОВКИ

Теоретичне дослідження емоційної стійкості дало змогу визначити її як складну та динамічну властивість особистості, яка здатна забезпечити ефективність та високу продуктивність діяльності, витривалість та резистентність до дії екстремальних стресових факторів та обставин. Звужившись до емоційної стійкості представника правоохоронних органів, вона може бути охарактеризована також однією з важливих та необхідних функцій, що дозволяє збереження ментального здоров'я правоохоронця та дозволяє зберігати професійну придатність протягом усього терміну здійснення професійної діяльності, протидіючи першопричинам емоційного вигорання. Серед основоположних складових компонентів емоційної стійкості нами було виокремлено психофізіологічну, емоційно-вольову, адаптивну, когнітивно-рефлексивну та соціально-перцептивну складові. Кожна з них забезпечує індивіду перелік характеристик, які в комплексі формують емоційну стійкість як психофізіологічний феномен. Також було окремо розглянуто складові та чинники професійного становлення правоохоронців, серед яких було виокремлено низку зовнішніх та внутрішніх факторів, які у комплексі є визначниками успішності виконання діяльності, а також стадії професіоналізації. Важливою відмінністю професійної діяльності представників органів внутрішніх справ є те, що професійні кризи є неминучими явищами в професійному становленні, і вони, з одного боку, несуть ризик дезадаптації, а, з іншого боку, забезпечують можливість подальшого професійного зростання, а в їх переживанні емоційна стійкість відіграє важливу роль.

Емпіричне дослідження зв'язку між емоційною стійкістю і рівнем та типом професійного становлення майбутніх працівників правоохоронних органів було проведено за допомогою наступних методик: дослідження типу емоційної реакції на вплив стимулів навколишнього середовища (В.В.



Бойко), дослідження рівня та типу професійного становлення (О.А. Столярчук), дослідження рівня тривожності ( шкала Ж. Тейлор).

Серед типів емоційної реакції на вплив стимулів навколишнього середовища найбільш розповсюдженою виявилася ейфорично-рефрактерна. Розрахунок коефіцієнтів кореляції між кожним окремим типом емоційної реакції та рівнем тривожності показав, що існує обернений зв'язок між ейфоричним типом реакції та рівнем тривожності, тоді як рефрактерний та дисфоричний типи реакції перебували з тривожністю у прямому зв'язку. Це дало змогу зробити висновок, що особи з ейфоричним типом реакції більш емоційно стійкі та мають вищу резистентність до впливу стресогенних факторів, ніж ті, що схильні до рефрактерних та дисфоричних реакцій.

Також нами було проведено дослідження рівня та типу професійного становлення в опитаній групі. Розрахунок коефіцієнту кореляції між окремими видами емоційної реакції та показником рівня професійного становлення показав, що існує прямий зв'язок між ейфоричним типом емоційної реакції, що визначає емоційно стійку особистість, та рівнем професійного становлення. За показниками, між якими було виявлено значущі зв'язки, нами було проведено факторний аналіз з метою визначення наявності чи відсутності впливу. Результат показав, що ейфоричний тип емоційної реакції, що був властивий емоційно стійким особистостям, здійснює значущий вплив на рівень професійного становлення, тоді як на окремі компоненти професійного становлення впливу виявлено не було. Це дає змогу стверджувати, що емоційна стійкість є фактором рівня професійного становлення і не є фактором його типу. Це підтверджує гіпотезу про наявність впливу на рівень професійного становлення і спростовує її про наявність впливу на тип професійного становлення працівника органів внутрішніх справ.

В результаті проведеного дослідження нами було визначено напрямки розвитку емоційної стійкості, такі, як: розвиток самосвідомості, каналу емпатії, «Я-концепції», цілеспрямованості, тощо, та обґрунтовано важливість

цих складових для професійної діяльності правоохоронців. Також було розроблено корекційну програму для опитаних, що продемонстрували типи емоційних реакцій, властивих емоційно нестійким особам. Програма спрямована на розвиток складових емоційної стійкості, її підвищення, та здійснення таким чином впливу на рівень та тип професійного становлення майбутніх працівників правоохоронних органів.

Отже, мета даної роботи, яка полягала у виявленні впливу емоційної стійкості на професійне становлення майбутнього працівника правоохоронних органів, досягнута.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александров Д.О. Становлення особистості працівника органів внутрішніх справ: монографія / Д.О. Александров. Київ: Вадекс, 2014.
2. Амнієва А.Р. Емоційна стійкість особистості як з детермінант ефективного подолання складних життєвих ситуацій. Дніпро: Вісник ДНУ. Серія: Педагогіка і психологія, 2012, вип. 18, т. 20, № 9/1
3. Андреева Я. Ф. Соціальна психологія. Ніжин: Вид-во НДПУ ім. М. Гоголя, 2004.
4. Аршава І.Ф. Емоційна стійкість людини та її діагностика: Монографія. - Дніпро: Вид-во ДНУ, 2006.
5. Аршава І. Ф. Аспекти імпліцитної діагностики емоційної стійкості людини : моногр. / І. Ф. Аршава, Е. Л. Носенко. Д. : Вид-во ДНУ, 2008. 468 с.
6. Балабанова Л. М. Особистість суб'єкта правоохоронної діяльності в аспекті динамічних перетворень у системі Міністерства внутрішніх справ. URL: <http://www.pravoznavec.com.ua/period/chapter/8/59/2136>
7. Барко В.І. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України : практич. посібн Київ: Київ. нац. ун-т внутр. справ ; Друкарня МВС, 2007.
8. Бойко В.В. Методика діагностики типу емоційної реакції на дії стимулів навколишнього середовища. URL: [http://ni.biz.ua/10/10\\_4/10\\_40457\\_metodika-diaagnostiki-tipa-emotsionalnoy-reaktsii-na-vozdeystviya-stimulov-okruzhayushchey-sredi.html](http://ni.biz.ua/10/10_4/10_40457_metodika-diaagnostiki-tipa-emotsionalnoy-reaktsii-na-vozdeystviya-stimulov-okruzhayushchey-sredi.html)
9. Гавалешко О.М. Акмеологія з основами психології кар'єри: Навч.-метод. посібн. Чернівці: Рута, 2004.
10. Греса Н. В., Карнаух Я. І. Роль копінг-поведінки у професійній діяльності // Підготовка охоронців правопорядку в Харкові (1917–2017 рр.) : зб. наук. ст. і тез доп. на наук.-практич. конф. до 100-річчя підготовки охоронців правопорядку в Харкові (м. Харків, 25 листоп. 2017 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2017.

11. Гуменюк Л.Й., Сулятицький І.В. Психологія професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ. Навчальний посібник. Львів : ЛьвДУВС, 2011.
12. Дзвоник Г.П. Роль емоційної стійкості в професійному самоздійсненні фахівця. Актуальні проблеми психології. 2016. Том 5. Вип. 16. С. 24–29.
13. Довгих Л. Кар'єрні домагання як суб'єктивний механізм професійної самореалізації. Соціальна психологія. 2005. № 2.
14. Доценко В. В. Методи розвитку стресостійкості у правоохоронців на етапі фахової підготовки. Право і безпека. 2018. № 2 (69).
15. Жданова І. В. Мотиваційна складова професіоналізму працівників органів внутрішніх справ / І. В. Жданова // Вісник Національного університету внутрішніх справ. 2004. № 28. С. 456–462.
16. Кириленко О.А. Психологічні детермінанти професійного стресу у представників професії типу «людина–людина»: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.03 / Київський Національний університет імені Т.Шевченка. Київ, 2007.
17. Кісіль З. Р., Кісіль Р.-В. В. Психологічні чинники професійного стресу у працівників Національної поліції України. Соціально-правові студії. 2019. Вип. 1 (3). DOI: <https://doi.org/10.32518/2617-4162-2019-1-22-31>.
18. Кокурн О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. Київ: ДП «Інформ.-аналіт. Агенство», 2012.
19. Кокурн О.М. Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина»: зміст та програма досліджень. Актуальні проблеми психології. Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. За ред. С.Д. Максименка. Київ: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2008.
20. Кокурн О.М. Теоретичні та практичні засади психологічного забезпечення професійного становлення особистості. Матеріали II Всеукраїнського психологічного конгресу, присвяченого 110 річниці від дня

народження Г.С. Костюка (19 – 21 квітня 2010 р.). Т. III. Київ: ДП «Інформаційно–аналітичне агентство», 2010.

21. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності; Підручник для студентів вищих навчальних закладів./ М. С. Корольчук, Київ: Ельга, Ніка-Центр, 2009.

22. Косар У.Б. Розвиток професійної самосвідомості керівника як умова становлення фахівця. Актуальні проблеми психології. Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. / За ред. С.Д. Максименка. Київ: ІВЦ Держкомстату України, 2007. Вип. 7.

23. Котова Л. М. Емоційна стійкість музикантів-інструменталістів у процесі дії зовнішніх стрес-факторів. Теоретичні та практичні питання культурології : зб. наук. ст. Запоріжжя : Запоріз. держ. ун-т, 2000. Вип. 3.

24. Кравченко О. В. Основні стратегії регуляції професійного стресу, корекція стресових станів. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2010. Вип. 7. С. 227–238.

25. Кремень В.Г., Савченко О.Я., Маноха І.П., Ляшенко О.І., Коцур В.П., Вашуленко М.С., Бех І.Д., Петрочко Ж.В. Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору. Вип.37, Том IV, 2016.

26. Кудерміна О.І. Психологія особи як суб'єкта правоохоронної діяльності : монографія. Чернівці: Наші книги, 2012.

27. Лапшина В.Л. Професіоналізм в діяльності органів внутрішніх справ: проблеми теорії та практики : підручник. М., 2005.

28. Линенко А.Ф. Професійна діяльність та готовність до неї. Вісник Одес. ін-ту внутр. справ. 1998. № 2.

29. Лінник А.О. Кризи професійного становлення поліцейських. Юридична психологія. 2017. №1

30. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. Київ: ТОВ "КММ", 2006.

31. Малхазов О.Р. Психологія праці: Навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2010.

32. Мельник С., Юров Ю., Гонтар В. Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик основних посад працівників Міністерства внутрішніх справ України. К.: ДУ НДІ соціально-трудова відносин ; МВС України, 2006.

33. Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції (22-23 лютого 2018 року, м. Суми) / Сумський державний педагогічний університет імені А.С.Макаренка. Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С.Макаренка, 2018.

34. Пилипенко К. В. Емоційна стійкість як професійно важлива якість майбутнього психолога-практика і К. В. Пилипенко І і Практична психологія в системі вищої освіти; теорія, результати досліджень, технології : колективна монографія. Київ ; НПУ імені М. П, Драгоманова, 2009.

35. Плішкін В.М. Теорія управління органами внутрішніх справ: підручник. Київ: КІВС, 1999.

36. Подляшаник В. В. Адаптаційний потенціал та професійне здоров'я особистості. Практична психологія та соціальна робота. 2006. № 12.

37. Подляшаник В. В. Професійна діяльність в екстремальних умовах: психологічне забезпечення відповідальності фахівця. Професійна психологія: реалії та перспективи розвитку : зб. матеріалів конф. Луцьк : Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2008.

38. Сагань І. А. Соціально-психологічні особливості відповідальності особистості в умовах складних життєвих ситуацій: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05; Ін-т психол. ім. Г. С. Костюка. Київ, 2010.

39. Семиченко В.А. Пріоритети професійної підготовки: діяльнісний чи особистісний підхід. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи. Київ: Знання, 2000.

40. Тейлор Ж. Шкала прояву тривожності.  
URL:<https://vseosvita.ua/library/skala-proavu-trivoznosti-tejlor-371967.html>

41. Чухраєва Г. В. Стреси та дистреси в психологічній діяльності працівників поліції. Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. Серія «Психологія». 2016. Вип. 69. С. 94–97.

## ДОДАТОК А

«Методика діагностики типу емоційної реакції на вплив стимулу  
навколишнього середовища» (В.В. Бойко)

1. Коли я втомлений приходжу з роботи додому, то втома:
  - а) швидко проходить;
  - б) залишається якийсь час, але я її не показую;
  - в) негативно позначається на спілкуванні з домашніми.
2. Життя показує, що я схильний:
  - а) все бачити в основному оптимістично;
  - б) сприймати все переважно в спокійних, нейтральних тонах;
  - в) ставитися до всього здебільшого песимістично.
3. Коли на вулиці гарна погода, то найчастіше:
  - а) у мене поліпшується настрій або підвищується активність;
  - б) мені хочеться розслабитися, відкласти справи, байдикувати;
  - в) я на це ніяк не реагую або почуваю себе нещасним, пригніченим.
4. Якби мені запропонували пройти тест на визначення рівня інтелекту, то я:
  - а) охоче погодився б;
  - б) постарався б не проходити;
  - в) категорично відмовився б.
5. У спілкуванні з новим діловим партнером (колегою) я зазвичай:
  - а) легко і швидко вступаю в контакт;
  - б) спочатку деякий час придивляюся і проявляю обережність;
  - в) намагаюся взагалі особливо не зближуватися.
6. Коли буває радісно на душі, то зазвичай мені хочеться:
  - а) щоб це побачили, відчули всі;
  - б) щоб це побачили, відчули тільки близькі мені люди;
  - в) щоб цього ніхто не помітив.
7. Чергову важку обставину в житті частіше сприймаю:
  - а) з готовністю успішно подолати;
  - б) з деякою тривогою, занепокоєнням;



в) з почуттям досади або роздратування.

8. Написати листа на телебачення мене могла б спонукати швидше за все:

а) передача, яка дуже сподобалася;

б) передача, яка містила питання, що вимагає відповіді;

в) передача, яка викликала протест, незадоволення.

9. Коли виникають ніжні почуття до близьких, я зазвичай:

а) проявляю їх відкрито;

б) соромлюся своєї сентиментальності;

в) намагаюся не показувати.

10. Необхідність приймати відповідальні рішення в особистому житті зазвичай:

а) мобілізує мене;

б) викликає розгубленість, ставить у глухий кут;

в) пригнічує або засмучує.

11. Сумнівні, але цікаві ідеї, які знання, факти я зазвичай:

а) включаю в багаж своїх знань;

б) ретельно обмірковую, зважую;

в) рішуче відторгаю або спростовую.

12. Коли представники протилежної статі кажуть мені компліменти, я зазвичай:

а) не приховую свого задоволення;

б) ніяковію, почуваю незручність;

в) сумніваюся в їхній щирості.

13. Якщо моя пропозиція буде відкинута керівником, то я швидше за все:

а) зроблю нову пропозицію або внесу виправлення в колишню;

б) буду переживати в собі, що трапилося;

в) висловлю своє невдоволення або не стану надалі вносити пропозиції.

14. Я людина:

а) дуже довірлива;

б) обачна, насторожена;

в) дуже недовірлива.

15. На гумор і жарти в основному реаую так:

а) відкрито сміюся, радію;

б) сприймаю стримано;

в) ставлюся критично або реаую рідко.

16. Якщо хто-небудь з членів сім'ї знову робить не те і не так, я найчастіше:

а) терпляче і спокійно пояснюю, як треба зробити;

б) починаю гніватися, бурчати;

в) галасую, лаюся, влаштовую розгін.

17. Життя частіше:

а) приносить радість;

б) не викликає певних емоцій;

в) засмучує або розчаровує.

18. Анекдоти я:

а) добре сприймаю;

б) сприймаю без особливого захоплення;

в) не люблю.

19. Неприємні обов'язки на роботі я здебільшого виконую:

а) настільки ж терпляче, як і решта;

б) знехотя;

в) з незадоволенням або з досадою, роздратуванням.

20. Для мого стилю життя більше характерно:

а) активне планомірне просування до наміченої мети;

б) стабільність, сталість;

в) бажання періодично багато або що-небудь різко змінювати.

21. Якби мені запропонували відзначити круглу дату мого трудового шляху, я б найімовірніше відповів:

а) приймаю пропозицію;

б) мені не дуже хочеться або ніяково опинитися в центрі уваги;

в) я не люблю подібні заходи.

22. На справедливі, але образливі за формою зауваження в мою адресу я зазвичай в перший момент реагую так:

- а) приймаю з вдячністю, визнанням;
- б) ображаюся, але не показую це;
- в) захищаюся або втрачаю самовладання, «заводжуся».

23. Я хотів би, щоб моя професійна діяльність:

- а) була пов'язана з активним спілкуванням з людьми;
- б) не вимагала активного спілкування;
- в) по можливості виключала спілкування.

24. Дружні жарти в мою адресу:

- а) цілком приймаю;
- б) не схвалюю, але терплю;
- в) не зношу, не припускаю.

25. Недоліки особистості ділового партнера найчастіше:

- а) приймаю як обставина, яку треба долати;
- б) прагну мовчки терпіти;
- в) змушують нервувати, засмучуватися.

26. Будь я керівником, то для завоювання авторитету у колег волів би такий засіб:

- а) надання допомоги і підтримки;
- б) терпіння і витримку;
- в) суворість і вимогливість.

27. Якби на зборах колективу мене похвалили за хорошу роботу, то цілком ймовірно:

- а) я не приховував би свого задоволення;
- б) зніяковів б або постарався приховати свої почуття;
- в) не зазнав би особливих почуттів або це мене не порадувало б.

28. Якщо мене хтось або розсердить, то я:

- а) швидко відходжу, забуваю про те, що трапилося;

б) заспокоюю себе, переконую, що треба вміти прощати, і в мене це виходить;

в) злюся довго і нічого з цим не можу вдіяти.

29. Коли ввечері лунає несподіваний стукіт у двері, то я за звичаєм:

а) очікую що-небудь приємне;

б) насторожує, але не подаю виду;

в) явно нервую, чекаю щось неприємне.

30. Коли в дружній компанії мене просять співати або танцювати, то я:

а) тут же відгукуюся;

б) деякий час ніяковію і не наважуюся;

в) волю, щоб мене не просили.

31. Дрібниці життя я сприймаю:

а) як тонізуючий фактор;

б) як обставина, що мене непокоїть;

в) як прикрі неприємності.

32. Моє життя в цілому:

а) наповнена яскравими подіями, які я найчастіше сам собі органіжую;

б) розмірене і спокійне;

в) нудне й одноманітне.

33. Якби хто-небудь з колег, з яким не було особливих відносин, раптом став би надавати мені дружню прихильність, то:

а) я тут же відповів би взаємністю;

б) спочатку постарався б зрозуміти причину, а потім вирішив би, як поводитися;

в) утримався б від дружніх відносин.

34. Якщо колега завдасть мені якусь образу, то я швидше за все:

а) швидко зможу пробачити його;

б) буду переживати, намагаючись не показувати цього;

в) коли-небудь відповім йому тим же.

35. Обстановка на роботі найчастіше викликає:

- а) гарний або бадьорий, піднесений настрій;
- б) внутрішнє напруження, занепокоєння;
- в) роздратування чи поганий, понижений настрій.

36. Корисні поради з боку знайомих я зазвичай:

- а) тут же приймаю з вдячністю;
- б) ретельно обмірковую і перевіряю на надійність;
- в) не беру в розрахунок, намагаюся жити своїм розумом.

37. Якщо хто-небудь з колег проявить невдоволення заворушеннями в нашій роботі, я швидше за все:

- а) постараюся своєю участю залагодити конфлікт;
- б) буду спостерігати за розвитком дій;
- в) прийму сторону незадоволених або скривджених.

38. Більшість людей в моєму оточенні на роботі (у навчальному закладі):

- а) викликають довіру;
- б) змушують триматися насторожено;
- в) викликають недовіру.

39. Останнім часом свята я зазвичай зустрічаю:

- а) з підйомом і радістю;
- б) з деяким смутком, тривогою, розчаруванням або байдужістю;
- в) з явною досадою, роздратуванням або відчуттям порожнечі, самотності.

Таблиця А.1 Ключ для обробки результатів діагностики за методикою «Методика діагностики типу емоційної реакції на вплив стимулу навколишнього середовища»

Стимули	Питання	Тип емоційної реакції		
		Ейфорична	Рефрактерна	Дисфорична
Негативні	1,4,7,10,13,16,19,22,25,28,31,34,37			
Амбівалентні	2,5,8,11,14,17,20,23,26,29,32,35,38			
Позитивні	3,6,9,12,15,18,21,24,27,30,33,36,39			

Найбільша кількість відповідей типу «а» говорить про те, емоційна система сприйняття пасує перед різними впливами: позитивними, негативними і амбівалентним. У навколишньому середовищі вона обирає, насамперед, амбівалентні стимули. При цьому вони «залишаються» в особистості у вигляді переживань неприємного осадку, прихованого смутку, роздумів та злості. При домінуванні дисфоричного типу реакції (найбільше відповідей «в») позитивні, як і негативні стимули зводяться до негативних переживань, а емоційна система налаштована здебільшого на сприйняття негативних стимулів. Слід також зауважити, що «чисті» формули перетворення енергії впливів зустрічаються на практиці рідко, і вони є характерними для особистостей з акцентуаціями в характері, з ознаками невротичності.

**ДОДАТОК Б**

Методика «Рівень і тип професійного становлення студента» (О.А.

Столярчук)

1. У навчанні я, як правило, досягаю поставлених цілей.
2. Невдачі викликають моє розчарування й апатію у навчанні.
3. Моя майбутня професія – це те, чим я завжди хотів (ла) займатись.
4. Якби в мене було достатньо коштів, я би не працював (ла).
5. Зазвичай я добре сплю.
6. Я не уявляю себе у ролі фахівця зі спеціальності, яку здобуваю.
7. Для мене улюблена робота важливіша, ніж заробіток.
8. Я не завжди відчуваю в собі достатньо сил для подолання навчальних проблем.
9. Одногрупники бачать в мені гарний потенціал для успішної професійної діяльності.
10. Я помилився (лася) у виборі майбутньої професії.
11. При виконанні навчальних завдань я визначаю їх користь для майбутньої професійної діяльності.
12. Як правило, мій навчальний день проходить тривожно чи нудно.
13. Я навчаюсь, щоб стати справжнім професіоналом у майбутньому.
14. Виконання навчальних завдань не потребує застосування моїх здібностей.
15. Я задоволений (на) оцінкою викладачами моїх навчальних досягнень.
16. Я б змінив (ла) майбутню спеціальність за зручної нагоди.
17. Навіть під час сесії я намагаюсь добре харчуватись та спати.
18. Моє навчання обтяжує мене.
19. Я можу захопитися навчанням настільки, що забуваю про час.
20. Конфлікти з одногрупниками (викладачами) забирають у мене сили та настрої.
21. Я високо оцінюю свої можливості опанувати професію.
22. Для мене отримання диплому важливіше, ніж якість професійної підготовки.

23. Я точно знаю, які якості мені потрібні, щоб стати професіоналом.
24. Останнім часом я не досягнув(ла) значних зрушень у професійному становленні.
25. Мені приємні не лише результати навчання, а й сам процес.
26. В моєму навчанні невдач значно більше, ніж досягнень.
27. Я навчаюсь краще, ніж більшість моїх одногрупників.
28. Отримання стипендії та диплому важливіші, ніж задоволення від навчання.
29. Я вмію поєднувати навчання та відпочинок.
30. Я нечітко розумію, які переваги та проблеми дасть мені майбутня професія.
31. Якби у мене було більше вільного часу, я б використовував (ла) його для самоосвіти.
32. Мені часто не вистачає часу, щоб якісно виконати навчальні завдання.
33. Результати мого навчання є досить якісними.
34. Мене не цікавлять новації моєї майбутньої професії.
35. Одногрупники мене поважають.
36. Рівень моєї навчальної успішності є нижчим моїх можливостей.
37. Часто я ставлю навчальні завдання вище особистих бажань.
38. Я часто списую навчальні завдання з Інтернету чи у одногрупників.
39. Поки що я не володію глибокими професійними знаннями та вміннями.
40. Мене не приваблює перспектива роботи за спеціальністю.
41. Для успішної професійної діяльності важливіше бути компетентним і відповідальним, ніж мати зв'язки та протекцію.
42. Я не задоволений (на) ставленням до себе одногрупників та викладачів.
43. Я впевнений (на), що моя майбутня професія принесе користь людям.
44. Я не надто засмучуюсь, якщо не досягаю досконалості у навчанні.
45. Мої особистісні якості є сприятливими для успішної професійної діяльності.



46. Я не маю чіткого уявлення про мету моєї майбутньої професійної діяльності.

47. Я відчуваю, що зможу подолати труднощі свого професійного становлення.

48. Я не завжди добре виконую свої навчальні обов'язки.

49. Я часто читаю професійно орієнтовану літературу.

50. Мені достеменно не відомі мої здібності.

51. Я налаштований (на) на кар'єрне просування у професійній діяльності.

Таблиця Б.2 Ключ для обробки результатів діагностики за методикою «Рівень і тип професійного становлення»

№	Так	Частково	Ні	№	Так	Частково	Ні	№	Так	Частково	Ні
1	2	1	0	2	0	1	2	3	2	1	0
4	0	1	2	5	2	1	0	6	0	1	2
7	2	1	0	8	0	1	2	9	2	1	0
10	0	1	2	11	2	1	0	12	0	1	2
13	2	1	0	14	0	1	2	15	2	1	0
16	0	1	2	17	2	1	0	18	0	1	2
19	2	1	0	20	0	1	2	21	2	1	0
22	0	1	2	23	2	1	0	24	0	1	2
25	2	1	0	26	0	1	2	27	2	1	0
28	0	1	2	29	2	1	0	30	0	1	2
31	2	1	0	32	0	1	2	33	2	1	0
34	0	1	2	35	2	1	0	36	0	1	2
37	2	1	0	38	0	1	2	39	2	1	0
40	0	1	2	41	2	1	0	42	0	1	2
43	2	1	0	44	0	1	2	45	2	1	0
46	0	1	2	47	2	1	0	48	0	1	2
49	2	1	0	50	0	1	2	51	2	1	0
$\Sigma_{ц} =$				$\Sigma_{р} =$				$\Sigma_{я} =$			
S =				Тип професійного становлення -							

Оцінка сумарних показників за кожним компонентом:

- від 0 до 11 балів – компонент відсутній;
- від 12 до 24 балів – компонент не виражений;
- від 25 до 34 балів – компонент виражений.

Цільовий компонент ( $\Sigma_{ц}$ ) професійного становлення студента об'єднує цілі, мотивацію та цінності його майбутньої професійної діяльності. Ресурсний компонент ( $\Sigma_{р}$ ) забезпечує процесуальну сторону професійного становлення студента, інтегруючи його соматичні (енергетичні) й особистісні характеристики (інтелектуальні, емоційно-вольові якості). Я-концепція ( $\Sigma_{я}$ ) втілюється у рефлексії результатів професійного становлення, формуванні професійного Я-образу, рівня домагань та професійній самооцінці. Сума балів за трьома компонентами виражає загальний рівень (S), що є кількісним показником успішності професійного становлення студента:  $S = \Sigma_{ц} + \Sigma_{р} + \Sigma_{я}$ .

Діапазон розподілу рівнів професійного становлення є таким:

- від 0 до 25 балів – примітивний рівень;
- від 26 до 51 балу – виконавський рівень;
- від 52 до 77 балів – нормативно-рольовий рівень;
- від 78 до 102 балів – ціннісний рівень.

Таблиця Б.2 Типи професійного становлення студента

Цілі та мотивація	+	+	+	+	-	-	-	-
Ресурси	+	+	-	-	+	+	-	-
Я-концепція	+	-	-	+	+	-	+	-
Тип професійного становлення	Успішний	Прогнозований успішний	Романтичний	Астенічний	Прогнозований хибний	Формальний	Амбіційний	Хибний

## ДОДАТОК В

## Опитувальник «Шкала тривожності» (Ж. Тейлор)

1. Я можу довго працювати не втомлюючись;
2. Я завжди виконую свої обіцянки, не рахуючись з тим, зручно мені це чи ні;
3. Зазвичай руки і ноги у мене теплі;
4. У мене рідко болить голова;
5. Я впевнений у своїх силах;
6. Очікування мене нервує;
7. Часом мені здається, що я ні на що не придатний;
8. Зазвичай я відчуваю себе цілком щасливим;
9. Я не можу зосередитися на чомусь одному;
10. У дитинстві я завжди негайно і покійно виконував все те, що мені доручали;
11. Раз на місяць або частіше у мене буває розлад шлунка;
12. Я часто ловлю себе на тому, що мене щось тривожить;
13. Я думаю, що я не більше нервовий, ніж більшість інших людей;
14. Я не занадто сором'язливий;
15. Життя для мене майже завжди пов'язана з великою напругою;
16. Іноді буває, що я говорю про речі, в яких не розбираюся;
17. Я червонію не частіше, ніж інші;
18. Я часто засмучуюсь через дрібниці;
19. Я рідко помічаю у себе серцебиття або задишку;
20. Не всі люди, яких я знаю, мені подобаються;
21. Я не можу заснути, якщо мене щось турбує;
22. Зазвичай я спокійний і мене нелегко засмутити;
23. Мене часто мучать нічні кошмари;
24. Я схильний все приймати занадто серйозно;
25. Коли я нервую, у мене посилюється пітливість;
26. У мене неспокійний і переривчастий сон;

27. В іграх я віддаю перевагу швидше вигравати, ніж програвати;
28. Я більш чутливий, ніж більшість інших людей;
29. Буває, що нескромні жарти та гостроти викликають у мене сміх;
30. Я хотів би бути так само задоволений своїм життям, як, ймовірно, задоволені інші;
31. Мій шлунок турбує мене;
32. Я постійно стурбований своїми матеріальними і службовими справами;
33. Я насторожено ставлюся до деяких людей, хоча знаю, що вони не можуть заподіяти мені шкоди;
34. Мені часом здається, що переді мною нагромаджені такі труднощі, яких мені не подолати;
35. Я легко приходжу в замішання;
36. Часом я стаю настільки збудженим, що це заважає мені заснути;
37. Я віддаю перевагу ухилятися від конфліктів і скрутних положень;
38. У мене бувають напади нудоти і блювоти;
39. Я ніколи не спізнювався на побачення або роботу;
40. Часом я виразно відчуваю себе марним;
41. Іноді мені хочеться вилаятися;
42. Майже завжди я відчуваю тривогу у зв'язку з чим-небудь або з ким-небудь;
43. Мене турбують можливі невдачі;
44. Я часто боюся, що ось-ось почервонію;
45. Мене нерідко охоплює відчай;
46. Я - людина нервовий і збуджується;
47. Я часто помічаю, що мої руки тремтять, коли я намагаюся щось зробити;
48. Майже завжди відчуваю почуття голоду;
49. Мені не вистачає впевненості в собі;
50. Я легко потію навіть у прохолодні дні;
51. Я часто мрію про такі речі, про які краще нікому не розповідати;
52. У мене дуже рідко болить живіт;

53. Я вважаю, що мені дуже важко зосередитися на якій-небудь завданні чи роботі;
54. У мене бувають періоди такого сильного занепокоєння, що я не можу довго всидіти на одному місці;
55. Я завжди відповідаю на листи відразу ж після прочитання;
56. Я легко засмучуюсь;
57. Практично я ніколи не червонію;
58. У мене набагато менше різних побоювань і страхів, ніж у моїх друзів і знайомих;
59. Буває, що я відкладаю на завтра те, що варто зробити сьогодні;
60. Зазвичай я працюю з великою напругою.

Інструкція: Опитувальник складається з 60 тверджень. На кожне запропоноване питання треба відповісти «так» чи «ні». Обробка результатів здійснюється шляхом підрахунку кількостей відповідей респондента:

– в 1 бал оцінюються відповіді «так» до тверджень з номерами 6,7,9,11,12,13,15,18,21,23,24,25,26,30,31,32,33,34,35,36,37,38,40,42,44,45,46,47,48,49,50,53,54,56,60;

– в 1 бал оцінюються відповіді «ні» до тверджень з номерами 1,3,4,5,8,14,17,19,22,39,43,52,57,58;

– неправдивими вважаються відповіді «так» до тверджень 2,10,55 і «ні» до тверджень 16,20,27,29,41,51,59.

Після підрахунку сумарної кількості отриманих балів необхідно визначити рівень тривожності за шкалою:

- 40-50 - дуже високий рівень тривоги;
- 25-40 – високий рівень тривоги;
- 15-25 – середній рівень з тенденцією до високого;
- 5-15 – середній рівень з тенденцією до низького;
- 0-5 – низький рівень тривоги.

## ДОДАТОК Г

Зведена таблиця результатів емпіричного дослідження

№	В.В.Бойко				О.А. Столярчук						Ж. Тейлор		
	Ейф.	Рефракт.	Дисфор.	Σ	Цінн.	Рол.	Я- конц.	Рівень	Тип	Σ	Бали	Неправдиві	Σ
1	25	12	2	Е- Р	24-	23-	26+	Нормативно- рольовий	Амбіційний	73	25	5	Вис.
2	26	11	2	Е- Р	27+	31+	28+	Ціннісний	Успішний	86	11	5	С/н
3	24	15	0	Е- Р	22-	22-	24-	Нормативно- рольовий	Хибний	68	17	4	С/в
4	27	11	1	Е- Р	27+	27+	31+	Ціннісний	Успішний	85	16	4	С/в
5	28	10	1	Е- Р	27+	26+	28+	Ціннісний	Успішний	81	22	5	С/в
6	17	17	5	Е- Р	31+	26+	32+	Ціннісний	Успішний	89	22	3	С/в
7	13	16	10	Е- Р- Д	25	20	25	Нормативно- рольовий	Астенічний	70	14	3	С/н
8	18	16	5	Е- Р	12-	8-	5-	Примітивний	Хибний	25	32	2	Вис.
9	28	7	4	Е	17-	20-	17-	Нормативно- рольовий	Хибний	54	13	5	С/н
10	14	21	4	Р- Е	21-	19-	23-	Нормативно- рольовий	Хибний	63	26	1	Вис.

11	18	17	4	Е-Р	10-	16-	15-	Виконавський рівень	Хибний	41	26	1	Вис.
12	23	14	2	Е-Р	23-	20-	30+	Нормативно-рольовий	Амбіційний	73	21	7	С/в
13	7	19	13	Р-Д	26+	18-	18-	Нормативно-рольовий	Романтичний	62	34	6	Вис.
14	13	20	6	Е-Р	15-	17-	21-	Нормативно-рольовий	Хибний	53	30	6	Вис.
15	9	28	2	Р	18-	11-	19-	Виконавський	Хибний	48	12	2	С/н
16	16	16	7	Е-Р	29+	19-	24-	Нормативно-рольовий	Романтичний	72	21	1	С/в
17	18	18	3	Е-Р	22-	26+	18-	Нормативно-рольовий	Формальний	66	8	1	С/н
18	18	18	3	Е-Р	18	23	10	Виконавський	Хибний	51	7	0	С/н
19	19	13	7	Е-Р	21-	16-	21-	Нормативно-рольовий	Хибний	58	29	3	Вис.
20	21	16	2	Е-Р	17-	16-	18-	Виконавський	Хибний	51	24	4	С/в
21	22	17	0	Е-Р	5-	21-	16-	Виконавський	Хибний	42	17	4	С/в
22	16	15	8	Е-Р	30+	26+	28+	Ціннісний	Успішний	84	19	5	С/в
23	28	9	2	Е	20-	17-	20-	Нормативно-рольовий	Хибний	57	16	4	С/в
24	32	4	3	Е	31+	30+	29+	Ціннісний	Успішний	90	12	8	С/н
25	32	7	0	Е	26+	25+	27+	Ціннісний	Успішний	78	22	3	С/в

26	27	12	0	Е	25+	26+	26+	Ціннісний	Успішний	77	10	3	С/Н
27	24	12	3	Е-Р	28+	31+	32+	Ціннісний	Успішний	95	13	1	С/Н
28	21	17	1	Е-Р	15-	17-	25+	Виконавський	Амбіційний	57	20	5	С/В
29	29	7	3	Е	28	30	25	Ціннісний	Успішний	83	14	6	С/Н
30	25	14	0	Е-Р	31+	28+	30+	Ціннісний	Успішний	89	12	7	С/Н
31	27	11	1	Е-Р	13-	17-	14-	Виконавський	Хибний	44	18	5	С/В
32	14	17	8	Р-Е	11-	15-	21-	Виконавський	Хибний	47	29	1	Вис.
33	30	7	2	Е	29	30	32	Ціннісний	Успішний	91	6	8	С/В
34	25	13	1	Е-Р	32	30	33	Ціннісний	Успішний	95	18	2	С/В
35	19	13	7	Е-Р	14	19	15	Виконавський	Хибний	48	11	0	С/Н
36	6	23	10	Р-Д	16	15	21	Нормативно-рольовий	Амбіційний	52	38	4	Вис.
37	18	14	7	Е-Р	15	17	17	Виконавський	Хибний	49	27	2	Вис.
38	11	19	9	Е-Р	23	20	22	Нормативно-рольовий	Хибний	65	30	4	Вис.
39	28	11	0	Е-Р	24	28	31	Ціннісний	Успішний	83	5	2	Низьк.
40	16	20	3	Е-Р	26	28	28	Ціннісний	Успішний	82	27	1	Вис.



41	15	14	10	Е-Р-Д	18	20	27	Нормативно-рольовий	Амбіційний	65	23	5	С/в
42	14	19	6	Е-Р	16	10	16	Виконавський	Хибний	42	25	2	Вис.
43	27	11	1	Е-Р	25	28	30	Ціннісний	Успішний	83	5	2	Низьк.
44	30	8	1	Е	27	25	26	Ціннісний	Успішний	78	17	2	С/в
45	16	15	8	Е-Р	22	23	20	Нормативно-рольовий	Хибний	65	18	2	С/в
46	20	17	2	Е-Р	29	22	16	Нормативно-рольовий	Романтичний	67	20	4	С/в
47	26	10	3	Е-Р	23	25	20	Нормативно-рольовий	Формальний	68	9	6	С/н
48	16	19	4	Е-Р	22	23	27	Нормативно-рольовий	Амбіційний	72	17	2	С/в
49	19	15	5	Е-Р	20	22	24	Нормативно-рольовий	Хибний	66	29	3	Вис.
50	12	19	8	Р-Е	11	15	20	Виконавський	Хибний	46	32	1	Вис.
51	14	16	9	Р-Е	27	20	24	Нормативно-рольовий	Романтичний	71	32	0	Вис.
52	26	11	2	Е-Р	14	25	15	Нормативно-рольовий	Формальний	54	6	5	С/н
53	22	16	1	Е-Р	22	16	19	Нормативно-рольовий	Хибний	57	4	0	Низьк.
54	39	0	0	Е	23	22	23	Нормативно-	Хибний	68	18	6	С/в

								рольовий				
--	--	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--

## ДОДАТОК Д

## Результати факторного аналізу для досліджуваних показників

Однофакторний дисперсійний аналіз						
Підсумки						
Групи	Рахунок	Сума	Середнє	Дисперсія		
Стовпчик 1	54	1128	20,888889	48,74214		
Стовпчик 2	54	3579	66,277778	265,6761		
Дисперсійний аналіз						
Джерело варіації	SS	df	MS	F	P	F <sub>кр</sub>
Між групами	55624,08	1	55624,083	353,8222	1,472E-35	3,930692
Всередині груп	16664,17	106	157,20912			
Всього	72288,25	107				

Рис. Д.1 Аналіз впливу типу емоційної реакції на рівень професійного становлення

Однофакторний дисперсійний аналіз						
Підсумки						
Групи	Рахунок	Сума	Середнє	Дисперсія		
Стовпчик 1	54	1128	20,88889	48,74214		
Стовпчик 2	54	1173	21,72222	40,46855		
Дисперсійний аналіз						
Джерело варіації	SS	df	MS	F	P	F <sub>кр</sub>
Між групами	18,75	1	18,75	0,420353	0,518162893	3,930691902
Всередині груп	4728,167	106	44,60535			
Підсумок	4746,917	107				

Рис. Д.2 Аналіз впливу типу емоційної реакції на ціннісний компонент професійного становлення

Однофакторний дисперсійний аналіз						
Підсумки						
Групи	Рахунок	Сума	Середнє	Дисперсія		
Стовпчик 1	54	1128	20,88888889	48,74213836		
Стовпчик 2	54	1170	21,66666667	31,05660377		
Дисперсійний аналіз						
Джерело варіації	SS	df	MS	F	P	F <sub>кр</sub>
Між групами	16,33333	1	16,33333333	0,409363178	0,52367	3,930692
Всередині груп	4229,333	106	39,89937107			
Підсумок	4245,667	107				

Рис. Д.3 Аналіз впливу типу емоційної реакції на рольовий компонент професійного становлення

Однофакторний дисперсійний аналіз						
Підсумки						
Групи	Рахунок	Сума	Середнє	Дисперсія		
Стовпчик 1	54	1128	20,88889	48,7421384		
Стовпчик 2	54	1232	22,81481	37,5122292		
Дисперсійний аналіз						
Джерело варіації	SS	df	MS	F	P	F <sub>кр</sub>
Між групами	100,1481	1	100,1481	2,32215831	0,1305209	3,9306919
Всередині груп	4571,481	106	43,12718			
Підсумок	4671,63	107				

Рис. Д.4 Аналіз впливу типу емоційної реакції на компонент професійного становлення «Я-концепція»

Однофакторний дисперсійний аналіз						
Підсумки						
<i>Групи</i>	<i>Рахунок</i>	<i>Сума</i>	<i>Середнє</i>	<i>Дисперсія</i>		
Стовпчик 1	54	1029	19,0555556	72,581761		
Стовпчик 2	54	3579	66,2777778	265,676101		
Дисперсійний аналіз						
<i>Джерело варіації</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>F<sub>кр</sub></i>
Між групами	60208,33	1	60208,3333	355,990741	1,15E-35	3,930692
Всередині груп	17927,67	106	169,128931			
Підсумок	78136	107				

Рис. Д.5 Аналіз впливу рівня тривожності на рівень професійного становлення