

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ЛЯЛЮК ЮРІЙ РУСЛАНОВИЧ

УДК: 159.942:355.233:355.1 (477)

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОЇ
СТІЙКОСТІ ОФІЦЕРСЬКОГО СКЛАДУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ
УКРАЇНИ**

053 – Психологія

05 – Соціальні та поведінкові науки

Подається на здобуття наукового ступеня доктор філософії

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

_____/ Ю.Р. Лялюк

(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий керівник
Карпенко Євген Володимирович
доктор психологічних наук, доцент

Львів – 2025

АНОТАЦІЯ

Лялюк Ю. Р. **Психологічні особливості розвитку емоційної стійкості офіцерського складу Національної гвардії України.** – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальностей 053 – «Психологія» – Львівський державний університет внутрішніх справ, Львів, 2025.

У дисертаційній роботі теоретично обґрунтовано та експериментально досліджено психологічні особливості розвитку емоційної стійкості офіцерського складу Національної гвардії України.

Конкретизовано розуміння емоційної стійкості як динамічної інтегральної властивості та професійно значущої полісистемної якості особистості. Деталізовано основні категоріально-понятійні контури феномену емоційної стійкості та розглянуто концептуальні позиції до детермінації її розвитку. Низка проаналізованих досліджень продемонструвала наявність закономірного зв'язку параметрів емоційної стійкості з ціннісно-смисловою сферою, особистісною зрілістю, мотиваційною спрямованістю особистості. Систематизовано й узагальнено різні типи визначення поняття «емоційна стійкість» та поглиблено уявлення про багатогранність та складність досліджуваного феномена. Поглиблено наукові уявлення про важливість комплексного підходу до вивчення емоційної стійкості у контексті професійної діяльності та особистісного розвитку. Емоційність є стрижневою складовою самообілізаційного потенціалу в екстремальних і надскладних випробуваннях особистості, що вказує не на статичність емоційної стійкості, а на постійну зміну: підвищення або зниження. У міру розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ відбуваються зміни її детермінант й системних утворень, формуються різні психофізіологічні якості й різні типи зв'язку між ними. Обґрунтовано психологічні особливості розвитку емоційної офіцерського складу НГУ крізь призму специфіки службово-професійної діяльності, яка передбачає

повсякденну діяльність у звичайних мирних умовах та особливо складних екстремальних умовах (виконання службово-бойових завдань, участь в активних бойових діях). Конкретизовано вплив емоційної стійкості на результат службово-професійної діяльності офіцера НГУ, наголошено на врахуванні при цьому інтегративного характеру професії й поєднання у ній низки функцій, притаманних офіцеру, серед яких визначальними є організаційна й управлінська. З'ясовано особливості динаміки розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ під впливом екстремальних умов, стрес-чинників в умовах ведення бойових дій, наголошено на проблемах бойового стресу, дезадаптації та психотравматизації. Емоційна стійкість характеризує ступінь розвиненості емоційної сфери на рівні адекватності емоційного реагування в умовах професійної діяльності. Належний рівень розвитку емоційної стійкості забезпечує успішне виконання професійної діяльності та службово-бойових завдань в умовах впливу психотравмуючих факторів, дозволяє підсилити ефективність службово-професійної діяльності офіцера, та сприяє його саморозвитку та самоактуалізації, офіцер керує власними якісними змінами, постаючи водночас як суб'єкт та об'єкт розвитку. Особистісно зрілий офіцер зі сформованими цінностями, високою мотивацією здатний витримувати значний вплив стрес-факторів при цьому зберігаючи адекватний рівень емоційної стійкості.

Конкретизовано концепт «емоційна стійкість офіцера НГУ», який визначено як складну динамічну інтегральною властивістю й особистісно-професійно значущу полісистемну якість, яка характеризує адекватність емоційного-вольового реагування та забезпечує адаптацію до емоційно значущих ситуацій, його високоефективну службово-професійну діяльність у складних і стресових умовах, а отже, сприяє успішному виконанню цієї діяльності й досягненню поставленої мети. Емоційна стійкість офіцера НГУ з одного боку, безпосередньо впливає на ефективність виконання службово-професійних обов'язків, здатність справлятися з високим рівнем стресу та приймати складні рішення в екстремальних умовах. З іншого боку, специфіка

службово-професійної діяльності офіцерів НГУ, особливості особистісно-професійного розвитку офіцерів, формування військово-професійних компетентностей, їх реалізація в екстремальних умовах діяльності визначають особливості психологічного розвитку емоційної стійкості офіцерів.

На основі особистісного, суб'єктно-діяльнісного та системного підходів запропоновано та верифіковано концептуальну модель розвитку емоційної стійкості офіцерського складу НГУ. Виокремлено наступні компоненти розвитку емоційної стійкості: *особистісно-професійний; когнітивно-рефлексивний; емоційно-вольовий.*

Організацію емпіричного дослідження сплановано як метод порівняння двох груп. Теоретичні припущення було деталізоване у таких емпіричних твердженнях: існують кількісні та якісні відмінності у рівнях розвитку емоційної стійкості серед офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності. Уточнено показники діагностування розвиненості компонентів емоційної стійкості офіцерів, які стали основою для обрання психодіагностичного інструментарію з'ясування її актуального стану. Представлено результати емпіричного дослідження психологічних особливостей емоційної стійкості офіцерського складу НГУ. Виявлено взаємозв'язки між структурними компонентами та особливостями детермінації розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності. Конкретизовано специфіку розвитку емоційної стійкості більш досвідчених офіцерів, яка пов'язана з переходом акценту до більш зрілих і структурованих стратегій адаптації; більш розвиненими навичками самоконтролю та регуляції емоцій, адаптивними способами реакцій; вищим рівнем професійної мотивації, професійної спрямованості, само ефективності, усвідомленого ставлення до небезпеки, задоволеності професійною діяльністю, кращим знанням своїх ресурсів, вищим рівнем емоційної саморегуляції, готовності до ризику та здатності до вольового зусилля. У більш досвідчених офіцерів НГУ внутрішня опора і знання своїх ресурсів стають основним джерелом емоційної стійкості. Однак, більш

досвідчені офіцери менш активно шукають нові джерела відновлення, покладаючись на вже усталені методи. Їм притаманна схильність до ескапізму як компенсаторна реакція, переважання копінг-стратегій уникнення.

Констатовано, що специфіка службово-професійної діяльності офіцерів НГУ формує вимоги до їх поведінки, роблячи актуальними ті особистісні ресурси, які забезпечують саморегуляцію емоцій та соціально-психологічну адаптацію. Емоційна стійкість менш досвідчених офіцерів пов'язана із: позитивним мисленням, вірою у добро, прагненням до самореалізації та готовності до відновлення ресурсів, що є ознаками їхнього бажання знайти опору в ідеалах і особистісному розвитку на ранніх етапах кар'єри; нижчим рівнем інтернальності і зосередженості на власних потребах, у порівнянні з більш досвідченими офіцерами, перешкоджають їм у використанні психологічних ресурсів, які могли б надати професійна ідентичність і військова товарииськість; недостатністю практичних знань та навичок для ефективного подолання стресу, схильністю до емоційної реактивності, недостатністю сформованістю стратегій адаптації, що знижує їхню здатність ефективно реагувати на стресові ситуації, та свідчать про внутрішнє виснаження, емоційну напругу, дистанціювання від стресу, потребу в оновленні ресурсів.

З'ясовано, що системоутворюючими факторами емоційної стійкості офіцерів НГУ, що об'єднує психологічні компоненти, виступає особистісна та професійна мотивація, професійна спрямованість та ідентичність. На основі результатів статистичної обробки даних із застосуванням кластерного аналізу виділено три рівні емоційної стійкості серед офіцерського складу НГУ: високий, середній та низький.

Визначено психологічні особливості рівнів розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності. Проведений кластерний аналіз дозволяє стверджувати, що під час виконання службово-професійних завдань офіцери НГУ з низьким рівнем емоційної стійкості почуватимуться емоційно нестабільно, що може призводити до недостатньої концентрації, підвищеної напруженості та ймовірності міжособистісних

конфліктів. Їхній акцент на регулюванні експресії може маскувати їх внутрішнє напруження і підвищувати потенціал емоційного вигорання.

Офіцери НГУ з високим рівнем емоційної стійкості добре справляються зі стресовими ситуаціями, зберігаючи спокій, роблячи правильний, тверезий вибір і з легкістю долаючи труднощі. Їхня виразна врівноваженість і висока психологічна ресурсність максимізують довготривале функціонування. Офіцери НГУ (середній рівень) емоційної стійкі до стресу, але некомпетентні в управлінні емоціями, схильні до нестабільної або емоційно лабільної поведінки в умовах хронічного стресу. Їхня помірна психологічна ресурсність означає достатню, але низьку адаптивність.

Відтак, результати емпіричного дослідження підкреслюють важливість та необхідність розвитку емоційної стійкості офіцерського складу НГУ обох груп із врахуванням її специфіки відповідно до службово-професійного досвіду.

У виражено шляхи розвитку емоційної стійкості офіцерського складу НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності із врахуванням виявленої специфіки взаємозв'язків між структурними компонентами та особливостями рівнів розвитку. Розроблено та апробовано авторську програму психологічного тренінгу розвитку емоційної стійкості офіцерського складу НГУ, яка зосереджена на таких напрямках практичної роботи, як підвищення рівня емоційного інтелекту, активізація мотиваційно-інструментальних ресурсів, мотиваційної спрямованості, усвідомлення сенсу службово-професійної діяльності, психологічної компетентності та особистісної зрілості офіцерів, активізації емоційного ресурсу, адекватного та більш повного самосприйняття власного особистісно-професійного розвитку. З метою перевірки результативності програми психологічного тренінгу проведено формувальний експеримент. Аналіз й узагальнення отриманих результатів (із використанням Т-критерію Вілкоксона) показав, що в експериментальній групі офіцерів НГУ спостерігаються статистично-значущі зміни за більшістю показників компонентів емоційної стійкості порівняно із контрольною групою, у якій такі змін не було виявлено.

Отримані результати продемонстрували позитивну динаміку розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ, що стало свідченням ефективності розробленої тренінгової програми та важливим доповненням у процесі удосконалення їх професіоналізації й забезпеченні умов для особистісного зростання.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що розроблений комплекс діагностичних методик дає змогу забезпечити вирішення психологічних завдань, пов'язаних із вивченням, варіативністю, психологічним супроводом й моніторингом кадрового менеджменту в українських військових формуваннях. Концептуальні положення та висновки дослідження можуть використовуватись військовими психологами як параметри можливої психокорекційної роботи з офіцерським особовим складом щодо розвитку емоційної стійкості, підвищення ефективності службово-професійно діяльності. Розроблена та апробована тренінгова програма є важливим доповненням у процесі удосконалення професіоналізації фахівців сил безпеки та оборони, забезпеченні умов для їх особистісного зростання. Отримані результати дослідження доповнюють змістове наповнення курсів «Психології праці», «Військової психології» у ЗВО, сприяють розробленню наукових пошуків проблеми психологічного забезпечення військових формувань, соціальній роботі командування різних рівнів.

Дисертаційне дослідження містить перспективи подальших досліджень, що полягають у вивченні специфіки емоційної стійкості офіцерів з урахуванням вікових особливостей та в подальшому впровадженні запропонованої тренінгової програми щодо підвищення емоційної стійкості в систему кадрового менеджменту в українських військових формуваннях.

Ключові слова: *емоційна стійкість, офіцери, Національна гвардія України, емоційність, стрес, мотивація, адаптація, саморегуляція, емоційний інтелект, рефлексія, копінг-стратегії, готовність до ризику, особистісна зрілість, стиль прийняття управлінських рішень.*

Lyaluk Yu. R. **Psychological aspects of the development of emotional stability of the officer of the National Guard of Ukraine.** – Qualification scientific work in the form of a manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in the specialties 053 – «Psychology» – Lviv State University of Internal Affairs, Lviv, 2025.

The dissertation theoretically substantiates and experimentally investigates the psychological features of the development of emotional stability of the officers of the National Guard of Ukraine.

The understanding of emotional stability as a dynamic integral property and a professionally significant polysystem quality of the personality is specified. The main categorical and conceptual contours of the phenomenon of emotional stability are detailed and conceptual positions on the determination of its development are considered. A number of analyzed studies demonstrated the presence of a natural connection between the parameters of emotional stability with the value-semantic sphere, personal maturity, and motivational orientation of the individual. Different types of definitions of the concept of “emotional stability” were systematized and generalized, and the idea of the multifacetedness and complexity of the phenomenon under study was deepened. Scientific ideas about the importance of a comprehensive approach to the study of emotional stability in the context of professional activity and personal development were deepened. Emotionality is a core component of the self-mobilization potential in extreme and extremely complex tests of the individual, which indicates not the static nature of emotional stability, but a constant change: increase or decrease. As the emotional stability of NSU officers develops, changes occur in its determinants and systemic formations, various psychophysiological qualities and different types of connections between them are formed. The psychological features of the development of the emotional stability of the NGU officers are substantiated through the prism of the specificity of service and professional activity, which involves everyday activity in ordinary peaceful conditions and especially difficult extreme conditions (performance of service and combat tasks, participation in active combat operations). The influence of emotional

stability on the result of the service and professional activity of the NGU officer is specified, it is emphasized that the integrative nature of the profession and the combination of a number of functions inherent to an officer are taken into account, among which the organizational and managerial ones are the most important. The features of the dynamics of the development of emotional stability of NGU officers under the influence of extreme conditions, stress factors in the conditions of combat operations are clarified, the problems of combat stress, maladaptation and psychotraumatization are emphasized. Emotional stability characterizes the degree of development of the emotional sphere at the level of adequacy of emotional response in the conditions of professional activity. The appropriate level of development of emotional stability ensures the successful performance of professional activities and service and combat tasks under the influence of psychotraumatic factors, allows to strengthen the effectiveness of the officer's service and professional activities, and promotes his self-development and self-actualization, the officer manages his own qualitative changes, appearing at the same time as a subject and object of development. A personally mature officer with formed values, high motivation is able to withstand the significant impact of stress factors while maintaining an adequate level of emotional stability.

The concept of "emotional stability of an NSU officer" is specified, which is defined as a complex dynamic integral property and a personally and professionally significant polysystem quality that characterizes the adequacy of emotional and volitional response and ensures adaptation to emotionally significant situations, his highly effective service and professional activities in difficult and stressful conditions, and therefore contributes to the successful performance of this activity and the achievement of the set goal. The emotional stability of an NGU officer, on the one hand, directly affects the effectiveness of performing official and professional duties, the ability to cope with high levels of stress and make difficult decisions in extreme conditions. On the other hand, the specifics of the official and professional activities of the NGU OS, the features of the personal and professional development of officers, the formation of military and professional competencies, their

implementation in extreme conditions of activity determine the features of the psychological development of the emotional stability of officers.

Based on the personal, subject-activity and systemic approaches, a conceptual model of the development of the emotional stability of the NGU officer corps has been proposed and verified. The following components of the development of emotional stability have been identified: personal and professional; cognitive-reflexive; emotional-volitional.

The organization of the empirical study was planned as a method of comparing two groups. The theoretical assumptions were detailed in the following empirical statements: there are quantitative and qualitative differences in the levels of emotional stability development among NGU officers with different experience of service and professional activity.

The indicators of diagnosing the development of the components of emotional stability of officers are specified, which became the basis for choosing a psychodiagnostic tool to clarify its current state. The results of an empirical study of the psychological features of emotional stability of NGU officers are presented. The relationships between the structural components and the features of determining the development of emotional stability of NGU officers with different experience of service and professional activity are revealed. The specifics of the development of emotional stability of more experienced officers are specified, which is associated with the shift in emphasis to more mature and structured adaptation strategies; more developed skills of self-control and regulation of emotions, adaptive ways of reactions; higher level of professional motivation, professional orientation, self-efficacy, conscious attitude to danger, satisfaction with professional activities, better knowledge of one's resources, higher level of emotional self-regulation, willingness to take risks and ability to make strong-willed efforts. In more experienced NGU officers, internal support and knowledge of one's resources become the main source of emotional stability. However, more experienced officers are less actively looking for new sources of recovery, relying on already established methods. They are characterized by a tendency to escapism as a compensatory reaction, the

predominance of avoidance coping strategies. It was found that the specifics of the service and professional activities of NGU officers form the requirements for their behavior, making those personal resources that ensure self-regulation of emotions and socio-psychological adaptation relevant. The emotional resilience of less experienced officers is associated with: positive thinking, belief in goodness, a desire for self-realization and a willingness to restore resources, which are signs of their desire to find support in ideals and personal development at the early stages of their careers; a lower level of internality and focus on their own needs, compared to more experienced officers, which prevent them from using psychological resources that professional identity and military camaraderie could provide; a lack of practical knowledge and skills to effectively overcome stress, a tendency to emotional reactivity, and insufficient formation of adaptation strategies, which reduces their ability to effectively respond to stressful situations, and indicate internal exhaustion, emotional tension, distancing from stress, and the need to renew resources.

It was found that the system-forming factors of emotional stability of NGU officers, which unites psychological components, are personal and professional motivation, professional orientation and identity. Based on the results of statistical data processing using cluster analysis, three levels of emotional stability among NGU officers were identified: high, medium and low. The psychological features of the levels of development of emotional stability of NGU officers with different experience of service and professional activity were determined.

The cluster analysis conducted allows us to state that during the performance of service and professional tasks, NGU officers with a low level of emotional stability will feel emotionally unstable, which can lead to insufficient concentration, increased tension and the likelihood of interpersonal conflicts. Their emphasis on regulating expression can mask their internal tension and increase the potential for emotional burnout. NSU officers with a high level of emotional resilience cope well with stressful situations, remaining calm, making the right, sober choice and easily overcoming difficulties. Their pronounced poise and high psychological resourcefulness maximize long-term functioning. NSU officers (average level) are

emotionally resilient to stress, but incompetent in managing emotions, prone to unstable or emotionally labile behavior in conditions of chronic stress. Their moderate psychological resourcefulness means sufficient, but low adaptability.

Thus, the results of the empirical study emphasize the importance and necessity of developing emotional resilience of NSU officers of both groups, taking into account its specifics in accordance with service and professional experience.

The ways of developing the emotional stability of the officers of the NGU with different experience of service and professional activity are outlined, taking into account the identified specifics of the relationships between structural components and the features of the levels of development. An author's psychological training program for the development of the emotional stability of the officers of the NGU has been developed and tested, which focuses on such areas of practical work as increasing the level of emotional intelligence, activating motivational and instrumental resources, motivational orientation, awareness of the meaning of service and professional activity, psychological competence and personal maturity of officers, activating emotional resources, adequate and more complete self-perception of one's own personal and professional development. In order to verify the effectiveness of the psychological training program, a formative experiment was conducted. Analysis and generalization of the obtained results (using the Wilcoxon T-test) showed that in the experimental group of NGU officers statistically significant changes were observed in most indicators of emotional stability components compared to the control group, in which such changes were not detected.

The obtained results demonstrated positive dynamics of the development of emotional stability of NGU officers, which was evidence of the effectiveness of the developed training program and an important addition in the process of improving their professionalization and providing conditions for personal growth.

The practical significance of the study is that the developed set of diagnostic methods makes it possible to provide solutions to psychological problems related to the study, variability, psychological support and monitoring of personnel management in Ukrainian military formations. The conceptual provisions and

conclusions of the study can be used by military psychologists as parameters of possible psychocorrectional work with officer personnel regarding the development of emotional stability, increasing the efficiency of service and professional activity.

The developed and tested training program is an important addition in the process of improving the professionalism of security and defense forces specialists, providing conditions for their personal growth. The obtained research results complement the content of the courses "Labor Psychology", "Military Psychology" in higher education institutions, contribute to the development of scientific research into the problem of psychological support for military formations, social work of command at various levels.

The dissertation research contains prospects for further research, which consist in studying the specifics of the emotional stability of officers, taking into account age characteristics and in the further implementation of the proposed training program to increase emotional stability in the personnel management system in Ukrainian military formations.

Keywords: *emotional stability, officers, National Guard of Ukraine, emotionality, stress, motivation, adaptation, self-regulation, emotional intelligence, reflection, coping strategies, risk-taking, personal maturity, management decision-making style.*

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

1. Лялюк Ю.Р. Теоретичний аналіз основних підходів до визначення емоційної стійкості особистості. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць*. Львів: ЛьВДУВС, 2023. Вип.1. С. 70-77 (DOI <https://doi.org/10.32782/2311-8458/2023-1-10>) (Категорія «Б»)
2. Karpenko, Ye., Savko, N., Lialiuk, Yu., & Kolisnyk, R. (2024). Emotional Intelligence in Organization of the Personality Motivation Structure. Insight: the psychological dimensions of society, (Емоційний інтелект в організації

структури мотивації особистості. Інсайт: психологічні виміри суспільства) 11, 57–76. DOI <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2024-11-4> (Категорія «А») (*Особистий внесок здобувача полягає у розробленні й обґрунтуванні наукових положень та програми емпіричного дослідження зв'язку емоційного інтелекту та мотиваційної сфери особистості*).

3. Лялюк Ю.Р. Основні компоненти структури емоційної стійкості особистості. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць*. Львів: ЛьВДУВС, 2023. Вип.2. С.73-79 DOI <https://doi.org/10.32782/2311-8458/2023-2-10> (Категорія «Б»)

4. Лялюк Ю.Р. Розвиток емоційної стійкості офіцерського складу Національної гвардії України у процесі професіоналізації. «Габітус» 2024, Вип. 63. С.191-195 DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.63.33> (Категорія «Б»)

Статті у виданні, які додатково відображають наукові результати дисертації:

5. Лялюк Ю.Р. Емпіричне дослідження психологічних особливостей стресостійкості офіцерів Національної гвардії України. Міжнародний журнал «Věda a perspektivy» № 9(40) 2024 С.265-277 DOI [https://doi.org/10.52058/2695-1592-2024-9\(40\)-265-277](https://doi.org/10.52058/2695-1592-2024-9(40)-265-277).

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Лялюк Ю.Р. Емоційна стійкість як чинник ефективності професійної діяльності фахівців сектору сил безпеки та оборони України в умовах військового стану: соціально-психологічні аспекти / Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві: збірник матеріалів VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (28 жовтня 2022 року) / уклад. В.С. Бліхар. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2022. С. 208-2011.

7. Лялюк Ю.Р. Особливості організації психологічного супроводу розвитку емоційної стійкості майбутніх фахівців сил безпеки та оборони: матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні аспекти психологічного забезпечення професійної діяльності сил безпеки та оборони

України» (30 листопада 2022 р.) / [редкол.: І.І. Приходько (голова)]. м. Харків, Національна академія НГУ 2021. С. 113-116.

8. Лялюк Ю.Р. Психологічні ресурси фахівців сил безпеки та оборони як чинник подолання напружених ситуацій. Війна в Україні: зроблені висновки та незасвоєні уроки : збірник тез Міжнародного круглого столу (23 лютого 2023 року) / упор. Л. В. Павлик, У. О. Цмоць. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2023. С.129-134.

9. Лялюк Ю.Р. Чинники соціально-психологічної дезадаптації військовослужбовців до умов проходження служби «Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та пост воєнної реабілітації»: матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції (27 жовтня 2023 року) / уклад. В. С. Бліхар. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2023. С.173-176.

10. Лялюк Ю.Р. Роль інтегративних технологій у розвитку емоційної стійкості офіцерів Національної гвардії України III Міжнародна науково-практична конференція «Innovative methods in education, sciences and business: challenges and opportunities» Abstracts of III International Scientific and Practical Conference Antwerp, Brussels (September 16-18, 2024) С.153-155.

11. Лялюк Ю.Р. Психологічні чинники переживання стресу фахівцями сил безпеки та оборони. Психологія особистісного становлення поліцейського в професійній діяльності під час воєнного стану. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Одеса, 11 жовтня 2024 р.). Одеса : ОДУВС, 2024. — 142 . С.78-81.

12. Лялюк Ю.Р. Використання специфічних та неспецифічних способів розвитку емоційної стійкості офіцерів Національної гвардії України в процесі професіоналізації «Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та пост воєнної реабілітації»: матеріали IX Всеукраїнської науково-практичної конференції (15 жовтня 2024 року) / уклад. В. С. Бліхар. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. С. 215-219 .

13. Лялюк Ю.Р. Емоційна стійкість офіцерів Національної гвардії України як необхідна умова управління у військовій сфері. Виклики толерантності в умовах російської воєнної агресії: матеріали Всеукраїнської науково-дискусійної платформи, яка приурочена до Міжнародного дня толерантності, Кропивницький Донецький державний університет внутрішніх справ, 22 листопада 2024 року. Кропивницький: ДонДУВС, 2024. 202 с. С. 95-97.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	18
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ ОФІЦЕРСЬКОГО СКЛАДУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ	
1.1. Концептуалізація феномену «емоційна стійкість» в наукових психологічних дослідженнях	27
1.2. Емоційна стійкість: джерела та особливості детермінації розвитку.....	52
1.3. Зв'язок емоційної стійкості з основними складовими службово-професійної діяльності офіцерського складу Національної гвардії України	
Висновки до першого розділу.....	68
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ	
2.1. Теоретичне обґрунтування концептуальної моделі розвитку емоційної стійкості офіцерського складу Національної гвардії України.....	71
2.2. Програма та методи емпіричного дослідження	90
2.3. Аналіз результатів емпіричного дослідження	
2.3.1. Результати порівняльного аналізу	99
2.3.2. Результати кореляційного аналізу	137
2.3.3. Результати факторного аналізу.....	146
2.3.4. Результати кластерного аналізу.....	156
Висновки до другого розділу.....	161
РОЗДІЛ 3. РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ЗАСОБАМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ	
3.1. Інтегративні технології розвитку емоційної стійкості офіцерів Національної гвардії України.....	164
3.2. Розробка та апробація психологічного тренінгу розвитку емоційної стійкості офіцерів Національної гвардії України	173
3.3. Аналіз результатів ефективності психологічного тренінгу розвитку емоційної стійкості	182
Висновки до третього розділу.....	187
ВИСНОВКИ.....	189
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	195
ДОДАТКИ.....	221

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. В умовах кардинальних трансформацій усіх сфер життя, що відбуваються у нашій державі під час повномасштабної російської агресії, концепт «емоційна стійкість» сьогодні набуває ключового значення в індивідуальній та суспільній свідомості нашої нації. Емоційність є стрижневою складовою самообілізаційного потенціалу в екстремальних і надскладних випробуваннях особистості.

Особливо актуалізується проблема пошуку шляхів підвищення ефективності службово-професійної діяльності фахівців сил безпеки та оборони, зокрема офіцерів Національної гвардії України (НГУ). Професію офіцера Національної гвардії України більшість дослідників (О.Колесніченко, В.Осьодло, Д.Ларіонов, І.Приходько та ін.) визначають як одну з вразливих до стресу професійних груп, наголошуючи, що вивчення емоційної стійкості є однією з центральних проблем дослідження особистості в екстремальних умовах. Службово-професійна діяльність офіцерів НГУ вимагає значних ресурсів самоконтролю, саморегуляції, високого рівня емоційної стійкості та стресостійкості.

Сьогодні в умовах важких військових реалій особливо відчутно зросли психоемоційні навантаження у службово-професійній діяльності офіцерів НГУ, яка постійно насичена стресами, непередбачуваними ситуаціями, які вимагають адекватної та відповідальної поведінки, швидкого та ефективного реагування. Екстремальні умови праці, потужний вплив стрес-факторів, знижують у багатьох з них професійну активність, якість управління військовослужбовцями, породжують негативне ставлення до діяльності, відображаються на самопочутті, що в свою чергу може детермінувати появу психосоматичних захворювань, неврозів тощо.

За умови участі офіцерів НГУ у бойових дій вплив різноманітного спектру стресогенних чинників особливо зростає. Під час виконання тактико-спеціальних службово-бойових завдань офіцери стикаються з постійними змінами діяльності, високою ймовірністю вітальних загроз. Війна сьогодні

вийшла на «новий рівень», сучасні розробки зброї, активне застосування БПЛА постійно підсилюють інтенсивність психоемоційної напруги рівень небезпеки, тривогу, зневіру у власних силах. У цих умовах недостатній рівень їх емоційної стійкості, що супроводжуються суттєвими психоемоційними навантаженнями, призводить до помилкових рішень, а у крайніх випадках – паніки, не ефективної реалізації завдань чи відмови від їх виконання. Це особливо стосується як офіцерів НГУ із не великим стажем роботи так і мобілізованих офіцерів, які маючи військово-професійну підготовку, тривалий час не здійснювали виконання професійно-військових обов'язків, а в умовах військового стану були мобілізовані. Тривале виконання службово-військових обов'язків у напруженому стані, стресові ситуації стають причиною дезадаптації, нервово-психічного перенапруження, психічного виснаження. Невідповідність між складними службово-професійними завданнями та здатністю особистості з ними впоратися, прийняти відповідальність за управлінські рішення, призводить до виникнення у офіцерів НГУ професійного стресу, зневіри в своїх силах, емоційного вигорання, психологічної травматизації, різних негативних психічних реакцій та станів як під час виконання завдань, так і після їх завершення. Все це стає причиною зниження ефективності виконання бойових завдань, а також, збільшення не бойових втрат.

Звідси актуалізується питання про психологічну готовність, особистісно-професійні важливі якості офіцерів НГУ, здатність під час виконання службово-професійного обов'язку ефективно використовувати резерви психіки, прийоми саморегуляції, підвищувати здатність найповнішого розкриття фізичних і психічних можливостей. Усе це свідчить про необхідність розвитку емоційної стійкості, яка є запорукою психічного та фізичного здоров'я особистості офіцера НГУ, а отже, і чинником результативності професійної діяльності.

В науковій сфері концепт «емоційна стійкість» викликає чимало дискусій щодо його визначення, концептуальних підходів і патогенезу, що робить його

однією з найскладніших і найбільш актуальних тем у психології, психофізіології, медицині. Незважаючи на різноманіття підходів до визначення емоційної стійкості, ключова ідея полягає в здатності особистості протистояти емоційним подразникам, які можуть негативно впливати на діяльність. Спільним є також розуміння цього явища більшістю вчених як результату емоційної саморегуляції діяльності та системної якості особистості, що формується та розвивається протягом життя [2].

Проблема розвитку емоційної стійкості офіцера сил безпеки та оборони посідає вагомe місце у дослідженнях таких науковців як О.Блінов, С. Лисюк, А.Окаєвич, В.Осьодло, І.Приходько та ін. Більшість наукових пошуків окресленої проблематики зосереджені на розгляді емоційної стійкості як однієї із ключових складових успішного виконання офіцером службово-бойових завдань, яка забезпечує належний рівень реагування на вплив стресових ситуацій, психотравмуючих чинників в умовах бойових дій, вміння зберігати концентрацію й ухвалювати виважені та ефективні управлінські рішення.

Вчені І. Данилюк, В. Демидюк, З. Кісіль, Н. Орлянська, І. Пасічник вивчали психологічні особливості емоційної стійкості військовослужбовців та працівників правоохоронних органів в контексті емоційного вигорання, професійної деформації й наголошують на своєчасному виявленні психологічних чинників, що негативно впливають на їх емоційний стан.

Заслуговують на увагу наукові розвідки проблеми розвитку емоційної стійкості фахівців сил безпеки та оборони в процесі їх професіоналізації та особистісного розвитку (В. Лефтерова, В.Мороза), в яких обґрунтовуються можливі шляхи формування та розвитку емоційної стійкості.

Увага дослідників відповідних галузей психології до вивчення емоційної стійкості фахівців сил безпеки та оборони є цілком зрозумілою, адже більшість виникнення професійних проблем пов'язана з недостатньою стійкістю до емоціогенних впливів професійного середовища. Теоретичний аналіз наукових досліджень з означеної проблеми показує, що дослідження в цій сфері, відзначається складністю, суперечливістю і недостатністю концептуальних й

методологічних розробок, деякі мають фрагментарний характер. Зокрема, дослідження психологічних особливостей розвитку емоційної стійкості офіцерів Національної гвардії України як дослідницький предмет, залишається досі не розкритим належною мірою.

Відтак, аналіз наукових розвідок досліджуваної нами проблематики, наявний досвід військово-професійної діяльності, дає змогу констатувати актуальність проблеми вивчення психологічних особливостей розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ, нагальну потребу пошуку шляхів підвищення її рівня засобами цілеспрямованого впливу в процесі професіоналізації.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано в межах науково-дослідницької теми Навчально-наукового інституту управління психології та безпеки як складової комплексної наукової проблеми «Психологія особистості фахівця в умовах військового часу та поствоєнної реабілітації» (відкрита 2022 р., державний реєстраційний номер: 0122U002532). Тему дисертаційного дослідження затверджено на засіданні Вченої ради Львівського державного університету внутрішніх справ (протокол № 3 від 28 вересня 2022 року).

Мета дослідження полягає в теоретичному та емпіричному обґрунтуванні психологічних особливостей розвитку емоційної стійкості офіцерського складу Національної гвардії України.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз змісту феномену емоційна стійкості та виокремити детермінанти її розвитку.
2. З'ясувати зв'язок емоційної стійкості з основними складовими службово-професійної діяльності офіцерського складу Національної гвардії України.
3. Емпірично дослідити психологічні особливості розвитку емоційної стійкості офіцерів Національної гвардії України.

4. Теоретично обґрунтувати та здійснити апробацію програми розвитку емоційної стійкості офіцерського складу Національної гвардії України засобами психотренінгу.

Об’єкт дослідження – емоційна стійкість особистості.

Предмет дослідження – психологічні особливості розвитку емоційної стійкості офіцерського складу Національної гвардії України.

Для досягнення мети та вирішення поставлених завдань дослідження було застосовано такі **методи**: *теоретичні* - системний і порівняльний аналіз, узагальнення та систематизація наукових студій вітчизняних та зарубіжних авторів для виявлення спільних та відмінних аспектів у сучасних дослідженнях емоційної стійкості особистості, що дозволило уточнити сутність поняття «емоційна стійкість», а також визначити причини та особливості її розвитку; *емпіричні* - П’ятифакторний опитувальник особистості, «Велика П’ятірка» Р. Мак Крей та П. Коста [138], Фрайбурзький особистісний опитувальник FPI [138]; методика «Особистісна зрілість» [159]; Опитувальник психологічної ресурсності особистості (О.Штепи) [213]; методика «Стиль прийняття управлінських рішень» [138]; Методика діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерс і Р. Даймонд [159], Методика “Оцінювання професійної мотивації військовослужбовця” (О.Колісніченко) [159]; Методики “Діагностика мотивації прагнення до успіху” і “Діагностика мотивації уникнення невдач” (Т. Елерс) [138]; «Шкала стресостійкості Коннора-Девідсона» (CD-RISK-25) [138]; Методика визначення психологічної готовності до ризику військовослужбовців (О. Колесніченко та ін.) [159]; методика «Діагностика копінг-поведінки в стресових ситуаціях» (С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер) [159]; Опитувальник емоційного інтелекту «ЕмІн» [61]; методика визначення рівня рефлексивності [61]; - *методи статистичної обробки даних* – підрахунки абсолютних величин, їх відсоткового розподілу, кореляція за критерієм Спірмена, факторний та кластерний аналіз; порівняльні методи за t-критерій Ст’юдента для незалежних вимірів (з метою дослідження відмінностей за показниками сформованості компонентів емоційної стійкості ОС НГУ з

різним досвідом службово-професійної діяльності), Т-критерій Вілкоксона (з метою виявлення зсувів досліджуваних показників, встановлення ефективності розробленої нами авторської тренінгової програми). Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою пакету програм STATISTICA 22.0.

Організація і база дослідження. У дослідженні прийняли участь 168 молодших офіцерів військових частин Західного оперативно-територіального об'єднання Національної гвардії України віком від 24 до 36 років різним досвідом службово-професійної діяльності.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що:

- уперше конкретизовано концепт «емоційна стійкість офіцера НГУ», обґрунтовано та емпірично верифіковано концептуальну модель розвитку емоційної стійкості офіцера НГУ, яка включає наступні компоненти: особистісно-професійний; когнітивно-рефлексивний; емоційно-вольовий. *Виявлено* взаємозв'язки між структурними компонентами та особливостями детермінації розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності. *Увиражено* специфіку розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної залежно від етапу професійного становлення. *Визначено* психологічні особливості рівнів розвитку ЕС офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності. *Обґрунтовано* шляхи розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності. *Розроблено* та *апробовано* авторську програму психологічного тренінгу розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ. Отримані результати продемонстрували позитивну динаміку розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ, що стало свідченням ефективності розробленої тренінгової програми та важливим доповненням у процесі удосконалення їх професіоналізації й забезпеченні умов для особистісного зростання.

- поглиблено наукові уявлення про феномен емоційної стійкості, зокрема деталізовано його основні категоріально-понятійні контури та систематизовано концептуальні позиції до його розвитку; *доповнено* наукові знання про

емоційну стійкість як динамічну інтегральну властивість та професійно значущу полісистемну якість особистості; *конкретизовано* психологічні особливості розвитку емоційної офіцерського складу НГУ крізь призму специфіки службово-професійної діяльності; *розширено* уявлення про зв'язок емоційної стійкості офіцерів НГУ з основними складовими їх службово-професійної діяльності;

-набули подальшого розвитку теоретичні положення про емоційну стійкість як чинник результативності професійної діяльності; про шляхи розвитку емоційної стійкості фахівців екстремальних видів професій.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що розроблений комплекс діагностичних методик дає змогу забезпечити вирішення психологічних завдань, пов'язаних із вивченням, варіативністю, психологічним супроводом й моніторингом кадрового менеджменту в українських військових формуваннях. Концептуальні положення та висновки дослідження можуть використовуватись військовими психологами як параметри можливої психокорекційної роботи з офіцерським особовим складом щодо розвитку емоційної стійкості, підвищення ефективності службово-професійно діяльності. Розроблена та апробована тренінгова програма є важливим доповненням у процесі удосконалення професіоналізації фахівців сил безпеки та оборони, забезпеченні умов для їх особистісного зростання. Отримані результати дослідження доповнюють змістове наповнення курсів «Психології праці», «Військової психології» у ЗВО, сприяють розробленню наукових пошуків проблеми психологічного забезпечення військових формувань, соціальній роботі командування різних рівнів.

Особистий внесок здобувача полягає у розробленні й обґрунтуванні наукових положень та програми емпіричного дослідження зв'язку емоційного інтелекту та мотиваційної сфери особистості та проведенні емпіричного дослідження. Розроблені наукові положення й отримані емпіричні дані є самостійним внеском автора в розробку проблеми розвитку емоційної стійкості особистості.

Результати дослідження **впроваджено** в освітній процес Львівського державного університету внутрішніх справ (акт впровадження від 21.01.2025); Донецького державного університету внутрішніх справ (акт впровадження від 30.10.2024); Харківського державного університету внутрішніх справ (акт впровадження від 10.10.2024); у службово-бойову діяльність військових частин Західного оперативно-територіального об'єднання Національної гвардії України (від 19.11.2024).

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення наукового дослідження апробовано на наступних науково-практичних конференціях: VII Всеукраїнська науково-практична конференція «Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві» (28 жовтня 2022 року); VIII Всеукраїнська науково-практична конференція «Актуальні аспекти психологічного забезпечення професійної діяльності сил безпеки та оборони України» (30 листопада 2022 р.); Міжнародний круглий стіл «Війна в Україні: зроблені висновки та незасвоєні уроки» (23 лютого 2023 року); VIII Всеукраїнська науково-практична конференція (27 жовтня 2023 року) «Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та пост воєнної реабілітації» (27 жовтня 2023 року); III Міжнародна науково-практична конференція «Innovative methods in education, sciences and business: challenges and opportunities» Abstracts of III International Scientific and Practical Conference Antwerp, Brussels (September 16-18, 2024); міжнародна науково-практична конференції «Психологія особистісного становлення поліцейського в професійній діяльності та в період відновлення» (11 жовтня 2024 року); IX Всеукраїнська науково-практична конференція «Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та пост воєнної реабілітації» (15 жовтня 2024 року); Всеукраїнської науково-дискусійної платформи, яка приурочена до Міжнародного дня толерантності, Кропивницький Донецький державний університет внутрішніх справ (22 листопада 2024 року).

Публікації. Зміст та результати дисертації відображені у 13 публікаціях, зокрема: 3 статтях у наукових фахових виданнях України категорії «Б», 1 статті у

науковому фаховому виданні України категорії «А» (у співавторстві), 1 статті у виданні, яке додатково відображає наукові результати дисертації, а також 8 тезах доповідей на науково-практичних заходах, що демонструє повноту попереднього оприлюднення результатів дослідження;

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, списку використаних джерел 257 найменувань, додатків. Загальний обсяг дисертації складає 283 сторінки, з них 194 – основний текст. Робота містить 16 таблиць та 20 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ
ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОЇ
СТІЙКОСТІ ОФІЦЕРСЬКОГО СКЛАДУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ
УКРАЇНИ

1.1. Концептуалізація феномену «емоційна стійкість» в наукових
психологічних дослідженнях

Феномен емоційної стійкості має досить давню традицію дослідження в психології як вітчизняних, так і зарубіжних учених, що дозволяє сучасним підходам розглядати його і як особистісну властивість, і як особливий психічний стан, що гарантує відповідну поведінку. Емоції мають феноменальну природу, оскільки можуть як позитивно впливати на діяльність, так і негативно дезорганізувати її. Емоційна стійкість сприймається як елемент внутрішнього досвіду індивіда та особливий тип діяльності, що допомагає людині переживати важкі життєві ситуації [3, с. 12]. Поділ емоцій на настрої, почуття, афекти, власне емоції, пристрасті, стреси та емоційні стани є умовним, адже емоційні стани включають у себе емоції, і кожна емоція може проявитися як психічний стан у певних обставинах [53].

Емоції маючи психологічне та біологічне підґрунття, допомагають мобілізувати організм в екстремальних ситуаціях. Таким чином, емоційна стійкість є організаційним і мотиваційним чинником поведінки, джерелом особистісного розвитку та формування відносин із зовнішнім світом [52].

Розвиток особистості ґрунтується на поєднанні її постійності та мінливості. Постійність забезпечує стійкий життєвий шлях, підтримує самооцінку, сприяє самоприйняттю й усвідомленню власної індивідуальності. Мінливість, у свою чергу, є необхідною для розвитку особистості, адже зміни обумовлені як внутрішньою динамікою, так і зовнішнім впливом. Особистість як активний суб'єкт самостійно формує власне життя і діяльність, вона є складною самоорганізувальною системою. Її взаємозалежні властивості

(біогенетичні, психофізіологічні, інтелектуальні, характерологічні, емоційно-вольові тощо) складають психічний ресурс, що дозволяє особистості реалізувати себе в діяльності [24].

Дослідження проблеми емоційної стійкості особистості відзначається багатоаспектністю підходів та різноманітністю поглядів в рамках цих підходів. Наукове уявлення про емоційну стійкість значно розширилось завдяки науковим розробкам у таких напрямках, як когнітивна, психоаналітична та гуманістична психологія. Цей феномен досліджувався в межах психологічних теорій діяльності, системного підходу, теорій особистості та саморегуляції, а також комплексного розуміння людини як суб'єкта професійної діяльності.

Оскільки квінтесенцією нашого наукового пошуку емоційна стійкість то для розкриття теоретичних засад її генези вважаємо необхідним передусім визначити й обґрунтувати такі базові поняття дослідження як *«стійкість»* та *«емоційна стійкість»*.

Поняття «емоційна стійкість» уперше ввів у науковий обіг Г. Айзенк, який визначав його як здатність особистості зберігати спокій і стабільність перед зовнішніми подразниками. На думку вченого, емоційна стійкість залежить від типу темпераменту і відображає особливості психічних процесів, які не залежать від специфіки діяльності індивіда [238].

Дж. Гілфорд та П. Фресс досліджували ЕС через емоційну нестійкість, яку вони розуміли як схильність до легкого збудження, песимізму, тривожності та змін настрою. Вчені трактували емоційність як емоційну збудливість, тобто реакцію особистості на емоційно насичені ситуації та її загальну реактивність [242]. Люди з високим рівнем ЕС краще справляються зі стресом, швидше адаптуються до життєвих змін, краще переносять труднощі й контролюють емоції, особливо у стресових ситуаціях. Їм притаманна самостійність, висока самоусвідомленість, емпатія, здатність до ефективної комунікації та взаємодії. Однак емоційна стійкість не означає відсутність емоцій чи нездатність їх відчувати; це вміння керувати як позитивними, так і негативними емоціями та контролювати реакції на них. Коли вимоги ситуації перевищують можливості

людини, це призводить до напруження, яке може викликати неадекватні реакції та відповідні наслідки. Зациклення на негативних емоціях і невдачах здатне дезорганізувати діяльність. У випадку недостатньо розвинених механізмів саморегуляції, як свідомої, так і несвідомої, негативний емоційний стан може затягнутися, що спричиняє невпевненість, тривожність і страх.

У сучасній психології існує велика кількість визначень поняття «саморегуляція». Зокрема, Ч. Кервер трактує саморегуляцію як сукупність таких складових, як емоційна стійкість, психологічна стійкість до стресу, стрес-резистентність та толерантність до фрустрації [233]. Такий підхід до саморегуляції є досить поширеним. Р. Баумейстер визначає саморегуляцію як особливу взаємодію усіх компонентів психічної діяльності, зокрема, емоційних [227, с. 398]. У дослідженнях саморегуляція часто розглядається як здатність або зусилля щодо управління поведінкою, яке вимагає усвідомленості, цілеспрямованості та включає планування й рефлексію [263; 269].

Емоції проявляються як безпосередні переживання приємних або неприємних моментів, які супроводжують процес і результати діяльності, яка спрямована на задоволення актуальних потреб. Хоча емоції не містять об'єктивної інформації про зовнішні стимули, вони забезпечують оцінювання подій із урахуванням потреб і попереднього досвіду суб'єкта. У такий спосіб емоції відіграють роль «внутрішніх сигналів», що сприяють цілеспрямованій діяльності.

Вплив емоцій на психічні функції є багатограним. Позитивні або енетичні емоції підвищують активність кори головного мозку, стимулюють процеси асиміляції, покращують працездатність і загальний стан організму. Проте, навіть позитивні емоції іноді можуть мати негативні наслідки, коли їхня інтенсивність перевищує норму. Негативні або астенічні емоції здебільшого пригнічують психічну активність і можуть провокувати неадекватні реакції, які призводять до психічних розладів. Водночас, негативні емоції мають двоякий вплив — вони можуть як обмежувати, так і стимулювати активність. Інтенсивні емоції здатні як спонукати людину до дії, так і паралізувати її активність.

З посиленням дії екстремальних чинників емоційне напруження збільшується, викликаючи реакції тривоги та страху, які можуть проявлятися в пасивній формі (без активної протидії) або в активній, як, наприклад, паніка. Такі відмінності у реакціях обумовлені різницею в емоційно-вольових якостях і особливостях нервової системи індивідів.

Емоції впливають на здатність людини контролювати поведінку, підтримувати емоційну стійкість та виконувати професійні завдання. Як суб'єктивне вираження потреб, вони передують діям, мотивуючи їх. Зміни в емоційному стані впливають на функціонування дихальної системи, залоз внутрішньої секреції, а також мускулатури, що є проявом стану ЕС особистості. Відсутність мотивації до самопізнання, саморегуляції і саморозвитку, згідно теорії А. Маслоу, може ослабити психічну стійкість людини та стати передумовою для виникнення різноманітних захворювань [260].

Р. Кеттел розглядав емоційну стійкість як «афективну стійкість», характеризуючи її відсутністю невротичних симптомів та іпохондричних проявів, а також стабільністю інтересів [234, с. 12]. Згідно Г. Сельє при дії стресорів в організмі виникає «загальний адаптаційний синдром», що включає стадії тривоги, резистентності (адаптації) та виснаження. Адаптаційна енергія є мірилом здатності переносити стрес, і в емоційно нестійких осіб вона швидко виснажується, призводячи до фізіологічних та поведінкових змін, як-то агресія чи депресія [101].

Вивчаючи феномен емоційної гнучкості, К. Левін визначав емоційну стійкість як здатність людини контролювати свої емоції й настрій, знаходити адекватні пояснення ситуації і виражати свої емоції в реальній вербальній та невербальній формі [213]. Дж. Кенфілда пов'язував емоційну стійкість з наявністю специфічних навичок та вмінь, таких як здатність брати відповідальність за власне життя та встановлювати межі й адаптуватися до змін [232]. Подібні наукові уявлення поділяв А. Адлер, який розглядав емоційну стійкість як здатність адаптуватися до життєвих ситуацій, зберігати енергію й оптимізм у складних стресових умовах [222]. *Означені аспекти підкреслюють*

активну роль особистості в управлінні своїми емоціями і здатність до адаптації в умовах стресу.

Науковці також трактують емоційну стійкість як «стійкість емоцій», а не як певну здатність людини протистояти емоціогенним умовам. При цьому «стійкість емоцій» інтерпретують як емоційну стабільність, здатність підтримувати сталі емоційні стани та відсутність схильності до частих змін емоцій. Таким чином, у межах одного терміна об'єднано різні явища, які за своїм змістом не відповідають поняттю «емоційна стійкість». Аналіз наукової літератури, проведений у межах нашого дослідження, демонструє відсутність однастайності серед дослідників щодо визначення змісту понять «емоційна стійкість» і «стійкість» загалом. В зв'язку із цим, на нашу думку, доцільно окремо розглянути поняття «стійкість» для глибшого розуміння досліджуваного нами феномена.

Термін «стійкість» у багатьох мовах світу означає «стабільний, міцний, твердий, витривалий» і має своє коріння в латинському слові «resilio», що перекладається як «відскочити» або «стрибнути назад» [212]. Тобто, здатність «відскочити» після стресової події, не дозволяючи їй вплинути на внутрішню мотивацію. Стійка особистість не лише адаптується до стресів і розчарувань, але й вчиться на них, щоб уникнути повторення подібних ситуацій у майбутньому. Сучасне розуміння стійкості охоплює такі аспекти, як емоційна стійкість, психологічна стійкість до стресу, емоційно-вольова стійкість, стресостійкість і толерантність до невизначеності.

У наукових дослідженнях поняття «емоційна стійкість» часто також використовується і як синоніми терміну «психологічна стійкість», який все частіше починаючи з другої половини XX ст. розглядають як системну та інтегральну якість особистості. Обидва поняття є дуже близькими й провести чітку межу між цими поняттями вкрай складно.

У цьому контексті заслуговують на увагу наукові студії: В. Крайнюк, З. Комара, М. Корольчуку, С. Лисяка, С. Миронця, В. Осьодло, Є. Потапчука, О. Тімченко. Вчені наголошують, що психологічна стійкість є

властивістю, яка здатна забезпечувати високу продуктивність діяльності та цілеспрямованість, впливає на безпеку діяльності в екстремальних умовах (Корольчук, 2014), що є сьогодні особливо актуально в умовах воєнного стану в Україні.

С. Лисюк підкреслює, що у військовій діяльності психологічну стійкість слід розглядати як комплексний прояв ключових компонентів психіки військовослужбовця, які в певний момент часу можуть перебувати у стані підвищеної напруги. У складних екстремальних умовах діяльності рівновага із навколишнім середовищем може істотно порушуватися [91]. Стійкість є динамічним процесом, гнучким та піддається тренуванню, включаючи взаємодію між індивідом, його життєвим досвідом та сучасним контекстом життя під час забезпечення національної безпеки [182].

Аналіз наукових досліджень дозволяє нам відзначити, що у наукових дослідженнях поняття «емоційної стійкості» та «психологічна стійкість» досить часто є взаємозамінними, та дуже близькими за змістом. Американський дослідник Н. Гендерсон, зауважує, що ЕС характеризує близькість ознак із психологічно стійкістю. Відтак, на нашу думку, вони не є абсолютно тотожними: поняття, «психологічна стійкість» є більш ширшим та інтегрованішим за поняття «емоційна стійкість» [65].

Не вступаючи в наукову полеміку, та розглядаючи змістові аспекти психологічної стійкості як близькі, у нашому дослідження ми будемо послуговуватись дефініцією «емоційна стійкість», що на нашу думку більш чіткіше конкретизує вектор нашого наукового пошуку.

Варто звернути увагу й на те, що значна кількість досліджень українських вчених ґрунтуються на наукових працях радянського та пострадянського простору, де емоційна стійкість розглядається в контексті суб'єктно-діяльнісного та системного підходів [3; 6; 12; 17; 62; 81; 92; 130; 132]. Спільною думкою дослідників є наукове розуміння емоційної стійкості як складного, багатогранного явища, що включає взаємодію особистісних, соціальних й ситуаційних факторів.

Теоретичний аналіз наукових досліджень в межах суб'єктно-діяльнісного й системного підходів та наукових розвідок вітчизняних вчених у яких розглядаються концептуальні підходи до емоційної стійкості [4; 5; 33; 42; 80; 86] дозволив нам виокремити декілька основних напрямів в контексті яких емоційну стійкість розуміють як:

- як *здатність людини зберігати свої особисті позиції за умов соціальної нестабільності, використовуючи певні механізми захисту щодо дій, які суперечать її переконанням, поглядам чи загальному світогляду* (Я. Рейковський). Дослідники розрізняють (а) відносну стійкість у підтримці оптимальної інтенсивності емоційних реакцій та (б) стабільність якісних характеристик емоційних станів, які спрямовуються на позитивне вирішення майбутніх завдань. Також, у межах цього підходу емоційна стійкість розглядається емоційна стійкість у контексті полярності та інтенсивності емоцій як чинника, що визначає поведінку в стресових ситуаціях, що включає несприйнятливості до негативних емоціогенних чинників, здатність контролювати та стримувати астенічні емоції, необхідні для виконання завдань. У цілому, дослідники цього напрямку визначають емоційну стійкість як гармонійну та ефективну систему емоційного регулювання, яка є важливим чинником надійності, результативності та успіху у стресових ситуаціях. Вона проявляється як феномен моральної стійкості й соціальної стабільності, залежно від інтенсивності та полярності емоційних реакцій особистості.

- як *опір особистості конкретному емоціогенному чиннику, що охоплює нейродинамічні й темпераментні властивості як прояв низької емоційної чутливості людини, спираючись на особливості її нервової системи*. Водночас під емоційною стійкістю вчені розуміють переважно такий ступінь емоційної збудливості, який не порушує поведінку особистості, а, навпаки, сприяє її ефективній діяльності у різних повсякденних ситуаціях.

- як *прояв психорегуляційної функції емоцій та емоційних станів* тобто як властивість особистості, яка забезпечує стабільність психоемоційного збудження людини при дії на неї різноманітних негативних емоцій.

- як набір установок, що формують її стабільний характер у контексті психологічного ставлення особистості до діяльності (базується на теорії установки (Д. Узнадзе), в якій формування її загальної спрямованості пов'язується з діяльністю, яка надає їй стійкого та стабільного характеру. Особистісна система установок поділяється на смислові, цільові та операційні. Смислові установки визначають ставлення людини до світу, цільові виникають у відповідь на перешкоди в реалізації дій, а операційні активуються за звичних умов, забезпечуючи виконання стандартного плану поведінки та програмуючи певний спосіб діяльності. *Це сприяє вирішенню завдань з урахуванням минулого досвіду у схожих ситуаціях.*

- як динамічну рівновагу та оптимальне співвідношення суперечливих психологічних структур особистості. Водночас емоційна стійкість виступає «синтетичною категорією», яка об'єднує стабільність й мінливість психічних проявів індивіда, тобто базується на інформаційно-кібернетичній теорії стійкості складних систем. Це гармонійне й динамічне співвідношення психічних структур включає особистість, свідомість і діяльність. Основою формування психоемоційної стійкості визнається індивідуальна свідомість у всіх її повсякденних проявах.

- як певне вміння людини володіти емоціями різного характеру, які виникають у професійній діяльності, враховуючи, що різні психічні процеси можуть як підсилювати, так і послаблювати один одного. Це дозволяє здійснювати контроль над емоційними станами, що є важливим аспектом у роботі в умовах стресу. Емоційна стійкість передбачає не лише несприйнятливості до певних емоціогенних факторів, які можуть негативно вплинути на психічний стан особистості, але й здатність контролювати й стримувати астенічні емоції. Що, в свою чергу, забезпечує успішне виконання професійних завдань, які вимагають вольових зусиль. Тому вчені розширюють поняття емоційної стійкості, включаючи в нього не тільки емоційний і вольовий компоненти, а й інші аспекти, позначаючи це поняття як *емоційно-вольова стійкість*. Емоційна стійкість не обмежується лише управлінням

своїми емоціями; вона також передбачає збереження високої професійної працездатності та здатність здійснювати складну або небезпечну діяльність без надмірного напруження, попри емоціогенні зовнішні впливи. Відзначаються такі різновиди стійкості, як емоційно-вольова, емоційно-моторна та емоційно-сенсорна стійкість.

Аналізуючи цей підхід, важливо підкреслити роль волі в подоланні негативного впливу стрес-факторів, зокрема в умовах екстремальної діяльності.

Воля людини характеризується відповідними якостями, а саме: рішучістю, силою волі, витримкою та самовладанням у ситуації несподіваних труднощів у досягненні мети. Тривалість вольового процесу визначається якостями особистості (зокрема, й емоційною стійкістю) та об'єктивними умовами реалізації прийнятого рішення. Крім того, для реалізації імпульсу необхідно зробити остаточний вибір (проявити рішучість) [104].

Взаємозв'язок емоційної стійкості з вольовими та мотиваційними процесами стає очевидним, адже негативні стрес-фактори ведуть до витрат нервово-психічної енергії. Слабка воля призводить до постійної боротьби між спонуканнями, в результаті чого витрачається багато сил безрезультатно. Навпаки, сильніша воля сприяє пригніченню відволікаючих спонук, що, своєю чергою, зменшує негативні емоції, пов'язані із недостатньою ефективністю діяльності, і зменшує переживання через безвольність та нездатність успішно керувати собою.

Таким чином, емоційна стійкість, в контексті взаємодії емоційних і вольових процесів, є ключовим фактором, який сприяє здатності індивіда адекватно реагувати на стресові ситуації та зберігати професійну ефективність в умовах викликів і небезпек. Визначальним чинником емоційної стійкості, у контексті означеного, є ефективність діяльності людини у значущій для неї ситуації, що відзначає успіх чи поразку у процесі задоволення потреб (емоціогенна ситуація). Відтак саму цю стійкість вивчають як позитивну рису особистості, яка виявляється у відповідальних моментах учинення й

досягається при оптимальній інтенсивності, при цьому, характеризується стабільністю й спрямованістю на досягнення цілей.

Однак, поділяємо думку деяких дослідників, що зазначений підхід має певні обмеження. Зокрема, дослідження емоційної стійкості через залежність емоційних процесів від вольових якостей та інших психічних процесів не дозволяє чітко визначити роль емоційного компонента у психологічному механізмі цього явища та проникнути у сутність його форм прояву, зазначає С. Лисюк [91].

Системний підхід до вивчення емоційної стійкості став одним із пріоритетних зокрема, що до пошуку її місця в цілісній структурі особистості. Емоційна стійкість вважається внутрішньою готовністю до бажаних змін і опором небажаним, потужним резервом психологічного, емоційного та фізичного розвитку та виступає важливим інтрапсихічним гарантом збереження психологічного здоров'я особистості в цілому [104].

Поняття «емоційна стійкість» у сучасному науково-психологічному українському дискурсі розуміється як: як адаптацію до емоційно значущих ситуацій та як інтегруючу властивість особистості, яка виявляється у схильності суб'єкта професійної діяльності та життєдіяльності в цілому підтримувати чи відновлювати рівновагу організму як «активної підсистеми» з середовищем, що постійно змінюється (І. Аршава); властивість, яка забезпечує гармонійну взаємодію психологічних механізмів в процесі напруженої діяльності із метою успішного досягнення мети (Г. Лапшинська); здатність особистості протистояти реальній небезпеці, проявляти психічну витривалість й стійкість, за допомогою вольових зусиль долати негативні почуття й психічні стани (Є. Потапчук); здатність зберігати високу функціональну активність в умовах стресогенних чинників, фрустрації внаслідок високого рівня розвиненості емоційно-вольової саморегуляції та пристосування до них (Г. Дзвоник); як механізм, що підтримує цілісність функціонування системи емоційної регуляції діяльності та поведінки особистості у взаємодії з значущими іншими (О. Малхазов); як інтегративне утворення особистості, що

забезпечує здатність виконувати діяльність й протистояти деструктивним емоційним станам в складних умовах виконання професійних завдань (Неурова); як інтегративну полісистемну якість особистості, яка обумовлена змістом й взаємозв'язком складових частин, що системно забезпечує її продуктивність діяльності (М. Кудінова); як адаптивну здатність особистості, що забезпечує гнучке та адекватне пристосування у складних життєвих обставинах (Я. Амінієва); як властивість особистості, яка забезпечує гармонію між усіма компонентами діяльності в емоційній ситуації і, отже, сприяє успішному виконанню цієї діяльності або досягненню мети (Т. Кириленко) [104].

Відтак, більшість вітчизняних досліджень розглядають емоційну стійкість як результат емоційної саморегуляції, що формується як системна властивість особистості протягом її життя. Це поняття відображає інтеграцію емоційних, інтелектуальних і вольових аспектів, які проявляються в процесі діяльності людини. Емоційна стійкість слугує механізмом, що регулює вибір методів, форм і стратегій діяльності особистості загалом.

Таким чином, сучасна концепція емоційної стійкості у психологічній науці на радянському та пострадянському просторах, включно із вітчизняною психологією, сформувалася з різних підходів, зокрема суб'єктного, системно-діяльнісного та інтегрального. У межах діяльнісного підходу емоційна стійкість розглядається передусім як фактор адаптації до складних умов професійної діяльності, що трактується не лише як процес і результат взаємодії людини із середовищем, але й як *системна відповідь організму на тривалий і багаторазовий вплив зовнішніх чинників* [6].

Вчені розглядаючи ЕС переважно акцентують увагу на особливостях реагування особистості на складні ситуації певними змінами емоційного стану, які сприяють зростанню працездатності, як *емотивний компонент психологічної характеристики особистості*, а також як несприйнятливність до емоціогенних факторів (разом зі здатністю контролювати та стримувати астенічні емоції, які виникають) [210].

Теоретичний аналіз наукових визначень поняття емоційної стійкості та їх систематизація (представлена у додатку А) дозволили узагальнити різні типи визначення цього поняття. Вважаємо, що ці визначення не суперечать одне одному, а навпаки, допомагають скласти уявлення про багатогранність та складність феномена, що досліджується та допомагають скласти уявлення про багатогранність та складність досліджуваного нами феномена. Що ще раз підкреслює важливість комплексного підходу до вивчення емоційної стійкості в контексті професійної діяльності й особистісного розвитку.

Відтак, більшість вітчизняних досліджень розглядають емоційну стійкість як результат емоційної саморегуляції, що формується як системна властивість особистості протягом її життя. Це поняття відображає інтеграцію емоційних, інтелектуальних і вольових аспектів, які проявляються в процесі діяльності людини. Емоційна стійкість слугує механізмом, що регулює вибір методів, форм і стратегій діяльності особистості загалом. Як інтегральна властивість психіки, вона передбачає здатність долати стан емоційного збудження у процесі виконання складної діяльності, зменшує негативний вплив сильних емоційних дій, запобігаючи стресу та сприяючи готовності до діяльності в напружених, складних ситуаціях.

Володіння емоційною стійкістю у процесі професійної діяльності, наголошує К. Пилипенко, означає швидкий пошук рішень у складних ситуаціях і збереження витримки та самовладання в умовах діяльності, що постійно змінюються [12]. Подібні погляди висловлює Л. Бучек та визначає емоційну стійкість як властивість особистості, що характеризується саморегуляційними характеристиками. Проявами емоційної стійкості, на думку автора, є ступінь сформованості саморегуляції особистості в трьох напрямках: саморегуляція поведінки, саморегуляція психічного здоров'я, саморегуляція діяльності [98].

Варто зацентувати увагу також на дослідженнях особливостей емоційної стійкості, в контексті проблеми психотравматизації фахівців сил безпеки та оборони, яка висвітлена у численних наукових працях В. Зливкова,

А. Колісніченко, С. Ларіонова, Я. Мацегори, Б. Оппенгеймера, І. Приходько, Г. Тимченко, Б. Оппенгеймер та ін.

Сучасні психоаналітичні концепції, розглядаючи наслідки травматичних переживань, враховують складність переробки й трансформації певних аспектів досвіду пацієнта. На сьогодні є широко відомою модель дисоціації Б. Брауна, який описав наступні аспекти переживань, що можуть дисоціювати: відчуття, поведінка, афект та знання. Вчений припустив, що особистість визначається майже виключно своєю ефективністю [139].

Причинами виникнення афектів стають травмуючі ситуації, які виникають у даний момент. Психологічна травма є наслідком ситуації, коли людина відчувається беззахисною перед певною небезпекою. Фіксація психотравматизації має досить глибоке психофізіологічне підґрунтя, відтак емоційна пам'ять може й перешкоджати виробленню ефективних стратегій поведінки. На думку Д. Калшеда, несвідомий матеріал агресивно-деструктивних сил, фантазій, снів, страхів персоніфікує дисоціативні психологічні реакції психіки, особливо коли рання психотравма унеможливорює подальшу інтеграцію психіки [139]. Травмована психіка може підтримувати цикл самопошкодження через синдром нав'язливого повторення, що веде до постійного попадання у життєві ситуації, де травма повторюється.

Таким чином, центральне місце емоцій у структурі психотравматизації обумовлене важливою роллю емоцій в організації й інтеграції психічних процесів, а також їх значенням у взаємозв'язку психічних й соматичних систем особистості.

Емоційна стійкість передбачає несприйняття особистістю деяких емоціогенних факторів, що дисгармонізують її психічний стан [11]. Досліджуючи психологічні аспекти бойової травматизації військовослужбовців НГУ, О. Колесніченко, розглядає емоційну стійкість як особистісну межу, що забезпечує емоційну стабільність й виражається у несприйнятливості до негативних стресогенних чинників, здатності контролювати астенічні емоції, знижувати емоційну напруженість [66, с. 54].

У межах парадигми неklasичної психології особистість розглядається через її здатність реалізовувати власний потенціал шляхом використання психологічних ресурсів. У постмодерній психології стверджується, що ефективне подолання життєвих викликів залежить від уміння людини реалістично оцінювати свої ресурси [24, с. 49]. В теоретичних дослідженнях концепт ресурсу набуває ключового значення для характеристики особистості. Довіра до власних ресурсів розглядається як важлива ознака конструктивного подолання кризових ситуацій.

Важливими у контексті досліджуваної нами проблематики є наукові ідеї вчених, представників ресурсного підходу: емоційна стійкість аналізується в якості психологічного чи особистісного ресурсу. Сучасна психологія вважає, що особистісні та психологічні ресурси є одними з ключових характеристик особистості (О. Штепа, С. Хобфолл). Вони близькі за змістом, однак не тотожні. Ресурс можна визначити як стратегії досвіду, які дозволяють перейти від поточного стану до бажаного результату. Однак поняття ресурсів у психологічній практиці й теорії залишається розмитим, що пов'язано зі складністю емпіричного дослідження цього феномену та термінологічними суперечностями [100].

Згідно О. Штепи, до психологічних ресурсів належать особливості поведінки в стресових ситуаціях, а також когнітивні, психомоторні, емоційні та вольові ресурси [22]. Особистісні ресурси часто включають визначні риси чи характеристики, які людина відносить до своїх сильних сторін. До таких ресурсів належать самооцінка, життєстійкість, особистісні характеристики, впевненість, врівноваженість, ціннісно-смилова організація життєвого простору, а також локус-контролю. Х. Стельмашук емоційну стійкість розглядає в якості ресурсів особистості, що сприяють подоланню складних життєвих ситуацій [19].

Таким чином, серед дослідників у розумінні емоційної стійкості немає спільної думки. Одні вчені розглядають її як інтегральну властивість особистості, інші зосереджуються на її специфічних аспектах, таких як

емоційна регуляція чи вольова саморегуляція, що забезпечує здатність долати зайві емоційні збудження під час виконання діяльності. Усі ці аспекти також можуть розглядатися як психологічні ресурси.

Критичний аналіз основних вітчизняних та зарубіжних теоретичних підходів у яких емоційна стійкість розглядається з урахуванням природи різних емоційних феноменів та здійснена нами систематизація понять ЕС див. табл. 1.1. (додаток А) дає нам підстави зазначити, що погляди вчених відрізняються не лише сутністю феноменів, але й тим, до якого класу понять вони належать. Незважаючи на велику кількість різноманітних поглядів щодо сутності поняття «емоційна стійкість», більшість дослідників загалом визначають її як інтегральну властивість та якість особистості, яка сприяє високому рівню продуктивності в умовах напруженої й складної діяльності.

Відтак, емоційну стійкість розглядаємо її як динамічну інтегральну властивість та професійно значущу полісистемну якість особистості, яка характеризує адекватність емоційного-вольового реагування та забезпечує цілеспрямовану поведінку особистості, її високоефективну діяльність у складних і стресових умовах, а отже, сприяє успішному виконанню цієї діяльності або досягненню мети. Рівень розвитку ЕС значною мірою визначає результат професійної діяльності особисті, особливо коли йдеться про ризико-небезпечні професії.

1.2. Емоційна стійкість: джерела та особливості детермінації розвитку

Проблема детермінації розвитку емоційної стійкості відображена в численних роботах як зарубіжних так і вітчизняних науковців. Попри численність та складність чіткого розмежування наукових підходів, ми зосередили увагу на основних, що, на наш погляд, найбільш глибоко розкривають проблему детермінації розвитку емоційної стійкості.

Наукові розвідки в межах біологічного підходу спрямовані передусім на вивчення ролі генетичних і нейрофізіологічних чинників у розвитку та функціонуванні емоційної стійкості. Різні ділянки мозку та нервові шляхи, що беруть участь в регулюванні страху, пам'яті, емоцій, винагород, мотивації та соціальної поведінки значно впливають на розвиток ЕС. Зокрема, А. Тімоті, А. Вінен та І. Патер підкреслюють, що особливості розвитку ЕС в чому залежать від біологічних особливостей особистості, включно зі спадковістю й структурою мозку [232]. Генетичні чинники визначають схильність особистості до стресу, тривожності чи депресії. Генетика на думку Р. Пломіна пояснює 40–60% варіабельності в розвитку ЕС [232].

Окремі ділянки мозку, такі як мигдалеподібне тіло, гіпокамп й префронтальна кора, відіграють важливу роль у регуляції емоцій. Зокрема, Дж. Леду зазначив, що емоційна стійкість дуже тісно пов'язана із активністю мигдалеподібного тіла й префронтальної кори [256]. Мигдалеподібне тіло, на його думку відповідає за оцінку емоційної значущості подій, тоді як префронтальна кора контролює емоції й регулює роботу мигдалеподібного тіла. Баланс між активністю цих структур мозку, на думку вченого, визначає рівень розвитку емоційної стійкості індивіда [256]. Такий підхід є одним із ключових у психології та нейронауках. Вчені, О. Павленко, Т. Семигіна, Є. Овсяннікова, наголошують на тому, що розуміння біологічних аспектів розвитку емоційної стійкості й робота із ними мають великий потенціал для втручання. Нейробіологічні дослідження пластичності мозку показують, що підготовка та

навчання можуть впливати на нервові шляхи й нейротрансмітери, які відповідають за розвиток ЕС [144].

Е. Гельгорн та Дж. Луфбороу прийшли до висновку, що емоційна стійкість індивіда залежить від домінуючої активності вегетативної нервової системи: чим сильніше симпатичне збудження, тим вищий рівень загальної активності вищої нервової і психічної діяльності, що призводить до функціонування органів на межі їх можливостей. Експериментально було встановлено, що одна й та ж людина по-різному реагує на стрес в різних емоційних станах. До прикладу, в агресивному стані стрес переноситься легше, ніж у стані тривоги, що, ймовірно, пов'язано з тим, що агресія є вираженням крайнього симпатичного збудження. Як правило, людина з високим рівнем емоційної стійкості має більше ресурсів для адаптації до стресу, тоді як у особистості з низьким рівнем емоційної стійкості цих ресурсів значно менше, що може призвести до виснаження. Отже, розвиток емоційної стійкості можливий завдяки запасам нервово-психічної енергії, що зумовлені особливостями темпераменту, силою нервової системи в плані збудження та гальмування, а також рухливістю і лабільністю нервових процесів [144].

Психоаналітичний підхід, як альтернативний, припускає, що емоційна стійкість формується ще на ранніх етапах розвитку особистості й дуже тісно пов'язана із динамікою взаємодії між свідомими й несвідомими структурами психіки. На думку З. Фрейда успішне опрацювання внутрішніх конфліктів та подолання психосексуальних криз є визначальними факторами розвитку емоційної стабільності [243]. А. Фрейд підкреслювала, що люди із розвиненими здоровими механізмами захисту краще справляються зі стресом і життєвими викликами [242].

Однак, за твердженням Ж. Годфруа, механізми психологічного захисту здатні лише тимчасово зменшити тривогу, спричинену конфліктом. Їх використання як засобу боротьби зі стресогенними факторами є доцільним лише на початковому етапі, поки людина не знайде раціональний спосіб подолання проблемної ситуації [144].

Таким чином, психоаналітичний підхід зосереджується на взаємодії свідомих і несвідомих процесів психіки, а також на ролі механізмів захисту й адаптації у розвитку ЕС.

Згідно з гештальт-теорією Ф. Перлза, людина функціонує на основі принципу саморегуляції, що забезпечує підтримку гомеостазу та динамічного балансу через постійне усвідомлення і задоволення власних потреб. Стрес розглядається як сукупність незавершених гештальтів, а їх усвідомлення та завершення є основним завданням гештальт-терапії [109]. Відтак, розвиток емоційної стійкості можливий завдяки завершенню гештальтів людини.

Когнітивний підхід фокусується на ролі мислення у розвитку емоційної стійкості, а також, переконань та схем сприйняття себе й світу. Індивідуальні відмінності в розвитку емоційної стійкості, на думку представників когнітивного підходу (А. Бек, А. Елліс) значною мірою залежать від того, як людина сприймає, інтерпретує і оцінює події, а також від когнітивних стратегій подолання стресу [228]. В межах когнітивного підходу А. Елліс розробив раціонально-емоційно-поведінкову терапію, яка ґрунтується на ідеї, що ірраціональні переконання та думки є основою емоційних проблем, включаючи низьку стійкість до стресу. Вченим запропоновано методи корекції переконань для підвищення рівня емоційної стійкості [237].

Представник позитивної психології М. Селігман пропонує концепцію «вивченого оптимізму», згідно із якою людина може навчитися змінювати свої думки та переконання, ставши більш оптимістичною і підвищивши свою емоційну стійкість. Вченим проведено серію експериментів, які підтвердили, що навчання оптимізму може значно покращити адаптацію до стресових ситуацій та вибір адекватної моделі поведінки у кризових ситуаціях [109].

На сьогодні когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) широко використовується та включає різноманітні методи втручання, спрямовані на переосмислення та проживання травматичних подій [139]. Зокрема, КПТ активно застосовується для роботи із бойовою психологічною травматизацією військовослужбовців. Однак, варто відзначити, що цей підхід дещо може бути

обмеженим у випадках, коли причини емоційних труднощів не пов'язані зі спотвореннями мислення, а відтак, потребує використання інших терапевтичних методів.

Розглядаючи особливості детермінації розвитку емоційної стійкості варто звернутись до теорій емоційного інтелекту. Зокрема Д. Гоулман розглядав емоційну стійкість як здатність контролювати й регулювати свої емоції та реакції на впливи зовнішнього середовища [244]. Вчені Дж. Мейер, Д. Ді Паоло та П. Саловей розуміють ЕІ як певний тип обробки емоційної інформації, що включає точне розпізнавання власних та чужих емоцій, відповідне вираження емоцій та адаптивну регуляцію емоцій для ведення ефективного способу життя [241]. В моделі ЕІ Е. Носенко, Н. Ковриги емоційна стійкість є однією з його основних складових ЕІ та сприяє формуванню нестандартних підходів до досягнення цілей і задоволення потреб. ЕІ підтримується самоконтролем, здатністю «регулювати» емоції, особливо в процесі спілкування, і вимагає емпатії. [133]. На підставі теоретичних та експериментальних досліджень феномену ЕІ доведена зумовленість його стресозахисної та адаптивної функцій [251]. Відтак, розвиток емоційної стійкості можливий через самоспостереження, вдосконалення навичок саморегуляції, підвищення обізнаності щодо власних емоцій і їхнього впливу на поведінку, а також розвиток соціальної усвідомленості й емоційного інтелекту.

Представники соціально-психологічного підходу зацентровують увагу на впливі соціальних чинників (міжособистісних стосунків, виховання, культурних норм). Безперечно, життєвий досвід, соціальна підтримка та виховання відіграють ключову роль у розвитку здатності протистояти стресу та емоційним викликам. Зокрема, А. Бандура доводить, що особистість засвоює патерни «емоційно стійкої поведінки» ще з раннього дитинства [225]. Відтак, емоційна стійкість детермінується умовами родинного виховання. На думку У.Бронфенбреннера ЕС залежить від здатності особистості адаптуватися до вимог різних соціальних середовищ, що дозволяє розглядати її розвиток не тільки у сімейному колі, але й у професійному середовищі [231].

Згідно теорії самоефективності А. Бандури, оцінка ефективності власної поведінки і реакції на виникнення тих чи інших подій активізує особистісну схему компетентності і майстерності. *Досвід подолання конкретних екстремальних ситуацій, дозволяє реалізувати результативні очікування успішності подолання нових труднощів. Відповідно особистість проявляє ініціативу та наполегливість, аби подолати стрес у екстремальних умовах* [225]. Якщо індивід не переконаний, що завдяки своїм діям може досягнути бажаних ефектів, у нього не вистачає рішучості для дій. Основна ідея А. Бандури полягає у тому, що «людська поведінка детермінована, однак детермінована деякою мірою самим індивідом, а не тільки чинниками середовища» [225, с. 19]. Отже, важливою особистісною передумовою успішності поведінки людини *в стресогенних життєвих ситуаціях та професійної діяльності є наявність у неї впевненості в суб'єктній ефективності.*

Згідно структурно-динамічної теорії особистості К. Левіна потреби є двигуном людської поведінки, а відтак, трактуються як певний динамічний стан, що виникає у людини в результаті певних дій чи намірів. Дослідник наголошує, що дійсними потребами є певні наміри, тобто потреби, які приводять людину до адаптації у проблемній ситуації, до стійкості особистості. Опір певним зовнішнім впливам є найбільш високим, коли особистість не тільки приймає рішення, але і починає діяти у обраному нею напрямку які-небудь певні, конкретні дії [213]. Рівень емоційної стійкості людини на думку К. Левіна можна змінити під дією «переключення мотивації» [213]. Йдеться про використання таких впливів, які призводять до зміни причин, що зумовлюють виконання індивідом певної діяльності (або появи поряд з уже чинними нових причин). Емпіричною передумовою такої гіпотези стали спостереження, що свідчать про те, що в деяких випадках поліпшення якості діяльності та ознаки збільшення рівня емоційної стійкості виявляється у людей при посиленні стресового фактора, так званий «парадоксальний ефект стресу». Результати досліджень К. Левіна підтвердили, що у результаті багаторазового

повторення тих самих дій настає момент, починаючи з якого випробуваний їх виконує все гірше і гірше, поки нарешті зовсім не відмовляється від їх виконання. Але якщо дії зробити компонентом іншої психологічної структури, то симптоми пересичення зникають, випробуваний може виконувати їх якісно [213]. Варта наголосити, що така *особливість впливу мотиваційного компонента на емоційну стійкість, має важливе значення для офіцерів НГУ, позаяк часто їх службово-професійна діяльність передбачає специфіку виконання завдань, які за своїм характером і змістом призводять до перенасичення індивіда.*

На визначальній ролі мотивації як важливого чинника емоційної стійкості у своєму дослідженні наголошує польський дослідник Я. Рейковський [128]. Автор зазначає, що сильна мотивація у складних ситуаціях або в умовах невдач на шляху досягнення мети спричиняє вищий рівень емоційного збудження. Відтак, емоційне збудження, яке виникає внаслідок стресу, може або й не може порушувати діяльність залежно від початкової сили мотивації [128].

На думку Дж. Аткінсона сила мотивації, яка спонукає до виконання певної діяльності, визначається як ситуативними факторами (наприклад, мотиваційними стимулами чи оцінкою ймовірності успіху), так і особистісними характеристиками, що формують рівень постійної мотивації. Цей рівень часто описують як силу потреби [224]. *Відтак, сила мотивації, або потреби, є визначальним чинником емоційної стійкості особистості.*

Представники гуманістичного підходу (К. Роджерс, А. Маслоу, В. Франкл) на важливості особистісного зростання, потребі самореалізації, самоактуалізації у розвитку емоційної стійкості. Саме смисл й мета у житті, на думку В.Франкла, дозволяє особистості більш ефективно долати важкі життєві обставини, підвищує стійкість до впливу несприятливих обставин, а так званий «екзистенційний вакуум», підвищує її вразливість, позбавляючи її життя вектора й цінності [203].

Центрована на особистості психотерапія (ЦОТ), що є частиною гуманістичного психотерапевтичного підходу, сьогодні доводить свою

ефективність у розвитку емоційної, а також з наслідками психологічних травм. Теорія К. Роджерса є основою для розуміння процесу посттравматичного зростання тих, хто, переживши травму, активно шукає нові сенси в житті та здобуває важливі уроки з пережитого досвіду. Згідно з теорією ЦОТ, коли клієнт розвиває більш конгруентну структуру "Я", яка співвідноситься з досвідом, він стає більш функціональним, емоційно стійким, що свідчить про його «посттравматичне зростання» [35]. У моделі фасилітації травматичного зростання важливою змінною, яка сприяє цьому процесу, є наявність надії, підтримки та ціннісно-смыслових орієнтирів [35]. ЦОТ пропонує досить ефективні методи для розвитку позитивних установок, що сприяють цьому особистісному зростанню та емоційній стійкості, зокрема.

Діяльнісний і системний підходи (які ми розглядали вище у п.1.1) акцентують увагу на важливості розвитку навичок, які сприяють формуванню емоційної стійкості. Це, у свою чергу, позитивно впливає на якість життя особистості, її здатність долати стреси та адаптуватися до змін у навколишньому середовищі.

Емоційна стійкість розглядається як результат злагодженої функціональної системи емоційної саморегуляції в умовах напруженої, але продуктивної діяльності. Це системна характеристика особистості, яку людина набуває через *досвід* і яка проявляється в інтеграції емоційних, вольових, інтелектуальних, мотиваційних та інших аспектів ставлення до складної діяльності. Системний підхід до визначення детермінант емоційної стійкості пропонує не зводити її лише до окремих характеристик. Емоційна стійкість зумовлюється певним поєднанням різних психофізіологічних та інших параметрів, серед яких одна з якостей є домінуючою. Припускається, *що в процесі розвитку емоційної стійкості відбуваються зміни її детермінант. Зміна системних основ емоційної стійкості проявляється у тому, що на різних етапах формуються різні психологічні якості та встановлюються різні типи зв'язків між ними* [210]. На основі викладеного можна стверджувати, що на розвиток емоційної

стійкості впливають психологічні особистісні характеристики, особливо варто наголосити на самоконтролі, самовладанні.

Інтегративний підхід до емоційної стійкості вбачає її як сукупність емоційних, вольових, інтелектуальних і мотиваційних компонентів. Це дозволяє вивчати емоційну стійкість з різних перспектив, одночасно поєднуючи отримані результати в єдину систему. Р. Лазарус розглядає емоційну стійкість як інтегративну систему, підкреслюючи зв'язок між когнітивними, мотиваційними та емоційними процесами [255]. Розвиток емоційної стійкості на його думку залежить від здатності людини оцінювати й адаптуватися до стресових ситуацій, а також від уміння регулювати та виражати свої емоції. У стресових ситуаціях людина використовує різноманітні копінгові механізми, які виступають посередниками емоцій [255]. Окремі емоції, у свою чергу, пов'язані з конкретними стратегіями подолання труднощів. Особливості поведінки в стресових ситуаціях можуть розглядатися як важливі психологічні ресурси. Вчені С. Кобейса та С. Мадді підкреслюють, що для ефективного подолання життєвих труднощів людина використовує свої попередньо набуті ресурси, зокрема знання, навички та копінг-стратегії. Особливості виховання визначають рівень накопичених ресурсів, що впливають на розвиток життєстійкості, яка може бути як високою, так і низькою. Життєстійкість («hardiness») розглядається дослідниками як важливий особистісний ресурс. Зокрема, С. Кобейса зазначає, що особистісні диспозиції впливають на процеси подолання стресу та виконують роль механізмів, через які людина долає стресові події [259].

Концепція інтегративної емоційної стійкості відображена також у наукових працях Р. Плутчика, який досліджував взаємозв'язок емоційних процесів з когнітивними та мотиваційними аспектами психічної діяльності. Наукові дослідження вченого підкреслюють складність ЕС та важливість інтеграції різних психічних компонентів для досягнення адаптивних реакцій на стрес. Інтегративний підхід дозволяє глибше розуміти складність психічної

діяльності та її роль у формуванні і розвитку ЕС. Цей підхід є комплексним і може допомогти у розробці ефективніших стратегій корекції розвитку ЕС [267].

Інтегративний підхід до ЕС враховує численні фактори, включаючи інтелектуальні, емоційні, вольові та мотиваційні компоненти психічної діяльності, що дозволяє отримати уявлення про механізми її розвитку.

Як інтегральна властивість емоційна стійкість характеризує динамічні взаємодії психічних процесів, що пов'язані з емоціогенним характером діяльності. Вчені, структуруючи ЕС, виокремлюють її емоційно-сенсорний, емоційно-вольовий та емоційно-моторний різновиди.

Важливо наголосити, що інтегративний підхід дає змогу виокремити роль особистості у розвитку ЕС, що є одним із засадничих теоретичних положень нашого наукового пошуку. Означений підхід також дає змогу враховувати індивідуальні особливості й потреби кожної особистості. Інтегративний підхід, став й одним із найбільш продуктивних під час пошуку способів поліпшення та розвитку ЕС.

В рамках цього підходу розвиток ЕС залежить від багатьох чинників, таких як фізичне здоров'я, досвід, особисті якості, тощо, тому врахування широкого спектру цих чинників формує прикладну ефективність застосування цього підходу.

Аналіз різних підходів до розуміння детермінації розвитку емоційної стійкості та розкриття ключових положень і висновків провідних дослідників у цій сфері показує, що ЕС є складним і багатокомпонентним явищем. Кожен із розглянутих нами підходів робить свій внесок у розуміння розвитку ЕС, висвітлюючи її складові та механізми, що лежать в основі цього феномену. Попри відмінності, вчені наголошують на важливості корекції емоційної стійкості, зазначаючи, що її належний розвиток сприяє легшій адаптації до стресу, сприяє успішності професійної діяльності. Розглянуті підходи до детермінації розвитку ЕС поглибили наше розуміння природи цього явища, що стимулювало нас до пошуку типології чинників, які визначають ЕС

особистості. Це, на нашу думку, дозволить чіткіше конкретизувати вектор нашого дослідження.

Детальний аналіз групи чинників ЕС та їх типологізації представлено у Додатку В.

Досліджуючи соціально-психологічні чинники розвитку психологічної та ЕС американський дослідник Н. Гендерсон, наголошує на психологічній підтримці соціального оточення та особливо, близьких людей, довірчі відносини з ними; сприятливі умови для адаптації, самореалізації, соціальний статус особистості у групі, який її задовольняє; товариські стосунки та ін [219]. Подібну думку підтримує В. Москаленко, який визначає соціально-психологічну підтримку як важливий ресурс, що істотно впливає на ЕС [109].

На сьогодні ключовими причинами соціальних проблем є руйнування природних соціальних зв'язків у суспільстві та зростаюча кіберсоціалізація. Активне впровадження сучасних інформаційних технологій і штучного інтелекту висуває високі вимоги до рівня емоційного інтелекту. Поєднання технічної майстерності із розвинутими м'якими навичками (soft skills) забезпечує ефективне використання технологій, зберігаючи при цьому людяність і емпатію в комунікації.

Соціальні зв'язки та характеристика соціального середовища виступають модераторами еустресу. Люди, які мають широке коло родичів і знайомих, зазвичай мають більш стійкий психологічний та емоційний стан. Це пояснюється не лише захисною функцією близьких від стресу, але й тим, що вони частково беруть стресові навантаження на себе.

Соціальна підтримка, яка задовольняє потреби в близькості, захисті, інформації, відпочинку та заспокоєнні, істотно впливає на поведінку людини у стресових ситуаціях і визначає рівень її емоційної стійкості. Таким чином, соціальні чинники відіграють важливу роль у формуванні емоційної стійкості, проте їх ефективність залежить від психофізичних і психологічних передумов, які сприяють її розвитку [134].

Фізіологічні процеси та психофізіологічні особливості індивіда також можуть впливати на розвиток емоційної стійкості. Наприклад, здоровий фізичний стан, якісний відпочинок, регулярна фізична активність і правильне харчування позитивно впливають на здатність організму долати стрес. До того ж певні фізіологічні процеси, як-от вироблення гормонів стресу, можуть взаємодіяти зі стресовими факторами та визначати реакцію організму на них [5].

В межах системного підходу було виокремлено такі детермінанти, як особливості нервової системи й психічної регуляції діяльності. До ключових чинників належать високий рівень сили, рухливості, лабільності, та врівноваженості нервових процесів, а також ступінь вторинного збудження [210].

Дослідниця Я. Овсяннікова пропонує виділяти соціально-виробничі чи професійні чинники (хронічна втома, постійний дефіцит часу, порушення режиму праці й відпочинку та ін), які негативно впливають на стійкість особистості до психоемоційного стресу, підсилюючи його фруструючий вплив і знижуючи рівень емоційної стійкості [134] (детальніше див. Додаток В).

У зарубіжній психології дослідники переважно акцентують увагу на чинниках, пов'язаних із соціальною взаємодією. Зокрема, у межах теорії «Big 5», основними чинниками емоційної стійкості виступають екстраверсія, нейротизм, саморегуляція, відкритість досвіду та здатність до компромісу [211, с. 371].

Здійснивши детальний аналіз наукових підходів з проблеми детермінації розвитку емоційної стійкості, вважаємо доцільним використання більш широкої типологізації чинників ЕС особистості й виокремлення наступних груп чинників досліджуваного нами феномену:

- 1) соціально-психологічні чинники, які детермінуються зовнішніми впливами на особистість;
- 2) чинники, які детерміновані фізіологічними й психофізіологічними особливостями індивіда;

- 3) біологічні чинники;
- 4) психологічні чинники, що власне залежать від індивідуальних психологічних особливостей та психоемоційних ресурсів людини.

Розвиток ЕС особистості можливий при умові гармонійного зв'язку між проявом усіх вищезначених чинників. Психологічні чинники емоційної стійкості є більш різноманітними, ніж соціальні чи психофізіологічні, оскільки вони інтегрують успішну функціональність усіх психологічних структур особистості [28].

Досліджуючи вплив особливостей професійної діяльності на розвиток емоційної стійкості, науковці неминуче стикаються із проблемою визначення критеріїв для оцінки рівня розвитку ЕС. Аналіз теоретичних і практичних досліджень показав, що існує велика кількість різних показників, що свідчить про багатозначність та складність цього феномена.

Оскільки основні причини ЕС чи нестійкості особистості пов'язані із сферою її професійної діяльності, то для вирішення завдань пошуку способів вивчення розвитку ЕС все частіше використовується принцип побудови критеріїв за результатами саме тієї діяльності людини, в умовах якої вона працює. Тому, далі ми вважаємо за доцільне детальніше розглянути зв'язок емоційної стійкості з основними складовими службово-професійної діяльності офіцерів НГУ та психологічні критерії розвитку ЕС офіцерського складу НГУ крізь призму специфіки службово-професійної діяльності.

1.3. Зв'язок емоційної стійкості з основними складовими службово-професійної діяльності офіцерів НГУ

Будь-яка професія ставить до людини, що нею займається, певні вимоги, на підставі яких виділяються професійно важливі психологічні якості, вміння і навички, якими повинен володіти представник цієї професії.

Розгляд емоційної стійкості офіцера, як професійно-важливої якості фахівця сил безпеки та оборони займає вагоме місце у наукових студіях

Демидюка, Іллющенко, З. Кисіль, О.Колісніченка, С. Ларіонов, С. Мула, О. Матеюка, Г. Нікітенко, А.Окаєвича, В. Осьодло, Є. Потапчука, І. Приходько, О. Тимченко та ін. Наукові розвідки проводяться як у контексті особистісного та функціонального методологічних підходів, а також враховують аспекти особистісно-діяльнісного, що здебільшого пов'язано із почасти екстремальним характером діяльності офіцерів, необхідністю актуалізації усього спектру ресурсів задля ефективного досягнення професійних й життєвих цілей.

В умовах повномасштабної російської агресії у нашій країні, службово-професійна діяльність офіцерів НГУ сьогодні здійснюється в особливо складних умовах. НГУ є військовим формуванням із правоохоронними функціями, що входить до структури МВС України. Її основне призначення – захист та охорона життя, свобод та прав, законних інтересів громадян, а також безпека суспільства й держави від злочинних і протиправних дій [166].

Ефективне виконання службово-професійних завдань потребує від офіцерів НГУ, високого рівня професійної підготовки, сформованих компетентностей й професіоналізму. Від їхньої здатності оперативно орієнтуватися в складних екстремальних умовах службово-бойової діяльності та ухвалювати зважені рішення значною мірою залежить успіх підрозділів у виконанні поставлених завдань. Емоційна стійкість є однією із ключових складових успішного виконання офіцером службово-бойових завдань, яка забезпечує належний рівень реагування на вплив стресових ситуацій, психотравмуючих чинників в умовах бойових дій, вміння зберігати концентрацію й ухвалювати виважені та ефективні управлінські рішення [135]. Емоційна стійкість, як складова психологічної готовності офіцерів є важливим елементом їхньої професійної майстерності.

Професіоналізм особистості, на думку більшості науковців, є якісною характеристикою, яка включає розвиток особистісно-ділових якостей, мотиваційної сфери, ціннісних орієнтацій які спрямовані на прогресивний розвиток фахівця [24]. Сучасний офіцер НГУ повинен постійно розвиватися в

професійному, інтелектуальному, моральному, комунікативному та емоційному аспектах, щоб відповідати сучасним вимогам професії та життя [24].

Розвиток особистості включає закономірні, незворотні зміни, які ведуть до якісних і структурних перетворень у психіці й поведінці людини, забезпечуючи її прогресивне зростання [7]. Незважаючи на досить широку й прикладну розробленість феноменологія розвитку особистості у різноманітних галузях науки, залишається однією з найбільш дискусійних питань. Особистісний розвиток розуміється як процес розвитку індивідуальності (індивідуалізацію) результатом якого є адекватна адаптація людини до свого «Я» в процесі соціалізації та індивідуалізації. Ціннісно-смилова сфера відіграє ключову роль у процесі особистісного та професійного становлення офіцера НГУ. Це пояснюється тим, що професійна діяльність є одним із основних способів формування життєвого шляху людини. Вона буде успішною лише за умови, якщо професійна діяльність набуде особистісного значення, відображаючи та реалізуючи індивідуальність офіцера. Професійний розвиток є невіддільним від особистісного, оскільки в їхній основі є принцип саморозвитку. Саме цей принцип і визначає здатність особистості перетворювати власну життєдіяльність, що і закладено у моделі професійного розвитку особистості фахівців будь-якої професії [48].

Особистісно-професійний розвиток офіцера НГУ відбувається під дією специфіки екстремальної професії. Термін «екстремальний» (від лат. *extremum* – крайній) застосовується для позначення як надмірних, так і недостатніх (дефіцитних) факторів, що формують певні умови. Це може включати як перевищення навантаження, так і нестачу ресурсів або інформації, які впливають на суб'єкта в умовах екстремальної ситуації. Основними елементами екстремальних умов діяльності є загроза, небезпека та ризик, що впливають на суб'єкта та визначають характер його взаємодії із ситуацією [91].

Визначаючи емоційну стійкість офіцера як важливу професійну якість, яка забезпечує здатність зберігати у складних умовах стабільний психічний стан, сприятливий для успішної роботи, важливими для нас є погляди дослідників

С. Деніжної та М. Сиви, які виокремлюють основні особистісно-професійні якості військовослужбовців, що відображаються через: відсутність у психологічних реакцій, що знижують ефективність дій в екстремальних ситуаціях й породжують помилки, неточності та промахи; натренованість та досконалість у виконанні професійних дій в психологічно складних умовах; вміння зберігати професійну пильність, виявляти розумну настороженість й увагу до ризику, несподіванок, небезпеки; непаддатливість психологічному тиску; вміння володіти собою у психологічно напружених, стресогенних, конфліктних, стресогенних обставинах [11]. Означені особистісно-професійні якості повною мірою притаманні професії військовослужбовця та офіцера зокрема. При виокремленні вольових якостей, які є важливими у військово-професійній діяльності офіцера, важливо враховувати інтегративний характер професії й поєднання у ній низки функцій, притаманних офіцеру, серед яких визначальними є організаційна й управлінська. Високий рівень розвитку у офіцера вольових якостей та сформованості вмінь самоконтролю за проявами емоцій є основою емоційної стійкості як базового компонента професії офіцера.

Важливими для нашого дослідження є виділені В. Ягуповим основні показники професіоналізму офіцера, що дозволяють йому успішно діяти в екстремальних умовах, а саме: професійна компетентність як представника сил безпеки та оборони, що виявляється в уявленні про себе як військового професіонала; військово-професійна компетентність як представника конкретного роду військ, які також мають різний прояв емоційної стійкості в залежності від конкретного роду військ; особисті та військово-професійні якості та властивості офіцера, серед яких емоційна стійкість до екстремальних умов є провідним; чітке усвідомлення професійно важливих цілей службово-бойової діяльності як суб'єкта військово-професійної діяльності; навички роботи із сучасними інформаційними технологіями, методи та засоби розв'язування проблеми у разі військових дій; низький рівень залежності в процесі реалізації професійних компетенцій від зовнішніх факторів, тобто професійної суб'єктності, що проявляється в самостійності у процесі реалізації

професійних завдань; успішність, результативність та ефективність військово-професійної діяльності [12]. Актуалізація означених військово-професійних компетентностей, їх реалізація в екстремальних умовах діяльності сприяють розвитку емоційної стійкості офіцерів. *Специфіка розвитку емоційної стійкості обумовлюється особливостями службово-професійної діяльності офіцерів НГУ, особливостями їх особистісно-професійного розвитку.*

На думку С. Хантігтона, визначення професіоналізму в офіцерській професії, є універсальним, позаяк стандарти професії не змінюються із географією та мало змінюються навіть із часом. Офіцер-професіонал відповідає однаковим стандартам та має базові компетенції у будь-якій країні [119].

Аналіз наукової літератури свідчить про значну кількість професіографічних досліджень у галузі психології діяльності в екстремальних умовах, зокрема професіографічних описів роботи підрозділів НГУ. Чинне місце у переліку важливих професійних якостей місце відводиться емоційній стійкості, як важливої емоційно-вольової якості офіцера [9].

Військово-професійна діяльність офіцера передбачає активну, цілеспрямовану участь у виконанні посадових обов'язків у специфічних умовах реалізації. Для її успішного здійснення необхідні розвинені знання, навички, психічні якості та стійка особистісна позиція. Емоційна стійкість офіцерів-правоохоронців є критично важливим фактором у забезпеченні ефективності їхньої діяльності, особливо в умовах кризових і екстремальних ситуацій [16].

Службово-професійна діяльність військовослужбовців НГУ залежно від умов реалізації поділяється на два періоди: виконання завдань у мирних умовах та у складних екстремальних ситуаціях (службово-бойові завдання або участь у бойових діях). Основні напрямки офіцерського складу НГУ найчастіше пов'язані з менеджерськими та психолого-педагогічними аспектами.

Емоційна стійкість офіцерів, є важливою психологічною умовою для розвитку їх індивідуальності як суб'єктів військового управління та для саморозвитку як військових професіоналів, наголошує Л. Березовська. Саме емоційна стійкість забезпечує адаптаційні процеси, інтегруючи збереження

рівноправності основних управлінських функцій, стабільність їх виконання, особливо під впливом стрес-чинників військової діяльності [11].

Основними факторами продуктивного управління військового керівника, на думку О.Колосовича, є уміння застосовувати когнітивні та емоційні компоненти, що дозволяє ефективно планувати та реалізовувати психологічний вплив на операційному, процесуальному та результативному етапах діяльності [70].

Дослідниця О. Борисюк доводить, що емоційна стійкість значною мірою залежить від професійної підготовки, управлінської компетентності, здатності адаптуватися до динамічних умов і приймати оптимальні рішення. Такі риси, як самовладання та витримка, дозволяють офіцерам уникати імпульсивних дій, агресивних реакцій і помилок, що можуть мати серйозні наслідки для виконання завдань [16].

Успішність управління офіцера НГУ значною мірою залежить від того, як підлеглі отримують професійно важливу інформацію, наскільки вона чітка, повна і доступна. Також важливим є правильне усвідомлення військовослужбовцями завдань, що стоять перед ними. Безперечно, ефективність управління офіцера НГУ дуже тісно пов'язана із його лідерськими якостями.

Досліджуючи основи управлінської діяльності, Лі Якокка, відомий менеджер, наголошував на ключовій ролі вміння встановлювати зв'язки із людьми у мистецтві управління [222].

На думку А. Менегетті, «найважливішим у лідері є його особистість» [215, с. 15]. Д.Уелч підкреслює, що справжній лідер надихає і мотивує, а не командує, ведучи команду до досягнення цілей [211].

Більшість науковців вважають, що професійна мотивація військовослужбовців є соціально-психологічно зумовленою конструкцією, яка динамічно змінюється під впливом мікросоціальних факторів, таких як військовий колектив, стиль лідерства командирів і корпоративна культура підрозділу [31].

Сучасні методи дослідження мотивації враховують ставлення військовослужбовців до керівництва та колег, їх автономність у професійній діяльності, а також ідентифікацію з професійною групою. З огляду на поступову інтеграцію управлінських стандартів НАТО у структурах безпеки та оборони, особливу увагу приділяють вивченню зв'язків між лідерством у військових колективах і мотивацією військовослужбовців [232].

Розвиток військово-професійної мотивації ґрунтується на таких аспектах, як ціннісні орієнтації, світогляд, особистісний зміст, ідеали, установки, норми та правила, а також професійні цілі й методи діяльності. Досліджуючи особливості професійної мотивації представників сил безпеки та оборони більшість вчених (О. Матеюк, О. Колесніченко, Я. Мацегора, В. Осьодло, І. Приходько, Н. Юр'єва та ін.) наголошують, що професійна придатність до діяльності значною мірою залежить від мотиваційної сфери, зокрема змісту мотивів, їх спрямованості та інтенсивності [47].

Успішні лідери здатні об'єднувати команду, мотивувати її на досягнення спільних цілей, створювати атмосферу довіри й переконувати у власних силах. Р. Гоффі та Г. Йонас зазначають, що ефективний лідер повинен вміти «відчувати ситуацію», зчитувати й правильно інтерпретувати інформацію про взаємини в команді [245].

У Доктрині військового лідерства Національної гвардії України, наголошується на важливості впливу лідера на колектив і забезпечення досягнення цілей з максимальною ефективністю [244].

Під час участі в бойових діях військовослужбовці очікують від командування надання всіх необхідних ресурсів для досягнення успіху на полі бою. Саме в таких умовах вони демонструють високу відданість справі і готовність до самопожертв. На моральний стан і психологічну стійкість підрозділу впливають різні фактори, однак ключовим залишається якість і ефективність керівництва, починаючи від безпосереднього командира і до керівників вищого рівня [2].

Управління людьми є значно складнішим, ніж керування фізичними об'єктами, оскільки людська психологія є багатовимірною. Офіцер НГУ, керуючи підлеглими, повинен чітко прогнозувати можливі реакції свого оточення, що впливатиме на подальшу поведінку військових. При цьому важливо уникати емоційних оцінок, однак раціональний підхід не може базуватися лише на загальній інформації, оскільки це ігнорує психологічні аспекти функціонування людини. Без сумніву, ефективність управління офіцера НГУ тісно пов'язана з його лідерськими якостями.

Більшість вчених відзначають значення таких необхідних якостей лідера як: індивідуальні характеристики; здатність переконувати; вміння об'єднувати команду; вміння взаємодіяти з послідовниками; здатність вести за собою; та впливати на людей (Д. Майерс, В. Мур, Р. Стогділл, А. Робер та ін.). Продуктивними лідерами зазвичай вважають тих, хто здатний об'єднати людей навколо спільної мети, мотивувати їх рухатися вперед, переконати команду у власних силах і створити атмосферу довіри. Такі лідери інтуїтивно розуміють, що відбувається в команді, не потребуючи детальних пояснень від учасників.

Д. Гоулман підкреслює важливість емоційного інтелекту для ефективного лідерства. Вчений виділяє п'ять ключових елементів емоційного інтелекту: емпатію, самосвідомість, самоконтроль, мотивація, комунікативність [5, с. 5]. Емоційний інтелект відіграє значну роль у військовому лідерстві, впливаючи на ефективність адміністрування військовим підрозділом, а також на взаємозв'язок між емоційною компетентністю, лідерськими якостями та технічними й тактичними навичками військовослужбовців.

Дослідники В. Осьодло, Л. Кринець, С. Грилюк наголошують на особливій важливості емоційної стійкості військового керівника, на його здатності оцінювати й підтримувати психологічну готовність підлеглих. Це сприяє підвищенню ефективності та адаптивності військового лідера, дозволяючи йому визначати необхідні дії для вирішення або запобігання проблемам у підрозділі. Забезпечуючи психологічну готовність, лідери зміцнюють стійкість підрозділу та сприяють здатності військовослужбовців

ефективно реагувати на виклики військової служби, особливо в умовах бойових дій [141].

У Стандарті НАТО «Allied Medical Publication AMedP-8.10, Edition A, Version 1, A Psychological Guide for Leaders across the Deployment Cycle» наголошено на ключовій ролі психологічної стійкості військових лідерів а також здатності підтримувати психологічну стійкість військовослужбовців. Стандарт надає стратегії боротьби зі стресом і забезпечення психологічної підтримки для підвищення ефективності підрозділів у військових операціях. [46]. Військовий лідер відіграє ключову роль у забезпеченні психічного здоров'я особового складу, оскільки він здатний виявляти перші ознаки зниження психологічної стійкості військовослужбовців та швидко реагувати на це. Психологічна готовність військових лідерів, їхня емоційна стійкість є основою для успішного керівництва, забезпечення ефективності підрозділу та підтримки морального духу особового складу.

Ефективний військовий лідер повинен мати високий рівень професійної компетентності, розвинені моральні та вольові якості, що є ключовими для реалізації його соціальної місії.

На високому рівні професійної компетентності, розвиненості моральних та вольових якостей військового лідера наголошують дослідники В. Бліхар, З. Кісіль, А. Перепилиця [55]. Емоційна стійкість офіцерів НГУ, на думку вчених є важливою психологічною умовою розвитку їхньої індивідуальності як військових керівників та допомагає офіцерам адаптуватися до стресових умов військової служби, підтримуючи стабільність у виконанні управлінських функцій та забезпечуючи ефективне реагування на виклики військової діяльності. Науковці акцентують увагу на важливій рисі лідера – *відповідальності за власні слова та дії* [55, с. 160].

Д. Віллінк та Л. Бебін, колишні військові спецпідрозділів, у своїй книзі «Абсолютна відповідальність: уроки лідерства від морських котиків» підкреслюють: «Якщо лідери проявляють абсолютну відповідальність та створюють культуру абсолютної відповідальності в своїх командах і

організаціях, все інше стане на свої місця» [23, с. 360]. На їхню думку, успіх управління залежить від дисципліни, рішучості, впевненості, здатності визначати пріоритети, а також приборкання свого «єго» й вміння організувати «децентралізоване командування». Хоча запропоновані авторами принципи лідерства є простими для розуміння, вони складні у застосуванні: «Лідерство – це просто, але не легко» [23, с. 361]. Важливою особливістю управлінських рішень, на їхню думку, є здатність керівника визнавати свої помилки: «Якщо керівник помиляється, але бере на себе відповідальність, це не знижує до нього повагу» [23, с. 361]. Для досягнення успіху підлеглі повинні чітко розуміти *загальну місію та кінцеву мету команди*. Офіцери, які володіють високою емоційною стійкістю, демонструють спокій і витримку, здатні залишатися впевненими в собі, навіть коли виникають складні ситуації або невдачі. надихають підлеглих та знижують їхній рівень стресу. Такі лідери сприяють зміцненню морального стану в підрозділі та підвищують загальну здатність команди діяти згуртовано під тиском. Все це позитивно впливає на підлеглих, сприяючи формуванню єдиної команди та бойового духу.

Ефективність прийнятого рішення є результатом інтелектуальної діяльності цілісної особистості. Більшість видів службово-професійної діяльності офіцера НГУ вимагає готовності до вирішення нестандартних і неформалізованих завдань, прийняття ефективних управлінських рішень. Ефективність діяльності залежить від точності оцінки ситуації та вибору найкращої стратегії дій, вміння розв'язувати проблемні ситуації є важливою професійною якістю офіцера НГУ [136].

Вивчаючи трансформаційне лідерство та сприйняття обстановки старшими військовими керівниками, Я. Ід, В. Брун і Дж. Лаберг з'ясували, що для підтримання бойової готовності командири мають зважати на командну роботу, яка залежить від міжособистісного впливу [119]. Специфіка службово-професійної діяльності офіцера НГУ полягає в тому, що вона часто проходить у напруженому соціальному середовищі, де необхідно вирішувати різні міжособистісні, соціальні, професійні та службові конфлікти з високим рівнем

емоційної напруги серед усіх учасників. Це може призводити до взаємного негативного психологічного впливу, внаслідок чого є ризик прийняття помилкових «емоційних» рішень і дій, що може загрожувати здоров'ю й життю як учасників конфлікту, так і самого офіцера [173].

Основне завдання офіцера НГУ – уникнути негативного емоційного впливу агресивного середовища на свою роботу та особистість. Для цього офіцер має володіти навичками розуміння й управління власними емоціями та емоційними станами оточуючих. Отже, офіцеру НГУ потрібна емоційна компетентність, психологічною основою якої є адекватний рівень розвитку *емоційної стійкості, емоційний інтелект*.

Особливо це важливо для офіцерів патрульних рот НГУ, чия діяльність часто зводиться до вирішення конфліктних ситуацій у середовищі агресивної комунікації, що спричиняє професійний стрес. Тому для них надзвичайно важливі навички керування емоціями та стресом, що передбачає високий рівень стресостійкості, розвиток емоційного інтелекту та володіння гнучкими навичками (soft skills).

Службово-професійна діяльність офіцерів Національної гвардії України постійно насичена стресовими ситуаціями та непередбачуваними обставинами, які вимагають відповідальної поведінки, швидкого та ефективного реагування.

Сьогодні в умовах повномасштабної війни, під час виконання спеціальних службово-бойових завдань, умови, в яких офіцери НГУ виконують службово-бойові завдання, відрізняються від їх звичайної професійної діяльності постійним нервово-психічним напруженням, фізичним перенавантаженням, дефіцитом часу для прийняття вірних рішень, неочікуваністю виникнення нової екстремальної чи погіршення наявної ситуації та, безперечно, підвищеним вітальним ризиком. Війна сьогодні вийшла на новий рівень, сучасні розробки зброї, активне застосування БПЛА постійно підсилюють інтенсивність психоемоційної напруги.

Невідповідність між складними професійними завданнями та здатністю особистості з ними впоратися, призводить до виникнення професійного стресу,

різних негативних психічних реакцій та станів як під час виконання завдань, так і після їх завершення. Психологічними наслідками участі у бойових діях для військовослужбовців можуть стати психічні травми, бойовий стрес, ПТСР.

Жахи війни знижують психічну стійкість людини та її опірність до стресів. При впливі бойового стресу може відбуватися почастищення випадків алкоголізму, наркоманії порушення дисципліни серед військовослужбовців. Бойовий стрес може стати дестабілізуючим передпатологічним станом та обмежити функціональні резерви організму, крім того, в учасників бойових дій можуть виникати порушення адаптації у вигляді бойової втоми, реактивних станів (психозів, неврозів, психосоматичних проявів) [93]. Бойові дії, екстремальні умови праці вимагають від офіцерів максимальної мобілізації адаптаційних ресурсів, високого рівня стресостійкості, самоконтролю й емоційної стабільності.

Дослідники, які вивчають вплив стресу на військовослужбовців (С. Богдановський, О. Колесніченко, З. Комар, Т. Мацевко, О. Милославська, І. Приходько, О. Тимченко та інші), зазначають, що під час бойових дій військові зазнають бойового стресу внаслідок руйнівного впливу бойової обстановки. Бойовий стрес вчені визначають як переживання, яке виникає при опосередкованому чи прямому впливі на військовослужбовця стресорів бойової діяльності та визначає їх як емоційний, інтелектуальний, фізичний, поведінковий, проявляється у вигляді побічної реакції [4].

Стрес може спричиняти певні неадекватні емоційні реакції, конфлікти, призводити до прийняття помилкових управлінських рішень, а в окремих випадках до паніки, неналежного виконання завдань [1]. У бойових умовах недостатньо розвинута емоційної стійкості може призвести до сильного психоемоційного напруження, помилкових рішень і невиконання завдань на належному рівні. Однаково пережиті події у різних офіцерів НГУ можуть викликати різні стани залежно від індивідуальних особливостей, характерологічних властивостей, копінг-стратегій та багато іншого. Тривала

служба в умовах постійної напруги й стресу може викликати дезадаптацію, нервову та психологічне виснаження, а також емоційне вигорання.

Емоційна стійкість знижує ризик професійного вигорання, оскільки допомагає офіцерам підтримувати баланс між роботою та відпочинком і правильно відновлювати внутрішні ресурси. *Офіцерам НГУ особливо необхідним є для виконання перед ними поставлених завдань чіткий самоконтроль, високе самовладання, стресостійкість, здатність приймати рішення, керувати діями, поведінкою та емоціями.*

Варто зазначити, що сучасне трактування стресостійкості охоплює не лише фізичне виживання в екстремальних умовах, а й збереження ефективного функціонування особистості та професіонала. У сучасному науковому просторі поширеною стала концепція резильєнтності, яку розглядають як здатність людини до адаптування, а також успішну реорганізацію особистості, її зростання та набуття нових конструктивних стратегій реагування на ситуації стресу [33, с. 182].

У бойових умовах стресові події можуть траплятися постійно. Емоційна стійкість дозволяє офіцерам швидко відновлювати свій емоційний та психологічний стан після важких подій, бойового стресу, підтримуючи високу боєздатність. Високий рівень емоційної стійкості офіцерів НГУ забезпечують здатність протистояти стресам і виявляти психічну стійкість, уникати емоційного виснаження, тривожних і депресивних станів, відновлюватися після важких життєвих ситуацій. Військові з високим рівнем емоційної стійкості демонструють більш розвинену саморегулюючу поведінку, яка проявляється як автономія, набувають особистих характеристик, які визначаються посттравматичним зростанням, і здатні встановлювати пріоритети [101].

Сьогодні в умовах військового стану значна офіцерів НГУ є мобілізованими, тобто в мирний час не виконували службово-професійні військові обов'язки. Проходження військової служби є потужним психоемоційним фактором, який безпосередньо впливає на психіку військовослужбовців. Більшість з них одразу починають відчувати

суб'єктивний дискомфорт, депресію чи емоційну напругу, виявляють ознаки підвищеної тривожності тощо. Усі ці умови можуть призвести до дезадаптації поведінки, зриву регулятивних механізмів та порушень діяльності військовослужбовців.

На думку Т. Сергієнко, військовослужбовців, які тільки приступили до служби, може бути зумовлена кількома факторами:

- відсутністю можливості ухилитися від виконання обов'язків, встановлених Статутом (людина, яка звикла до свободи, має внутрішні суперечності);
- одночасним наданням високого соціального статусу військовослужбовцям державою, різними установами, з одного боку, та його знецінення окремими організаціями та групами людей, з іншого;
- труднощами формування у військовослужбовців нових особистісно-професійно важливих якостей та властивостей [166, с.130].

Окрім того, у офіцерів НГУ (особливо мобілізованих) - учасників бойових дій, внаслідок психотравмувальної ситуації можуть підвищитись тривожність і страх, схильність до депресії, що в свою чергу, може призвести й до спроб самогубства [12, с. 58]. Поряд із суїцидальними намірами, можуть спостерігатися й прояви аутодеструктивної та саморуйнівної поведінки.

Емоційна стійкість, як вважають дослідники, змінюється в процесі адаптації людини до екстремальних умов. Успішність цього пристосування залежить від низки стабільних особистісних характеристик, таких як емоційні риси особистості, мотиваційні й волеві якості, а також стильові особливості пізнавальної діяльності, пов'язані з емоційністю. Вона визначається здатністю свідомо керувати своєю діяльністю, організовувати оптимальний режим роботи, регулювати й підтримувати психічне навантаження на рівні, що забезпечує максимальну працездатність, оцінювати власні сили та знаходити ресурси для впевнених дій, а також контролювати свій емоційний стан.

У службово-професійній діяльності офіцерів НГУ емоційна стійкість допомагає знижувати негативний вплив емоцій, запобігати стресу та формувати

готовність до дій у складних ситуаціях. Емоційна стійкість є важливим психологічним фактором, який забезпечує надійність, ефективність і успішність виконання завдань у складних умовах службово-професійної діяльності [3].

Відтак, високий рівень ЕС стійкості офіцерів НГУ та їх саморегуляції можуть значно знизити травмівний вплив, а також сприяти ефективності процесу посттравматичного зростання. При цьому, варто зазначити, що успішна адаптація офіцерів НГУ до стресових умов вимагає комплексного підходу, включаючи тренування, психологічну підтримку та регулярний моніторинг психічного стану.

Таким чином, емоційна стійкість офіцера НГУ з одного боку, безпосередньо впливає на ефективність виконання службово-професійних обов'язків, здатність справлятися з високим рівнем стресу та приймати складні рішення в екстремальних умовах. Емоційна стійкість є важливою професійною якістю, основою для розвитку інших професійно значущих якостей офіцера, зокрема лідерства, відповідальності, дисциплінованості, здатності до саморегуляції та сприяє збереженню психічного здоров'я, що є критичним для успіху та безпеки службово-професійної діяльності ОС НГУ. З іншого боку, специфіка службово-професійної діяльності ОС НГУ, особливості особистісно-професійного розвитку офіцерів, формування військово-професійних компетентностей, їх реалізація в екстремальних умовах діяльності сприяють розвитку емоційної стійкості офіцерів.

Таким чином, емоційну стійкість офіцера НГУ розглядаємо як складну динамічну інтегральною властивістю й особистісно-професійно значущу полісистемну якість, яка характеризує адекватність емоційного-вольового реагування та забезпечує цілеспрямовану поведінку офіцера, адаптацію до емоційно значущих ситуацій, його високоефективну службово-професійну діяльність у складних і стресових умовах, а отже, сприяє успішному виконанню цієї діяльності й досягненню поставленої мети. Високий рівень розвитку емоційної стійкості дозволяє підсилити ефективність службово-

бойової діяльності офіцера, та сприяє його саморозвитку та самоактуалізації. Емоційна стійкість значною мірою визначає результат службово-професійної діяльності офіцера НГУ, а специфіка її розвитку обумовлюється особливостями службово-професійної діяльності, особистісно-професійного розвитку.

Висновки до першого розділу

Деталізовано основні категоріально-понятійні контури феномену емоційної стійкості та розглянуто концептуальні позиції до детермінації її розвитку. Систематизовано й узагальнено різні типи визначення поняття «емоційна стійкість» та поглиблено уявлення про багатогранність та складність досліджуваного феномена. Увиразнено визначення емоційної стійкості, яка розглядається як динамічна інтегральну властивість та професійно значущу полісистемну якість особистості, яка характеризує адекватність емоційного-вольового реагування та забезпечує цілеспрямовану поведінку особистості, її високоефективну діяльність у складних і стресових умовах, а отже, сприяє успішному виконанню цієї діяльності або досягненню мети. Рівень розвитку ЕС значною мірою визначає результат професійної діяльності особисті, особливо коли йдеться про ризико-небезпечні професії. Вчені наголошують на важливості корекції емоційної стійкості, зазначаючи, що її належний розвиток сприяє легшій адаптації до стресу, сприяє успішності професійної діяльності. На основі детального аналізу наукових підходів з проблеми детермінації розвитку емоційної стійкості, виокремлення наступні групи чинників: соціально-психологічні чинники, які детермінуються зовнішніми впливами на особистість; чинники, які детерміновані фізіологічними й психофізіологічними особливостями індивіда; біологічні чинники; психологічні чинники, що власне залежать від індивідуальних психологічних особливостей та психоемоційних ресурсів людини.

Поглиблено наукові уявлення про важливість комплексного підходу до вивчення емоційної стійкості в контексті професійної діяльності та особистісного розвитку. Емоційність є стрижневою складовою самообілізаційного потенціалу в екстремальних і надскладних випробуваннях особистості, що вказує не на статичність емоційної стійкості, а на постійну зміну: підвищення або зниження. В міру розвитку емоційної стійкості відбуваються зміни її детермінант і системних утворень, формуються різні психофізіологічні якості й різний тип зв'язку між ними. Низка проаналізованих досліджень продемонструвала наявність закономірного зв'язку параметрів емоційної стійкості з ціннісно-смісловою сферою, особистісною зрілістю, мотиваційною спрямованістю особистості.

Обґрунтовано психологічні особливості розвитку емоційної офіцерського складу НГУ крізь призму специфіки службово-професійної діяльності, яка передбачає повсякденну діяльність у звичайних мирних умовах та особливо складних екстремальних умовах (виконання службово-бойових завдань, участь в активних бойових діях). Конкретизовано вплив емоційної стійкості на результат службово-професійної діяльності офіцера НГУ, наголошено на врахуванні при цьому інтегративного характеру професії й поєднання у ній низки функцій, притаманних офіцеру, серед яких визначальними є організаційна й управлінська. З'ясовано особливості динаміки розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ під впливом екстремальних умов, стрес-чинників в умовах ведення бойових дій, наголошено на проблемах бойового стресу, дезадаптації та психотравматизації. Належний рівень розвитку емоційної стійкості забезпечує успішне виконання професійної діяльності та службово-бойових завдань в умовах впливу психотравмуючих факторів, дозволяє підсилити ефективність службово-професійної діяльності офіцера, та сприяє його саморозвитку та само актуалізації, офіцер керує власними якісними змінами, постаючи водночас як суб'єкт та об'єкт розвитку. Особистісно зрілий офіцер зі сформованими цінностями, високою мотивацією здатний

витримувати значний вплив стрес-факторів при цьому зберігаючи адекватний рівень емоційної стійкості.

Конкретизовано концепт «емоційна стійкість офіцера НГУ», який визначено як складну динамічну інтегральною властивість й особистісно-професійно значущу полісистемну якість, яка характеризує адекватність емоційного-вольового реагування та забезпечує цілеспрямовану поведінку офіцера, адаптацію до емоційно значущих ситуацій, його високоефективну службово-професійну діяльність у складних і стресових умовах, а отже, сприяє успішному виконанню цієї діяльності й досягненню поставленої мети. Емоційна стійкість характеризує ступінь розвиненості емоційної сфери на рівні адекватності емоційного реагування в умовах службово-професійної діяльності. Емоційна стійкість забезпечує здатність офіцерів НГУ ефективно керувати власними емоціями та взаємодіяти із емоціями інших, приймати виважені управлінські рішення, вміння володіти собою у психологічно напружених, стресогенних, конфліктних обставинах, професійно виконувати завдання в умовах бойових дій. Це включає різні аспекти емоційного інтелекту, такі як саморегуляція, самосвідомість, соціальна усвідомленість, управління відносинами та вміння розв'язувати емоційні проблеми. З одного боку, належний рівень розвитку емоційної стійкості забезпечує успішне виконання професійної діяльності та службово-бойових завдань в умовах впливу психотравмуючих факторів. З іншого, емоційна стійкість формується, розвивається й виявляється у процесі службово-професійної діяльності. Високий рівень розвитку емоційної стійкості дозволяє підсилити ефективність службово-бойової діяльності офіцера, та сприяє його саморозвитку та самоактуалізації. Емоційна стійкість значною мірою визначає результат службово-професійної діяльності офіцера НГУ, а специфіка її розвитку обумовлюється особливостями службово-професійної діяльності, особистісно-професійного розвитку.

Основні положення розділу відображено в 7-ми публікаціях автора [84; 85; 87; 89; 90; 93; 94].

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

2.1. Теоретичне обґрунтування концептуальної моделі розвитку емоційної стійкості офіцерського складу Національної гвардії України

Теоретичний аналіз проблеми розвитку емоційної стійкості показав, що цей феномен має неоднозначність тлумачення, тому в дослідженні емоційної стійкості нами враховано декілька підходів.

Системний підхід передбачає аналіз психологічних явищ у їх взаємозв'язку та взаємообумовленості. Основними положеннями системного аналізу емоційної стійкості як психологічного феномену є принципи цілісності й ієрархічності, оскільки саме вони підкреслюють пріоритетність системи як цілісного утворення над її складовими елементами, а також її ієрархічну організацію. Емоційну стійкість забезпечують як внутрішні (особистісні) ресурси, так і зовнішня (міжособистісна та соціальна) підтримка.

Таким чином, системний підхід дозволяє комплексно вивчити розвиток ЕС через її структурні компоненти. Головним принципом дослідження є положення, що емоційна стійкість є динамічною системою, яка змінюється залежно від взаємозв'язків між структурними компонентами особистості. Ми уникали зведення емоційної стійкості до окремих рис, оскільки її динамічний характер залежить від змін у відносинах між усіма складовими структури особистості.

З точки зору діяльнісного підходу, емоційна стійкість насамперед виступає чинником адаптації до складних умов професійної діяльності. Вона розглядається не лише як процес чи результат взаємодії людини із середовищем, а й як системна реакція організму на тривалий та багаторазовий вплив зовнішніх факторів. Таким чином, емоційна стійкість є результатом взаємодії людини із середовищем, що формує відповідні моделі й стратегії

поведінки, адаптовані до змінюваних умов [6]. Вона також проявляється як характеристика особистості, яка дозволяє ефективно виконувати свої функції. У цьому контексті емоційна стійкість слугує регулятором, що визначає вибір індивідом способів, форм і стратегій діяльності.

Особистісний підхід розглядає емоційну стійкість як набір індивідуально-психологічних якостей, умінь та навичок, як якість, яка обумовлена стійкими мотивами й властивостями [98]. Інтегративний підхід до розвитку емоційної стійкості дозволяє врахувати безліч чинників, включно із вольовими, інтелектуальними, емоційними й мотиваційними компонентами психічної діяльності. Це дає можливість отримати більш повне розуміння про емоційну стійкість й її механізми розвитку. Як певна інтегральна властивість, емоційна стійкість характеризує динамічні взаємодії процесів у психіці людини, які пов'язані емоціогенним характером її діяльності [104].

Засадничою методологічною позицією нашого дослідження є суб'єктно-діяльнісно-системний підхід до емоційної стійкості, який відображає адекватність емоційного-вольового реагування, цілеспрямовану поведінку особистості, яка зумовлює високоефективну професійну діяльність та визначається її специфікою. З огляду на це важлива роль належить не тільки зовнішнім чинникам, що задають умови емоційного реагування, а також й особистісним аспектам, індивідуально-типологічним особливостям, здібностям та навичкам саморегуляції, емоційного інтелекту, управління емоційними станами, особливостям самосвідомості, соціальної усвідомленості, які, своєю чергою, визначають рівень ефективності розвитку емоційної стійкості.

Загалом більшість дослідників вважає, що емоційна стійкість змінюється в процесі адаптації до екстремальних умов і визначається низкою стійких особистісних характеристик. Серед них виділяють риси емоційності, мотиваційно-вольові якості, а також стильові особливості пізнавальної діяльності, що мають зв'язок із емоційною сферою [178].

Емоційна стійкість розглядається як системна властивість, що забезпечує можливість досягнення цілей в умовах емоційного напруження. Вивчення

психологічних аспектів формування емоційної стійкості у офіцерів НГУ, на нашу думку, має базуватися на принципі цілісності та розвитку психічних явищ у рамках системно-динамічного підходу. Лише за таких умов психічне явище, яке розглядається як система, можна вважати науково обґрунтованим. Відмінність між високим і низьким рівнями емоційної стійкості зумовлена особливостями функціонування процесів емоційної саморегуляції під час напруженої діяльності.

Поєднання рівня розвитку емоційної стійкості з психологічними характеристиками її структурних компонентів визначає специфіку формування цього явища у офіцерів Національної гвардії залежно від досвіду службово-професійної діяльності.

Різні автори підходять до розуміння емоційної стійкості по-різному, виокремлюючи її структуру, основні компоненти, а також шляхи формування і розвитку. Тому нині відсутнє однозначне бачення структурної моделі емоційної стійкості. Теоретичний аналіз цього феномену свідчить, що емоційна стійкість функціонує як багаторівнева система психічних особливостей, що слугує суб'єктивною умовою успішної професійної діяльності. Вона має складну вертикально-горизонтальну структуру з різними складовими компонентами та засобами розвитку [98].

Наукові дослідження дозволяють стверджувати, що основними складовими емоційної стійкості є емоційний, вольовий, мотиваційний та інтелектуальний компоненти. Кожен із них пов'язаний із властивостями нервової системи та проявляється через особливості емоційного реагування і поведінки [98].

Дослідниця Г. Дзвоник пропонує виділяти п'ятикомпонентну емоційної стійкості фахівців та розглядає такі складові як: психофізіологічні, емоційно-вольові, когнітивно-рефлексивні, адаптаційні та соціо-перцептивні [42].

С. Лисюк досліджуючи психологічну стійкість військовослужбовців, наголошує на гармонійному розвитку таких її складових як: інтелектуальні, емоційно-вольові та особистісно-професійні якості, що забезпечують

успішність професійних дій та поведінкових реакцій у процесі військової діяльності й життєвої стратегії [91].

Дослідниця З. Ковальчук, досліджуючи ЕС офіцерів підрозділів МВС України, акцентує увагу на мотиваційному, когнітивному та емоційно-вольовому компонентах ЕС [58]. Ключовими елементами емоційної стійкості офіцерів Л. Березовська визначає стабільність, урівноваженість, емоційну лабільність, адекватність емоційних проявів та опірність психіки, інтегральним вираженням яких є саморегуляція емоційних станів [11].

Таким чином, аналіз найбільш відомих наукових підходів (див. 1.1. та 1.2.) та моделей ЕС показав, по-перше, що існують розбіжності у підходах щодо розуміння її сутності; по-друге, виникає варіативність та неоднозначність у визначенні критеріїв побудови моделей ЕС; по-третє, у моделюванні враховується положення про те, що ЕС складне утворення і має компонентний характер.

Аналізуючи особливості компонентної структури ЕС, описані дослідниками, варто відзначити, що, незважаючи на різні підходи до визначення її компонентів, науковці сходяться на думці, що структура ЕС залежить від змісту та умов діяльності. Однак представлені характеристики ЕС лише частково пояснюють психологічні механізми й умови її розвитку в процесі службово-професійної діяльності офіцерів НГУ.

Опираючись на вище означені теоретико-методологічні положення та враховуючи специфіку службово-професійної військової діяльності офіцерів НГУ нами розроблено цілісну концептуальну модель розвитку емоційної стійкості офіцерського складу НГУ в якій виокремлено три основні компоненти (див. рис. 1.1):

- *особистісно-професійний;*
- *когнітивно-рефлексивний;*
- *емоційно-вольовий.*

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ ОФІЦЕРІВ НГУ

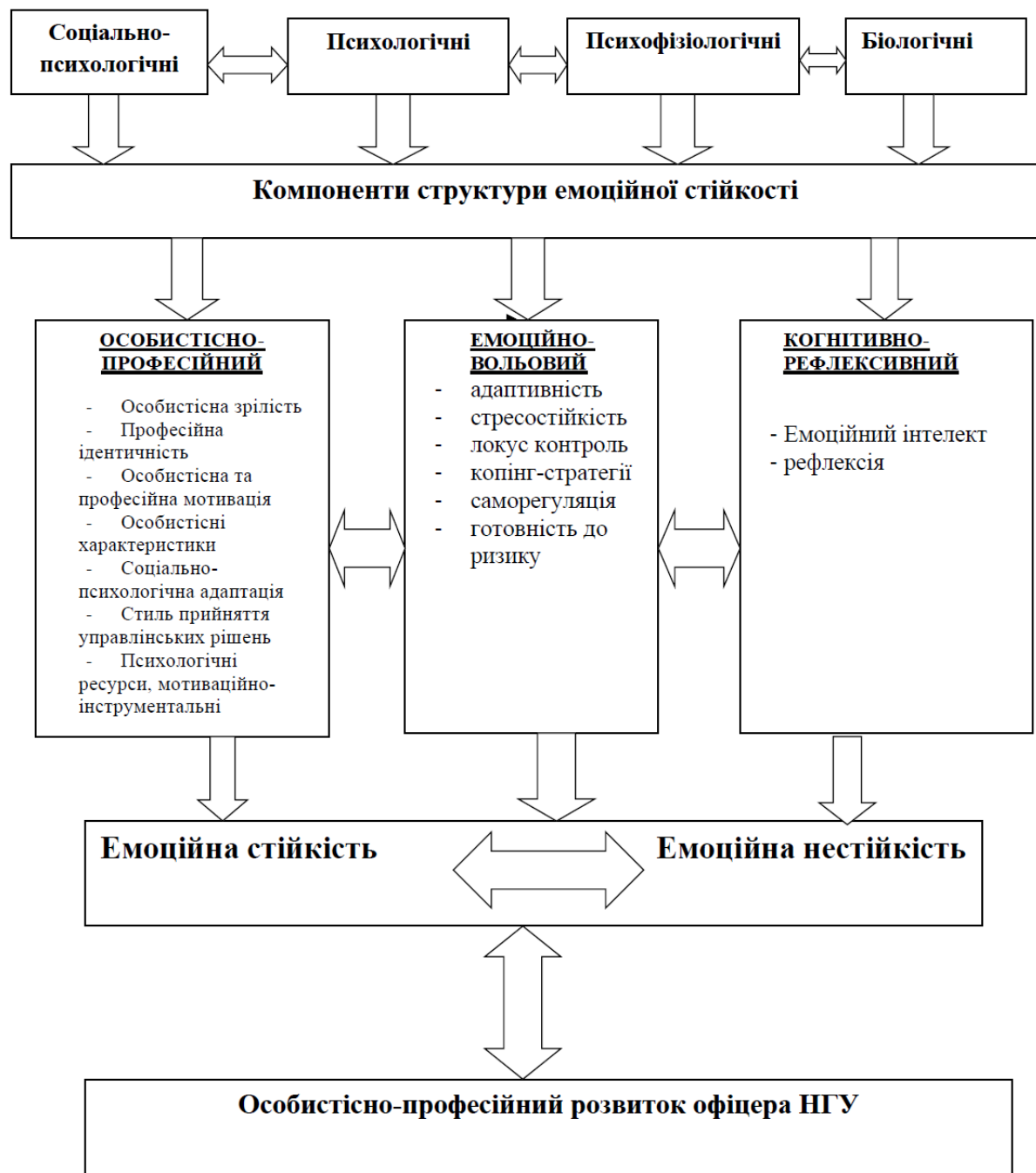


Рис. 1.1. Концептуальну модель розвитку емоційної стійкості офіцерського складу НГУ

Кожен із них володіє відповідним *ресурсом*, що дає змогу впливати на розвиток ЕС. Отже, організовуючи наше дослідження, ми виходили із низки теоретико-методологічних положень, серед яких: особистісний, суб'єктно-системно-діяльнісний, системно-динамічний, інтегральний підходи до розвитку емоційної стійкості.

Розглянемо детальніше зміст основних структурних компонентів емоційної стійкості офіцерського складу НГУ у цій моделі.

Емоційно-вольовий компонент включає: *стресостійкість, адаптивність, саморегуляція, емоційна лабільність, локус-контроль, емоційний комфорт, копінг-поведінка, психологічна готовність до ризику, саморегуляція (самовладання, здатність до вольового зусилля).*

Відповідно до теорії диференціальних емоцій К. Ізарда [7], емоційні елементи складають систему, оскільки вони взаємопов'язані динамічно та стабільно. Однією із характеристик емоцій як організованої системи є амбівалентність, що виступає первинним структурним елементом в базовій системі емоцій. Тому при вивченні емоційно-вольової складової розвитку ЕС важливо звертатися до основного класу базових емоцій. Високий рівень розвитку ЕС передбачає здатність емоційно сильно не збуджуватись у ситуаційних умовах, придушувати емоційні реакції, самоконтролювати їх; емоційну стабільність, незбудливість, нереагування на емоціогенні подразники.

Феномен емоційності психологи (трактують як певну властивість людини, яка визначає якість, зміст і динаміку почуттів та емоцій [62, с. 60]. До характерних ознак емоційних явищ можна віднести зміни у фізіологічних процесах, виразні зовнішні рухи та емоційні переживання. Характеристики емоційного реагування, які постійно і яскраво виявляються в людини розглядаються як її *емоційні властивості*. До емоційних властивостей людини належать: *емоційна збудливість* – ступінь готовності емоційно реагувати на важливі для людини подразники, що проявляється через агресивність, дратівливість, нестриманість, запальність, але також сприяє чутливості та вразливості; *глибина емоційних переживань* – відображає, наскільки глибоко

людина переживає свої емоції; емоційна ригідність або лабільність; *експресивність* – прояв емоцій через міміку, жести, голос, моторику та мову. Розрізняють гіпомімію (ослаблення міміки, монотонність інтонації) та гіпермімію (яскраві виразні стани, що швидко змінюються); *емоційний відгук* – ступінь емоційної чутливості, який виявляється у швидкості та гнучкості реагування на різні події та взаємодії; емоційний оптимізм або песимізм [62].

Переважання позитивних чи негативних емоцій та емоційних станів визначають особливості емоційної стійкості особистості. [10].

Психоемоційні стани – це змінювані емоційні реакції особи, що зазвичай виникають у відповідь на різноманітні фактори, такі як життєві обставини, здоров'я та інші впливи. Домінуючі психоемоційні стани, на думку І. Поповича, складають сукупність характеристик, які разом визначають результат професійної діяльності [157].

Одним із таких станів є тривога, яка сигналізує про дискомфорт або потенційну небезпеку та сприяє виникненню емоційного стресу. Вона спонукає до активізації або посилення механізмів внутрішньої адаптації. З наростанням впливу екстремальних факторів формується сильна емоційна напруга, що проявляється як тривога на межі можливостей або страх, який може мати пасивну чи активну форму. Як емоційна реакція на стрес, тривога мобілізує людину, підвищуючи її готовність до дії та сприяючи вибору адаптивних (копінгових) реакцій. У цьому стані тривога стимулює пошук виходу з «небезпечної» ситуації, виконуючи роль адаптивного механізму.

Тривожність розглядається як емоційний стан та як риса особистості. Як стан, тривожність супроводжується суб'єктивним відчуттям напруги та очікуванням негативного розвитку подій. Реактивна тривожність, як стан, проявляється у таких емоціях, як напруженість, занепокоєння, заклопотаність і нервозність. Надмірно високий рівень реактивної тривожності може викликати порушення концентрації уваги та ускладнення в тонкій координації рухів. Водночас занадто низький рівень тривожності також може негативно позначатися на результатах діяльності [35].

Як риса особистості, тривожність характеризується стійкою схильністю людини сприймати різні ситуації як потенційну загрозу своєму "Я". Надмірна тривожність, не пов'язана з реальними обставинами, може ускладнювати формування адаптивної поведінки та викликати значні зміни у фізіологічних системах організму. Ці зміни під впливом емоційної напруги часто є більш вираженими, ніж при фізичних перевантаженнях.

Під впливом сильної тривоги чи страху реакції, мислення та поведінка індивіда можуть регресувати до більш примітивного рівня. Цей процес, відомий як регресія, характерний для стресових ситуацій і є неефективним механізмом захисту. У таких випадках людина уникає реальності, звертаючись до простіших способів мислення і дій, що не вирішують проблеми. Людина з високим рівнем тривожності, яка не вміє контролювати свої емоції та долати страх і занепокоєння, зіштовхується зі значними труднощами в особистісному розвитку, що негативно впливає на її професійну діяльність.

Максимальна ефективність діяльності, зокрема професійної, досягається не за повної відсутності емоційного збудження, а в межах оптимальної зони, яка є унікальною для кожної людини. В екстремальних умовах діяльність у стані емоційної напруги стає більш складною, а при надмірних емоціях можлива повна дезорганізація. До таких емоціогенних обставин належать критичні ситуації, як-от фрустрація, стрес, конфлікт чи криза.

Емоційність офіцера НГУ є стрижневою складовою самообілізаційного потенціалу в екстремальних і надскладних випробуваннях особистості. Вміння керувати емоціями дозволяє зберігати високу професійну ефективність і адекватну поведінку, незважаючи на емоційний вплив. Рівень стресостійкості є важливими психологічними чинниками переживання стресу офіцерів НГУ та тісно пов'язаний з рівнем емоційної стійкості [2].

Стресостійкість передбачає здатність протистояти стресам, уникати емоційного виснаження, тривожних і депресивних станів, відновлюватися після важких життєвих ситуацій [6]. Високий рівень саморегуляції емоційного стану, стресостійкості, вміння швидко адаптуватись у різноманітних екстремальних

ситуаціях, позитивно впливає на ефективність роботи, виконання поставлених бойових завдань. Офіцери з високим рівнем стресостійкості демонструють більш розвинену саморегулюючу поведінку, яка проявляється в автономії, особистісних характеристиках, які позитивно впливають на посттравматичне зростання [6]. Якщо механізми довільної та мимовільної саморегуляції розвинені недостатньо, то несприятливий емоційний стан складно усувається, а інколи стає застійним і призводить до виникнення невпевненості, тривоги, страху. К. Левін, у своїй теорії особистості, розглядає емоційну саморегуляцію в контексті емоційної гнучкості, визначаючи її як здатність керувати своїми емоціями та настроєм, що виражається у вмінні адекватно пояснювати ситуацію та виражати свої емоції як вербально, так і невербально [7].

Одним із ключових факторів емоційної стійкості є розвиток системи активної саморегуляції, яка має свою специфіку як у контексті самої діяльності, так і стосовно її умов [210]. Саморегуляція, як особистісна властивість, полягає у здатності підтримувати цілісність психічних процесів, спрямовувати свої дії до усвідомленої мети та зберігати рівновагу між внутрішніми та зовнішніми впливами. Вона включає цілеспрямовану самозміну, розвиток особистісних характеристик, потреб і моделей поведінки, уміння розкривати свій потенціал, спрямовувати психічні й фізичні ресурси організму на досягнення мети та зміцнення здоров'я. Саморегуляція виступає як важливий чинник розвитку емоційної стійкості, а її рівень є показником цієї якості [118].

Силу волі можна визначити через здатність людини долати труднощі, вольові дії, які вона виконує, і досягнуті результати [2]. Прояви самовладання, наполегливості, витримки та терпіння в складних ситуаціях свідчать про сильну волю, тоді як відсутність цих якостей вказує на безвольність. Вольові риси характеру та емоційні переживання взаємопов'язані. Люди зі слабкою волею часто потрапляють у залежність від своїх емоцій і настроїв [2, с. 41]. У цьому контексті важливу роль відіграє самоконтроль. Тому до ключових елементів емоційно-вольового компонента емоційної стійкості офіцера НГУ можна

віднести силу волі, здатність до вольових зусиль, самовладання, готовність до ризику та адаптивність.

Саме завдяки самоконтролю офіцер НГУ здатний ефективно протистояти негативним емоційним впливам та демонструвати готовність діяти адекватно в екстремальних ситуаціях, приймаючи обґрунтовані управлінські рішення.

Локус контролю, який передбачає відповідальність та впевненість у власній здатності впливати на події, є важливим чинником, що визначає динаміку емоційної стійкості при подоланні труднощів у професійній діяльності офіцерів НГУ. Цей аспект особливо актуалізується в надекстремальних умовах, коли на них діє велика кількість стресових факторів, пов'язаних з виконанням бойових завдань. Крім того, певні вимоги ставить саме професійне середовище офіцерів НГУ.

У стресових ситуаціях людина застосовує різноманітні копінгові механізми. «Копінг» передбачає діяльність особистості, спрямовану на підтримку чи збереження балансу між вимогами середовища й ресурсами, які здатні задовольнити ці вимоги, а копінг-поведінка — стратегії дій індивіда в умовах психологічної небезпеки, що виявляються в когнітивній, емоційній та поведінковій сферах [106, с. 153]. Відтак, копінг виступає як посередник між емоціями офіцерів НГ, при цьому конкретні емоції пов'язані з певними стратегіями подолання труднощів [106, с. 153].

Підсумовуючи, варто наголосити, що у дослідженнях духовно-моральних засад становлення особистості офіцера, що мотивують та регулюють його діяльність емоційно-вольовий фактор розглядається, як інтегральний регулятор військової діяльності.

Когнітивно-рефлексивний компонент емоційної стійкості у нашій концептуальній моделі складають *емоційний інтелект та рефлексивність*.

Вивчаючи особливості співвідношення інтелектуальних і емоційних функцій, дослідники стверджують, що основною причиною негативного впливу на діяльність є процес вивільнення нижчої форми емоційного реагування, який спостерігається у складних ситуаціях, коли розум людини не може негайно

запропонувати правильне рішення. Водночас поведінка особистості детермінована раціональністю інтелектуального реагування [13, с.59].

Емоції є найважливішим фактором регуляції інтелектуальних процесів. Емоційні процеси входять в структуру всіх психічних процесів, відображаючи єдність афективної і когнітивної сторін інтелекту. Різноманітні важливі прояви та впливи емоцій на розвиток різних оцінок, схем і когнітивних атрибутів є найбільш дослідженою областю сучасної психології емоцій.

Вважаємо, що когнітивно-рефлексивна складова в структурі емоційної стійкості офіцера НГУ переважно пов'язана із особливостями інтелектуальних стратегій у вирішенні професійних завдань та рівнем раціональності. Розвинений емоційний інтелект сприяє професійному зростанню [5; с.12]. Стресозахисні та адаптивні функції емоційного інтелекту залежать від його взаємозв'язку з внутрішнім світом людини. В межах цього світу емоційний інтелект відображає рівень розуміння ставлення людини до навколишнього світу, інших людей та самого себе як суб'єкта життєдіяльності. Дослідження показують, що існує чіткий зв'язок між параметрами емоційного інтелекту та ціннісно-сисловою сферою особистості [60].

Управління власними емоціями та самомотивація як складові емоційного інтелекту є найважливішими чинниками саморегуляції особистості. Очевидно, що досягнення важких цілей вимагає мобілізації емоційно-вольового потенціалу. Емоційний інтелект є рушійною силою мотивації, бо емоції спонукають діяти, досягати мету й підкорювати чергову [60].

Однією з основних рис емоційної сфери є рефлексія. Емоційне сприйняття людини залежить від настрою, характеру і звичок людини, і разом ці фактори формують її ставлення до навколишнього світу, інтереси та схильності. У процесі військової діяльності офіцер керується не абстрактними принципами, а використовує різні контекстуальні підходи для вирішення службових завдань, орієнтуючи свою діяльність на пошук найбільш ефективних рішень. Рефлексивна компетентність офіцера, як професіонала, вимагає від нього постійного переосмислення своїх дій і переконань про їх правильність, що є

основою для його особистісного та професійного розвитку як військового управлінця [48]. Крім того, рефлексивна компетентність виконує профілактичну функцію, зокрема запобігає емоційному вигоранню, а також сприяє глибшому усвідомленню, критичному аналізу та вдосконаленню повсякденної діяльності [48].

Особистісно-професійна складова емоційної стійкості представлена у даній моделі особистісною зрілістю, соціально-психологічною адаптацією, психологічними ресурсами, мотиваційно-інструментальними ресурсами, професійною ідентичністю, стилем прийняття управлінських рішень, диспозиційними характеристиками її індивідуально-психологічними якостями особистості.

Індивідуально-психологічні якості особистості є важливою основою для розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ, оскільки вони допомагають долати зовнішні та внутрішні труднощі під час виконання службово-професійних завдань. Розвиток особистісних якостей є одним із ключових чинників, що сприяє професіоналізму, забезпечуючи ефективність виконання службових завдань зазначає С. Лисюк [45]. Представники диспозиційного напрямку в психології особистості наголошують, що ключові властивості особистості зумовлені її індивідуальними рисами. Г. Олпорт вказував, що поведінка людини постійно змінюється та вдосконалюється, а сама особистість є динамічною системою. Людина володіє широким спектром рис, схильностей і властивостей, а її поведінка формується під впливом певної конфігурації цих рис [222].

Г. Айзенк та Р. Кеттел також зазначали, що основна структура особистісних рис впливає на поведінкові реакції індивіда [213]. Емоційність особистості, що визначає індивідуальні прояви емоцій, охоплює їх зміст, динаміку та якість. Як властивість темпераменту, емоційність характеризує ставлення особистості до зовнішнього світу, відображаючи її емоції та почуття через модальність і характер.

Серед особистісних рис офіцера НГУ, що свідчать про емоційну рівновагу та стійкість психіки є впевненість в собі, домінантність, креативність, мотивація досягнення, відповідальність, товариськість, підприємливість, надійність щодо виконання завдань, товариськість, прагнення до ризику, автономність, незалежність.

Оптимістичний погляд на життя та вміння бачити позитивні аспекти у складних обставинах сприяють підтримці морального духу та допомагають уникати відчуття безвиході. Це важливий психологічний ресурс для стійкості, оскільки позитивне мислення сприяє швидшому відновленню після стресу. Навички критичного мислення, уміння зважено приймати управлінські рішення та стратегічно мислити допомагають офіцерам залишатися раціональними навіть під час стресу. Чітке усвідомлення своїх дій та обґрунтованість управлінських рішень зменшують емоційну напругу.

Офіцер здійснюючи управлінську діяльність вирізняється своєю індивідуальністю, психологічними, діловими, моральними та соціальними якостями. Розмаїття особистісних властивостей офіцера як управлінця відображається у стилі керування, що включає сукупність методів й принципів менеджменту, які найчастіше застосовуються, що передбачає певний стиль виконання управлінських функцій (заохочення колективу до творчості й ініціативності, контроль діяльності підлеглих [48, 156]

Прийняття рішення найчастіше розглядають як етап вольового акту, який пов'язаний з вибором цілі та способу дій. Поняття «управлінське рішення» відрізняється від поняття «рішення» взагалі.

Прийняття управлінських рішень керівниками означає вибір найбільш оптимального способу вирішення управлінської проблеми із кількох можливих варіантів, з аргументацією цього вибору для себе та оточуючих, що відповідає певним вимогам, зазначає О. Ковальчук [59]. Важливу роль у цьому процесі відіграють особистісні чинники, психологічні характеристики індивіда, що впливають на ухвалення рішення, та психологічні ресурси, які підтримують цей процес. Таким чином, розвиток емоційної стійкості офіцерів НГУ тісно

пов'язаний зі специфікою їхньої управлінської діяльності, зокрема зі стилем прийняття рішень.

Змістовні аспекти емоційності відображають ситуації та явища, які мають важливе значення для особистості. Вони тісно переплетені з основними властивостями особистості, такими як світогляд, ціннісні орієнтації, спрямованість та мотивація.

Вчені пов'язують емоційні переживання з різними полюсами мотивації: досягнення успіху та уникнення невдач. Люди, орієнтовані на успіх, очікують на позитивний результат і налаштовують свою когнітивну сферу на це, мобілізуючи свої ресурси для досягнення мети.

За словами Г. Балла, духовною основою особистості професіонала є визначення ціннісно-мотиваційної домінанти, яка формує професійну спрямованість [7]. Навколо цієї домінанти зосереджуються інструментальні цінності, необхідні для реалізації цієї спрямованості, що визначають та регулюють поведінку особистості.

Важливим аспектом діяльності офіцера Національної гвардії України є його особистісний потенціал, що сприяє органічному розвитку та виявляється у зрілості офіцера як керівника. Людина розвивається і досягає самоактуалізації, спираючись на свої внутрішні ресурси та можливості.

Процес особистісно-професійного розвитку офіцера НГУ має психологічно мотивованим та соціально обумовленим процесом, що певним чином відповідає його потребам і проявляється у позитивному емоційно-вольовому ставленні до управлінської діяльності. Це діяльність, що є основним показником професіоналізму, відображає здатність особистості досягати майстерності і здійснювати конкретні дії, які забезпечують оптимальну роботу та розвиток військового колективу. Однак соціальна детермінація не зводиться до зовнішніх обмежень; вона передбачає, що офіцер НГУ проявляє самостійність, творчість та активність у своїй службово-професійній діяльності. Результат залежить не лише від зовнішніх факторів, але й від соціокультурного та особистісного контексту, в якому офіцер сприймає та використовує ці фактори.

Дослідник Є. Карпенко зазначає, що емоції мають не лише причинну, але й цільову детермінацію [8, с. 67]. Співвідношення емоцій і мотивації проявляється активною участю суб'єктивних переживань у регуляції діяльності. Емоції прийнято вважати суб'єктивною формою існування мотивації [9].

Мотивація досягнення забезпечує соціалізацію людини в розумінні її цивілізованості, саморегуляцію поведінки. Її змістом є духовний потенціал особистості, який визначає, якими можуть бути основні напрямки соціальної та професійної орієнтації, за допомогою яких стратегій людина намагається оновити свої цінності. Мотиваційна сфера є основою для формування емоційної стійкості, адекватний рівень якої допомагає людині не лише подолати стресові ситуації, але й зберігати цілеспрямованість і ефективність у своїх діях. Розвиток емоційної стійкості є потенціалом, який повинен бути реалізований у процесі професіоналізації фахівців екстремальних професій для забезпечення надійності їх роботи й адаптивності психічного функціонування (Я. Мацегора) [107].

Таким чином, характеристики мотивації й професійної мотивації визначають із поміж іншого й емоційну стійкість офіцера. Професійна мотивація офіцерів НГУ, що впливає на його ефективність, відданість службі та стійкість до професійних викликів, визначає, наскільки активно офіцер прагне досягати поставлених цілей і як долає труднощі під час виконання службових обов'язків. Мотивація військовослужбовців НГУ до виконання службово-бойових завдань в екстремальних умовах являє собою впорядковану систему ключових мотивів, що забезпечує мобілізацію та спрямування психологічних ресурсів особистості. Вона сприяє подоланню впливу екстремальних факторів на військовослужбовця, забезпечуючи якісне виконання покладених завдань [161]. Таким чином, характеристики мотивації та професійної мотивації визначають з поміж іншого й емоційну стійкість офіцера.

Вчений В. Франкл, наголошуючи на важливості сенсуальності життя особистості, усвідомлюваних нею цілей, які дозволяють долати їй важкі життєві обставини, наголошує, що сенс буття не в людині, а поза нею [203].

Проте не без участі людини. Сенс життя людини міститься у життєвому кредо - символі віри, переконанні в потребі самореалізації [203]. Офіцери, які глибоко вірять у свої цілі та місію, можуть бути більш стійкими до стресових ситуацій, оскільки мають чітке уявлення про свою роль і значення своєї роботи. Особистісно зріла людина зі сформованими цінностями високою мотивацією здатна витримувати значний вплив стес-факторів при цьому зберігаючи високий рівень емоційної стійкості.

Орієнтації на професійні цінності й настанови не лише сприяють успішній професіоналізації, але й становленню розвитку особистості та є важливою детермінантою її пост-травматичного зростання [63].

Соціально-психологічна адаптація в нашій концептуальній моделі є однією із важливих складових особистісно-професійного компоненту емоційної стійкості офіцерів НГУ. На переконання більшості психологів (Л. Боярин, І. Галецька, Н. Завацька, Т. Яценко та ін.), соціально-психологічну адаптацію слід розглядати як безперервний процес взаємообумовленого впливу людини та її соціального оточення, ефективність й успішність якого залежать від зовнішніх факторів середовища та індивідуально-психологічних властивостей особистості [203]. Безумовно, успішна адаптація індивіда залежатиме від його адаптаційного потенціалу, а саме: розвитку рефлексії та емпатії, розуміння своїх психоемоційних станів і станів оточення, здатності налагоджувати комунікацію та співпрацю в різних сферах суспільного буття та здатності керувати своєю емоційною сферою. Окреслений перелік складає групу ментальних здібностей і здатностей особистості, які дозволяють їй ефективно діяти, комунікувати, забезпечуючи професійне становлення та розвиток [251].

Психологічна травматизація, пов'язана із бойовими стресорами, стає одним із внутрішніх бар'єрів процесу адаптації офіцерів НГУ, учасників бойових дій, до цивільного життя. Після повернення до мирного життя часто на вже наявні психологічні травми нашаровуються нові розлади, пов'язані із соціальною дезадаптацією. Замість однозначних оцінок негативного впливу наслідків психологічної травматизації на успішність процесу самоактуалізації,

деякі автори, зокрема, А. Маслоу та ін., стверджують, що наслідки психологічної травматизації, особливо із соціальним компонентом, можуть бути як позитивними, чи навіть корисними (збільшувати тривалість людського життя), так і негативними (емоційно-психічні й психосоматичні розлади) [41]. Відтак, успіх посттравматичного зростання залежить насамперед від особистісної зрілості людини.

У теорії А. Маслоу зрілість особистості визначається як поняття, наближене до самоактуалізації, і залежить від її рівня, тобто здатності людини усвідомити та задовольнити всі рівні потреб у піраміді. Маслоу вважав, що коли людина відчуває внутрішню свободу, довіряє собі, прислухається до власних потреб і щиро виражає свій внутрішній світ, вона може досягти повноцінної самоактуалізації, що й сприяє її зрілості [3].

Г. Олпорт трактує зрілість особистості як емоційну стабільність, врівноваженість, здатність до самоконтролю та наявність переконань, які формують цілісну життєву філософію. Науковець наголошує, що цей процес є динамічним і не має чітких часових меж. Ф. Перлз пов'язує зрілість із саморегуляцією, усвідомленням потреб і відповідальністю за свої дії.

Сучасні дослідження (Л. Потапчук, Т. Титаренко, О. Штепа) визначають особистісну зрілість як багатокомпонентне явище з саморегуляційним характером. Особистісне зростання забезпечується саморегуляцією, яка виступає ключовим показником зрілості. Усвідомлення власних потреб, способів їх задоволення та наслідків своїх дій підкреслює значення емоційної саморегуляції у формуванні зрілості [213].

На думку О. Штепи, особистісна зрілість існує як "онтологічне ядро особистості", що є важливим для его-ідентичності, яка, своєю чергою, виступає критерієм розвитку і проявом потенціалу людини. Самоорганізація і самодетермінація допомагають людині формувати стратегію саморозвитку та самореалізації, спираючись на власні ресурси для руху вперед [213].

Я-концепція, професійна ідентичність у запропонованій нами концептуальній моделі є одними із важливих чинників розвитку ЕС.

Формування адаптаційних ресурсів тісно пов'язане з розвитком Я-концепції, яка є ключовим особистісним ресурсом. Цей процес здійснюється паралельно з іншими механізмами адаптації, взаємно впливаючи один на одного (Х. Стельмашук) [215]. З одного боку сильна Я-концепція сприяє емоційній стійкості. Якщо людина має позитивне уявлення про себе, вона легше долає стресові ситуації, оскільки вірить у власні можливості та внутрішні ресурси для подолання труднощів. З іншого боку, емоційна стійкість зміцнює Я-концепцію. Людина, яка успішно долає виклики і стрес, формує впевненість у собі та позитивні уявлення про свої здатності, що підвищує її самооцінку й самоповагу. Особистість з низьким рівнем самооцінки або негативним самосприйняттям, частіше зазнає труднощів у подоланні стресу, оскільки сумнівається у своїх можливостях, що може призвести до емоційної нестабільності. Отже, позитивна Я-концепція офіцера НГУ, його висока емоційна стійкість взаємно підтримують одна одну, створюючи основу для особистісного розвитку та успішної адаптації до життєвих викликів.

Здатність людини успішно взаємодіяти з іншими у певному середовищі сприяє становленню ідентичності, а перебування у професійному середовищі – професійної ідентичності. Незважаючи на відмінності у розумінні механізмів становлення ідентичності вчених (Е.Еріксон, К.Юнг), спільними є два моменти: роль середовища у процесі розвитку ідентичності, та кінцевий результат – наближення до свого ідеального образу. Ідентичність розглядають як ядро у структурі Я, як суб'єктивне відчуття тотожності й цілісності, як процес організації життєвого досвіду в індивідуальне Я [257].

Одним із різновидів ідентичності, що відображає взаємодію особистості і професії, підкреслюючи соціальне походження і відображаючи взаємини Я-концепції і професійної діяльності особистості, є професійна ідентичність.

Професійна ідентичність офіцера НГУ допомагає залишатися собою у процесі службово-професійної діяльності та екстремальних умовах в тому числі, емоційно адекватному усвідомленню власної індивідуальності з одного боку, а з іншого – ототожненню себе із професійним оточенням на основі

прийняття його цінностей, соціальних настанов і ролей, що позитивно впливає на успішність соціально-психологічної взаємодії. Професійна ідентичність є результатом професійного самовизначення, формування професійної позиції, перспектив, життєвих планів та цілей. Сформована професійна ідентичність може сприяти розвитку емоційної стійкості. Офіцери НГУ, які глибоко відчують свою місію та цінність служби, можуть бути менш схильними до стресу і емоційного вигорання, оскільки мають чіткі цілі та цінності, які їх мотивують. Оскільки лише те, що має значення для людини, здатне спонукати її до досягнення цілей, саме спрямованість особистості відображає її життєві цінності. Саме ці цінності офіцер переносить у свою службово-професійну діяльність, а також у потреби, мотиви й стратегічні цілі, які визначають ефективність його службово-професійної діяльності. Ціннісно-сміслові утворення виступають ключовими регуляторами його діяльності, зокрема службово-професійної, і впливають на поведінку, стаючи центральним елементом у системі психологічних ресурсів. Ці ресурси здатні компенсувати нестачу стійкості навіть у найскладніших кризових ситуаціях [25].

Таким чином, розвиток емоційної стійкості забезпечують як внутрішні (психологічні) ресурсів, так і зовнішні, (міжособистісна та соціальна підтримка близький людей, родини, товаришів). На особистісному рівні проявляються механізми управління емоційними ресурсами, які узгоджуються з намірами, цілями та цінностями особистості. Механізми подолання та емоційного відреагування можна розглядати як способи саморегуляції емоційних ресурсів і водночас як елементи їх організації в структурі адаптаційної відповіді [25, с. 71].

Отже, розглянуті нами особистісно-професійний, емоційно-вольовий та когнітивно-рефлексивний компоненти ЕС взаємопов'язані, сукупно утворюють цілісну структуру. Системне уявлення про емоційну стійкість передбачає діалектичну єдність загальних, особливих і окремих (одиничних) її характеристик. Система структури емоційної стійкості динамічна та завжди

знаходиться у розвитку. Функціональна здатність її провідних та другорядних підсистем і ланок весь час змінюються.

Для цілісної характеристики емоційної стійкості офіцерів НГУ, окрім структурних, важливо виокремити й динамічні властивості, які характеризують мінливість структури емоційної стійкості під впливом службово-професійного досвіду в часі та включають інтенсивність, схильність до консервації, стійкість тощо. Переплетення динамічних і структурних властивостей, визначає специфіку розвитку емоційної стійкості у офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності.

2.2. Програма та методи емпіричного дослідження

Концептуальне обґрунтування психологічних особливостей розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ стало основою для підбору методичних інструментів, необхідних для її емпіричної перевірки. Теоретичний аналіз феномену емоційної стійкості з точки зору системного, суб'єктно-діяльнісного та особистісного підходів дозволив визначити його структурну організацію, виокремивши такі компоненти: когнітивно-рефлексивний, емоційно-вольовий і особистісно-професійний. Було висунуто припущення, що ці компоненти є ключовими факторами, що забезпечують розвиток емоційної стійкості офіцерів Національної гвардії України та пов'язані з особливостями їхньої службово-професійної діяльності. Специфіка розвитку емоційної діяльності офіцерів НГУ обумовлюється досвідом їх службово-професійної діяльності, особливостями особистісно-професійного розвитку. Організацію емпіричного дослідження сплановано як метод порівняння двох груп.

Це теоретичне припущення було деталізоване у таких емпіричних твердженнях:

1. Існують кількісні та якісні відмінності у рівнях розвитку ЕС серед офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності.
2. Основою психологічних особливостей емоційної стійкості офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності є різноманітні її

структурні компоненти (особистісно-професійний, емоційно-вольовий, когнітивно-рефлексивний);

3. Поєднання рівнів розвитку ЕС та психологічних характеристик її структурних компонентів визначає специфіку розвитку ЕС у офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності.

Серед численних чинників розвитку ЕС, описаних у психологічній літературі, було виділено зазначені структурні компоненти. Їх верифікація естала предметом емпіричного дослідження, яке включало наступні завдання:

- Виявити специфіку взаємозв'язків між структурними компонентами та особливостями детермінації розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності.

- Визначити психологічні особливості рівнів розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності та з'ясувати специфіку їх розвитку на основі структурних компонентів.

- На основі отриманих емпіричних даних розробити авторську тренінгову програму розвитку емоційної стійкості ОС НГУ та перевірити її ефективність.

Дослідження базувалося на принципі поетапного теоретико-методологічного узагальнення, результати якого представлялися у формі доповідей, статей та тез. Воно проводилося у кілька етапів, кожен із яких логічно продовжував попередній. Отримані результати слугували основою для подальших наукових кроків.

Дослідження охопило період із вересня 2022 року по листопад 2024 року та складалося з чотирьох етапів:

1. Вивчення проблеми розвитку ЕС, визначення базових понять, компонентів, специфіки детермінації та з'ясовано зв'язок ЕС з основним складовими службово-професійної діяльності офіцерів НГУ. Було сформульовано мету, об'єкт, предмет і завдання дослідження. Розроблено дослідницьку модель структури емоційної стійкості офіцерського складу НГУ, а також окреслено діагностичні процедури для емпіричної перевірки гіпотез.

2. Проведення емпіричного дослідження психологічних особливостей, структурних компонентів ЕС офіцерів НГУ, визначення їх критеріїв, показників та засобів діагностики. Було укладено комплекс стандартизованих опитувальників, психодіагностичних методик, що дозволяють оцінити психологічні особливості та рівні розвитку ЕС. Організацію емпіричного дослідження сплановано як метод порівняння двох груп за визначеними критеріями та показниками. Було застосовано методи математично-статистичної обробки даних, кількісного опису даних – підрахунки абсолютних величин, їх відсоткового розподілу. На основі порівняльного аналізу (t-критерій Ст'юдента) встановлено статистично значущі відмінності у показниках ЕС офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності. Кластерний аналіз дозволив виокремити рівні розвитку емоційної стійкості. Завдяки кореляційному та факторному аналізу вдалося виявити взаємозв'язки між структурними компонентами та з'ясувати специфіку детермінації розвитку ЕС офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності. Застосовані методики дозволили отримати емпіричні дані, які забезпечили наукове підґрунтя розробки психологічного тренінгу розвитку ЕС ОС НГУ.

3. Розробка й впровадження авторської тренінгової програми розвитку емоційної стійкості ОС НГУ, а також перевірка її ефективності на основі порівняльного аналізу (Т-критерій Вілкоксона).

У дослідженні прийняли участь 168 молодших офіцерів Західно-територіального об'єднання Національної гвардії України віком від 24 до 36 років, які мали різний досвід службово-професійної діяльності, а також брали участь у бойових діях. Опитані нами офіцери чоловічої статі. Респондентів було нами поділено на дві групи (по 84 офіцери в кожній групі). І група - офіцери, командири взводів з службово-професійним стажем роботи від 1 до 5 років та ІІ група – офіцери зі службово-професійним стажем роботи 5 і більше років. 124 особи є військовими за контрактом, 44 є мобілізованими.

Розроблена нами програма психодіагностичного дослідження психологічних особливостей ЕС ОС НГУ включала основні діагностичні

показники, що фіксують характер розвитку та сформованості компонентів ЕС. Це надало можливість здійснити операціоналізацію запропонованої моделі розвитку ЕС ОС НГУ, результати якої представлені в таблиці в Додатку. Відповідно до виокремлених нами структурних компонентів ЕС, нами було підібрано наступні методики: П'ятифакторний опитувальник особистості, «Велика П'ятірка» Р. Мак Крей та П. Коста [138], Фрайбурзький особистісний опитувальник FPI [138]; методика «Особистісна зрілість» [159]; Опитувальник психологічної ресурсності особистості (О.Штепи) [213]; методика «Оцінка стилю прийняття управлінських рішень» [138]; Методика діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерс і Р. Даймонд [159], Методика «Оцінювання професійної мотивації військовослужбовця» (О.Колесніченко) [159]; Методики «Діагностика мотивації прагнення до успіху» і «Діагностика мотивації уникнення невдач» (Т. Елерс) [138]; «Шкала стресостікості Коннора-Девідсона» (CD-RISK-25) [138]; Методика визначення рівня рефлексивності [61]; Методика визначення психологічної готовності до ризику військовослужбовців (О. Колесніченко та ін.) [159]; методика «Діагностика копінг-поведінки в стресових ситуаціях» (С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер) [159], Опитувальник емоційного інтелекту «ЕмІн» [61]; Методика визначення рівня рефлексивності [61].

Розглянемо детальніше обраний нами психодіагностичний інструментарій.

Для дослідження складових особистісно-професійного компонента ЕС ОС НГУ нами обрано методику *П'ятифакторний особистісний опитувальник («Велика п'ятірка»)* Р. Мак Крей та П. Коста [138]. Шкали методики дозволяють визначити рівень сформованості п'яти особистісних диспозицій, фундаментальних рис характеру, що становлять структуру особистості людини.

Методика підтверджена психометричними дослідженнями та активно розробляється, оскільки визначені фактори демонструють високу конвергентну валідність і знаходять підтвердження в різних підходах. Теоретичною основою опитувальника є загальновідомі глобальні фактори, які описують структуру п'яти особистісних диспозицій: екстраверсії (extraversion), доброзичливості

(agreeableness), сумлінності (conscientiousness), нейротизму (neuroticism) і відкритості до досвіду (openness) [138].

Вибір цього опитувальника обґрунтований матеріалами підрозділів 1.1 і 1.2., де його визначено як основний інструмент для дослідження емоційної стійкості (ЕС) як інтегративної характеристики особистості та її концептуальної моделі розвитку. Опитувальник оцінює вираженість п'яти основних факторів: екстраверсія – інтроверсія, прихильність – відособленість, самоконтроль – імпульсивність, емоційна стійкість – нестійкість, експресивність – практичність [138].

Для більш глибокого аналізу емоційної стійкості було використано *Фрайбурзький особистісний опитувальник (FPI)*. Основна мета опитувальника полягає в аналізі та оцінці психічного стану особистості, а також характеристик цих станів, які відіграють ключову роль не лише в соціальній, але й у професійній адаптації, зокрема в регуляції поведінки. Опитувальник складається з 12 шкал. У нашому дослідженні застосовувалася форма В, що складається зі 114 запитань. Опитувальник включає шкали: експресивність, невротичність, спонтанна агресивність, дратівливість, товариськість, врівноваженість, реактивна агресивність, сором'язливість, відкритість, екстраверсія, емоційна лабільність, маскуліність-фемінність [138].

Опитувальник особистісної зрілості базується на теоретичних моделях і спрямований на оцінку компонентів і рівнів розвитку особистісної зрілості. У структурі особистісної зрілості автор виділяє такі компоненти: мотивацію досягнення, ставлення до власного «Я» (Я-концепцію), почуття громадянського обов'язку, життєву установку та здатність до психологічної близькості з іншими. Опитувальник містить 33 запитання з 7 варіантами відповідей на кожне. Кожна шкала має рівні зрілості, а загальний рівень визначається за сумою балів: низький, задовільний, високий і дуже високий [159].

Методика «Оцінювання професійної мотивації військовослужбовців» дозволяє дослідити особливості мотивації офіцерів НГУ до виконання службово-бойових завдань в екстремальних умовах. Ця методика являє собою

структуровану систему провідних мотивів, яка сприяє мобілізації та спрямуванню психологічних ресурсів особистості на ризико-небезпечну діяльність, мінімізує вплив екстремальних факторів на військовослужбовців і забезпечує якісне виконання бойових завдань [159].

Методика складається з 7 блоків, кожен з яких містить 4 шкали. Стимульний матеріал побудований на основі наступних тематичних блоків: «Альтруїстична спрямованість військовослужбовця», «Професійна спрямованість», «Самоефективність», «Локалізація сенсу життя та енергетичних ресурсів», «Усвідомлене ставлення до небезпеки», «Прагнення до професійного спілкування» та «Задоволеність професійною діяльністю» [159].

Методика включає 180 тверджень (прямих і зворотних), на які необхідно дати відповідь, використовуючи 6-бальну шкалу (від 0 до 5 балів). Результати підраховуються окремо для кожної шкали, блоку та в цілому, із застосуванням вагових коефіцієнтів для узагальнених оцінок відповідно до значущості показників у структурі професійної мотивації [159].

Методика «Діагностика мотивації прагнення до успіху» призначена для виявлення мотиваційної орієнтації особистості на досягнення успіху. Вона містить 41 твердження, на які досліджуваний відповідає "так" або "ні". Ця методика є одношальною, а рівень мотивації визначається кількістю балів, що відповідають ключу [138].

Методика «Діагностики мотивації уникнення невдач» Т. Елерс спрямована на визначення мотивації особистості до уникнення невдач. Опитувальник складається з 30 рядків, кожен з яких містить 3 слова. Досліджуваний обирає те слово, яке найточніше його характеризує. Оцінювання здійснюється шляхом підрахунку балів за відповіді, що збігаються з ключем. Відповідно визначається рівень мотивації [138].

Методика діагностики соціально-психологічної адаптації (К. Роджерс, Р. Даймонд) розроблена для аналізу особливостей соціально-психологічної адаптації та пов'язаних із нею рис особистості. Вона включає 101 твердження, відповіді на які оцінюються за 7-бальною шкалою. Виділяються шість основних

показників: адаптація, визнання інших, інтернальність, самосприйняття, емоційна комфортність та прагнення до домінування. Кожен показник розраховується за окремою формулою, а результати інтерпретуються відповідно до нормативних даних для дорослої вибірки [138].

Ми висунули припущення, що розвиток емоційної стійкості офіцерів НГУ пов'язаний зі специфікою їхньої управлінської діяльності, зокрема зі стилем прийняття рішень.

Методика «Оцінка стилів прийняття управлінських рішень» дозволяє досліджувати стиль прийняття рішень та оцінити показники владності й поведінки у проблемних ситуаціях. За результатами співвідношення цих показників визначається один із п'яти стилів управління: авторитарний, потуральний, маргінальний, реалізаторський або ситуаційний. Опитувальник містить 51 твердження, кожне з яких оцінюється за принципом «згода/незгода», а результати підсумовуються за двома шкалами [138].

Методика «Визначення психологічної готовності до ризику військовослужбовців» досліджує емоційно-вольові показники, як-от здатність до самоконтролю та вольового зусилля, а також професійно-особистісні характеристики, включаючи військову товариськість і професійну ідентичність. Методика дозволяє визначити три рівні розвитку психологічної готовності до ризику [159].

Шкала стресостійкості Коннора-Девідсона (CD-RISK-25) вивчає рівень стресостійкості, який забезпечує стабільність у стресових умовах, підтримує гомеостаз і сприяє відновленню після впливу зовнішніх факторів. Інструмент складається з 10 запитань, відповіді на які оцінюються за 5-бальною шкалою Лайкерта. Загальний бал є сумою відповідей, і чим він вищий, тим вищий рівень стресостійкості [138].

Особливості динаміки емоційної стійкості залежать від впливу стресу та кризових ситуацій, а також від поведінкових реакцій на них. Тому було доцільним використання методики «Діагностика копінг-поведінки в стресових ситуаціях» (С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер) яка дозволяє виявити

особливості копінг-стратегій особистості. Методика містить 48 тверджень, передбачає список заданих реакцій на стресові ситуації, що дозволяє визначити такі копінг-стратегії: проблемно-орієнтована, емоційно-орієнтована, стратегії уникнення, відволікання та соціальне відволікання (пошук соціальної підтримки) [159].

Опитувальник «ЕмІн» побудований на концепції, яка трактує емоційний інтелект (ЕІ) як здатність розуміти власні та чужі емоції, а також управляти ними. За визначенням автора, ЕІ пов'язаний як із когнітивними здібностями, так і з особистісними характеристиками. Учений визначає емоційний інтелект як «здатність розуміти свої та чужі емоції й управляти ними». Опитувальник «ЕмІн» містить 46 тверджень, які оцінюються за чотирибальною шкалою, що дозволяє оцінити два виміри емоційного ЕІ: міжособистісний ЕІ (МЕІ) – здатність розуміти та управляти емоціями інших людей; внутрішньо-особистісний ЕІ (ВЕІ) – здатність розуміти й управляти власними емоціями та включає наступні шкали: розуміння чужих емоцій, розуміння власних емоцій, управління емоціями інших, управління власними емоціями, контроль власних емоцій та емоційної експресії [138].

«Методика визначення рівня рефлексивності» дозволила враховувати ключову роль рефлексивних процесів і властивостей особистості в професійній діяльності офіцерів-управлінців. Вчені обґрунтовують високу значущість рефлексії у саморегуляції, особливо на прикладі управлінців [70]. Було встановлено, що рівень розвитку рефлексивності прямо впливає на успішність професійної взаємодії. Зокрема, управлінці з недостатнім (низьким) або надмірним (максимально високим) рівнем рефлексивності менш ефективні у використанні своїх рефлексивних здібностей порівняно з тими, хто має вище середнього показники рефлексивності. Цей оптимальний рівень становить «рефлексивний оптимум» і саме таку відповідність показників рефлексивності офіцерів НГУ ми розглядали як показник емоційної стійкості, що забезпечує успішне виконання управлінських завдань у різних ситуаціях взаємодії.

Методика «Психологічні ресурси», розроблена О. Штепою, спрямована на виявлення психологічних ресурсів особистості та її здатності ними користуватися. Високий рівень довіри людини до власних ресурсів є показником конструктивного подолання кризових ситуацій [213].

Структура опитувальника охоплює 15 шкал: упевненість у собі, доброзичливість, готовність допомагати іншим, прагнення до успіху, любов, творчість, віра у добро, пошук мудрості, самовдосконалення, професійна самореалізація, відповідальність, знання власних психологічних ресурсів, уміння їх оновлювати, здатність використовувати ресурси та загальний рівень психологічної ресурсності [213]. Отримані показники характеризують динамічні аспекти особистості, такі як здатність працювати над собою та прагнення до мудрості. Варто підкреслити, що результати опитувальника дають можливість прогнозувати особистісні зміни .

Результати дослідження були представлені на Міжнародних та Всеукраїнських науково-практичних конференціях і семінарах, а основні наукові напрацювання опубліковані у провідних українських та міжнародних виданнях із психології.

На нашу думку, використані методи, логіка їх застосування відповідно до мети дослідження, а також чітка організація всіх етапів роботи дозволяють вважати отримані результати достовірними, валідними та надійними, а висновки – обґрунтованими.

У процесі дослідно-експериментальної роботи підтверджено, що запропонований набір методик забезпечує феноменологічну близькість результатів різних тестових інструментів, що дає можливість порівнювати їхні показники. Це сприяє реалізації системного підходу, який дозволяє охопити різні компоненти емоційної стійкості у психодіагностичному дослідженні.

2.3. Аналіз результатів емпіричного дослідження

2.3.1. Результати порівняльного аналізу

У дослідженні прийняли участь дві групи офіцерів НГУ - офіцери, командири взводів з службово-професійним стажем роботи від 1 до 5 років та – офіцери зі службово-професійним стажем роботи 5 і більше років.

Застосування тесту «Велика п'ятірка» дозволило оцінити рівень емоційної стійкості офіцерів з різним досвідом роботи через рівень прояву особистісних рис в обох групах досліджуваних. Відтак, це допомогло нам краще зрозуміти, які характеристики потребують розвитку для покращення емоційної стійкості офіцерів НГУ. Аналізуючи ступінь вираженості факторів особистісних характеристик офіцерів НГУ з різним службово-професійним досвідом варто зазначити, що більшість офіцерів продемонструвало високі показники за такими показниками шкалами як самоконтроль, екстраверсія, прив'язаність (рис.2.3.1.). Респондентам притаманний високий рівень сумлінності, що означає дисциплінованість та стійкість у досягненні цілей, які сприяють здатності ефективно керувати емоціями, планувати та реалізовувати стратегії подолання стресу.

Низькі показники емоційної нестійкості у більшості офіцерів НГУ вказують на схильність до позитивних емоцій, їм не притаманний високий рівень тривожності стану. Зафіксовані за шкалою експресивність-практичність низькі показники у респондентів обох груп, можна трактувати як недостатність розвитку емпатії, що ймовірно пов'язано із специфікою службово-професійної діяльності офіцерів НГУ, практикою вирішення завдань у складних умовах.

Специфіка професії ОС НГУ формує прагматичний підхід до роботи, зосереджений на досягненні конкретного результату та раціональному використанні ресурсів. З досвідом офіцери вчаться швидко і ефективно приймати рішення, які базуються на логіці, знаннях і аналізі ситуації.

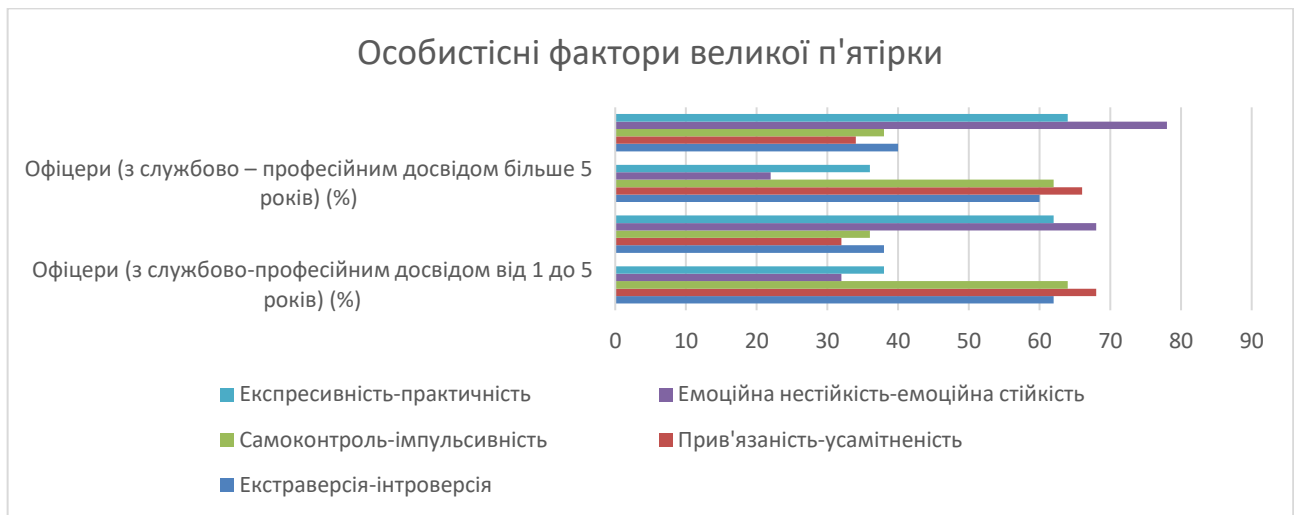


Рис.2.3.1 Порівняння показників прояву особистісних характеристик ОС НГУ з різним службово-професійним досвідом роботи згідно методики «Велика п'ятірка»

Високий рівень практичності допомагає уникати зайвих емоцій або теоретичних роздумів у критичних ситуаціях.

Таким чином, *більш досвідчені офіцери НГУ (з службово-професійним досвідом понад 5 років) проявляють вищий рівень розвитку ЕС і схильності до практичності, а також мають більшу частку інтроверсії та імпульсивності. Менш досвідчені офіцери демонструють більш виражену екстраверсію та прив'язаність, що може бути пов'язано із адаптацією до нових умов служби та розвитком соціальних навичок.*

Для більш детального порівняльного аналізу характерологічних особливостей ОС НГУ з різним досвідом роботи, нами було застосовано t – критерій Ст'юдента, див. (Додаток). Зафіксовано статистично значущі відмінності за шкалою «емоційна нестійкість – емоційна стійкість» ($t = 3,562$ при $p < 0,001$), за рештою шкал статистично значущих відмінностей не має.

Емоційна стійкість у більш досвідчених офіцерів НГУ є вищою, у порівнянні з менш досвідченими. Тривалий службово-професійний досвід допомагає їм краще контролювати свої емоції та реагувати на виклики більш спокійно. Більш досвідчені офіцери НГУ маючи багаторічну практику роботи у екстремальних, кризових, бойових умовах, навчилися ефективно управляти емоціями, володіти навичками саморегуляції. Однак, слід наголосити, що

довготривалий службово-професійний досвід роботи, особливо в екстремальних умовах, може спричиняти й появу «синдрому емоційного вигорання», призводити до професійної деформації та зниження рівня емоційної офіцерів НГУ.

Аналіз результатів згідно опитувальника FPI дозволив оцінити особистісні характеристики психічних станів офіцерів, які відіграють ключову роль в саморегуляції їх поведінки. Результати прояву особистісних характеристик ОС НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності представлено у табл. 2.2. особистісних характеристик офіцерів НГУ обох груп.

Варто звернути увагу і на такі особливості як невротичність, спонтанна агресивність, дратівливість, реактивна агресивність, маскулінність у респондентів обох груп, що може вказувати на надмірну нервозність, імпульсивні прояви у поведінці, використання механізмів захисної агресії, схильність реагувати афективно на незначні події, збудливість, напруженість. Високий рівень спонтанної агресивності у значної частини ОС НГУ з меншим досвідом службово-професійної діяльності можна пояснити через відсутність відпрацьованих механізмів регулювання емоцій в умовах стресу. Досвідченіші офіцери НГУ, як правило, мають більш контрольовані реакції.

Однак, високий рівень спонтанної агресивності у більш досвідченіших офіцерів може свідчити й про значний рівень нервово-психічної напруги, емоційного вигорання, що є одним із показників професійної деформації. Агресивність пов'язана з проявами емоційності й позначається на результатах професійної діяльності, у змагальних напружених і конфліктних ситуаціях. Саме в тих ситуаціях, де потрібно продемонструвати витримку, саморегуляцію і незворушність. У більшості ОС НГУ обох груп переважає психічна діяльність за маскуліним типом, тобто їм властива рішучість, сміливість, активність та схильність до ризику.

Окрім вище перерахованих особистісних властивостей, для 20 % менш досвідчених офіцерів НГУ властива емоційна лабільність, яка проявляється у схильності до нестійкого емоційного стану, що може проявлятися у циклічному

настрої: від гарного до похмурого, роздратованості, низькій саморегуляції емоційних процесів.

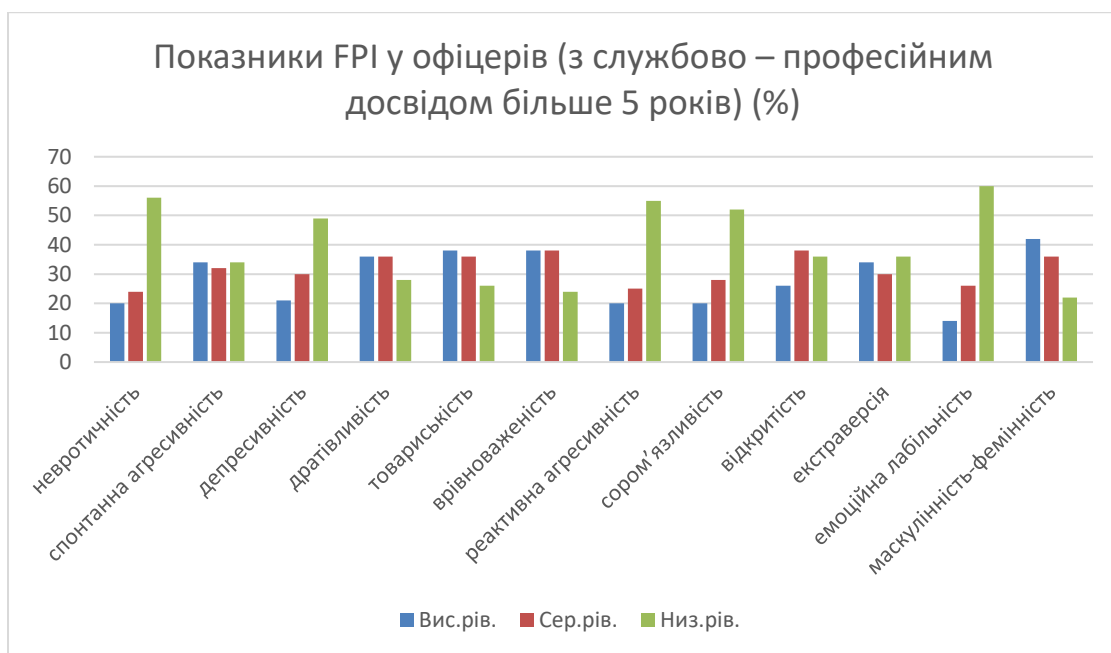


Рис. 2.3.2. Відсотковий розподіл офіцерів НГУ рівнями прояву особистісних характеристик офіцерів НГУ з різним службово-професійним досвідом у % (FPI)

Емоційна лабільність притаманна людям із високим рівнем невротизму (тривожності), тоді як низький рівень невротизму зазвичай асоціюється з емоційною стійкістю та ригідністю [39]. Надмірна емоційна лабільність може ускладнювати взаємодію з іншими, оскільки така людина часто є надто реактивною, імпульсивною і погано контролює свою поведінку. Більшості ОС НГУ обох груп характерні товариськість, врівноваженість, відкритість, потреба у спілкуванні, дружелюбність. Врівноваженість свідчить і про тенденцію до стресостійкості, впевненості, оптимістичності, активності, прагнення встановити з іншими довірливі взаємини.

Порівняльний аналіз показників особистісних характеристик ОС НГУ обох груп дозволив встановити статистично значущі відмінності за шкалами спонтанної агресивності, депресивності, дратівливості, сором'язливості (табл.2.3.1.).

Результати порівняння показників прояву особистісних характеристик офіцерського складу НГУ з різним службово-професійним досвідом(FPI)

Показники FPI	Величини показників		Величина показника t – критерію	Рівень значущості, p
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)		
Спонтанна агресивність	3,8	6,6	4,356	,000
Депресивність	3,4	4,9	2,953	,009
Дратівливість	4,5	6,7	3,623	,006
Сором'язливість	5,9	4,2	3,759	,002

Вищі показники за шкалою *сором'язливість* ймовірно свідчать про тривожність, невпевненість у собі й розгубленість офіцерів з меншим досвідом роботи, що може призводити до труднощів адаптації, спілкування із оточенням.

Варто звернути увагу, що високі оцінки за шкалою *дратівливість* засвідчують нестійкий емоційний стан із схильністю до афективного реагування, емоційну нестійкість.

Результати порівняльного аналізу та встановлені статистично значущі відмінності за шкалами спонтанної агресивності, депресивності, дратівливості та сором'язливості у ОС НГУ з різним досвідом роботи дозволяють говорити про вплив професійного досвіду на емоційно-поведінкові характеристики офіцерів та проблеми адаптації.

Дослідження особливостей рівнів соціально-психологічної адаптації ОС НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності представлено на рис. 2.3.3.

Високий рівень СПА притаманний 28% офіцерам I групи та 37 % - II групи, середній рівень СПА зафіксовано у 26% офіцерів I групи та 32% - II групи. Варто звернути увагу на те, що майже у половини ОС НГУ з меншим досвідом службово-професійного досвіду (46%) та у 31 % більш досвідчених офіцерів зафіксовано низький рівень СПА.

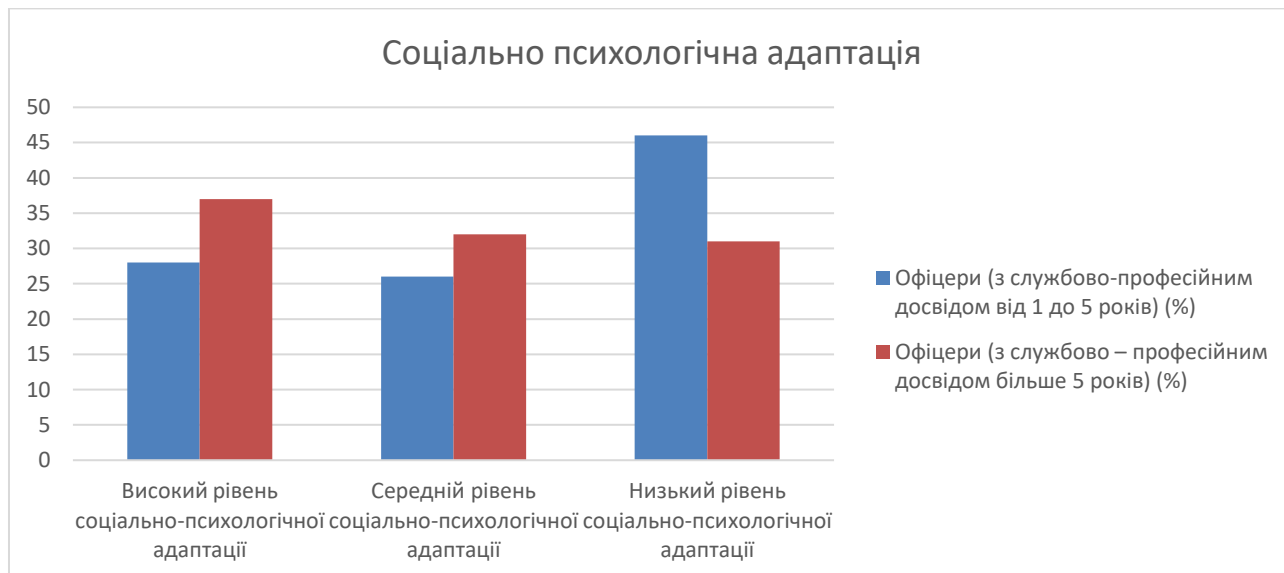


Рис.2.3.3. Відсоткові значення показників соціально-психологічної адаптації офіцерів НГУ з різним службово-професійним досвідом

Різний рівень СПА особистості містить низку змістових особливостей, які виражаються на особистісному й функціонально-професійному рівнях. Зафіксовано достовірно значущі відмінності загальних показників СПА у групах офіцерів з різним досвідом службово-професійної діяльності ($t = 5,756$ при $p < 0,001$). У більш досвідчених офіцерів НГУ рівень СПА є вищим, що свідчить про достатній їх адаптаційний резерв, здатність їх організму та психіки до відновлення у екстремальних умовах. Варто зазначити, що *саме адаптаційний резерв організму виступає одним із важливих показників професійного здоров'я військовослужбовців* (С. Лисюк) [91].

СПА впливає на функціонально-професійний аспект, зокрема на опанування суб'єктом професійних дій і операцій, які він виконує. Окрім особистісних чинників, рівень СПА формується під впливом мотивації досягнення успіху у співвідношенні із мотивацією уникнення невдач, рівня потреби у досягненнях, значущості професійних цінностей, а також внутрішнього локусу контролю з високим рівнем відповідальності. У сукупності ці фактори створюють мотиваційну сферу особистості. Очевидно, що соціокультурне й професійне середовище висуває свої вимоги та визначає особливості поведінки людини. У зв'язку із цим актуальними стають ті

особистісні ресурси, які забезпечують успішну СПА індивіда. Розглянемо більш детально інтегральні показники СПА офіцерів НГУ з різним службово-професійним досвідом (рис.2.4.) Адаптивність притаманна 49 % ОС НГУ I групи та 62% - II групи, що говорить загалом про їх високий рівень пристосованості до життя та вимог суспільства, а також особистих потреб, мотивів й інтересів. Варто звернути увагу на те, що значній частині ОС НГУ характерна дезадаптивність, особливо серед офіцерів I групи, що може свідчити про незрілість особистості, невротичні відхилення й дисгармонію у прийнятті рішень. Це може біти наслідком постійних невдалих спроб офіцерів реалізувати свої цілі або наявності двох й більше суперечливих цілей.

Результати порівняльного аналізу інтегральних показників СПА офіцерів НГУ з різним службово-професійним досвідом дозволили зафіксувати статистично значущі відмінності за шкалою адаптивності, інтернальності, емоційного комфорту, ескапізму.

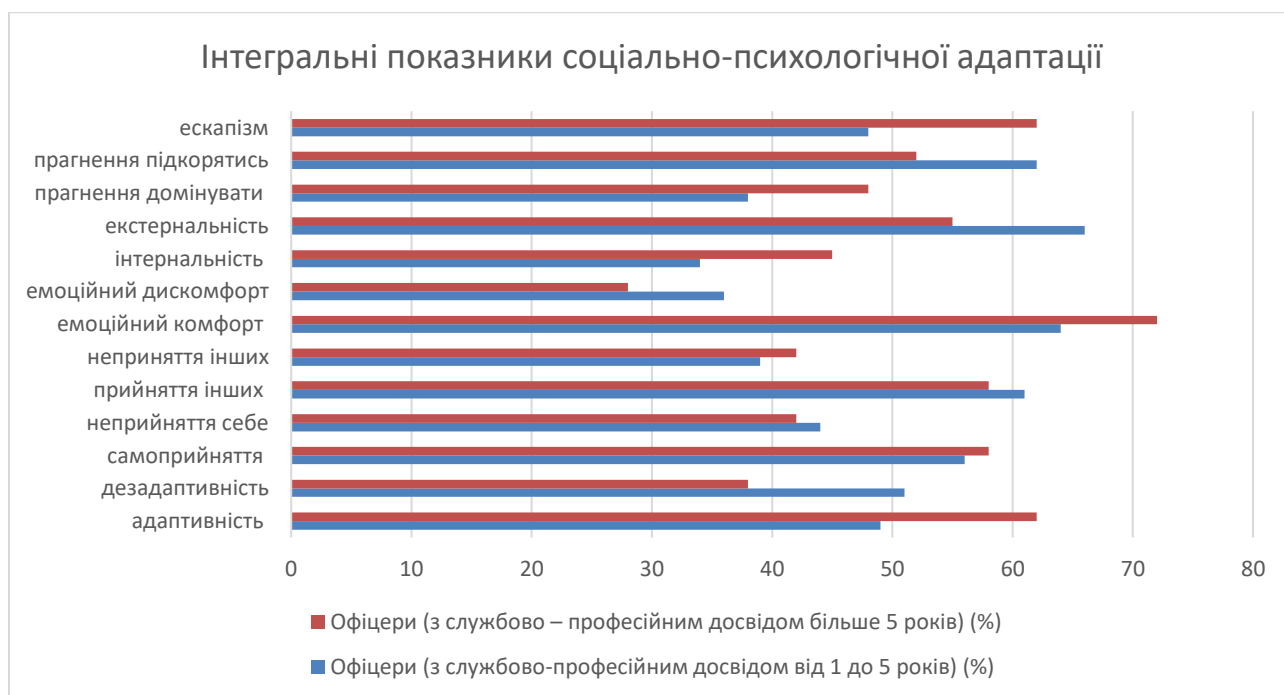


Рис.2.3.4. Інтегральні показники СПА ОС НГУ з різним службово-професійним досвідом у %

Вищі показники за шкалою адаптивність у більш досвідчених офіцерів свідчать про цілеспрямованість, відповідність між цілями та результатами службово-професійної діяльності. Адаптивність особистості значною мірою

визначається її загальною регуляторною здатністю, відтак є показником емоційно-вольової регуляції, що відповідає нашій концептуальній моделі. Проходження військової служби є потужним психоемоційним фактором, який безпосередньо впливає на психіку офіцерів НГУ, особливо, якщо йдеться про мобілізованих офіцерів, які тривалий час не виконували службово-професійні обов'язки. Більшість із них можуть відчувати суб'єктивний дискомфорт, депресію чи емоційну напругу та виявляти ознаки підвищеної тривожності тощо, що свідчить про проблеми СПА. На основі показників дезадаптації можемо з ймовірністю говорити про деякий ризик зриву регулятивних механізмів та порушень у службово-професійній діяльності у майже половини менш досвідчених офіцерів, особливо в умовах впливу стрес-факторів.

Таблиця 2.3.3

Результати порівняння показників інтегральних показників СПА офіцерів НГУ з різним службово-професійним досвідом

Інтегральні показники соціально-психологічної адаптації	Величини показників		Величина показника t – критерію	Рівень значущості, p
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)		
Адаптивність - дезадаптивність	14,2	24,9	5,123	,000
Емоційний комфорт - емоційний дискомфорт	13,2	19,8	3,752	,003
Інтернальність - екстернальність	14,5	21,3	4,985	,000
Прагнення домінувати - прагнення підкорятись	14,3	21,5	4,974	,000
Ескапізм	12,6	20,1	5,421	,000

Стрес згідно Р. Лазаруса є певним дискомфортом, який відчувається, коли відбувається певна дисгармонія між індивідуальним сприйняттям обставин оточення й ресурсів, які доступні для взаємодії із цим оточенням. Людина самостійно оцінює міру стресовості ситуації та власні можливості [203, с. 11]. Людина когнітивно оцінює поточну ситуацію і за сумою когнітивних процесів людина формує стресогенність ситуації [208, с. 15]. Показники емоційного

комфорту у менш досвідчених офіцерів є нижчими у порівнянні з більш досвідченими, що ймовірно може свідчити про те що вони більш гостро сприймають стресогенні ситуації, а тому відповідно й більшою мірою відчувають дискомфорт.

Результати дослідження засвідчили *вищий рівень інтернальності у більш досвідчених офіцерів НГУ*. Саме від локус-контролю значною мірою залежить вибір варіанту адаптації до соціального середовища й життєвий стиль особистості. Для нашого дослідження важливо зазначити, що рівень локус контролю можна розвивати, і підвищити в процесі психокорекційного впливу на особистість, що робить можливим його використання для оцінювання ефективності методів психологічної корекції. Показники прагнення домінувати виявились вищими у більш досвідчених офіцерів, що ймовірно пов'язано з їх професійним досвідом управлінської діяльності.

Варто звернути увагу на результати порівняльного аналізу за шкалою *ескапізму*, як бачимо для досвідчених офіцерів, більш характерним є відстороненість, уникнення проблемних ситуацій. Прагнення до домінування та внутрішнього самоконтролю (так звана «імперативна адаптивність»), а також схильність до занурення у внутрішній світ через створення ілюзій («ескапізм») виступають механізмами психологічного захисту, які формують ілюзію адаптованості.

Найпоширенішими чинниками, що ускладнюють професійну діяльність офіцерів НГУ є хронічні психічні перевантаження, загрози для життя та здоров'я, різноманітні небезпеки, часті та непередбачувані надзвичайні ситуації, високий рівень відповідальності, довготривале психоемоційне напруження. Екстремальні умови праці, участь в бойових діях вимагає від ОС НГУ високого рівня стресостійкості, оскільки вони часто перебувають в умовах із високими ризиками й небезпекою для здоров'я й життя, під потужним впливом стрес-факторів, що часто призводить до психоемоційного виснаження, переживання стресу, а в деяких випадках й до виникнення ПТСР [102]. Однаково пережиті події у різних офіцерів НГУ можуть викликати різні стани

залежно від індивідуальних особливостей, характерологічних властивостей, копінг-стратегій та багато іншого.

Досліджуючи особливості стресостійкості ОС НГУ за шкалою (CD-RISK-25) нами зафіксовано низький рівень стресостійкості у 30% менш досвідчених офіцерів НГУ та у 20% -- з досвідом більше 5 років (рис 2.3.5).

Ймовірно, що ці респонденти відчують емоційне та фізичне напруження через важкість подолання дії стресових, негативних чинників чи подій. Важко відновлюються після дії стресу, що негативно впливає на якість, ефективність життєдіяльності, долати стресові ситуації вони можуть ситуативно, а відтак, володіють ситуативною здатністю поновлюватися після дії негативних подій.

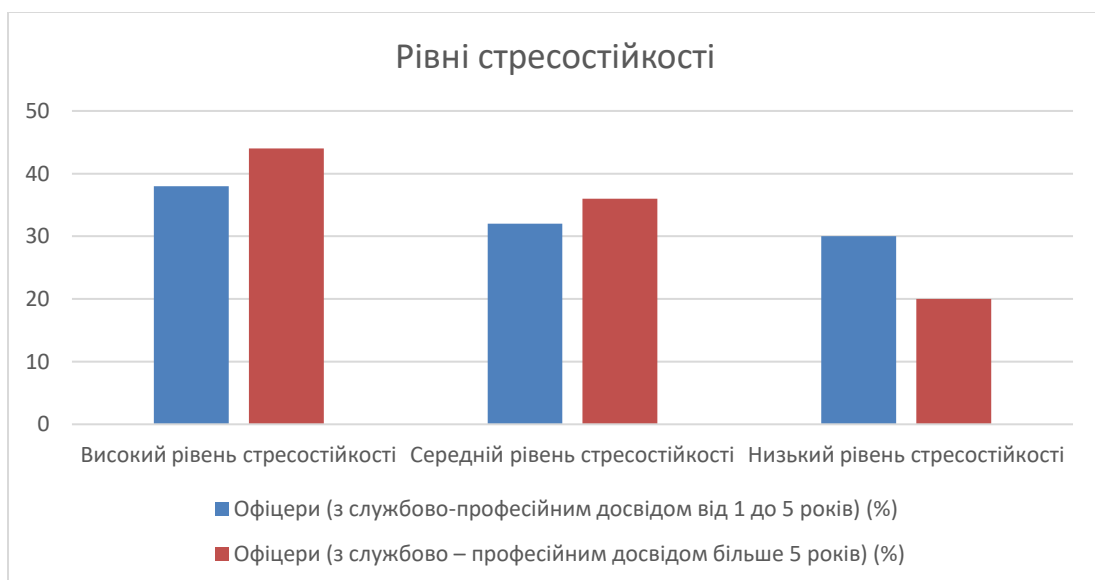


Рис.2.3.5. Відсоткові значення показників стресостійкості ОС НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності

Середній рівень стресостійкості діагностовано у 32% офіцерів I групи та у 36% II групи. Ефективність нівелювання дії стресових факторів залежить від потужності впливу стресової ситуації.

Високий рівень стресостійкості діагностовано у 38% ОС НГУ I групи та у 44 % -- II групи, що засвідчує їхню здатність результативно долати наслідки дії стресових ситуацій, ефективно нівелювати наслідки труднощів й травматичних подій, швидко відновлюватися після стресу.

Результати порівняльного аналізу дозволяють констатувати, що відмінності у проявах стресостійкості ОС НГУ з різним службово-професійним досвідом значущі ($t = 5,353$ при $p < 0,001$). Такі результати пов'язуємо передусім із набутим професійним та життєвим досвідом більш досвідчених офіцерів, їх адаптивними навичками. Як правило, більш досвідчені офіцери, особливо ті, які брали участь у бойових діях, мають більше практичного досвіду в екстремальних ситуаціях. Це дозволяє їм ефективніше розпізнавати загрози, краще розуміти власні реакції та знаходити адаптивні способи поведінки під час стресу. Тривалий службово-професійний досвід зазвичай супроводжується розвитком стратегій управління емоційним станом, таких як самоконтроль, зосередженість і зниження рівня тривожності. Це, у свою чергу, сприяє зниженню впливу стресу на психіку.

Результати дослідження копінг-поведінки ОС НГУ згідно методики «Діагностика копінг-поведінки в стресових ситуаціях» (С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер) показали, що майже третині ОС НГУ обох досліджуваних нами груп притаманний копінг орієнтований на вирішення завдань (проблемно-орієнтований копінг) (див Додаток та рис.2.3.6)

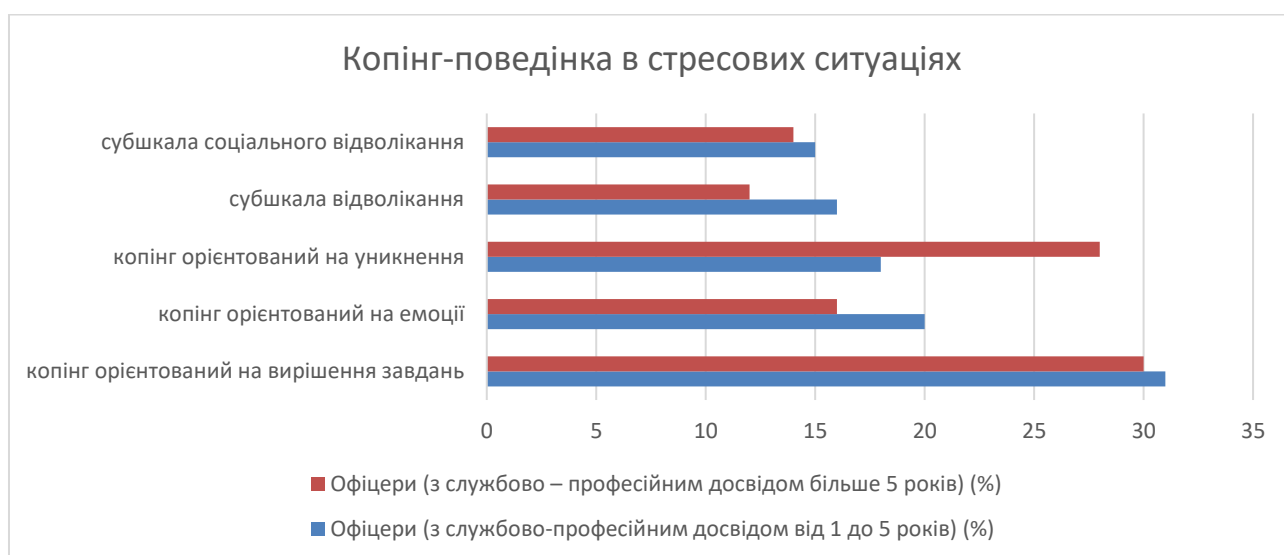


Рис.2.3.6 Показники допінг-поведінки ОС НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності

Офіцери НГУ, для яких характерним є проблемно-орієнтований копінг, переважно прагнуть вирішити складну ситуацію або ж змінити її прикладаючи для цього всі свої здібності, можливості та ресурси. При цьому можуть використовувати власний досвід вирішення аналогічних проблемних ситуацій. В стресовій ситуації, такі офіцери НГУ, в першу чергу, схильні все обдумати, виробити алгоритм дій, а потім діяти, що позитивно впливає на службово-професійну діяльність. Варто наголосити, що саме цей вид копінгу, більшістю вчених визнається як найбільш ефективний та безпосередньо пов'язаний із адаптацією та здоров'ям, однак негативно корелює – із рівнем стресу, який переживає людина.

Емоційно-орієнтований копінг діагностовано у 20 % менш досвідчених офіцерів та у 16 % більш досвідчених. Офіцери НГУ з таким копінгом намагаються знизити інтенсивність дії стресу складної ситуації, замість того, щоб шукати вирішення проблемної ситуації, активно виявляють всі емоційні реакції, які і спрямовані на нівелювання інтенсивності дії стресу. Зазвичай можуть проявляти наступні емоційні реакції: імпульсивність; непередбачуваність, агресивність чи дратівливість, самозвинувачення в тому, що відбувається, зосередженість на своїх почуттях, втеча у «світ» фантазії, або у «світ» страждання. Самозвинувачення може проявитися тоді, коли до прикладу, офіцер не знає як вийти із складної ситуації, або ж через власну нерішучість. В стресовій ситуації можуть «застовпеніти», розгубитися. Може й появитись почуття провини через те, що реагують занадто емоційно, не можуть змінити свого ставлення до тієї події, яка відбулася. Офіцери з переважанням емоційно-орієнтованого копінгу можуть свої емоції виплескувати на підлеглих військових або оточуючих близьких, їм властиве переживання нервового напруження. *При цьому слід зауважити, що цей копінг може ще більше підсилювати дію стресу, бо ситуація не вирішується, а відкладається та пролонгується.*

Для 18% офіцерів НГУ I групи та для 28% II групи притаманна копінг-стратегія – уникнення. Цей копінг у офіцерів НГУ може проявлятися в

когнітивних змінах, які направляються на уникнення складної ситуації, яка викликає стрес. Уникнення стресової ситуації може відбуватися по-різному, наприклад, при зменшенні соціальних контактів, що дозволяє зменшити дію стресових детермінант на певний короткостроковий період часу. Офіцер може взяти відпустку. Копінг відволікання притаманний 16% ОС НГУ I групи та 12% – II групи, що до копіngu соціального відволікання, пошуку соціальної підтримки, то результати розподілились відповідно 15 % респондентів I групи та 14 % ОС НГУ II – групи.

Таким чином, для офіцерів НГУ з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років властиві переважно два копінги: проблемно-орієнтований та емоційний. Щодо офіцерів НГУ з службово-професійним досвідом більше 5 років, то значній частині офіцерів властивий проблемно-орієнтований копінг та копінг-уникнення.

Варто зазначити, що застосування відразу декількох способів копіngu більш ефективніше, ніж застосування лише одного способу реагування на ситуацію. Ефективність копінг-стратегій залежить як від самої реакції, так і від контексту, у якому ця реакція здійснюється. Копінг-стратегії, неефективні в одних ситуаціях, можуть виявитися цілком ефективними в інших. Відтак, вибір та здійснення копінг-стратегії має регулюватись особистістю.

Результати порівняльного аналізу копінг-стратегій ОС НГУ з різним службово-професійним досвідом дозволили зафіксувати статистично значущу відмінність за шкалою «копінг-уникнення» ($t = 4,563$ при $p < 0,001$), що може проявлятися у когнітивних змінах, які направляються на уникнення складної ситуації, яка викликає стрес.

Переважання означеного копіngu у більш досвідчених офіцерів може вказувати на певну напругу, ознаки емоційного вигорання, накопичений стрес, що ймовірно може бути пов'язано із більшим досвідом участі у бойових діях. Тривалий вплив професійного стресу, особливо в умовах екстремальних ситуацій, може призводити до емоційного виснаження.

Часте використання уникнення як копінг-стратегії допомагає тимчасово знизити рівень психологічного напруження. У досвідчених офіцерів із тривалим службово-професійним досвідом можуть виникати певні форми професійної деформації, де уникнення виконує функцію психологічного захисту. З часом деякі офіцери можуть частіше використовувати цю стратегію як спосіб збереження внутрішньої рівноваги. Крім того, наявність частого і тривалого бойового досвіду у складних ситуаціях, роботи в екстремальних умовах може призводити до того, що офіцери обирають уникнення як спосіб мінімізації зайвого емоційного впливу від ситуацій, які вони не можуть контролювати.

Переважання копіngu-уникнення ймовірно пов'язано й із особливостями соціальних очікувань та з особистісними рисами. Серед військових переважно не прийнято відкрито висловлювати емоції чи звертатися по допомогу, тому копінг-уникнення може стати засобом, що дозволяє офіцерам НГУ залишатися функціональними, мінімізуючи ознаки вразливості. Офіцери, схильні до інтроверсії чи мають певний рівень тривожності, можуть обирати уникнення як стратегію, оскільки це відповідає їх природному стилю реагування на стресові ситуації.

Відтак, можемо підсумувати, що копінг-уникнення дозволяє більш досвідченим офіцерам зберігати певний рівень ЕС, стабільності, використовувати неспецифічні способи активності, особливо коли інші копінг-стратегії можуть бути менш ефективними через накопичений стрес.

Забезпечує нестандартні способи активності особистості для досягнення цілей та задоволення потреб й емоційний інтелект. Дослідники емоційний інтелекту виокремлюють дві його превалюючі складові: внутрішньо-особистісну й міжособистісну, які характеризують спрямування розвитку та прояву ментальних здібностей до себе або від себе.

Результати вивчення особливостей розвитку ЕІ ОС НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності згідно опитувальника «ЕІn» (див. табл.2.3.4.) дають підстави вважати, що значна частина респондентів вміють

розпізнавати як свої, так інших, емоції, емоційні стани та переживання, вміння називати емоцію, розпізнавати її, а також вміти встановлювати причинно-наслідкові зв'язки щодо прояву різних емоцій. Управління власними емоціями є важливим чинником саморегуляції особистості.

Таблиця 2.3.4

Відсотковий розподіл показників емоційного інтелекту ОС НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності

Показники емоційного інтелекту	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років) (%)					Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років) (%)				
	Д.ни з. знач.	Низ · знач ·	Сер. знач ·	Вис · знач ·	Д. вис. знач ·	Д.ни з. знач.	Низ · знач ·	Сер. знач ·	Вис · знач ·	Д. вис. знач ·
Міжособистісний ЕІ	12	20	26	22	20	14	18	22	24	22
Розуміння чужих емоцій	14	20	26	20	20	12	22	22	24	20
Управління чужими емоціями	18	22	24	18	18	14	20	24	24	18
Внутрішньоособистісний ЕІ	14	16	24	26	20	16	20	24	22	18
Розуміння своїх емоцій	16	18	22	24	20	16	18	24	24	18
Управління своїми емоціями	18	18	20	22	22	16	16	22	24	22
Контроль експресії	20	20	24	22	14	18	18	22	22	20

Як бачимо, значна частина ОС НГУ вміють управляти власними емоціями, контролювати їх прояв, розуміють та контролюють їх згідно з ситуацією, в непередбачуваних ситуаціях, хоча показники у більш досвідченіших офіцерів є дещо вищі. Це стосується й вміння пригнічувати надмірно сильні емоції, контролювати зовнішнє вираження своїх емоцій.

Варто звернути увагу, що у 18 % більш досвідчених офіцерів НГУ встановлено низький рівень контролю експресії. Тривалий досвід службово-професійної діяльності ОС НГУ може призводити до емоційного вигорання, що певною мірою знижує здатність до контролю експресії. Відтак офіцери можуть відчувати емоційне виснаження, що ускладнює контроль емоційних проявів та підвищує ризик емоційної напруженості.

Також, 12% ОС НГУ I групи та 20% - II групи мають досить низькі показники за шкалою міжособистісного EI, 14% ОС НГУ I групи та 16 % - II групи внутрішньо особистісного EI. Ми не зафіксували достовірних відмінностей у загальних показника EI офіцерів обох груп (див. Додаток.). Однак, порівняльний аналіз показників EI дозволив зафіксувати статистично значущі відмінності за шкалою «контроль експресії» між групами ОС НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності ($t = 4,563$ при $p < 0,001$). Назагал, контроль експресії у більш досвідчених офіцерів є більш вираженим, що допомагає їм підтримувати професійну поведінку у надскладних ситуаціях та знижує ризик конфліктів у військовому колективі. Вищий рівень контролю експресії більш досвідчених офіцерів НГУ ймовірно пов'язаний із тим, що вони більшою мірою адаптувались до специфіки своєї професії, звикли до професійних вимог та навчилися ефективно регулювати власні емоції в стресових ситуаціях, тому зазвичай мають більш сформовані навички емоційної регуляції, що допомагає їм залишатися спокійними навіть під час напружених моментів. Нижчий рівень контролю експресії у менш досвідчених офіцерів, ймовірно пов'язаний із браком навичок емоційного самоконтролю та менш розвиненими механізмами психологічної адаптації. На початкових етапах кар'єри офіцери можуть ще не мати достатнього досвіду для ефективного управління емоціями в складних ситуація, особливо це стосується ОС НГУ мобілізованих.

Згідно з Г. Гарсковою, емоційний інтелект (EI) передбачає здатність розуміти взаємовідносини особистості, виражені через емоції, та керувати емоційною сферою, зокрема контролювати прояви агресії, спираючись на інтелектуальний аналіз і синтез. Основою (EI) є усвідомлення власних емоцій, тоді як його результатом є прийняття рішень, що ґрунтуються на розумінні та аналізі емоцій, які виступають диференційованою оцінкою подій, що мають особистісне значення [243]. Важливо наголосити, що управлінські рішення детермінуються різними причинами: чисельністю та широким розмаїттям реальних управлінських ситуацій, відмінністю об'єктів, стосовно яких

доводиться приймати рішення, а також, індивідуально-психологічними особливостями суб'єктів управління (О. Ковальчук) [83].

Результати відсоткового розподілу показників стилів прийняття управлінських рішень ОС НГУ представлено на рис. 2.7.

Як бачимо, ОС НГУ обох груп значною мірою притаманний реалізаторський стиль прийняття управлінських рішень, що свідчить про поєднання високої вимогливості до себе із ліберальною манерою побудови взаємин у колективі, що виражається в низькій вимогливості по відношенню до підлеглих. Такі офіцери спрямовані передусім на справу й досягнення успішного результату.

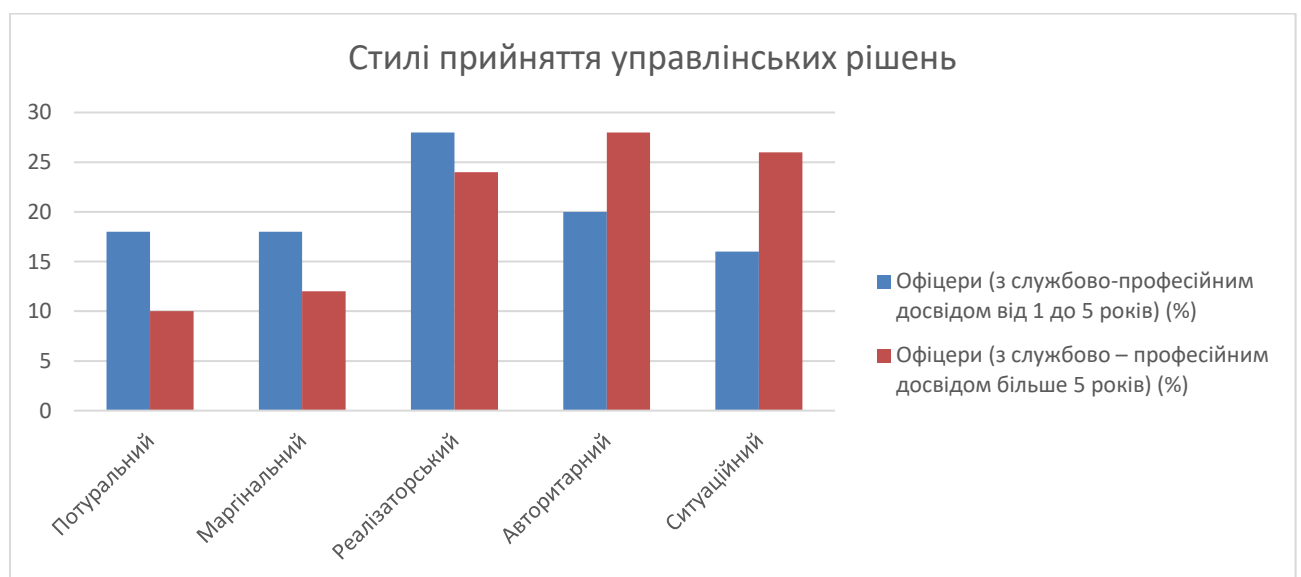


Рис. 2.3.7. Відсотковий розподіл показників стилів прийняття управлінських рішень ОС НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності

Порівняльний аналіз показників продемонстрував статистично значущі відмінності у стилях прийняття управлінських рішень (ПУР) офіцерів НГУ з різним службово-професійним досвідом (див. табл. 2. 3.5).

Більш досвідченим офіцерам більшою мірою притаманний авторитарний стиль ПУР, як правило, вони не бояться відповідальності, їхні відносини із підлеглими опираються або на жорстко субординаційній або на патерналістській основу. Такі офіцери орієнтовані як на себе, так і на справу, але домінуючою є особистісна спрямованість на себе, досягнення результатів

шляхом тотального контролю й жорстких дисциплінарних заходів. У ситуації вироблення і реалізації рішення вони поетапно розподіляють завдання між підлеглими, але на самоплив процес не пускає. При виборі альтернативи останнє слово за ними. Виконання рішення також постійно контролюється.

Таблиця 2.3.5.

Результати порівняльного аналізу показників стилів прийняття управлінських рішень офіцерів НГУ з різним службово-професійним досвідом

Стилі прийняття управлінських рішень	Величини показників		Величина показника t – критерію	Рівень значущості, p
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)		
Потуральний	41,4	49,6	3,536	,002
Авторитарний	48,2	55,5	3,891	,002
Ситуаційний	42,2	55,1	4,873	,000

Варто наголосити, що з точки зору відповідності інтересам службово-професійної діяльності ОС НГУ в умовах воєнного часу - авторитарний стиль ПУР значна кількість дослідників вважають оптимальним. Офіцери, які віддають перевагу такому стилю, характеризується високою когнітивно-пошуковою активністю, генерують ідеї і формулюють їх як виробничі завдання, при цьому контролюючи їх виконання.

Переважаання ситуаційного стилю у більш досвідчених офіцерів НГУ свідчить про їх орієнтацію на партисипативні відносини із підлеглими й на ситуативно-залежну форму ПУР, коли специфіка цього процесу детермінована не індивідуальними уподобаннями керівника, а об'єктивними особливостями ситуації, особливо це стосується ПУР в умовах активних бойових дій.

Означений стиль, на думку більшості дослідників, є найбільш ефективнішим на практиці, коли офіцер не йде на ескалацію проблемних ситуацій, але в той же час і не ховається від ситуацій ПУР, тактика такого офіцера передбачає або елімінувати (по можливості) ситуацію ПУР і залучати в міру необхідності групу до процесу ПУР. Переважаання потурального стилю

ПУР у більш досвідчених офіцерів можна пояснити дистанційованістю від підлеглих, впливом професійного досвіду, емоційного вигорання. Часто такі офіцери зосереджені на роботі з документами і можуть залишати підлеглих один на один із проблемною ситуацією, вони не завжди хочуть брати на себе відповідальність. Це також, ймовірно, може бути пов'язано із особливостями професійної мотивації.

Емоції є рушійною силою мотивації. Мотиви розглядаються як одні з найважливіших детермінант успішної професійної діяльності фахівців екстремального профілю. Мотивація передбачає виявлення й актуалізацію внутрішніх ресурсів військовослужбовців й створення у сукупності зовнішніх умов, що сприяють позитивній мотивації. Її специфіка залежить як від особистісних особливостей, так і від специфіки професійної діяльності [45]. Дослідники наголошують, що мотивація, визначає увесь комплекс як позитивних, так і негативних чинників проходження військової служби [161].

Результати відсоткового аналізу вивчення мотивації досягнення успіху ОС НГУ представлено у на рис 2.3.8.

Офіцери з високою мотивацією до успіху зазвичай встановлюють амбіційні цілі для себе та своїх підлеглих, активно працюють над досягненням результатів і не втрачають ентузіазму навіть у надскладних ситуаціях.

В екстремальних умовах найбільш ефективними є військовослужбовці, у яких мотивація досягати успіху переважає над прагненням уникнути невдач. Такі фахівці обирають завдання середнього рівня складності, які є реалістичними та досяжними, і охоче беруться за справи з рівною ймовірністю успіху та ризику (50 на 50).

Привертають увагу показники низького рівня мотивації до успіху ОС НГУ – 27 % з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років та 23 % менш досвідчених, адже рівень мотивації до успіху є важливим підґрунтям адаптивної саморегуляції, емоційної стійкості.

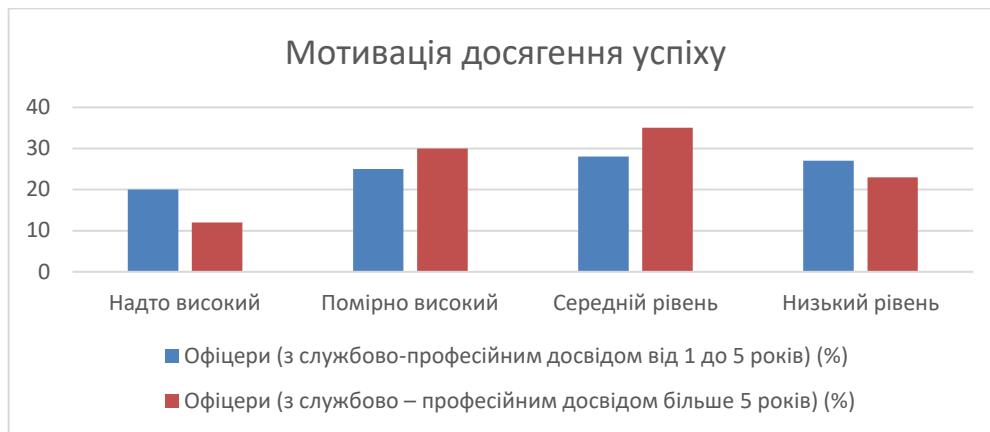


Рис. 2.3.8. Рівні мотивації досягнення успіху ОС НГУ з різним службово-професійним досвідом

Також, зафіксовано надвисокий рівень мотивації у 20 % менш досвідчених офіцерів НГУ та 12 % з службово-професійним досвідом більше 5 років.

Варто зазначити, що надто високий рівень мотивації може призводити до помилкових «емоційних» рішень, невиправданого ризику. Для менш досвідчених офіцерів НГУ, як бачимо така мотивація притаманна більшою мірою.

Офіцери НГУ з помірно високою мотивацією до успіху (25 % - I групи та 30 % - II групи) отримують задоволення від результатів своєї службово-професійної діяльності, готові ризикувати й приймати виклики, що є ключовими характеристиками офіцера-управлінця. Вони орієнтуються не лише на зовнішні винагороди, можливості просування в кар'єрі, а й на внутрішнє задоволення від успіху, що дозволяє мобілізувати підлеглих військовослужбовців та досягати амбітних завдань. Такі офіцери надихають своїх підлеглих, заохочують їх до реалізації поставлених цілей та задач, прагнуть найкращих результатів, демонструють впевненість у власних силах та готовність долати складнощі й виходити за межі зони комфорту, розуміючи, що досягнення успіху у виконанні задач часто вимагає ризику й змін. Навіть у складних обставинах вони зберігають віру у свої сили й ведуть команду до успіху, проявляючи ініціативу, вирішуючи проблемні завдання й відкриваючи

нові можливості. Завдяки гнучкості й адаптивності вони швидко коригують стратегії, реагуючи на зміни, а їхній ентузіазм і енергія надихають оточуючих.

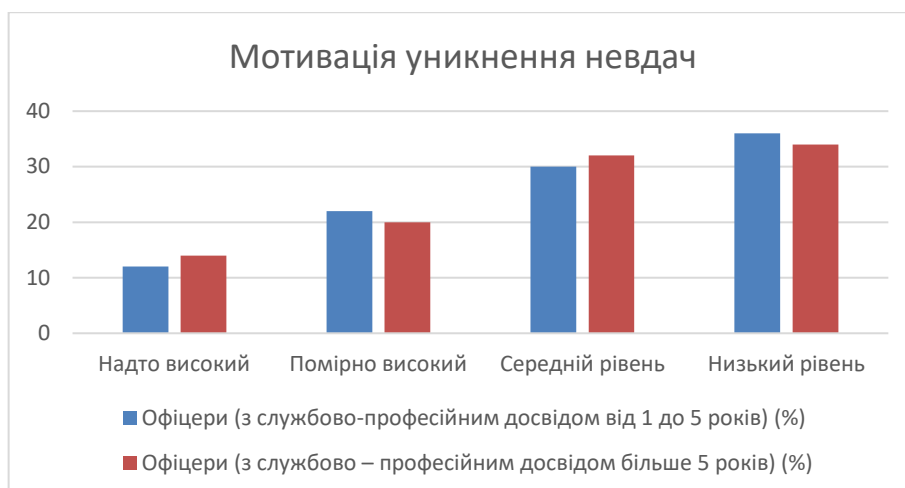


Рис. 2.3.9. Рівні мотивації уникнення невдач ОС НГУ з різним службово-професійним досвідом

Мотивація до уникнення невдач базується на страху перед помилками та прагненні уникнути ризику. Як бачимо, значній частині офіцерів обох груп притаманний високий та помірно високий рівень мотивації до уникнення невдач, що може обмежувати ініціативність офіцерів, їх гнучкість і здатність до змін, а відтак, негативно впливати на розвиток їх управлінських, лідерських якостей. Страх перед помилками може підсилювати тривожність та емоційну нестійкість.

Порівняльний аналіз дозволив нам зафіксувати статистично значущі відмінності за шкалою *мотивації досягнення успіху* ($t = 3,123$ при $p < 0,001$), у більш досвідчених офіцерів НГУ він виявився вищим. За шкалою мотивації уникнення невдач таких відмінностей не зафіксовано.

Мотивація до успіху є важливим стимулом, який сприяє активному досягненню поставлених цілей, посиленню впевненості, ініціативності й наполегливості та тісно пов'язана із особливостями професійної мотивації.

Результати дослідження особливостей професійної мотивації ОС НГУ з різним службово-професійним досвідом (див рис. табл. 2.3.10, 2.3.11 Додаток) дають змогу констатувати, що *більш досвідченим офіцерам притаманний загалом вищий рівень професійної мотивації, вони краще усвідомлюють*

значущість своєї професійної ролі. Висока мотивація сприяє їхній емоційній стійкості, адже вони бачать сенс у своїх діях навіть в умовах значних труднощів.

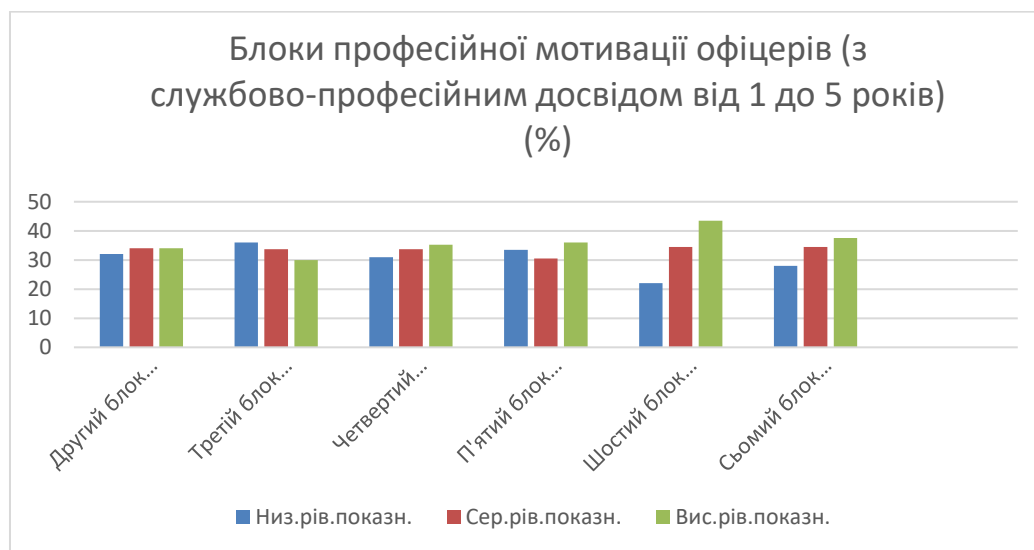


Рис. 2.3.10. Відсотковий розподіл показників за блоками професійної мотивації офіцерів з досвідом від 1 до 5 років

Значній частині ОС НГУ обох груп притаманний високий рівень толерантності до невизначеності, інтеріоризація професійних цінностей та ідентифікація з професійною групою, задоволеність змістом праці та матеріальним утриманням, соціальним статусом. Однак, варто зазначити, що занадто високі показники професійної мотивації, відповідно до закону Yerkes-Dodson здатні дезорганізовувати діяльність особистості.

Низькі показники професійної мотивації ОС НГУ, свідчать про недостатню мотивованість до здійснення ефективної службово-професійної діяльності, це особливо стосується мобілізованих офіцерів з службово-професійним досвідом менше ніж 5 років.

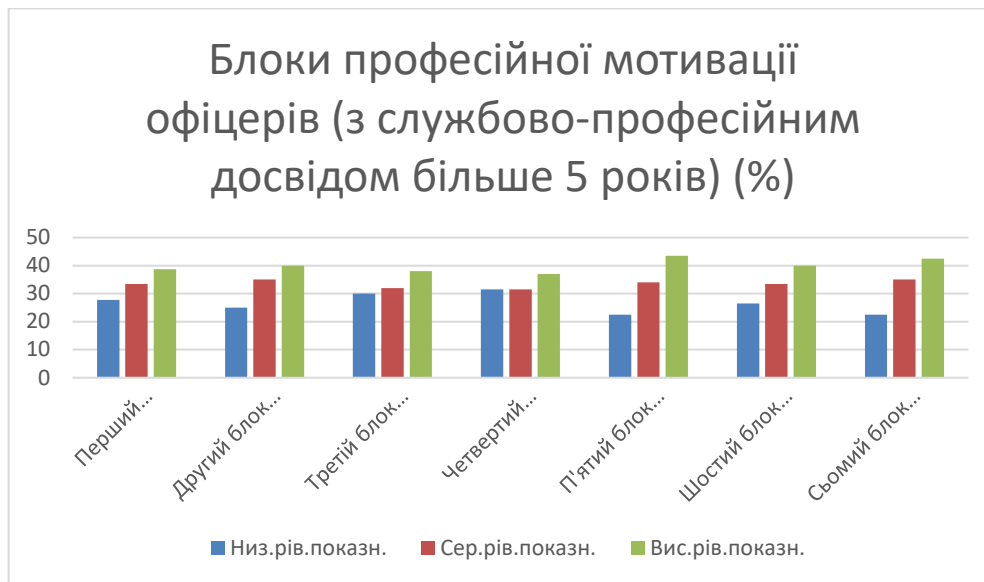


Рис. 2.3.11. Відсотковий розподіл показників за блоками професійної мотивації офіцерів з досвідом більше 5 років

Результати порівняльного аналізу (детальніше див. Додаток) дозволяють констатувати вищий рівень професійної мотивації у більш досвідчених офіцерів НГУ у порівнянні з менш досвідченими, за такими шкалами як: орієнтація на виконання окремих професійних дій ($t= 4,569$ при $p<0,001$); виділення алгоритмів професійних дій, спрощення структурування професійної діяльності, що свідчить про їх професіоналізм, вироблення індивідуального стилю службово-професійної діяльності ($t=4,636$ при $p<0,001$), орієнтація на минуле ($t= 4,639$ при $p<0,001$), стійкість до дії стрес-факторів, що не загрожують загибелі ($t= 3,897$ при $p<0,001$), задоволеність соціальним статусом в/сл ($t= 4,742$ при $p<0,001$), ставлення до громадян «споживачів послуг» ($t= 3,824$ при $p<0,001$), (детальніше див. Додаток В).

Зафіксовані відмінності за шкалою автономна мотивація ($t=4,756$ при $p<0,001$), креативність у професійних діях креативність у професійних діях ($t= 4,556$ при $p<0,001$), свідчать, на нашу думку про професійну майстерність більш досвідчених офіцерів, творчий підхід до виконання службових обов'язків, здатність враховувати ситуаційні чинники та адаптовуватись до них. Зі збільшенням досвіду офіцери нерідко займають керівні посади, які вимагають від них ініціативності, гнучкості та вміння знаходити нестандартні

рішення. Ці вимоги стимулюють розвиток креативності як невід'ємної частини лідерства. З роками служби офіцери розвивають здатність мислити на більш високому рівні, оцінюючи ситуації не лише із точки зору оперативних завдань, але й у стратегічному контексті. Це стимулює їхню креативність у пошуку рішень, які можуть мати довгостроковий вплив. Крім того, досвід надає впевненості у власних силах, що знижує їхній страх помилитися. Як бачимо, самооефективність у більш досвідчених офіцерів є вищою. Впевненість дозволяє офіцерам частіше ризикувати та впроваджувати нові ідеї, які можуть виявитися ефективними в нестандартних ситуаціях. Більш досвідчені офіцери також краще розуміють специфіку взаємодії з підлеглими та колегами, що дозволяє їм ефективно залучати команду до генерації ідей.

Одночасно, зафіксовано й вищі показники за шкалою залежності ($t = 4,556$ при $p < 0,001$), у більш досвідчених офіцерів НГУ, що ймовірно пов'язана зі специфікою військової ієрархії, культурою командної взаємодії, прагненням до зниження ризиків й потребою у зовнішньому підтвердженні їхнього професіоналізму. Також, через тривалу службу і вплив стресових факторів деякі офіцери можуть демонструвати зниження ініціативності. Це часто супроводжується підвищенням залежності від чітких інструкцій та зовнішнього управління, як механізму зниження психологічного навантаження. З часом у більш досвідчених офіцерів НГУ може розвинутиись високий рівень ідентифікації із професією, що підсилює залежність від її норм та правил. Це стає основою їхньої професійної мотивації та впливає на прийняття рішень. Водночас, варто зазначити, що залежність це не обов'язково негативний аспект, адже така залежність сприяє збереженню чіткої організації та підпорядкування особливо у складних бойових умовах. Покладаючись на свої попередні успіхи, більш досвідчені офіцери дуже часто використовують перевірені методи роботи та ситуації, у яких вони діяли ефективно. Це й формує стійке переконання, що минулі «перевірені» підходи залишаються актуальними й у теперішніх умовах. Орієнтація на минуле допомагає зменшити невизначеність у прийнятті рішень, спираючись на перевірений досвід. В екстремальних умовах, що

супроводжуються високим рівнем стресу та ризику, опора на минулий досвід дозволяє забезпечувати відчуття стабільності, допомагаючи знизити психологічну напругу.

Зафіксовані статистично значущі вищі показники прагнення до безпеки ($t=3,987$ при $p<0,001$), у більш досвідчених офіцерів ймовірно свідчать про те, що з часом вони краще розуміють реальні небезпеки військової служби, що сприяє формуванню підвищеної уваги до безпеки як у професійній діяльності, так і в особистому житті. Тривала військова служба, стреси, участь у бойових діях можуть спричиняти психологічну втому, що знижує толерантність до ризику і підвищує прагнення до стабільності та безпеки. Все це може сприяти формуванню професійної деформації, коли офіцери починають уникати будь-яких невиправданих ризиків, що є наслідком усвідомлення постійного впливу небезпеки на їхню професійну діяльність. Крім того, управління людьми пов'язано із підвищеною відповідальністю за життя підлеглих та успішність виконання службово-професійних завдань. Це мотивує до мінімізації ризиків і створення максимально безпечних умов для своїх підлеглих. Прагнення до безпеки у більш досвідчених офіцерів є результатом глибшого усвідомлення ризиків, пріоритету стабільності та відповідальності, а також психологічних і професійних факторів, які формуються з роками служби. Загалом, варто зазначити, що це прагнення є досить важливим компонентом ефективного управління офіцера НГУ.

Зафіксовані нижчі статистично значущі показники у менш досвідчених офіцерів що до стійкості до дії стрес-факторів стрес-факторів, що не загрожують загибелі ($t= 3,897$ при $p<0,001$), засвідчують недостатність практичних знань та навичок для ефективного подолання стресу, який не пов'язаний із загрозою життю та схильність до емоційної реактивності, недостатню сформованість стратегій адаптації, що знижує їхню здатність ефективно реагувати на стресові ситуації. Менш досвідчені офіцери, особливо мобілізовані, які не мають досвіду службово-професійної діяльності, часто стикаються із ситуаціями, які здаються новими і незрозумілими, навіть якщо

вони не загрожують їхньому життю. Варто наголосити, що перебування офіцерів в умовах бойових дій, де сьогодні використовуються різноманітні БПЛА особливо підсилює напругу, рівень тривожності, а відтак, знижує мотивацію до конструктивного вирішення проблем.

Крім того, деякі офіцери НГУ можуть бути більш емоційно чутливими до труднощів і невдач, що спричиняє виснаження в умовах навіть незначного стресу, який не сприймається загрозовим для життя. Підсилювати їхню вразливість до стресу може й недостатність особистісних ресурсів для подолання стресу. Відсутність підтримки з боку старших колег чи підлеглих а також впевненості у власній професійній компетентності може значно знижувати їхню мотивацію справлятися зі стресовими факторами.

Зафіксовано, що задоволеність соціальним статусом ($t = 4,742$ при $p < 0,001$), у більш досвідчених офіцерів НГУ є також вищою, у порівнянні з офіцерами, які мають досвід службово-професійної діяльності менше, ніж 5 років.

Тривалий досвід служби дозволяє офіцерам відчувати себе компетентними у своїй ролі, що підвищує їхню самооцінку і задоволеність своїм статусом, вони, як правило, мають значний перелік досягнень, таких як нагороди, звання, це безперечно сприяє формуванню гордості за свою кар'єру. Крім того, з роками офіцери можуть починати більше цінувати нематеріальні аспекти свого соціального статусу, такі як вплив на колектив, можливість наставництва молодих офіцерів і визнання їхнього професійного внеску.

На основі результатів порівняльного аналізу показників за блоками професійної мотивації ОС НГУ, *констатовано статистично значущі вищі показники професійної спрямованості, само ефективності, усвідомленого ставлення до небезпеки, задоволеності професійною діяльністю* (табл. 2.6.).

З віком і досвідом офіцери прагнуть вищих рівнів професійної самореалізації, можуть переходити від базових мотивацій (наприклад, матеріальних стимулів) до вищих рівнів мотивації, таких як потреба у визнанні, творчій самореалізації або впливі на інших, тобто згідно концепції дихотомії Е. Фромма не тільки «мати» а й «бути» [204]. Вони розглядають свою професійну діяльність як

можливість внести значний вклад у суспільство, тому професійна самореалізація стає для них важливим інструментом для досягнення цієї мети.

Таблиця 2.6

Результати порівняльного аналізу за блоками професійної мотивації офіцерів з різним досвідом службово-професійної діяльності

Блоки професійної мотивації військовослужбовця	Величини показників		Величина показника t – критерію	Рівень значущо- сті, p
	Офіцери (з службово- професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)		
Другий блок "Професійна спрямованість в/сл"	60,1	78,3	5,112	,000
Третій блок "Самоефективність в/сл"	71,1	84,3	4,772	,000
П'ятий блок "Усвідомлене ставлення до безпеки"	83,4	93,2	4,169	,005
Сьомий блок "Задоволеність в/сл професійною діяльністю"	55,3	64,6	3,972	,004

Готовність до ризику є одним із важливих компонентів у структурі психологічної готовності офіцера НГУ до виконання службово-професійних обов'язків. Психологічна готовність до ризику включає як ситуативні, так і довгострокові аспекти. Згідно з дослідженнями, готовність до ризику розглядається як зовнішня мотивація щодо самого акту ризику, а також як здатність приймати виважені й адекватні рішення та здійснювати дії, спираючись на власний потенціал у ситуаціях невизначеності та безпеки, з відповідальністю за їх наслідки. Крім того, це є характеристика особистісної регуляції, яка проявляється при прийнятті рішень і виборі стратегії дій в умовах невизначеності (Я. Мацегора).

Загальні показники відсоткового аналізу рівнів психологічної готовності до ризику офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності представлені на рис. 2.13. Як бачимо 35 % офіцерам НГУ I групи та 44 % -- II групи притаманний високий рівень психологічної готовності до ризику, що вказує на сформованість компонентів психологічної готовності, а відтак,

дозволяє їм впевнено виконувати службово-бойові завдання в ризико-небезпечних умовах. Середній рівень психологічної готовності до ризику продемонстрували 36% офіцерів I групи та 36% - II групи, що свідчить про дещо обмежений позитивний досвід у подоланні стресових ситуацій. *Такі офіцери НГУ не завжди здатні долати напруження й демонструвати гнучкість у змінених умовах виконання завдань.*

Низький рівень психологічної готовності до ризику продемонстрували 30% ОС НГУ I групи та 20% - II групи. Таким офіцерам притаманна низька здатність йти на ризик заради порятунку інших, вони часто характеризуються низькою рефлексивністю, мають слабо розвинені механізми саморегуляції.

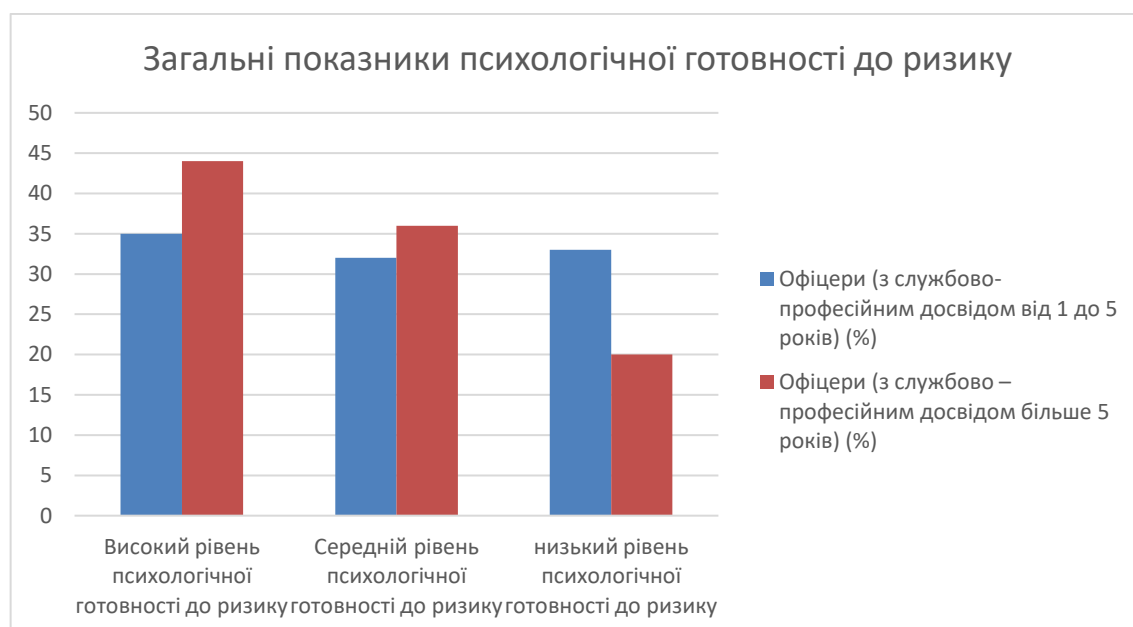


Рис. 2.3.13 Відсотковий розподіл показників психологічної готовності до ризику офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності.

Як правило, низький рівень інтернальності і зосередженості на власних потребах перешкоджають їм у використанні психологічних ресурсів, які могли б надати професійна ідентичність і військова товарицькість.

Аналізуючи рівні компонентів психологічної готовності до ризику офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності (див. табл. 2.2. варто зазначити, що високий рівень здатності до вольової мобілізації є

більш характерним для офіцерів НГУ з службово – професійним досвідом більше 5 років (42%). Психологічна готовність до ризику офіцерів НГУ є обов'язковим елементом, що включає здатність виконувати службово-бойове завдання в екстремальних умовах. Зосередженість на процесі виконання завдання зменшує психічну травматизацію, оскільки дозволяє особистості підтримувати контроль над ситуацією та знижувати рівень стресу. Низький рівень здатності до вольових зусиль притаманний 36% офіцерів НГУ I групи, частина з яких є мобілізованими з початку повномасштабної російської агресії та 18 % ОС НГУ II групи.

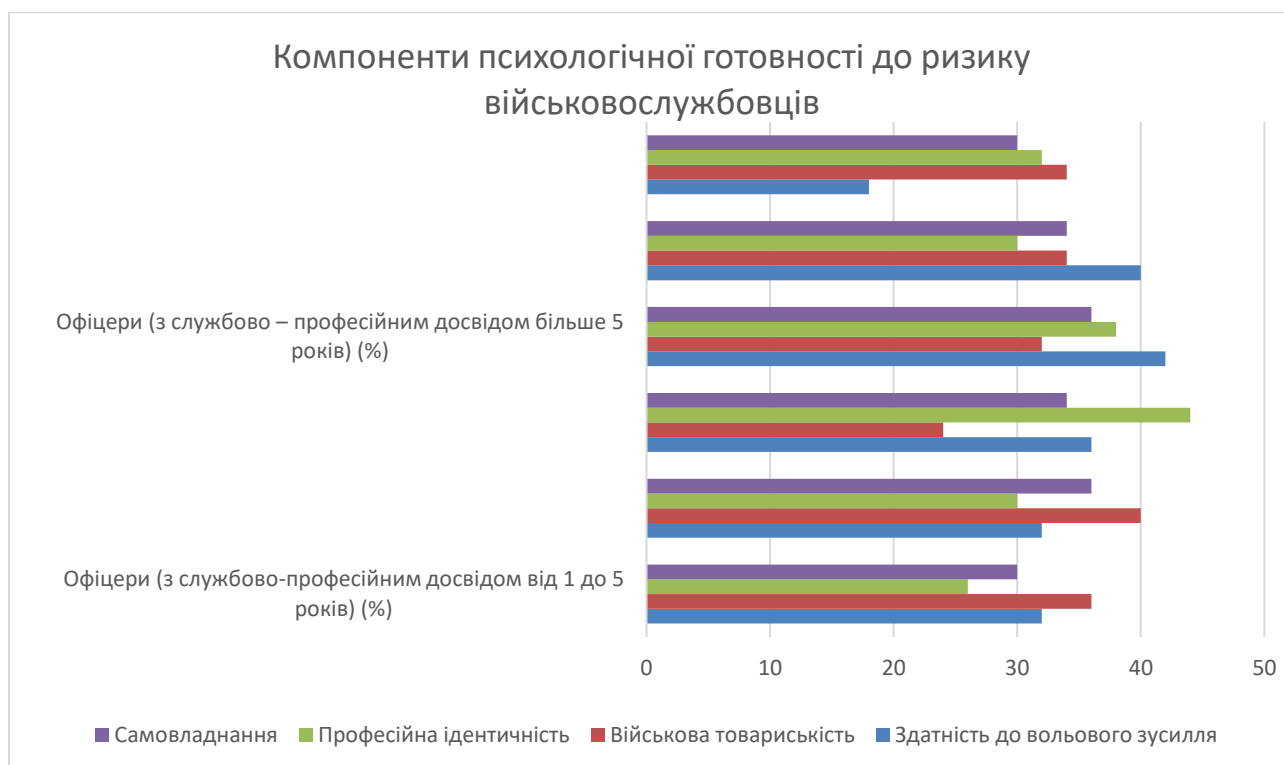


Рис. 2.3.14 Відсотковий розподіл показників компонентів психологічної готовності до ризику офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності у %

Відмічено, що значній частині ОС НГУ обох груп притаманний високий рівень військової товарищескості відповідно 36 % - I та 32 % - II групи, яка передбачає їх здатність покладатися на товаришів в екстремальних ситуаціях. Середній рівень військової товарищескості характерний для 40 % респондентів I групи та 34% - II групи.

Взаємодія під час екстремальних ситуацій має особливості: по-перше, це високий рівень довіри, по-друге — чіткість та імперативність спілкування. Ефективність професійного психологічного впливу військового керівника на підлеглих безпосередньо залежить від рівня розвитку їхніх міжособистісних стосунків, який визначається ступенем довіри між сторонами цієї взаємодії (О. Матеюк) [130].

Важливо, щоб офіцер міг як надавати так і приймати допомогу. Означені акти взаємодії активізують смисловий рівень протидії стресу (за формулою “ти не один”), а також дозволяють ділитися досвідом подолання стресу та надавати своєчасну психологічну підтримку при перших ознаках негативних психічних реакцій. Вчасно надана само та взаємодопомога може запобігти розвитку афекту.

Для 24% ОС НГУ I групи та 34% - II групи характерний низький рівень військової товарищескості, що вказує на низький рівень взаємодії із товаришами по службі, адже спільна праця допомагає коригувати дії військових один одного, підвищує ймовірність успіху та зменшує психічну травматизацію. Колективна робота також дозволяє контролювати увагу та знижувати ймовірність помилок і фізичних травм.

Для ОС НГУ з службовим досвідом роботи більш характерним є високий рівень професійної ідентичності 38 % у порівнянні із менш досвідченими 26%

Професійна ідентичність ОС НГУ передбачає підтримку загальноприйнятих цінностей соціальної групи. До таких цінностей належать «професійний обов'язок», «захист Батьківщини», «боротьба з ворогами». Інтеріоризація цих цінностей допомагає офіцерам піднятися над особистими негативними переживаннями, що є способом захисту від психічної травматизації. Важливе також прийняття статусу підпорядкованості та усвідомлення обов'язку ризикувати життям (“Якщо не ми, то хто?”). Це прийняття дозволяє перевагам мотивів перемагати в конфлікті мотивів, що є важливим компонентом вольового акту, і зменшує витрати психологічних ресурсів.

Для більшості ОС НГУ характерний високий та середній рівень самовладання, тобто вони здатність контролювати імпульсивні дії, не піддаватися паніці та негативним переживанням, стримувати страх і зберігати цілеспрямованість та свідчить про високий рівень ЕС.

Ймовірно, що більший досвід участі у бойових діях, перебування в екстремальних ситуаціях став основою для вироблення у них позитивних стратегій подолання та адаптації, а також формування механізмів саморегуляції. Такі офіцери, як правило більш впевнені у своїх діях. Однак, варто зазначити, що негативний досвід може призвести до надмірної тривожності, обережності та схильності до ризикованих дій, як прояв переваги над ситуацією (невмотивована готовність до ризику).

Порівняльний аналіз дозволив зафіксувати вищі статистично значущі загальних показників ПГР у більш досвідчених офіцерів НГУ у порівнянні з менш досвідченими ($t = 3,723$ при $p < 0,001$).

Вищий рівень ПГР у більш досвідчених офіцерів вказує на більш ефективне використання ними розвинених механізмів саморегуляції, вони здатні залучати як зовнішні, так і внутрішні ресурси, а також консолідувати психологічні ресурси для досягнення поставлених цілей. Варто наголосити, що високий рівень готовності до ризику є ключовим фактором у екстремальних ситуаціях якими насичена службово-професійна діяльність ОС НГУ.

Крім того, зафіксовано статистично значущі відмінності за такими компонентами ПГР як професійна ідентичність ($t = 3,687$ при $p < 0,001$) та здатність до вольового зусилля ($t = 4,563$ при $p < 0,001$).

Вищий рівень здатності до вольового зусилля у більш досвідчених офіцерів характеризує їх більшу спроможність розробляти, коригувати й реалізовувати плани дій відповідно до мінливих умов. Більш досвідчені офіцери здатні використовувати найефективніші є стратегії, коли план дій в екстремальних умовах формується в загальних рисах, і його реалізація розпочинається негайно, що вимагає гнучкості та врахування змін обстановки. Вищий рівень професійної ідентичності ОС НГУ більш досвідчених офіцерів

підтверджує результати попередньої методики професійної мотивації та свідчить про їх вищу мотивованість, усвідомлення обов'язку ризикувати життям. Прийняття загальноприйнятих суспільних цінностей, цінностей професійної групи дозволяє перевагам мотивів перемогати в конфлікті мотивів, що є важливим компонентом вольового акту, і зменшує витрати емоційних ресурсів.

Результати вивчення особливостей рівня особистісної зрілості ОС НГУ з різним службово-професійним досвідом представлено у (додатку) та на рис. ..

Високий рівень ОЗ притаманний 32 % ОС НГУ з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років та 38 % ОС НГУ з службово – професійним досвідом більше 5 років. З показниками дуже високого та задовільного рівня респонденти майже розділились порівну 6% та 7 % й 35% та 36% відповідно.

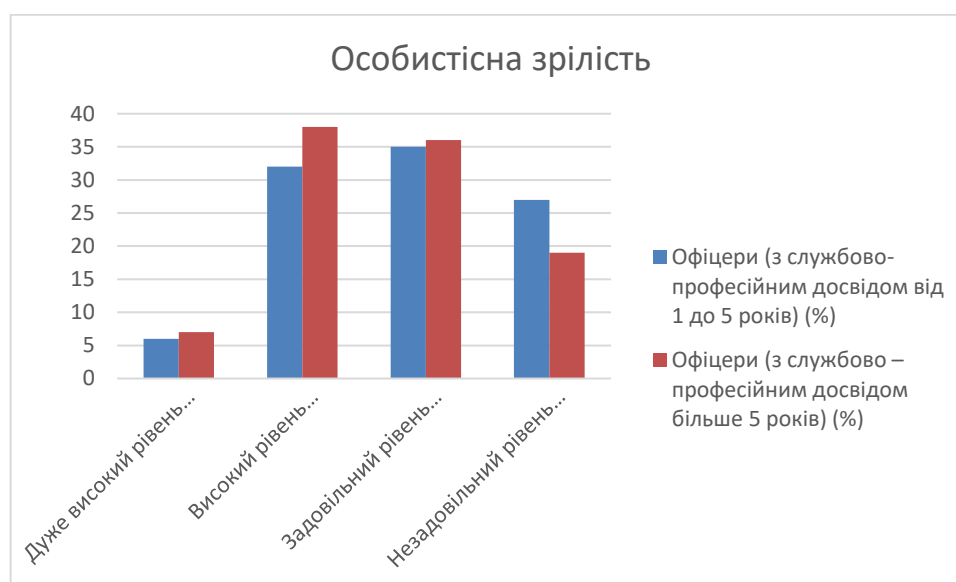


Рис.2.3.15 Відсотковий розподіл показників особистісної зрілості ОС НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності

Низький рівень показників ОЗ характерний для 27 % офіцерів І групи та 19% - ІІ групи. Особистісна зрілість згідно методики розглядається у комбінації п'яти складових: мотивацію досягнення, ставлення до власного «Я» (Я-концепцію), почуття громадянського обов'язку, життєву установку та здатність до психологічної близькості з іншими людьми.

Загальна спрямованість діяльності на значущі життєві цілі значної частини ОС НГУ обох груп характеризується високими показниками прагнення до максимально повної самореалізації, самостійності, ініціативності, прагнення до лідерства, до досягнення високих результатів, що свідчить загалом про сформованість мотивації досягнення. У 17% ОС НГУ I групи та 20% II групи зафіксовано занижені показники.

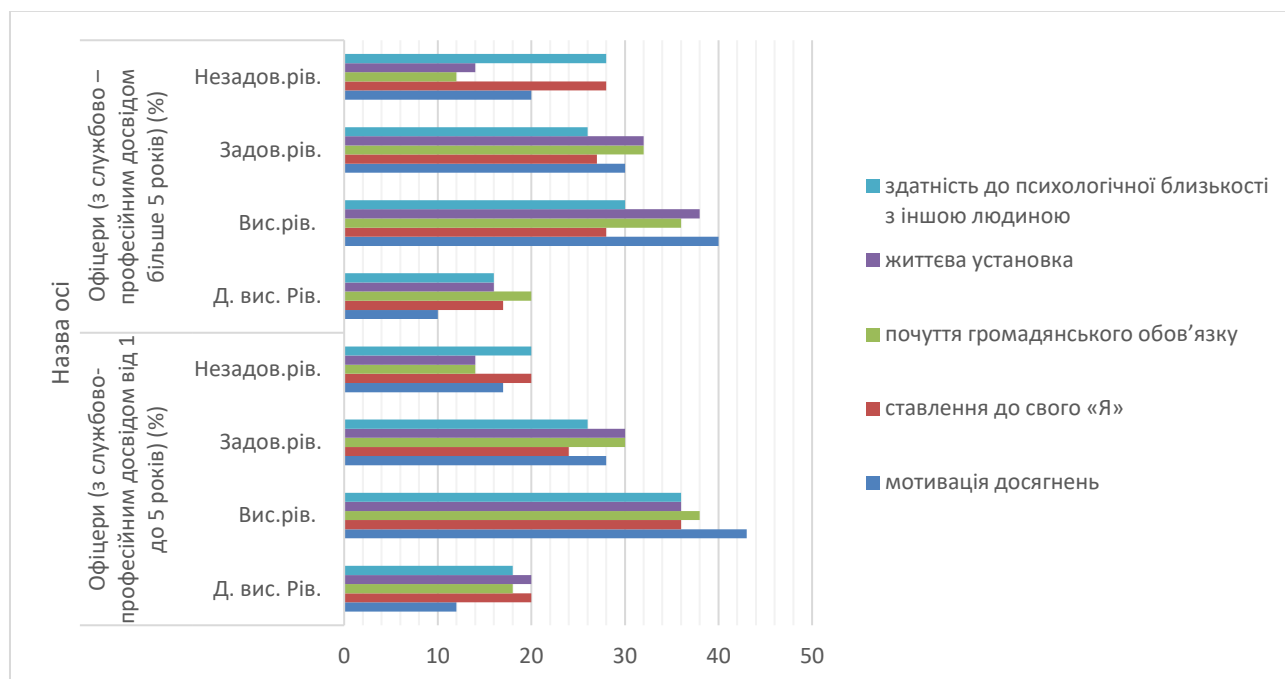


Рис.2.3.16 Відсотковий розподіл показників компонентів особистісної зрілості ОС НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності

Відмічено достатньо високі показники за шкалою «ставлення до свого «Я» (Я-концепція)» у 20 % офіцерів I та 17 % - II групи, що свідчить про такі їх характеристики особистісної зрілості, як високу самооцінку, високі вимоги до себе, впевненість у своїх можливостях, задоволеність своїми здібностями, темпераментом і характером, своїми знаннями, вміннями та навичками.

Занижені показники «ставлення до свого «Я» зафіксовано у 20% ОС НГУ I групи та 28% II групи, що може вказувати на неадекватну самооцінку, відсутність самозадоволення та поваги до інших. У 24 %ОС НГУ I та 27% II групи – задовільні показники «ставлення до свого «Я».

За шкалою «почуття громадянського обов'язку» відмічено достатньо високі показники у більшості ОС НГУ, а саме у 18 % I та 29 % - II групи, що

свідчить про такі якості офіцерів НГУ, як патріотизм, високий інтерес до суспільно-політичних явищ, високу професійну відповідальність, потребу у спілкуванні й колективізм. Занижені показники за цією шкалою зафіксовано у 14 % офіцерів НГУ I та 12 % - II групи.

Підвищені показники зафіксовані за шкалою «життєва установка» у 20 % офіцерів I та 16 % - II групи, свідчить про такі їх характеристики зрілості, як емоційну врівноваженість і розсудливість, розуміння відносності всього сущого, переважання інтелекту над емоціями. Саме шкала «життєва установка» згідно теорії установки (Узнадзе) є важливим показником ЕС особистості. Шкала характеризує загальне ставлення людини до життя, її цінності, цілі, рівень відповідальності та адаптивність. Особистості із високими показниками за цією шкалою демонструють оптимізм, впевненість у своїх силах, прагнення досягати цілей, навіть у складних умовах. Така установка сприяє високій ЕС, оскільки особистість здатна дивитися на труднощі як на виклики, а не загрози. Саме високий рівень життєвої установки часто вказує на сформовану систему цінностей і здатність адаптуватися до змін. Це пов'язано зі здатністю контролювати свої емоції і приймати раціональні рішення, що є ознаками емоційної стійкості. Особистості із позитивною життєвою установкою частіше беруть відповідальність за свої вчинки, що дозволяє їм легше долати стрес і уникати емоційного виснаження. Життєва установка відображає не лише когнітивні аспекти зрілості, а й емоційну зрілість, що проявляється у здатності ефективно реагувати на труднощі без зайвої емоційної реактивності.

Низькі показники за шкалою «життєва установка» відмічено у 14 % ОС НГУ обох груп, що дозволяє говорити про їхню імпульсивність, нездатність контролювати емоції, низький рівень емоційної стійкості, невпевненість у своїх силах, песимізм.

Підвищені показники зафіксовані за шкалою «здатність до психологічної близькості з іншою людиною» у 18 % офіцерів I та 16 % - II групи, що дає можливість характеризувати їх як доброзичливих, емпатійних, здатних

співчувати й співпереживати, вміючих слухати, характеризує їх потребу в духовній близькості з іншими.

Порівняльний аналіз не зафіксував статистично значущих відмінностей між загальними показниками ОЗ обох груп ОС НГУ. Однак дозволив встановити відмінності за шкалою «Я-концепція» ($t = 4,236$ при $p < 0,001$). та «здатності до психологічної близькості з іншою людиною» ($t = 3,962$ при $p < 0,001$)., що ймовірно пов'язано з більшою впевненістю у своїх можливостях, вимогливістю до себе, задоволеністю власним «Я». Очевидно, що набутий професійний досвід сприяє розвитку «Я-концепції».

Нижчі показники за шкалою «здатності до психологічної близькості з іншою людиною» у більш досвідчених офіцерів НГУ, ймовірно, обумовлені професійним впливом на їхні особистісні риси. У військових структурах високо цінується емоційна витримка та здатність контролювати почуття як важливі професійні риси. З досвідом офіцери привчаються до необхідності емоційного самоконтролю і розвивають специфічні моделі поведінки, що знижують їхню відкритість до психологічної близькості.

Часто офіцери з досвідом обирають емоційне дистанціювання як спосіб збереження своїх психоемоційних ресурсів. В умовах, коли об'єктивність, дисципліна та здатність діяти під сильним стресом є критично важливими, офіцери можуть мінімізувати свою залученість у міжособистісні стосунки, щоб зберегти стабільність і контроль над емоціями. *Тривала служба змінює психологічний профіль офіцерів, сприяючи ригідності, обережності у стосунках і зниженню здатності розслаблятися та проявляти емоційність у повсякденному житті, за умов високої відповідальності та професійних вимог часто призводить до емоційного вигорання, професійної деформації, що знижує здатність до емпатії та відкритості, викликаючи емоційну захисність. Ймовірно, що офіцери НГУ дистанціюються від інших, щоб уникнути емоційного перевантаження.*

Зафіксовано вищі показники за шкалою «ставлення до свого «Я» у менш досвідчених офіцерів НГУ, що свідчить про їх більш оптимістичне сприйняття

себе та своїх професійних можливостей. Це може підкріплюватися бажанням відповідати ідеалам професії, амбіціями та віковою впевненістю. Зі збільшенням службово-професійного досвіду та зіткненням із воєнними реаліями професійної, ставлення до себе може змінюватися, стаючи менш ідеалізованим.

Дослідники підкреслюють важливість здатності людини мобілізувати та використовувати власні ресурси [122]. Застосування нами методики О.Штепи фокусується не лише на вивченні особливостей психологічних ресурсів офіцерів НГУ, але й на їх психологічній ресурсності – вмінні активізувати ці ресурси. Зокрема, С. Петерсон та М. Селігман концептуалізували ідею позитивних ресурсів особистості [135], визначаючи їх як «сили характеру», які сприяють досягненню чеснот.

Результати вивчення психологічних ресурсів ОС НГУ та їх уміння ними оперувати представлено на рис. У більшості ОС НГУ обох груп зафіксовано високі та середні рівні показників психологічної ресурсності.

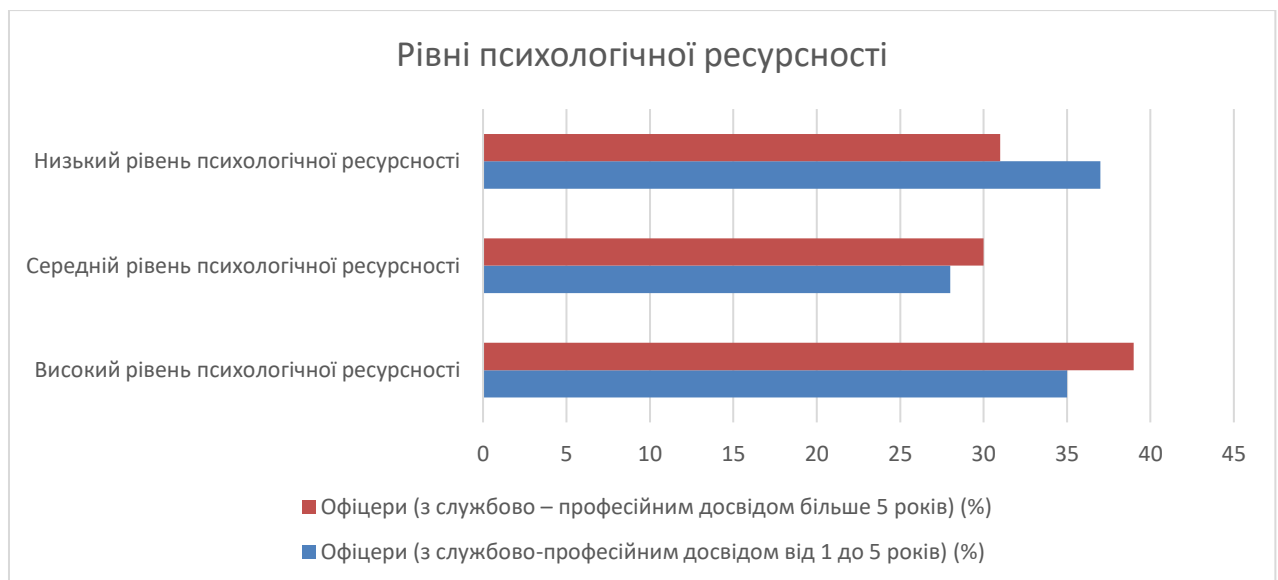


Рис. 2.3.17 Відсотковий розподіл показників рівнів психологічної ресурсності

Результати порівняльного аналізу засвідчили вищий рівень психологічної ресурсності у більш досвідчених офіцерів ($t = 3,668$ при $p < 0,001$), що засвідчує їхню здатність до саморозвитку, вищу компетентність у життєвих та

професійних питаннях, а також прагнення аналізу особистісного потенціалу, автономність у прийнятті рішень, самодостатність у долаті складних життєвих ситуацій, вміння підтримувати та надихати інших. Однак, показники самореалізації ($t = 4,468$ при $p < 0,001$), віри у добро ($t = 4,569$ при $p < 0,001$), прагнення до мудрості ($t = 4,532$ при $p < 0,001$) у менш досвідчених офіцерів виявились вищими, що свідчить про їхнє прагнення до самореалізації, кар'єрного росту (табл.). Результати свідчать про їх більшу переконаність у наявності справедливості а також вміння бути милосердним, їм більшою мірою притаманна віра у Бога та вміння сподіватися, вміння співстраждати, що вказує на їх вищу емпатійність у порівнянні з більш досвідченими офіцерами.

Виявлено вищий рівень статистично значущих показників у більш досвідчених офіцерів НГУ за шкалами знання власних ресурсів ($t = 5,489$ при $p < 0,001$), та вміння використовувати власні ресурси ($t = 5,556$ при $p < 0,001$), у порівнянні з менш досвідченими. З роками служби офіцери НГУ стикаються з різними викликами, стресовими ситуаціями та кризами, що дозволяє їм краще усвідомлювати свої сильні сторони, набувають більшої впевненості у власних силах, емоційної стабільності та здатності до адаптації, що є ключовими складовими їхньої психологічної ресурсності.

Таблиця 2.3.7.

Результати порівняльного аналізу показників психологічної ресурсності офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності у %

Показники психологічної ресурсності	Величини показників		Величина показника t – критерію	Рівень значущості, p
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)		
Віра у добро	6,8	4,2	4,569	,002
Прагнення до мудрості	7,1	4,8	4,532	,002
Самореалізація у професії	7,2	4,7	4,468	,002
Знання власних ресурсів	4,3	7,6	5,489	,000
Уміння використовувати власні ресурси	4,1	7,5	5,556	,000

Однак, варто зазначити, що, нами не зафіксовано статистично значущих відмінностей за шкалою «уміння оновлювати власні ресурси».

Порівняльний аналіз показників рефлексивності офіцерів НГУ з різним службово-професійним досвідом роботи дозволив встановити вищий рівень рефлексивності у більш досвідчених офіцерів ($t = 3,268$ при $p < 0,001$).

Дослідники обґрунтовують високу значущість рефлексії у саморегуляції, особливо на прикладі управлінців [70]. Було встановлено, що рівень розвитку рефлексивності прямо впливає на успішність професійної взаємодії. Зокрема, управлінці з недостатнім (низьким) або надмірним (максимально високим) рівнем рефлексивності менш ефективні у використанні своїх рефлексивних здібностей порівняно з тими, хто має вище середнього показники рефлексивності. Цей оптимальний рівень дослідники визначають як «рефлексивний оптимум». Відповідність показників рефлексивності офіцерів НГУ межах «рефлексивного оптимуму» [69] ми розглядали як показник необхідного рівня розвитку когнітивно-рефлексивного компоненту ЕС, що забезпечує успішне виконання управлінських завдань у різних ситуаціях взаємодії.

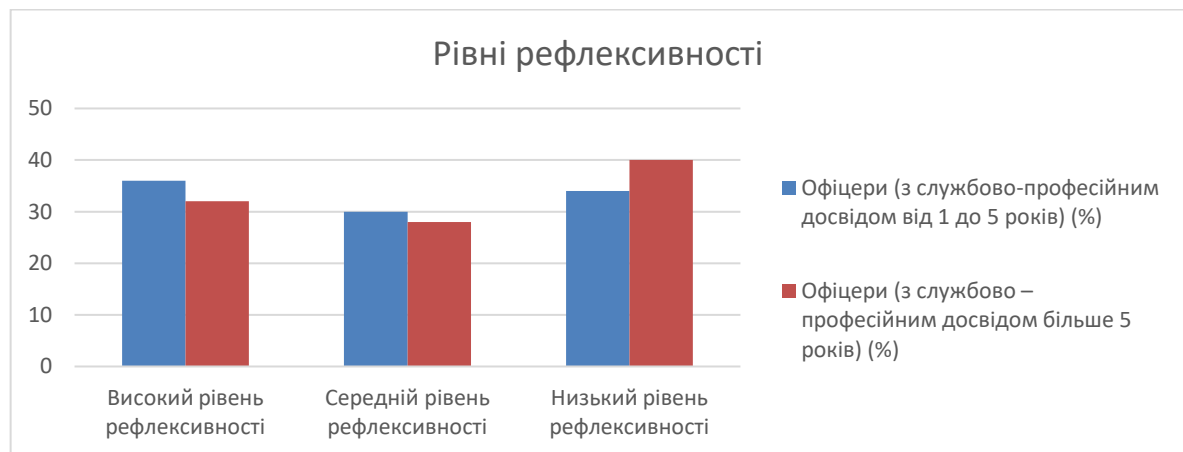


Рис. 2.3.18 Відсотковий розподіл показників показників рефлексивності офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності

Зі збільшенням службово-професійного досвіду зростає рівень відповідальності за рішення та їх наслідки. Це стимулює офіцерів НГУ до

глибшого аналізу своєї поведінки, щоб уникати помилок у майбутньому, а також розуміти себе, свої сильні й слабкі сторони, емоції та мотиви. Процес самопізнання є ключовим елементом психологічної рефлексивності та сприяє особистісно-професійному розвитку.

2.3.2 Результати кореляційного аналізу

Проведений кореляційний аналіз (з використанням критерію Спірмена) дозволив зафіксувати статистично значущі інтеркореляційні зв'язки між ЕС та деякими показниками особистісно-професійного, когнітивно-рефлексивного та емоційно-вольового компонентів ЕС. Особистісно-професійний компонент охоплює риси особистості та професійні навички, що сприяють ефективному виконанню службових обов'язків ОС НГУ. Узагальнені кореляційні зв'язки емоційної стійкості з показниками особистісно-професійного компоненту представлено у додатку. Відмінності у кореляційних зв'язках -- у табл. 2.3.7.

Як бачимо, ЕС офіцерів обох груп тісно корелює з мотивацією досягнень та просоціальною мотивацією, відповідальністю, психологічною ресурсністю, задоволеністю службово-професійною діяльністю, усвідомленим ставленням до небезпеки, задоволеністю змістом праці, толерантністю до невизначеності, стійкістю до дії стрес-факторів, що не загрожують загибелі усвідомленістю власної смертності, прагненням до безпеки, орієнтацією на теперішнє та майбутнє, почуттям громадянського обов'язку, життєвою установкою. Висока мотивація до успіху корелює з амбітністю, готовністю ризикувати, наполегливістю, внутрішньою мотивацією, цілеспрямованістю, впевненістю у собі, активністю, адаптивністю і енергійністю. У той час, мотивація уникнення невдач обмежує здатність офіцера приймати рішення, долати труднощі та досягати результатів. Констатовано більш тісніші прямі кореляційні зв'язки у ОС НГУ з службово-професійним досвідом роботи більше ніж 5 років у порівнянні з менш досвідченими офіцерами НГУ за такими показниками як: професійна ідентичність, особистісна зрілість, орієнтація на виконання

окремих професійних дій, задоволеність соціальним статусом, само ефективністю. Багаторічна служба офіцерів сприяє формуванню впевненості у своїй ролі, що знижує вплив стресу і підтримує стабільний емоційний стан. Збільшення професійного досвіду офіцерів сприяє розвитку особистісної зрілості, яка позитивно корелює з ЕС, позаяк особистісна зрілість передбачає сформованість адаптивних рис особистості, таких як самоконтроль, відповідальність, та здатність до саморефлексії.

Таблиця 2.3.7

Відмінності у кореляційних зв'язках емоційної стійкості з показниками особистісно-професійного компоненту

Показники особистісно-професійного компоненту	Емоційна стійкість	
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)
Професійна ідентичність	0,544*	0,671**
Особистісна зрілість	0,539*	0,618**
мотивація досягнень	0,543*	0,521*
ескапізм		-0,486*
Орієнтація на виконання окремих професійних дій	0,487*	0,568**
Виділення алгоритмів професійних дій, спрощення, структурування професійної діяльності	0,587**	0,475*
Автономна мотивація	0,559**	0,484*
Стійкість до дії стрес-факторів, що не загрожують загибелі	0,687**	0,735**
Толерантність до невизначеності	0,567**	0,575**
Ставлення до товаришів по службі, здатність підтримувати професійні стосунки		0,548*
Задоволеність соціальним статусом в/сл	0,521*	0,569**
Третій блок "Самоефективність в/сл"	0,547*	0,568**
<u>Віра у добро</u>	<u>0,567**</u>	
<u>Самореалізація у професії</u>	<u>0,614**</u>	
<u>Уміння оновлювати власні ресурси</u>	<u>0,439*</u>	

Примітка: * – емпіричне значення є значущим при $p \geq 0,05$; ** – емпіричне значення є значущим при $p \geq 0,01$; *** – емпіричне значення є значущим при $p \geq 0,001$.

Більш досвідчені офіцери НГУ демонструють вищу здатність до прийняття зважених рішень у стресових умовах, що є ключовим для військової служби та мають глибші знання і відпрацьовані навички, що дає їм змогу ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями. ЕС у цьому контексті пов'язана зі здатністю зосередитися на вирішенні завдання навіть в умовах тиску. У більш досвідчених офіцерів задоволеність соціальним статусом тісніше корелює з ЕС, очевидно вони, як правило, досягають більшого визнання, що зміцнює їхній емоційний стан та впевненість. Крім того, вищий рівень самоефективності, посилює їхню ЕС. Вони частіше впевнені у своїх силах і здатні справлятися з викликами, використовуючи попередній досвід.

Констатовано більш тісний негативний кореляційний зв'язок ЕС менш досвідчених офіцерів НГУ та такими показниками професійної мотивації як «ставлення до правопорушників», «виділення алгоритмів професійних дій, спрощення, структурування професійної діяльності», «автономна мотивація», може свідчити про те, що менш досвідчені офіцери НГУ із низьким рівнем ЕС можуть бути схильними до упередженого чи надмірно емоційного ставлення до правопорушників. Недостатній рівень ЕС може впливати на об'єктивність підходу до роботи із правопорушниками, що проявляється в більшій емоційній напруженості або зниженій здатності до професійного дистанціювання. Емоційна нестабільність перешкоджає систематизації дій, що призводить до хаотичності у прийнятті рішень. Це може проявлятися у: низькій здатності до об'єктивності у взаємодії з правопорушниками; недостатній системності та структурності у професійних діях; прагненні уникати складностей через спрощення завдань; залежності від зовнішніх мотиваційних чинників.

У більш досвідчених офіцерів НГУ ЕС також пов'язана зі «ставленням до товаришів по службі», «здатністю підтримувати професійні стосунки», на рівні тенденції тоді як у менш досвідчених офіцерів НГУ такого зв'язку не виявлено.

Очевидно, що більш досвідчені офіцери НГУ більш адаптовані до соціальної взаємодії в професійних умовах і здатні підтримувати гармонійні

стосунки, що сприяє ефективності командної роботи. Відсутність означеного зв'язку у менш досвідчених офіцерів вказує на те, що вони ще не досягли рівня професійної зрілості, необхідного для якісного управління соціальною взаємодією. Низький рівень емоційної стійкості чи брак комунікативних навичок може ускладнювати побудову міцних професійних стосунків.

Виявлені прямі кореляційні зв'язки ЕС менш досвідчених офіцерів із вірою у добро, самореалізацією у професії, а також на рівні тенденції з умінням оновлювати власні ресурси, та відсутність таких зв'язків у більш досвідчених офіцерів свідчить про специфіку формування ЕС залежно від етапу професійного становлення.

ЕС менш досвідчених офіцерів НГУ тісно пов'язана з позитивним світоглядом і надією на краще. Віра у добро, ймовірно, виконує роль внутрішнього ресурсу, який допомагає долати труднощі, зберігати мотивацію та витримувати стреси на ранніх етапах служби. Відсутність такого зв'язку у більш досвідчених офіцерів НГУ може пояснюватися тим, що з часом акценти зміщуються з ідеалістичних переконань до більш прагматичних підходів у виконанні професійних завдань.

ЕС офіцерів НГУ з досвідом до 5 років корелює з прагненням досягти професійних цілей і самореалізації. Вони сприймають власну професію як підґрунття для самовираження і розвитку, що допомагає їм залишатися мотивованими навіть у складних умовах. У більш досвідчених офіцерів відсутність такого зв'язку може бути обумовлена й тим, що для них самореалізація вже частково досягнута, і ЕС більше залежить від інших факторів, таких як стабільність у професії чи соціальний статус.

Кореляційний зв'язок ЕС менш досвідчених офіцерів та уміння оновлювати власні ресурси, на рівні тенденції, може свідчити про їхню відкритість до нових способів самовідновлення і використання особистих резервів для адаптації до стресу. Ймовірно, що більш досвідчені офіцери менш активно шукають нові джерела відновлення, покладаючись на вже усталені методи, які з часом стають, як правило, все менш ефективними.

Таким чином, у менш досвідчених офіцерів ЕС значною мірою пов'язана з позитивним мисленням, прагненням до самореалізації та готовності до відновлення ресурсів. *Що є ознаками їхнього бажання знайти опору в ідеалах і особистісному розвитку на ранніх етапах кар'єри. У більш досвідчених офіцерів такі зв'язки не спостерігаються, що свідчить про перехід акценту до більш зрілих і структурованих стратегій адаптації, які не так сильно залежать від віри в добро чи прагнення до самореалізації.*

Особливу увагу варто звернути на виявлений нами негативний кореляційний зв'язок між ЕС та ескапізмом і більш досвідчених офіцерів НГУ. Ескапізм може бути захисним механізмом для зниження стресу та уникнення психологічного дискомфорту, але у разі надмірного розвитку він стає бар'єром для адаптації та конструктивного вирішення проблем. Офіцери з високим рівнем ЕС, ймовірно, ефективніше долають стресові ситуації через конструктивні стратегії, не вдаючись до уникнення. У офіцерів із нижчим рівнем ЕС ескапізм може бути ознакою внутрішнього виснаження, емоційної напруги або нездатності знайти ефективні стратегії подолання. Такі офіцери можуть намагатися дистанціюватися від стресу через пасивні чи деструктивні способи (зайве занурення в розваги, ізоляція, уникнення обов'язків). Тривале виконання службово-професійних обов'язків у екстремальних умовах сприяє накопиченню стресу та без належної підтримки може провокувати потребу уникати реальності, зниження адаптивних ресурсів. Брак оновлення ресурсів і невчасна психологічна допомога можуть сприяти формуванню схильності до ескапізму як компенсаторної реакції. Крім того монотонність професійної діяльності, емоційне вигорання може викликати відчуття рутинності та бажання "втекти" від реальності.

Розглянемо детальніше виявлені кореляційні зв'язки ЕС ОС НГУ з показниками *емоційно-вольового компоненту*. Зафіксовано тісний прямий кореляційний зв'язок ЕС офіцерів НГУ обох груп з такими показниками емоційно-вольового компоненту як самовладання, психологічна готовність до ризику, управління своїми емоціями, що вказує на те, що високий рівень ЕС

сприяє більшому контролю над своїми емоціями та адекватному реагуванню в стресових ситуаціях. Офіцери НГУ, які здатні зберігати спокій, контролювати свої емоції та готові брати на себе ризики, є більш стійкими до емоційних навантажень, що виникають у їхньому професійному середовищі. Зокрема, така стійкість допомагає їм ефективніше справлятися з викликами, приймати зважені рішення та знижувати рівень стресу.

Таблиця 2.3.9.

Кореляційні зв'язки емоційної стійкості з показниками емоційно-вольового компоненту

Показники емоційно-вольового компоненту	Емоційна стійкість	
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)
Невротичність	-0,583**	-0,687**
Спонтанна агресивність		-0,752**
Депресивність	-0,656**	-0,482*
Дратівливість	-0,549*	-0,652**
Врівноваженість	0,523*	0,532*
Реактивна агресивність	-0,475*	-0,455*
Емоційна лабільність	-0,534*	-0,497*
Здатність до вольового зусилля	0,547*	0,697**
Самовладнання	0,678**	0,691**
Психологічна готовність до ризику	0,568**	0,623**
Самоконтроль-імпульсивність	0,537*	0,547*
Емоційна нестійкість-емоційна стійкість	-0,598**	-0,627**
Адаптивність - дезадаптивність	0,425*	0,514*
Емоційний комфорт - емоційний дискомфорт	0,447*	0,538*
Управління своїми емоціями	0,623**	0,668**

Примітка: * – емпіричне значення є значущим при $p \geq 0,05$; ** – емпіричне значення є значущим при $p \geq 0,01$; *** – емпіричне значення є значущим при $p \geq 0,001$.

Зафіксовано тісний прямий кореляційний зв'язок ЕС офіцерів НГУ обох груп з такими показниками емоційно-вольового компоненту як самовладання, психологічна готовність до ризику, управління своїми емоціями, що вказує на те, що високий рівень ЕС сприяє більшому контролю над своїми емоціями та адекватному реагуванню в стресових ситуаціях. Офіцери НГУ, які здатні

зберігати спокій, контролювати свої емоції та готові брати на себе ризики, є більш стійкими до емоційних навантажень, що виникають у їхньому професійному середовищі. Зокрема, така стійкість допомагає їм ефективніше справлятися з викликами, приймати зважені рішення та знижувати рівень стресу.

Обернений кореляційний зв'язок ЕС офіцерів НГУ з реактивною агресивністю, невротичністю, депресивністю та емоційною лабільністю вказує на те, що підвищений рівень ЕС пов'язаний зі зниженням цих негативних психологічних станів. Офіцери НГУ, які мають високий рівень ЕС, менше схильні до проявів реактивної агресивності, невротичних тенденцій, депресивних настроїв та емоційної нестабільності. Вони здатні краще управляти своїми емоціями, що дозволяє їм зберігати спокій у стресових і конфліктних ситуаціях. Відтак результати ще раз підтверджують, що розвиток ЕС є важливим аспектом психологічної підготовки, оскільки це може допомогти зменшити ризики виникнення агресивних або депресивних реакцій, а також покращити загальний психологічний стан ОС НГУ.

Визначено, що у більш досвідчених офіцерів НГУ встановлено тісний обернений кореляційний зв'язок ЕС з спонтанною агресивністю (-0,752), тоді як у офіцерів НГУ зі стажем менш, ніж 5 років, такого зв'язку не зафіксовано.

Досвідчені офіцери НГУ з часом розвивають сильніші навички самоконтролю і регуляції емоцій. Їхній досвід, вищий рівень адаптації допомагає їм краще справлятися зі стресовими ситуаціями, знижуючи ризик прояву агресії. Довготривалий досвід у стресових умовах сприяє розвитку ЕС офіцерів, що може знижувати рівень реактивної агресії, оскільки вони звикають до екстремальних ситуацій і розвивають більш адаптивні способи реакції.

Менш досвідчені офіцери НГУ, ймовірно, не мають достатнього досвіду чи внутрішніх ресурсів для повного контролю агресивності, їхні реакції на стресові фактори можуть залишатись більш імпульсивними, а відтак, їхній рівень ЕС може ще формуватись та розвиватись. Отримані нами результати підкреслюють важливість тривалого досвіду у розвитку ЕС офіцерів та

регуляції їх агресивної поведінки, необхідності більш інтенсивної психологічної підготовки для молодих офіцерів, яка спрямована на розвиток навичок контролю емоцій та поведінки.

Розглянемо результати кореляційного аналізу ЕС ОС НГУ з показниками когнітивно-рефлексивного компоненту.

Таблиця 2.3.10

Кореляційні зв'язки емоційної стійкості з показниками когнітивно-рефлексивного компоненту.

Показники когнітивно-рефлексивного компоненту	Емоційна стійкість	
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)
Ставлення до свого «Я»	0,652*	0,541*
Самоприйняття - неприйняття себе	0,456*	0,471*
Екстернальність - інтернальність	0,478*	0,531*
Внутрішньо-особистісний EI	0,597**	0,621**
Розуміння своїх емоцій	0,587**	0,564**
Знання власних ресурсів	0,549*	0,638**
Психологічна рефлексивність	0,567**	0,637**

Встановлено тісний прямий кореляційний зв'язок ЕС офіцерів НГУ обох груп з внутрішньо-особистісним EI, розумінням своїх емоцій, психологічною рефлексивністю. Очевидно, що офіцери, які добре усвідомлюють і розуміють свої емоції, можуть ефективніше їх контролювати. Це допомагає їм уникати імпульсивних реакцій і зберігати внутрішній баланс у стресових ситуаціях. Розуміння власних емоцій є ключовим компонентом емоційного інтелекту, що позитивно впливає на ЕС.

Виконання службово-професійних обов'язків вимагає високого рівня саморегуляції і здатності контролювати емоції в умовах стресу. Офіцери, які володіють розвиненим EI, здатністю розуміти свої емоції, краще відповідають цим вимогам, легше долають стресові ситуації, оскільки можуть швидше ідентифікувати причини свого напруження та адаптувати свою поведінку. Крім

того виконання офіцерами управлінських функцій, функції лідера, передбачає вміння розуміти і керувати власними емоціями та є особливо важливим для створення довірливого клімату і підтримання дисципліни. Отримані результати підкреслюють важливість розвитку ЕІ, рефлексивних навичок та усвідомлення власних емоцій у військовій підготовці.

Встановлено тісний прямий кореляційний зв'язок (на рівні тенденції) ЕС офіцерів НГУ обох груп з ставленням до свого «Я», самоприйняттям - неприйняттям себе, екстернальністю – інтернальністю. Самоприйняття сприяє зниженню внутрішньої напруги і підвищує впевненість у собі. Позитивне уявлення про своє «Я» допомагає ефективніше реагувати на стресори. *Офіцери, які розуміють свої сильні та слабкі сторони і вважають себе відповідальними за свої дії, демонструють вищий рівень ЕС.*

У менш досвідчених офіцерів НГУ зафіксовано слабший кореляційний зв'язок ЕС із знанням власних ресурсів(0,549) - на рівні тенденції, у порівнянні з більш досвідченими офіцерами, тісний зв'язок - (0,638). У більш досвідчених офіцерів роки служби сприяють глибшому усвідомленню власних можливостей, сильних сторін і обмежень. Це дозволяє їм ефективніше використовувати власні ресурси для регуляції емоцій і стресу, що прямо впливає на ЕС. Крім того, більш досвідчені офіцери мають ширший спектр адаптаційних стратегій соціальної підтримки, напрацьованих через тривалий досвід служби, а також краще розуміють, як задіяти свої ресурси для зниження емоційного напруження і підтримання стабільності у конкретних ситуаціях. Менш досвідчені офіцери тільки вчаться використовувати свої ресурси у різних умовах, тому цей зв'язок є слабшим, вони можуть більше покладатися на зовнішні джерела підтримки (командирів, колег, систему), а не на власні внутрішні ресурси. Це знижує зв'язок між їхньою ЕС і знанням власних ресурсів. *У більш досвідчених офіцерів НГУ внутрішня опора і знання своїх ресурсів стають основним джерелом ЕС.*

2.3.3. Результати факторного аналізу

Для дослідження факторної структури отриманих нами даних та вагомості окремих показників ми застосували факторний аналіз із використанням методу головний компонент (обертання осей Varimax). Розподіл дисперсій факторів рівня емоційної стійкості та показників особистісно-професійного компоненту у офіцерів НГУ з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років з факторним навантаженням 96% представлено у табл 2.3.11.

Таблиця 2. 3.11

Результати факторного аналізу особистісно-професійного компоненту емоційної стійкості у офіцерів НГУ з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років

Фактор та його інформативність	Факторні компоненти та їх навантаження
F1 «Інтерпесональна відкритість» (h=28%)	відкритість (0,521), екстраверсія (0,472), віра у добро (0,438), здатність до психологічної близькості з іншою людиною (0,487)
F2 «Професійна орієнтація» (h=31%)	самореалізація у професії (0,547), відповідальність (0,551), самоефективність в службі (0,611), задоволеність в службі професійною діяльністю (0,459), виділення алгоритмів професійних дій, спрощення, структурування професійної діяльності (0,439), автономна мотивація (0,428)
F3 «Адаптація до стресових умов та невизначеності» (h=37%)	соціально-психологічна адаптація (0,543), толерантність до невизначеності (0,487), стійкість до дії стрес-факторів, що не загрожують загибелі (0,657), психологічна ресурсність (0,534)

На основі проведеного нами факторного аналізу було виокремлено три фактори. Перший фактор отримав назву «Інтерпесональна відкритість», оскільки характеризує здатність офіцерів до соціальної взаємодії, відкритості до інших та формування довірливих стосунків та об'єднує відкритість (0,521) - готовність до нових вражень, ідей та людей, екстраверсію (0,472), соціальну активність, здатність до ефективної взаємодії, віру у добро (0,438), оптимістичне ставлення до світу та людей, здатність до психологічної близькості (0,487), емпатію, довіру, здатність будувати глибокі стосунки.

Тобто, розвиток ЕС офіцерів з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років залежить від того, наскільки вони здатні встановлювати позитивні соціальні контакти, що є важливим для командної роботи та ефективного управління.

Фактор «Професійна орієнтація» ($h = 31\%$) відображає особливості професійної мотивації, цінності та здатність до ефективного виконання службових обов'язків та включає: самореалізацію у професії (0,547), уміння реалізовувати свої здібності у професійній діяльності, відповідальність (0,551), самоефективність в службі (0,611), віру у власні можливості виконувати завдання, задоволеність службою (0,459), позитивне ставлення до службово-професійної діяльності, алгоритмізація професійних дій (0,439), схильність до оптимізації та систематизації роботи, автономну мотивацію (0,428), тобто внутрішню мотивацію до служби. Відтак, констатовано, що розвиток ЕС офіцерів з досвідом менш ніж 5 років їх ефективність та стабільність у виконанні завдань залежить від їх внутрішньої мотивації та здатності до самореалізації у професійній діяльності.

Як бачимо, фактор «Соціально-психологічна адаптація до стресових умов та невизначеності» ($h = 37\%$) є найбільш інформативним і характеризує здатність офіцерів адаптуватися до складних умов та зберігати емоційну рівновагу. Ключові цього фактора включають: соціально-психологічну адаптацію (0,543), здатність інтегруватися у соціальне середовище та ефективно взаємодіяти з оточуючими, толерантність до невизначеності (0,487): свідчать про готовність працювати у нестабільних або мінливих умовах, стійкість до стрес-факторів (0,657) визначає здатність офіцерів зберігати емоційну рівновагу у стресових ситуаціях, психологічна ресурсність (0,534) та вказує на наявність внутрішніх ресурсів офіцерів для подолання професійних труднощів.

Отже, соціально-психологічна адаптація до стресових умов та невизначеності є ключовим фактором ЕС для офіцерів НГУ з досвідом від 1 до 5 років, оскільки забезпечує емоційну рівновагу та здатність працювати у складних умовах. Інтерперсональна відкритість офіцерів забезпечує

внутрішній баланс і підтримує адаптацію до викликів, що виникають у професійній діяльності сприяє кращій соціалізації, формуванню довірливих стосунків та ефективній командній роботі. Відкритість дозволяє офіцерам НГУ ділитися емоціями, отримувати підтримку від колег і зменшувати рівень напруження в стресових ситуаціях. Емоційна близькість з іншими допомагає офіцерам НГУ швидше адаптуватися до нових умов служби, зменшуючи рівень стресу і сприяючи відчуттю стабільності.

Професійна орієнтація забезпечуючи внутрішню мотивацію, усвідомлення власних професійних цілей та адаптацію до вимог служби. Самореалізація у професії сприяє розвитку ЕС, адже офіцер, який бачить сенс у своїй діяльності, краще долає труднощі. Відчуття компетентності та здатності ефективно виконувати службові обов'язки підвищує впевненість у своїх силах, що є важливим компонентом ЕС. Автономна мотивація, орієнтована на цінності професії, допомагає офіцерам краще адаптуватися до стресових умов та зберігати емоційну рівновагу, а здатність виділяти алгоритми професійних дій і спрощувати їх знижує рівень невизначеності, що позитивно впливає на стійкість до стресу. ЕС зміцнюється завдяки позитивному ставленню до своєї роботи, що сприяє зниженню ризику емоційного виснаження. Успішна реалізація професійних обов'язків зміцнює почуття відповідальності, що допомагає офіцерам краще долати емоційні виклики. Таким чином, професійна спрямованість створює основу для самореалізації, забезпечує внутрішню рівновагу та сприяє ефективному реагуванню на стресові ситуації. Офіцери, які усвідомлюють свої професійні цілі і мотивовані до їх досягнення, демонструють вищий рівень ЕС та адаптивності в складних умовах служби.

Розподіл дисперсій показників емоційно-вольового компоненту ЕС офіцерів НГУ з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років показав чітке розмежування за двома факторами із зальним навантаженням 62% представлено у таблиці 2.3.13

Результати факторного аналізу емоційно-вольового компоненту емоційної стійкості у офіцерів НГУ з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років

Фактор та його інформативність	Факторні компоненти та їх навантаження
F1 «Емоційна саморегуляція» (h=34%)	управління своїми емоціями (0,621), емоційна нестійкість-емоційна стійкість (-0,654).
F2 «Контроль і готовність до ризику» (h=28%)	самовладання (0,694), психологічна готовність до ризику (0,648).

F1- фактор «Емоційна саморегуляція», що пояснює 34% дисперсії відображає здатність офіцерів контролювати свої емоції, забезпечуючи стабільність емоційного стану навіть у стресових умовах та включає: управління своїми емоціями (0,621), емоційна нестійкість – емоційна стійкість (-0,654). *Емоційна саморегуляція є ключовою складовою ЕС для офіцерів НГУ з досвідом менше 5 років, що допомагає їм ефективно виконувати службові обов'язки в екстремальних, стресових умовах підвищеного.*

F1- фактор «Контроль і готовність до ризику» (h=28%) засвідчує важливість вольових якостей офіцерів НГУ, які впливають на здатність ухвалювати рішення в умовах невизначеності та ризику та включає: самовладання (0,694) та психологічну готовність до ризику (0,648). Високий рівень самовладання дозволяє офіцерам залишатися спокійними і раціональними в критичних ситуаціях, що знижує ймовірність імпульсивних дій.

Саморегуляція емоцій і готовність до ризику свідчать про здатність молодших офіцерів діяти рішуче, що є важливим для виконання службових завдань в складних і непередбачуваних умовах. Саморегуляція забезпечують здатність офіцерів до емоційного контролю, що мінімізує негативний вплив стресових факторів. Контроль і готовність до ризику відображають сильні вольові якості, які сприяють успішному виконанню обов'язків в умовах підвищеної відповідальності. Разом ці фактори створюють основу для розвитку

ЕС та підвищення ефективності службово-професійної діяльності молодих офіцерів НГУ.

В табл. 2.13 представлено розподіл дисперсій факторів когнітивно-рефлексивного компоненту емоційної стійкості офіцерів НГУ з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років з факторним навантаженням 47%.

Таблиця 2.13

Результати факторного аналізу та показників когнітивно-рефлексивного компоненту емоційної стійкості офіцерів НГУ з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років

Фактор та його інформативність	Факторні компоненти та їх навантаження
F1 «Самосприйняття і самоцінність» (h=21%)	ставлення до свого «Я» (0,568), самоприйняття-неприйняття себе (0,678).
F2 «Емоційна обізнаність та рефлексія» (h=26%)	Внутрішньо-особистісний емоційний інтелект (0,567), розуміння своїх емоцій (0,623), психологічна рефлексивність (0,622).

F1 - фактор «Самосприйняття і самоцінність» (h=21%) відображає рівень прийняття молодими офіцерами власної особистості, що є важливим для їх ЕС та професійного розвитку й включає: ставлення до свого «Я» (0,568), позитивне сприйняття себе підвищує впевненість, допомагаючи офіцеру зберігати емоційну рівновагу; самоприйняття-неприйняття себе (0,678). Високий рівень самоприйняття сприяє зниженню внутрішніх конфліктів, що позитивно впливає на ЕС. *Розвиток самосприйняття та самоцінності є базовим для формування ЕС, оскільки дозволяє офіцерам краще розуміти свої сильні та слабкі сторони і адекватно їх використовувати.*

F2 - фактор «Емоційна обізнаність та рефлексія» (h=26%) підкреслює важливість усвідомлення та розуміння емоцій, а також здатності до психологічної рефлексії у розвитку ЕС та включає: внутрішньо-особистісний емоційний інтелект (0,567), здатність розуміти та управляти своїми емоціями є ключовою для підтримання стабільності в складних ситуаціях; розуміння своїх

емоцій (0,623) - це навантаження вказує на важливість здатності офіцерів НГУ з досвідом від 1 до 5 років ідентифікувати свої емоції, що допомагає уникати імпульсивних рішень; психологічну рефлексивність (0,622) - аналіз власних дій та емоцій сприяє підвищенню ЕС молодих офіцерів через розвиток саморозуміння та самокорекції. Емоційна обізнаність та рефлексія дозволяють офіцерам краще адаптуватися до стресових ситуацій, зберігаючи здатність до раціонального аналізу та ефективної дії.

Таким чином, самосприйняття і самоцінність забезпечують базовий рівень ЕС через позитивне ставлення до себе, а емоційна обізнаність та рефлексія сприяють підвищенню рівня ЕС завдяки розвитку емоційного інтелекту та здатності до саморефлексії. Обидва фактори є взаємодоповнюваними і формують когнітивно-рефлексивний компонент емоційної стійкості офіцерів, забезпечуючи їхню ефективність у професійній діяльності.

Розглянемо детальніше результати факторного аналізу особистісно-професійного компоненту ЕС офіцерів НГУ (з службово – професійним досвідом більше 5 років).

Таблиця 2.14

Результати факторного аналізу особистісно-професійного компоненту емоційної стійкості офіцерів НГУ (з службово – професійним досвідом більше 5 років)

Фактор та його інформативність	Факторні компоненти та їх навантаження
F1 «Професійна ідентичність та мотивація» (h=31%)	професійна ідентичність (0,632), орієнтація на виконання окремих професійних дій (0,454), задоволеність соціальним статусом в службі (0,521), мотивація досягнення успіху (0,625)
F2 «Психологічна зрілість і ресурсність» (h=28%)	особистісна зрілість (0,568), уміння використовувати власні ресурси(0,658), психологічна ресурсність (0,542)
F3 «Адаптація до стресових умов та невизначеності» (h=36%)	соціально-психологічна адаптація (0,632), толерантність до невизначеності (0,558), стійкість до дії стрес-факторів, що не загрожують загибелі (0,565).

F1 – фактор «Професійна ідентичність та мотивація» ($h=31\%$) підкреслює значущість професійного самоусвідомлення та орієнтації офіцерів на успішне виконання службових обов'язків та включає: професійну ідентичність (0,632), чітке усвідомлення себе як професіонала дозволяє досвідченим офіцерам НГУ впевнено діяти у професійній сфері; орієнтацію на виконання окремих професійних дій (0,454), фокусування на конкретних завданнях сприяє підвищенню ефективності та якості роботи; задоволеність соціальним статусом у службі (0,521), почуття визнання та задоволення своїм становищем позитивно впливає на ЕС; мотивація досягнення успіху (0,625), висока мотивація підсилює ЕС та стимулює досягнення нових професійних вершин. Формування професійної ідентичності та мотивації є особливо важливими для розвитку ЕС, оскільки дозволяє офіцерам ефективно реалізовувати свої професійні здібності.

F2 - фактор «Психологічна зрілість і ресурсність» ($h=28\%$) акцентує увагу на рівні особистісної зрілості та здатності офіцера НГУ використовувати свої внутрішні ресурси та включає: особистісну зрілість (0,568), яка сприяє розвитку відповідальності та автономності в прийнятті рішень; уміння використовувати власні ресурси (0,658), що передбачає здатність мобілізувати внутрішні сили, допомагає справлятися зі складними ситуаціями, психологічну ресурсність (0,542), наявність психологічних ресурсів підтримує стабільність у стресових умовах. Відтак, особистісна зрілість досвідчених офіцерів та здатність до ресурсного мислення забезпечують основу для подолання труднощів та підтримки емоційного балансу.

F3- фактор «Адаптація до стресових умов та невизначеності» ($h=36\%$) відображає здатність офіцерів адаптуватися до мінливих та напружених умов і включає: соціально-психологічну адаптацію (0,632), толерантність до невизначеності (0,558), стійкість до дії стрес-факторів, що не загрожують загибелі (0,565). Вміння взаємодіяти з іншими у складних умовах сприяє успішній адаптації, спокійне сприйняття непередбачуваних ситуацій допомагає зберігати ефективність. Здатність залишатися стабільним у нестабільних обставинах є ключовим для ЕС досвідчених офіцерів.

Адаптація до стресу та невизначеності дозволяє офіцерам підтримувати ефективність у складних ситуаціях, зберігаючи емоційну рівновагу. Професійна ідентичність та мотивація сприяє розвитку ЕС через професійне самоусвідомлення. Психологічна зрілість і ресурсність підтримує ЕС завдяки автономності та здатності використовувати ресурси. Адаптація до стресу та невизначеності забезпечує гнучкість та стабільність у складних умовах. Означені фактори взаємодіють, формуючи комплексну основу для ЕС офіцерів із досвідом понад 5 років, підвищуючи їхню ефективність у службово-професійній діяльності.

Результати факторного аналізу розвитку ЕС та особистісно-професійного компоненту офіцерів НГУ (з службово – професійним досвідом більше 5 років) представлено у табл. 2.15.

Таблиця 2.15

Результати факторного аналізу емоційно-вольового компоненту емоційної стійкості офіцерів НГУ (з службово – професійним досвідом більше 5 років)

Фактор та його інформативність	Факторні компоненти та їх навантаження
F1 «Емоційна саморегуляція» (h=32%)	спонтанна агресивність (-0,455), дратівливість (-0,437), управління своїми емоціями (0,668), самовладання (0,588), емоційна нестійкість-емоційна стійкість (-0,532),
F2 «Ризикованість» (h=24%)	психологічна готовність до ризику (0,652), здатність до вольового зусилля (0,589)

F1- фактор «Емоційна саморегуляція» (h=32%) включає спонтанну агресивність (-0,455); дратівливість (-0,437); управління своїми емоціями (0,668); самовладання (0,588); емоційну нестійкість-емоційна стійкість (-0,532) та вказує на здатність офіцерів до управління своїми емоціями та збереження емоційної стабільності в стресових ситуаціях. Варто наголосити, що спонтанна агресивність та дратівливість провокують негативні емоційні реакції, що можуть свідчити про тенденцію до емоційного вибуху в певних ситуаціях. Однак їх значення є від’ємними, що вказує на зворотний вплив на ЕС.

Управління своїми емоціями та самовладання є позитивними компонентами, що демонструють високий рівень самоконтролю та здатності до емоційної саморегуляції. Це свідчить про здатність досвідчених офіцерів зберігати спокій та ефективно реагувати на стресові ситуації. Емоційна нестійкість-емоційна стійкість підкреслює важливість балансу між емоційною нестабільністю та стійкістю. Від'ємне значення цього компонента свідчить про наявність певних труднощів у забезпеченні емоційної стабільності у складних ситуаціях.

F1- фактор «Ризикованість» ($h=24\%$) вказує на психологічну готовність офіцерів НГУ до ризику та здатність до мобілізації вольових зусиль. Психологічна готовність до ризику (0,652) є значущим компонентом, що свідчить про високий рівень прийняття ризику в екстремальних умовах. Це вказує на здатність досвідчених офіцерів діяти в умовах невизначеності, коли необхідно приймати важливі рішення, не побоюючись наслідків. Здатність до вольового зусилля (0,589) підкреслює наявність у досвідчених офіцерів внутрішньої мотивації та волі до досягнення поставлених цілей, навіть коли це потребує значних зусиль або подолання труднощів. Це є важливою якістю для військових, особливо в бойових умовах. Отже, більш досвідчені офіцери виявляють високий рівень емоційної саморегуляції, що дозволяє їм ефективно реагувати на стресові ситуації і зберігати спокій в умовах непередбачуваних змін. Водночас, їхня готовність до ризику та здатність до вольового зусилля сприяють їхній ефективності у службово-професійній діяльності, зокрема у складних бойових умовах, кризових ситуаціях, де необхідно приймати ризиковані рішення. Однак, варто наголосити на прийнятті офіцерами обдуманих ризикованих рішень.

Розглянемо детальніше результати факторного аналізу розвитку ЕС та показників когнітивно-рефлексивного компоненту офіцерів НГУ (з службово – професійним досвідом більше 5 років), які представлено у табл. 2.3.16.

**Результати факторного аналізу когнітивно-рефлексивного компоненту
емоційної стійкості офіцерів НГУ (з службово – професійним досвідом
більше 5 років)**

Фактор та його інформативність	Факторні компоненти та їх навантаження
F1 «Емоційна обізнаність» (h=29%)	внутрішньо-особистісний емоційний інтелект (0,563), розуміння своїх емоцій (0,621).
F2 «Внутрішні ресурси та рефлексія» (h=33%)	знання власних ресурсів (0,568), психологічна рефлексивність (0,554).

F1 - фактор «Емоційна обізнаність» ($h = 29\%$) охоплює такі показники, як внутрішньо-особистісний емоційний інтелект (0,563) та розуміння своїх емоцій (0,621), що свідчить про здатність досвідчених офіцерів розпізнавати, розуміти та ефективно керувати своїми емоціями. Високе навантаження на ці компоненти вказує на те, що ці якості дозволяють досвідченим офіцерам ефективно реагувати на стресові ситуації, приймати обґрунтовані рішення в умовах напруги та уникати емоційних афектів, які можуть вплинути на їхнє судження або поведінку. Варто зазначити, що це також є важливим аспектом для лідерства, ефективного управління, оскільки емоційна обізнаність дозволяє краще взаємодіяти з підлеглими та колегами, встановлювати довірчі стосунки та підтримувати мотивацію.

F2 – фактор «Внутрішні ресурси та рефлексія» ($h = 33\%$) складають такі компоненти, як знання власних ресурсів (0,568) та психологічна рефлексивність (0,554), що свідчить про здатність офіцерів НГУ зі стажем службово-професійної діяльності більше ніж 5 років оцінювати свої власні внутрішні ресурси (наприклад, емоційний стійкість, вміння адаптуватися до нових умов, здатність до самоконтролю) та здатність до психологічної рефлексії – аналізу власних переживань, емоцій та дій. Така рефлексивність важлива для самовдосконалення, розуміння своїх сильних і слабких сторін, корекції неефективних стратегій поведінки та адаптації до змінюваних умов служби та є важливим чинником розвитку ЕС. Знання своїх внутрішніх ресурсів і здатність

до рефлексії дозволяють ефективно справлятися з професійними стресами, зберігати баланс між професійним і особистим життям, а також підвищують адаптацію в екстремальних ситуаціях.

Таким чином, емоційний інтелект є важливим аспектом, який впливає на здатність офіцерів НГУ працювати в умовах стресу, приймати правильні управлінські рішення і взаємодіяти з іншими людьми. А також свідчить про їх здатність до самоконтролю, врівноваженість, лідерські якості. Внутрішні ресурси та рефлексія допомагають офіцерам НГУ розуміти свої емоційні та психологічні ресурси, оптимізувати свою діяльність та адаптуватися до умов професійної служби, що сприяє розвитку їхньої емоційної стійкості та ефективності в складних ситуаціях. Означені фактори взаємодіють і забезпечують більш високий рівень психологічної готовності офіцерів НГУ, сприяючи їх здатності ефективно виконувати службово-професійні обов'язки та адаптуватися до нових викликів.

2. 3. 3. Результати кластерного аналізу

Для аналізу даних, спрямованого на визначення рівнів емоційної стійкості, було застосовано метод кластерного аналізу, а саме, використано комбінований підхід кластерного аналізу. На першому етапі застосовано ієрархічну кластеризацію для побудови дендрограми та визначення оптимальної кількості кластерів. Кількість кластерів (три) визначено за допомогою перевірки оптимальної кількості кластерів, на основі зменшення розбіжності всередині груп. А також силуетного аналізу дендрограми, який підтвердив якість кластеризації, забезпечуючи максимальний коефіцієнт силуету для трьох кластерів. На другому етапі виконано кластеризацію методом k-means (к-середніх), що дозволило чітко розподілити респондентів на три групи за рівнем емоційної стійкості. Цей підхід дозволяє об'єднати учасників у групи (кластери) на основі схожості їхніх характеристик, що є особливо корисним для розподілу за рівнями психологічних показників.

Вибір трьох кластерів дозволяє збалансувати оптимальність поділу за математичними критеріями, зрозумілий та практичний у інтерпретації результатів, логічність для оцінки рівнів емоційної стійкості. Позаяк, велика кількість кластерів (наприклад, 5 або 6) може бути складною для інтерпретації, оскільки розбиває групи на дрібні категорії, які суттєво не відрізняються, тоді як менша кількість кластерів (наприклад, 2) може бути недостатньою, щоб урахувати важливі відмінності між учасниками.

Кластеризація була виконана на основі ключових показників, таких як емоційна лабільність, стресостійкість, управління емоціями, контроль експресії та психологічна ресурсність.

Процес кластеризації дозволив виділити три окремі групи (Кластер 0, Кластер 1 та Кластер 2), які, представляють низький, високий та середній рівні емоційної стійкості відповідно.

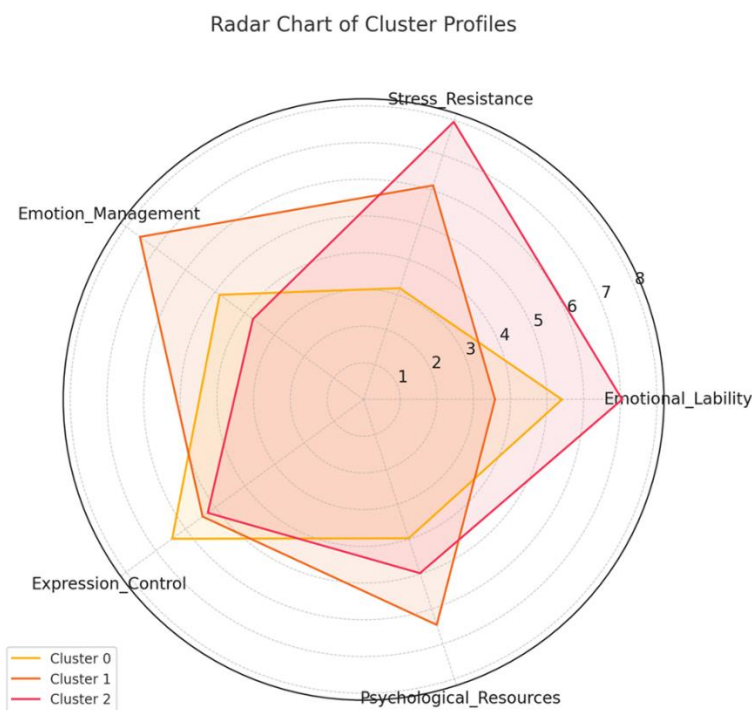


Рис. 2. Результати кластерного аналізу

Кластер 0 має наступні середні значення: *емоційна лабільність* ($M=5,4$), *стресостійкість* ($M=3,18$), *управління емоціями* ($M=4,85$), *контроль експресії* ($M=6,45$) та *психологічна ресурсність* ($M=3,97$). Цей кластер має помірний

рівень емоційної лабільності, що свідчить про тенденцію до зміни емоцій, яка є слабшою, ніж у кластері 2, але сильнішою, ніж у кластері 1.

Стресостійкість дуже низька ($M=3,18$), що свідчить про те, що особам цього кластера не вистачає здатності керувати стресовими факторами. Управління емоціями також низьке ($M=4,85$), що відображає погану здатність контролювати емоційні реакції. На противагу, контроль експресії є найбільш вираженою рисою ($M=6,45$), і це може свідчити, що такі особи можуть пригнічувати вираження емоцій, можливо, як противагу емоційній лабільності. Психологічна ресурсність є низькою ($M=3,97$), і відображає обмежену адаптивність у складних ситуаціях. Психологічний профіль кластеру 0 свідчить про групу, якій буде складно зберігати емоційну рівновагу в стресових ситуаціях.

В умовах виконання різних завдань ці офіцери можуть проявляти більшу емоційну реактивність, мати труднощі з управлінням стресом і покладатися на придушення емоційних проявів, що може сприяти тривалому внутрішньому напруженню і вигоранню. Хоча ці офіцери можуть мати внутрішню вразливість, вони, можливо, компенсують її, значною мірою контролюючи свої зовнішні прояви емоцій. Ця тенденція може бути спробою підтримувати нормативні ідеали військової професії, тоді як їхнє внутрішнє емоційне функціонування є менш адаптивним.

Кластер 1 визначається наступними середніми показниками: емоційна лабільність ($M=3,58$), стресостійкість ($M=6,13$), управління емоціями ($M=7,53$), контроль експресії ($M=5,42$) та психологічна ресурсність ($M=6,45$). Кластер має найнижчий показник емоційної лабільності ($M=3,58$), що свідчить про максимальну емоційну стабільність і дуже мінімальні коливання настрою. Стресостійкість є найвищою з кластерів ($M=6,13$) та вказує на максимальну здатність справлятися зі стресом. Контроль емоцій є високим ($M=7,53$), що свідчить про максимальну здатність до емоційної регуляції. Контроль експресії дещо нижчий ($M=5,42$), що означає хорошу регуляцію емоційної експресії без

надмірного придушення. Психологічна ресурсність також висока ($M=6,45$), що свідчить про хорошу здатність до вирішення проблем і гнучкість.

Офіцери з цього кластеру є емоційно стійкими, можуть зберігати спокій і контролювати емоції в стресовій ситуації. У процесі виконання завдань ці офіцери повинні зберігати спокій, демонструвати адаптивне подолання стресу та гнучко реагувати на стресогенні фактори. *На індивідуальному рівні цей кластер офіцерів відображає психологічні атрибути життєстійкості, а отже, ці офіцери з більшою ймовірністю відповідають вимогам своєї професії. Здатні до збереження холонокровності та впорядкованості мислення в умовах стресу і підвищення ефективності роботи за рахунок більш оптимального підходу до завдань.*

Середні показники кластеру 2 - емоційна лабільність ($M=7,04$), стресостійкість ($M=7,95$), управління емоціями ($M=3,73$), контроль експресії ($M=5,25$) та психологічна ресурсність ($M=4,97$). Кластер є найбільш емоційно лабільним ($M=7,04$) з високими емоційними коливаннями та нестабільністю. Стресостійкість є найвищою характеристикою ($M=7,95$), що свідчить про високу стійкість до стресів, незважаючи на емоційну нестабільність. Управління своїми емоціями в значній мірі погане ($M=3,73$), що свідчить про поганий контроль над емоційними реакціями. Контроль експресії є помірним ($M=5,25$), що відображає посередній контроль над емоційними проявами. Психологічна ресурсність є помірною ($M=4,97$), що свідчить про достатній, але не великий адаптаційний потенціал.

Це група офіцерів НГУ з середнім рівнем емоційної стійкості, з поєднанням хорошої стресостійкості та низької емоційної регуляції. Під час виконання завдань ці офіцери здатні протистояти зовнішнім стресам, але втомлюються при роботі із внутрішніми емоційними станами і, швидше за все, реагуватимуть імпульсивно або емоційно вигорятимуть. *Кластер хоча і володіє відмінною здатністю справлятися зі стресом, бореться з контролем емоційних реакцій. Цей парадокс може призвести до того, що офіцери можуть витримувати тиск, але можуть мати нестабільні емоційні реакції,*

які здатні підірвати судження або соціальну взаємодію під час проведення завдань з високим ступенем ризику.

Усі кластери мають виразні відмінності в профілях емоційної стійкості. Кластер 0 (низька ЕС) та Кластер 2 (середня ЕС) мають високий та помірний рівень емоційної лабільності але обидва відрізняються за стресостійкістю, причому кластер 2 більше відображає стійкість до стресу, ніж стресостійкість. Для емоційної лабільності різниця між Кластером 0 і Кластером 2 є дуже високою ($p = 0,001$). Кластер 1 (висока ЕС) демонструє найнижчий рівень емоційної лабільності ($M=3,58$) і найвищий рівень управління емоціями ($M=7,53$), що різко контрастує з найгіршою регуляцією емоцій у Кластері 0 ($M=4,85$) і найгіршою регуляцією емоцій у Кластері 2 ($M=3,73$).

Управління емоціями статистично відрізняється між Кластером 0 та Кластером 2 ($p = 0,023$). Значення свідчить про те, що Кластер 0 також суттєво відрізняється від Кластера 2 ($M = 3,73$), який також має нижчі бали в управлінні емоціями, що відповідає його середньому профілю ЕС. Значення $p>0,05$ між Кластером 2 і Кластером 1 вказує на те, що різниця між ними невелика, і вони обидва мають схожі проблеми з регуляцією емоцій, незважаючи на підвищений середній показник Кластера 1. Це підтверджує, що підвищена регуляція емоцій у Кластері 1 є індикативною ознакою високої емоційної стійкості. Контроль над експресією суттєво відрізняється між Кластером 0 і Кластером 2 ($p = 0,028$), а також кластером 0 і кластером 1, адже кластер 0 ($M = 6,45$) здійснює більший контроль, ніж кластер 2 ($M = 5,25$) та кластер 1 ($M = 5,42$), як і можна було б очікувати в стилях придушення.

Психологічна ресурсність значуще відрізняється між Кластером 0 та Кластером 2 ($p = 0,024$) та між Кластером 1 і Кластером 2 ($p = 0,002$). Кластер 1 ($M = 6,45$) і Кластер 0 ($M = 3,97$) значно відрізняються від Кластера 2 ($M = 4,97$), причому Кластер 1 є найбільш психологічно ресурсним, а Кластер 0 - найменш, що узгоджується з їхніми відповідними профілями. Таким чином, статистичний аналіз вказує на значні відмінності в профілях емоційної стійкості: Кластер 0 (низька ЕС) має низьку стресостійкість і середню

лабільність, Кластер 1 (висока ЕС) - майстерність регулювання емоцій і психологічна ресурсність, а Кластер 2 (середня ЕС) - високу стійкість до стресу, але низьку регуляцію емоцій.

У висновку, проведений кластерний аналіз дозволяє стверджувати, що під час виконання різних завдань офіцери Кластера 0 почуватимуться емоційно нестабільно, що може призводити до недостатньої концентрації, підвищеної напруженості та ймовірності міжособистісних конфліктів. Їхній акцент на регулюванні експресії може маскувати їх внутрішнє напруження і підвищувати потенціал вигорання.

Офіцери Кластера 1 добре справляються зі стресовими ситуаціями, зберігаючи спокій, роблячи правильний, тверезий вибір і з легкістю долаючи труднощі. Їхня виразна врівноваженість і висока психологічна ресурсність максимізують довготривале функціонування. Офіцери кластеру 2 (середній рівень) стійкі до стресу, але некомпетентні в управлінні емоціями, схильні до нестабільної або емоційно лабільної поведінки в умовах хронічного стресу. Їхня помірна психологічна ресурсність означає достатню, але низьку адаптивність.

Висновки до другого розділу

Результати емпіричного дослідження дозволили увиразнити специфіку розвитку емоційної стійкості залежно від етапу професійного становлення. Емоційна стійкість більш досвідчених офіцерів пов'язаний з переходом акценту до більш зрілих і структурованих стратегій адаптації; характеризується більш розвиненими навичками самоконтролю та регуляції емоцій, адаптивними способами реакцій; вищий рівнем професійної мотивації, професійної спрямованості, само ефективності, усвідомленого ставлення до небезпеки, задоволеності професійною діяльністю, кращим знанням своїх ресурсів, вищим рівнем емоційної саморегуляції, готовності до ризику та здатності до вольового зусилля. У більш досвідчених офіцерів НГУ внутрішня опора і знання своїх

ресурсів стають основним джерелом емоційної стійкості. Більш досвідчені офіцери менш активно шукають нові джерела відновлення, покладаючись на вже усталені методи. Їм притаманна наявність певних труднощів у забезпеченні емоційної стабільності у складних ситуаціях, схильність до ескапізму. Виявлені негативні кореляційні зв'язки між ЕС та ескапізмом у більш досвідчених офіцерів НГУ свідчать про внутрішнє виснаження, емоційну напругу, дистанціювання від стресу, потребу в оновленні ресурсів, відтак схильність до ескапізму виступає як компенсаторна реакція.

Емоційна стійкість менш досвідчених офіцерів пов'язана із: позитивним мисленням, вірою у добро, прагненням до самореалізації та готовності до відновлення ресурсів, що є ознаками їхнього бажання знайти опору в ідеалах і особистісному розвитку на ранніх етапах кар'єри; нижчий рівень інтернальності та зосередженості на власних потребах перешкоджають їм у використанні психологічних ресурсів, які могли б надати професійна ідентичність і військова товарищескість; недостатність практичних знань та навичок для ефективного подолання стресу, схильність до емоційної реактивності, недостатністю сформованістю стратегій адаптації, знижує їхню здатність ефективно реагувати на стресові ситуації, що свідчать про внутрішнє виснаження, емоційну напругу, дистанціювання від стресу, потребу в оновленні ресурсів.

З'ясовано, що системоутворюючими факторами емоційної стійкості офіцерів НГУ, що об'єднує психологічні компоненти, виступає особистісна та професійна мотивація, професійна спрямованість та професійна ідентичність.

Специфіка службово-професійної діяльності офіцерів НГУ формує вимоги до їх поведінки, роблячи актуальними ті особистісні ресурси, які забезпечують саморегуляцію емоцій та соціально-психологічну адаптацію.

Визначено психологічні особливості рівнів розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності.

Проведений кластерний аналіз дозволяє стверджувати, що під час виконання службово-професійних завдань офіцери НГУ з низьким рівнем

емоційної стійкості почуватимуться емоційно нестабільно, що може призводити до недостатньої концентрації, підвищеної напруженості та ймовірності міжособистісних конфліктів. Їхній акцент на регулюванні експресії може маскувати їх внутрішнє напруження і підвищувати потенціал емоційного вигорання.

Офіцери НГУ з високим рівнем емоційної стійкості добре справляються зі стресовими ситуаціями, зберігаючи спокій, роблячи правильний, тверезий вибір і з легкістю долаючи труднощі. Їхня виразна врівноваженість і висока психологічна ресурсність максимізують довготривале функціонування. Офіцери НГУ (середній рівень) емоційної стійкі до стресу, але некомпетентні в управлінні емоціями, схильні до нестабільної або емоційно лабільної поведінки в умовах хронічного стресу. Їхня помірна психологічна ресурсність означає достатню, але низьку адаптивність.

Відтак, результати емпіричного дослідження підкреслюють важливість та необхідність розвитку емоційної стійкості офіцерського складу НГУ обох груп із врахуванням її специфіки відповідно до службово-професійного досвіду.

Основні положення розділу відображено в 2 публікаціях автора [86; 231].

РОЗДІЛ 3.

РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ЗАСОБАМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

3.1. Інтегративні технології розвитку емоційної стійкості офіцерів Національної гвардії України

На сьогодні існує значна кількість різноманітних психологічних технологій, які дозволяють оптимізувати й удосконалити професійно-психологічну підготовку офіцерів Національної гвардії України, якісно підвищити рівень їх професіоналізму виконання службово-бойової діяльності. Емоційна стійкість офіцера, як ми вже зазначали, це одна із обов'язкових складових його професійної майстерності. Тому дуже важливо, щоб офіцери НГУ змогли опанувати методи, які дозволяють розвинути емоційну стійкість, техніки емоційно-вольової саморегуляції психічного стану. Розвиток емоційної стійкості офіцерів є важливою складовою психологічної підготовки особового складу НГУ, яка відбувається ще на початкових етапах їх професіоналізації.

Розробка сучасних підходів до розвитку емоційної стійкості, особливості застосування інтегративних тренінгових технологій у процесі професіоналізації військовослужбовців знайшла своє висвітлення у численних наукових розвідках (О. Бандурка, І. Клименко, Л. Кирієнко, В. Лефтеров, Г. Литвинова, В. Клочков, О. Колесніченко, В. Мороз, І. Пішко, Н. Лозінська). На сьогодні дослідниками (Т. Грицевич, О. Колісніченко, О. Кокун, Т. Мацевко, А. Неурова, А. Окаєвич, І. Приходько) напрацьовано ряд методичних рекомендацій для забезпечення розвитку мотиваційних ресурсів життєстійкості, психологічної стійкості військовослужбовців в умовах бойових дій, які успішно застосовуються у практичній військовій діяльності офіцерів командного складу й органів морально-психологічного забезпечення та доводять свою ефективність. Спільною думкою дослідників є те, що емоційна стійкість піддається тренуванню, її можна розвинути та вдосконалити у процесі

професіоналізації, особистісно-професійного розвитку, завдяки спеціально організованим психологічним корекційно-розвивальним впливам.

Зокрема, О. Блінов висуває гіпотезу, що емоційну стійкість можна розвинути шляхом корекції способів емоційного реагування, що відображають ставлення фахівця до себе та своєї діяльності [8]. Подібну думку підтримують В. Осьодло, А. Павликовський та І. Приходько, які стверджують, що емоційна стійкість формується й вдосконалюється в процесі діяльності людини під впливом соціальних умов і виховання [160]. Такі ж погляди висловлюють О. Андрусик, С. Діхтяренко та Л. Мороз. Вчені підкреслюють важливість природних біологічних особливостей, які визначають індивідуальні відмінності в якісних і кількісних аспектах емоційної стійкості в процесі її розвитку.

Сучасна психологія пропонує безліч способів розвитку емоційної стійкості, які можна поділити на специфічні та неспецифічні. Специфічні способи полягають в адаптації до стресових факторів діяльності, що стимулює розвиток емоційної стійкості через підвищення професійної спрямованості, самосвідомості, психологічної культури (емпатійність, культура спілкування, експресивні навички) та інших важливих якостей особистості.

Неспецифічні способи розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ включають застосування методів емоційної саморегуляції, психопрофілактики та способів подолання емоційної напруженості, технік майндфулнес. До таких методів належать самоконтроль проявів емоцій, релаксаційні техніки, спеціальні фізичні й дихальні вправи, а також техніки для виявлення і зняття «м'язових затискачів». Цілеспрямоване застосування як специфічних, так і неспецифічних методів під час професійної підготовки офіцерів сприяє розвитку їхньої емоційної стійкості.

Емоційна сфера раннього дорослого віку часто характеризується періодичними епізодами незадоволеності собою, іншими людьми або життям у цілому. Якщо такі стани не отримують адекватної психологічної підтримки, вони можуть призводити до деструктивної поведінки. Однак у разі правильного підходу ці емоційні стани можуть стати джерелом мотивації для продуктивної

роботи, особливо коли їх енергія спрямована на вирішення складних завдань, що стоять перед ОС НГУ.

Значний акцент варто зробити на тому, що розвиток емоційної стійкості тісно пов'язаний із формуванням методів саморегуляції, які повинні враховувати індивідуально-психологічні особливості людини. Система емоційної саморегуляції в умовах напруженої діяльності стає більш структурованою та організованою за умови спрямованого формування послідовності та взаємозв'язку її складових. Для цілеспрямованого формування саморегуляції важливо, щоб офіцер засвоїв загальні знання про цей процес. Ефективне становлення саморегуляції відбувається через активне залучення до емоціогенних ситуацій, що дозволяє інтегрувати суспільно напрацьовані форми емоційного сприйняття у свідомість.

Цілісна система емоційної саморегуляції охоплює такі компоненти: емоційний досвід, переживання мети, програму дій, критерії успіху чи невдачі, а також корекцію на основі емоційної оцінки. Емоційна нестійкість, як мив же зазначали в п.1.1., навпаки, характеризується низьким рівнем здатності до емоційної саморегуляції. Відмінності між високим і низьким рівнями емоційної стійкості полягають у різному функціонуванні механізмів регуляції в умовах напруженої діяльності. Розвиток емоційної саморегуляції відбувається ефективніше, якщо він орієнтований на формування зв'язків між різними її елементами, а не на ізольовані дії.

Вчені переважно акцентують на ролі свідомого регулювання у діяльності, зазначаючи, що саме воно визначає залежність діяльності від об'єктивних умов. Психічна саморегуляція є одним із найвищих рівнів регулювання активності, включаючи рефлексію суб'єкта на самого себе та власну діяльність. Теорія саморегуляції функціонального стану, описує кілька її типів [134]. Один із них передбачає зміну рухової активності, а інший – залучення додаткової нервової імпульсації до мозку. Ці підходи вказують на різноманітність методів підтримки оптимального рівня психічного тону для забезпечення ефективної діяльності.

До засобів тонізації можна віднести такі популярні методи, як фізична активність, вплив на органи чуття та шкірні рецептори (наприклад, музика, холодний душ, масаж тощо). Одним із ефективних способів нормалізації функціонального стану та регуляції вегетативних функцій є короточасні позотонічні вправи. Їх особливістю є те, що м'язи й сухожилля перебувають у напруженому, але не скороченому стані, що сприяє посиленню пропріорецептивного потоку імпульсів до кори головного мозку.

Крім цього, засвідчує свою ефективність дихальна гімнастика, яка є одним із найпростіших і водночас ефективних методів. Доведено, що вдих активує симпатичну нервову систему, стимулюючи діяльність усіх систем організму, тоді як видих активує парасимпатичну систему, яка чинить заспокійливий вплив. Дихальна гімнастика базується на застосуванні різних технік вільного та ритмічного дихання, з акцентом на синхронізацію дихальних параметрів із частотою серцебиття.

Ще одним підходом до саморегуляції є використання умовних сигналів, які пов'язуються з певним рівнем активності та викликаються автоматично (сигнальна саморегуляція). Саморегуляції передбачає також психологічну підготовку, яка займає важливе місце серед методів саморегуляції, спрямоване формування індивідуальних технік, що дозволяють зберігати необхідні параметри діяльності навіть у складних умовах. Прикладом такої підготовки є аутогенне тренування.

Цілеспрямоване формування цих навичок повинне базуватися на загальному розумінні процесу емоційної саморегуляції. Усвідомлення провідної ролі свідомості в діяльності людини як суб'єкта, який самостійно організовує власну активність, стало поштовхом для значних досліджень у галузі внутрішньої регуляції поведінки.

Під час ідеомоторного тренування можна уявити рухові відчуття, пов'язані зі свідомо уявленими рухами (особливо у формі точного опису їх послідовності), і реалізувати їх під час виконання дій. Таким чином, ідеомоторне тренування є не лише уявленням послідовності дій, але й їх

систематичним вивченням. Уявлення рухів прямо впливає на фізичну та м'язову активність тіла.

Іншим ефективним методом розвитку ЕС є метод моделювання стресових факторів в емоціогенних ситуаціях. Моделювання, як метод підвищення емоційної стійкості, передбачає створення системи умов, які викликають у психічні стани, подібні тим, що виникають у реальній навчально-службовій діяльності в емоціогенних ситуаціях. Важливо, щоб при моделюванні психологічних факторів навчально-службової діяльності використовувалися принципи аналогії і подібності, з використанням прийомів, що відтворюють ключові фактори: небезпека, несподіванка, невизначеність, дефіцит часу, вплив перешкод, невідомість і новизна впливу на курсантів. Однак, незважаючи на ефективність цього методу в підвищенні емоційної стійкості, його застосування супроводжується певними труднощами, такими як потреба у значних ресурсах для створення моделі зовнішніх умов і стрес-факторів реальної ситуації, суворе дотримання принципів моделювання, високий рівень майстерності керівника або командира у організації цього процесу, а також необхідність спеціальних лабораторних або польових умов. На основі отриманого досвіду практичних дій в емоціогенних ситуаціях, вироблення стратегій поведінки, розширення знань і інформації, необхідних для правильної орієнтації в складних умовах, офіцери значно підвищують свій рівень емоційної стійкості.

Незважаючи на наявність численних підходів, методів і прийомів, єдиної точки зору серед дослідників щодо шляхів розвитку емоційної стійкості немає.

Таким чином, використання комплексної системи специфічних і неспецифічних методів розвитку емоційної стійкості дозволяє офіцерам НГУ оптимізувати розвиток важливих особистісно-професійних якостей, успішно адаптуватися до стресових чинників професійної діяльності та підвищити ефективність виконання своїх службово-військових завдань загалом.

Серед різноманіття достатньо розроблених і широко використовуваних активних групових методів навчання, розвитку та корекції емоційної стійкості

особливо продуктивними є тренінг, який став найбільш ефективною й популярною формою, технологією навчання і розвитку.

Дослідники аналізуючи шляхи розвитку емоційної стійкості, наголошують що спеціально організовані тренінги, сервісні проекти, програми професійного розвитку і навчання лідерству можуть значно підвищити емоційну стійкість, надаючи можливість розвивати навички й зміцнювати впевненість у своїй здатності долати труднощі. К. Левін зазначав, що найкраще зміни в поведінці та переконаннях відбуваються в груповому середовищі. Для того щоб усвідомити свої переконання, скоригувати їх або сформувати нову модель поведінки, людині важливо побачити себе через сприйняття інших.

Термін «тренінг» у перекладі із англ. (training) вживається у різних значеннях, які загалом можна передати такими словами як підготовка та тренування [169]. Під тренінгом розуміють також навчання, випробування, виховання, дресирування, систему вправ тощо. У таких значеннях поняття тренінгу охоплює широкий спектр різноманітних засобів освоєння досвіду. Відповідно до широти застосування тренінгу, різні автори надають йому різні визначення. Погоджуємося із визначенням, яке акцентує увагу на використанні тренінгу не як методу навчання, а для позначення методів розвитку здібностей до навчання чи оволодіння будь-яким складним видом діяльності [134, с.34]. Тренінг можна розглядати як метод, що створює умови для саморозкриття учасників і сприяє їхньому самостійному пошуку шляхів вирішення особистих психологічних проблем.

Різнманітність тренінгових підходів, які базуються на концептуальних положеннях й напрямках психології, серед яких психоаналіз, когнітивна психологія, гуманістична психологія, біхевіоризм та інші, свідчить про поширеність та розгалуженість тренінгу, його практичність, універсальність та перспективність.

Теоретичні та методичні основи соціально-психологічного тренінгу (СПТ) досліджені в роботах таких авторів, як Г. Бевз, О. Главник, В. Лефтеров, Т. Яценко та інші.

Зокрема, В. Лефтеров визначає тренінг як чітко сплановану послідовність дій, спрямовану на допомогу індивіду чи групі в опануванні навичок ефективного самокерування, виконання завдань або роботи. На його думку, ключовим методичним принципом тренінгу є вплив на інтелектуальну, мотиваційну та поведінкову сфери учасника через емоційну сферу. Це досягається шляхом створення умов для набуття практичного досвіду у вирішенні професійних і психологічних проблем [88, с. 34].

Як форма практичної діяльності, соціально-психологічний тренінг завжди відображає певні ідеї, концепції та методологію, якої дотримується психолог. Всупереч деяким відмінностям в теоретичній основі, універсальним для всіх підходів є розуміння того, що тренінг спрямований на людську індивідуальність і спрямований на зміну тих чи інших особистісних властивостей і поведінки задля самовдосконалення та розвитку особистості [8]. Аналіз наукових розвідок у яких розкриваються психотренінгові методи різної спрямованості дає можливість констатувати, що найбільш широко сьогодні вони використовуються в межах інтегративного підходу (див.розділ 1.2.).

Застосування інтегративних психотехнологій передбачає використання комплексу психотехнік, прийомів і методів, які базуються на принципах цілісності й використовують ресурсний потенціал особистості із метою інтеграції [105]. Спільною рисою усіх методів є розуміння людини як єдиного цілого й прагнення подолати фрагментарність свідомих чи несвідомих компонентів. Особливістю інтегративних психотехнологій є їх універсальність, що дозволяє використовувати їх для самоусвідомлення, психокорекції, підвищення рівня адаптованості, психорегуляції, саморозвитку, самоактуалізації й трансформації особистості [26].

Серед інтегративних методів найбільш ефективними вважаються методи тілесної та релаксаційної терапії (А. Лоуен, С. Келеман, В. Райх, Т. Ханн та ін.), танцювально-рухової терапії (М. Вайтхаус, Г. Роф та ін.), релаксаційної психокорекції (Е. Джекобсон, І. Шульц та ін.), а також психокорекції на основі дихальних технік (С. Гроф, Дж. Ленард, Л. Опп та ін.). Незважаючи на

практично незмінну логіку побудови групового процесу, спільною рисою всіх тренінгів є наявність ігрового компонента тою чи іншою мірою [15].

Практичними інструментами тренінгу розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ можуть стати: психодіагностика (спостереження, бесіда, тестування); розвиток професійної пам'яті, уваги та спостережливості; аутогенне тренування; удосконалення психофізичної підготовки до подолання перешкод; ідеомоторне тренування й тренування із використанням елементів несподіванки, дефіциту часу, шуму та вогневих ефектів; тренінгові вправи для підвищення ефективності прийняття управлінських рішень; дихальні техніки, самопереконання, регулювання настрою; ситуаційні психорегуляторні вправи.

Результати емпіричного дослідження підкреслили важливість розвитку ЕС НГУ, необхідність розвитку навичок емоційної регуляції, адаптивних копінг-стратегій та конструктивних механізмів подолання стресу в офіцерів обох груп.

Виявлена у результаті констатувального етапу емпіричного дослідження специфіка взаємозв'язків між структурними компонентами та особливостями детермінації розвитку ЕС офіцерів НГУ дозволила увиразнити шляхи розвитку емоційної стійкості ОС НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності.

Для покращення показників ЕС ОС НГУ з досвідом службово-професійної діяльності від 1 до 5 років важливим є проведення тренінгів, спрямованих на розвиток емоційної саморегуляції, підвищення стресостійкості, адаптивності, навичок структурного мислення, а також формування автономної мотивації через підтримку внутрішньої впевненості та професійної самореалізації. Ефективними є підтримка внутрішньої мотивації та професійного самовизначення через наставництво, а також, розвиток міжособистісних навичок для покращення взаємодії в колективі, впровадження мотиваційних тренінгів та роботу з особистісними цінностями, розвитку уміння оновлювати ресурси через практики саморефлексії, релаксації та фізичної активності. Також, нами констатовано важливість розвитку позитивного ставлення до себе та формування інтернального локусу контролю, самостійності у прийнятті

рішень, дотримання алгоритмів професійних дій, особливо у стресових умовах, відповідальності, що можна досягти через: психотерапевтичні втручання, спрямовані на підвищення само прийняття, тренінги ЕІ, які допомагають краще усвідомлювати і приймати свої емоції, навчання саморефлексії та розвитку інтернальності через вправи, які сприяють усвідомленню зв'язку між діями та їх наслідками, та сприяють прийняттю ефективних управлінських рішень, вправи для розвитку стратегічного мислення.

Для більш досвідчених офіцерів ефективним є впровадження інноваційних підходів до відновлення ресурсів, зокрема методів стрес-менеджменту та психологічної підтримки, а також, посилення увагу до особистісного розвитку, задля уникнення професійної стагнації та вигорання. Психологічні тренінги, спрямовані на розвиток усвідомленості, саморефлексії та емоційної стабільності, включення технік релаксації (йога, медитація, дихальні вправи) для зниження рівня напруги, допоможуть офіцерам долати стрес без потреби в униканні реальності. Дієвими є також впровадження заходів, щодо емоційного вигорання: ротація обов'язків, збагачення професійної діяльності новими завданнями, організація дозвілля, систематичний моніторинг емоційного стану і формування адаптивних стратегій подолання. Це допоможе зменшити схильність до ескапізму і підвищити ефективність їхньої службово-професійної діяльності. Зменшити вплив професійної деформації офіцерів можливо через розвиток емоційної стійкості та особистісних ресурсів, проведення тренінгів, спрямованих на підтримку реалістичної, але позитивної оцінки свого «Я».

Підсумовуючи слід зазначити, що ефективний розвиток емоційної стійкості офіцерів НГУ обох груп у процесі їх професіоналізації може забезпечити впровадження психотренінгових технологій, які включають психоедукацію, групові дискусії, обговорення власного досвіду проявів емоційної стійкості у бойових умовах, дихальні техніки, відповідно підібрані вправи й психотехніки для розвитку емоційно-вольової саморегуляції, психологічної компетентності та особистісної зрілості офіцера. Розробка та впровадження програми психотренінгу розвитку емоційної стійкості офіцерів

НГУ може стати важливим доповненням в процесі удосконалення їх професіоналізації й забезпечити умови для їх особистісного зростання. Далі розглянемо методологічну основу авторської програми психологічного тренінгу розвитку емоційної стійкості офіцерського складу НГУ.

3.2. Розробка та апробація психологічного тренінгу розвитку емоційної стійкості офіцерів Національної гвардії України

У розвитку емоційної стійкості офіцерського складу НГУ важливу роль відіграє вдосконалення її особистісних аспектів. Розвиток морально-професійних якостей офіцерів, необхідних для ефективної військової діяльності, сприяє їх професійній соціалізації, свідомому самоконтролю поведінки, регулюванню емоцій та здатності до швидкої мобілізації всіх ресурсів для виконання службово-бойових завдань. Це включає розвиток навичок боротьби зі стрес-факторами, формування адекватного самосприйняття і самоусвідомлення як професіонала, вдосконалення комунікативних здібностей, позитивного ставлення до професійної діяльності, а також прагнення до саморозвитку та самореалізації [195; 80].

Програма психотренінгу побудована на особистісній парадигмі, орієнтуючись на розвиток особистості та її зростання. Особистісно-центрований підхід ґрунтується на визнанні унікальності кожної людини, її самоцінності та вірі в її творчі здібності. Кожна особистість, згідно К. Роджерс, володіє потужним внутрішнім потенціалом, який проявляється у прагненні до розвитку та більшої ефективності, зрілості й конструктивності [189]. Основою особистісного підходу є суб'єктна позиція, згідно з якою кожній людині властиве прагнення до особистісного росту, здатність до вибору того, що поліпшить якість її життя, а також відповідальність за власний розвиток та здоров'я. Шляхи досягнення здоров'я включають:

1. Самопізнання — розвиток усвідомлення себе в контексті взаємодії з іншими людьми, суспільством і природою.

2. Осмисленість життя та професійної діяльності, що знижує рівень професійного стресу та виразність симптомів депресії.

3. Самоактуалізація, що включає фізичні вправи, здорове харчування та активний відпочинок.

4. Довірчі стосунки, що сприяють зниженню ризику високого артеріального тиску, підвищують імунітет і знижують ризик серцево-судинних захворювань.

5. Гнучка Я-концепція, орієнтована на внутрішні оцінкові процеси та не конфліктуюча з реальним досвідом. Формування такої концепції призводить до автоматичних змін у поведінці, що сприяють адаптивній саморегуляції [239].

Особистісна зрілість, згідно з В. Леві, досягається через розширення інтересів, що надають сенс життю, а також через розвиток здатності до аналізу та синтезу, розуміння інших. Зріла особистість вільна від стереотипів, здатна адекватно сприймати реальність і вирішувати міжособистісні конфлікти.

Розвиток внутрішнього потенціалу, особистісне зростання є важливими для індивідуального розвитку офіцерів НГУ, стимулювання їх самоактуалізації, розвитку впевненості в собі, емоційного контролю, професійної самосвідомості, що позитивно впливає на їх емоційну стійкість.

Основою тренінгової програми стала корекційна складова концепції особистісного зростання О. Штепи, яка ґрунтується на методах екзистенційної, когнітивної та гештальт-терапії та є ефективною технологією актуалізації особистісної зрілості. Тренінг охоплює аспекти поведінки, здібностей, можливостей і переконань. Ми обрали найбільш ефективні вправи, які сприяють актуалізації потреби особистості в самопізнанні та саморозумінні, а також формуванню імпульсу до подальшого саморозвитку.

Враховано також при розробці тренінгу теоретичні основи гештальт-психології Ф. Перлза. Основні методи гештальт-психології для усвідомлення своїх потреб включають: використання уяви, перебування в актуальному моменті («тут і тепер»); адаптивну інтеграцію протилежностей, прийняття відповідальності за власні дії та здоров'я, усвідомлення тілесних відчуттів. Для

цього у гештальт-підході розроблено широкий спектр вправ, спрямованих на розвиток усвідомленості та особистісної інтеграції.

Програма тренінгу базується на суб'єктному підході, який пропонує нову модель аналізу, що зосереджена на вивченні реальної особистості та створенні моделей, які відображають особливості суспільства на конкретному етапі.

Зосереджуючись на парадигмі суб'єктивного підходу, ми розглядаємо офіцера НГУ як суб'єкта, здатного перетворювати власну життєдіяльність, що дозволяє стати активною, інтегрованою особистістю, яка здатна адаптуватися до змін у соціумі [123]. Самоприйняття розглядається як результат саморозкриття та рефлексії. Під час рефлексії людина аналізує свої вчинки і переживання, намагаючись зрозуміти їх причини та себе як автора своїх дій. Такий самоаналіз буде ефективним лише за умови відкритості перед собою.

Також нами враховано теоретичні положення щодо ролі спілкування у процесі професійної соціалізації та ефективної адаптації до служби в НГУ. При розробці тренінгових занять було враховано основні компоненти спілкування: пізнавальний, мотиваційний і емоційний [76].

При розробці концепції тренінгової програми ми обов'язково врахували основні принципи теорії емоційного інтелекту Д. Гоулмана [223], теоретичні положення «теорії збереження ресурсів» (С. Хобфолл). Серед важливих завдань програми варто відзначити активізацію внутрішніх та зовнішніх ресурсів, що сприяють успішному виконанню службово-професійних завдань та формуванню високого рівня психологічної готовності офіцерів НГУ. Ціннісно-сміслові утворення є важливими регуляторами діяльності людини, в тому числі професійної, і визначають її поведінку.

Для офіцерів НГУ важливо поглибити знання щодо способів оптимізації своїх психологічних ресурсів. Відтак, нами також враховано основні положеннями салютогенного підходу, у цьому контексті розглядалась модель BASIC PH та ознайомлення зі способами використання ресурсних каналів, адже кожен із них може проявлятися як адаптивно, так і дезадаптивно.

Ми також врахували теорії, які трактують мотивацію як важливий чинник емоційної стійкості, зокрема теорії Дж. Аткінсона, К. Левіна, Я. Рейковського (див. 1.2.), а також наукові дослідження Я. Мацегори та О. Колесніченко, що вивчають вплив мотивації на ефективність військовослужбовців Національної гвардії України.

Відтак, на основі вищезгаданих теоретичних положень нами розроблено тренінгові програму, яка включала три основні блоки: блок особистісно-професійний (особистісне зростання, само ефективність, мотиваційно-інструментальні ресурси), емоційно-вольовий (підвищення рівня саморегуляції) та когнітивно-рефлексивний блок (розвиток емоційного інтелекту та рефлексії) [107]. Тренінг є багатофункціональним методом, спрямованим на цілеспрямовану зміну психологічних феноменів людини в групі.

Основу розробленої тренінгової програми склали принципи, які визначають особливості управління та правила реалізації тренінгу як методу : принцип гуманізму, системного підходу, принцип реальності та модульної організації, поетапності, принцип партнерських відносин, принцип діяльнісного та індивідуально-диференційованого підходу, принцип рефлексивності. Послідовне впровадження зазначених принципів є ключовою умовою для успішної та ефективної роботи тренінгової групи. Це саме те, що відрізняє цей метод від інших форм психологічного впливу.

Метою психологічного тренінгу є розвиток емоційної стійкості офіцерів НГУ, покращення їх психологічної готовності до професійної діяльності, особистісно-професійне зростання; сприяння поглибленню знань та вдосконаленню вмінь використовувати власні психологічні ресурси для регулювання активності в процесі професійної діяльності, підвищенню психічного здоров'я та ефективності виконання службових обов'язків, бойових завдань в умовах воєнних дій.

Для досягнення цієї мети програма передбачає виконання конкретних завдань, спрямованих на розвиток та підтримку:

- Емоційної стійкості;

- стресостійкості та відчуття опори;
- психологічних ресурсів, що допомагають справлятися із стресовими факторами;
- навичок саморегуляції та самовладання;
- конструктивної моделі поведінки в екстремальних ситуаціях;
- здатності до рефлексії;
- ціннісно-смислових і мотиваційно-інструментальних ресурсів;
- мотивації до ризикованої діяльності та відкритості до нових когнітивних досвідів;
- самооцінки;
- прагнення до саморозвитку і самореалізації в професійній діяльності;
- лідерські та навичок прийняття управлінських, командних командних.

Програма складається з трьох блоків: *особистісно-професійного, емоційно-вольового та когнітивно-рефлексивного*.

Кожен блок включає 5 занять по 2-2,5 години. Загальний час програми — три з половиною місяці, з частотою занять раз на тиждень. Основний принцип програми — поетапність, що забезпечує поступове і глибше усвідомлення учасниками себе, емоційно-вольової сфери, психологічних ресурсів, відпрацювання навичок саморегуляції та прийняття управлінських рішень. Кожне заняття логічно базується на попередньому та є основою для наступного.

Основна ідея нашої авторської програми полягає в тому, що розвиток емоційної стійкості офіцерів НГУ можна досягти через розвиток основних її компонентів: особистісно-професійного, емоційно-вольового та когнітивно-рефлексивного аспектів.

При розробці тренінгу ми враховували специфіку взаємозв'язків між структурними компонентами та особливостями детермінації розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ з досвідом службово-професійної діяльності від 1 до 5 років (див. вище) а також специфіку рівнів розвитку емоційної стійкості. Основою авторської програми тренінгу розвитку емоційної стійкості

є методи саморегуляції, техніки соціально-психологічного тренінгу (В. Лефтеров, Л. Мороз), професійного психологічного тренінгу (О. Колесніченко, Я. Мацегора, І. Приходько), а також технології актуалізації особистісної зрілості, зокрема тренінг «Актуалізація особистісної зрілості» О. Штепи (АОЗ). Ми обрали найбільш ефективні вправи, які сприяють актуалізації потреб особистості у самопізнанні та саморозумінні, формуванню внутрішньої мотивації, а також ідеї когнітивної психотерапії емоційних розладів (А. Бек, А. Елліс), техніки майндфулнесс, прийоми гештальт-терапії, вправи для розвитку емоційного інтелекту, дихальні техніки та вправи професійно-психологічного тренінгу військовослужбовців НГУ (О. Колесніченко та ін).

Психотренінг із метою підвищення рівня розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ включав такі активні тренінгові методи як психоедукацію, самодіагностику, групові дискусії, фасилітацію, обговорення власного досвіду певних аспектів проявів емоційної стійкості у бойових умовах, відповідно підібрані вправи й психотехніки для розвитку емоційного інтелекту, емоційно-вольової саморегуляції, психологічних, емоційної компетентності та особистісної зрілості офіцерів НГУ.

Застосування вправ-«криголамів», фізичних активностей і ресурсних занять сприяло зниженню рівня стресу, створенню комфортної атмосфери та формуванню «емоційних зв'язків» між учасниками тренінгу, а також, мотивувало офіцерів до активної участі й взаємної підтримки.

Міні-лекції (тривалістю 5–15 хвилин) «Мотивація та її види», «Базові життєві позиції», «Думки стосовно себе», «мої психологічні ресурси» та ін. дозволили забезпечити офіцерів новою інформацією про знання ЕС, своїх ресурсів, особливостей саморегуляції. У межах таких лекцій застосовувались активні навчальні методи, зокрема фасилітація, модерація, демонстрація слайдів або відео, мозкові штурми, обговорення у форматі запитань-відповідей, короткі дискусії та мотиваційні виступи. Завершувалися ці лекції спільними обговореннями або практичними завданнями, що дозволяють закріпити нові

знання на практиці. В кінці занять також пропонувалось виконати домашні завдання.

Метою емоційно-вольового блоку психотренінгу було, із одного боку, надання офіцерам НГУ системи знань особливостей саморегуляції, а з іншого - сформувати у них систему вмінь створення власної індивідуальної системи емоційної саморегуляції.

Регуляція психоемоційних станів, зняття психологічних бар'єрів та психоемоційного напруження передбачало використання прийомів тілесної терапії, релаксації, дихальних технік, релаксації, переключення емоційного збудження та технік майндфулнесс.

Ефективним стало використання міні-дискусій, які були спрямовані на обговорення спірних питань, вільний обмін ідеями та власного досвіду емоційної саморегуляції в складних ситуаціях а також вправ з розвитку саморегуляції «Що таке психологічна саморегуляція?», мозковий штурм «Методи саморегуляції власного емоційного стану», Як використання «Я-повідомлень» може допомогти у саморегуляції емоцій? Техніки «вірю – не вірю» , «Передай гримасу по колу», «Усмішка» дозволили створити атмосферу відкритості. Для дискусій пропонувалися тези, наприклад: «Офіцер не має права проявляти свої емоції», «Агресивність: внутрішня сила чи психозахист». Такі обговорення допомогли обмінятися досвідом і сформулювати колективні висновки.

Метою когнітивно-рефлексивного блоку став розвиток емоційного інтелекту, а саме формування умінь пізнання своїх особистісних якостей, сильних й слабких сторін, що, із одного боку, є підґрунтям для формування емоційної стійкості, а із іншого – дозволяють реалізувати основні принципи групової психокорекційної роботи. Тому важливим є набуття умінь рефлексії, власної чутливості, самосприйняття, індивідуальних особливостей спілкування, розвиток впевненості в собі. Застосування таких вправ як «Метафора», «Лист до себе», «Моя валіза», «Подарунок», «Дотик», «Дзеркало», «Емпатія» та ін. «Ярлики» та ін. дозволити учасникам відчути емоції та можливість управління

ними, розвинути «м'які навички» навички, покращити розуміння та використанні власних емоційних і психологічних ресурсів.

Варто зазначити, що на початкових етапах тренінгу у нас виникли певні труднощі: деякі офіцери НГУ виявляли пасивність, низьку мотивацію та зацікавленість, пояснюючи це тим, що планування саморозвитку для них неактуальне в теперішніх умовах. Натомість, ми виявили значний інтерес до групової роботи, вирішення проблем комунікації. Тому в кінці кожного заняття нами було додано вправи, які спрямовані на взаємодію, наприклад, аналіз причин конфліктів, способів їх вирішення, усвідомлення впливу ярликів на спілкування. Завдяки цьому вдалося покращити динаміку роботи: учасники почали активно брати участь у додаткових вправах, важливих для них.

Це сприяло формуванню у офіцерів НГУ відчуття контролю над своєю діяльністю, усвідомлення можливості впливати на обставини та приймати невизначеність. Важливим етапом було планування саморозвитку, яке допомагало розробити особисті цілі й зосередитися на їх досягненні, навіть у складних умовах. Ефективними в цьому контексті стали: вправа «Мотивація» «П'ять кроків», «Сходинки досягнень», «Базові потреби», «Цінності та цілі», «Колесо життя» , ігри «Аукціон», «Цінності», вправи «Переконання про світ», «Ставлення до себе з використанням методу фасилітації, техніка переформулювання обмежуючих думок в ресурсні «Тік – Так» (П. Леккі)[125]. Також були виконані вправи, що розвивали навички подолання перешкод, наприклад, «Шеренга», «Життєві цілі» та «Мої дії».

Особлива увага приділялася значенню соціальної підтримки. Завдяки вправам, які акцентували важливість позитивного мислення та підтримки близьких і товаришів, офіцери усвідомили, як соціальні ресурси сприяють зміцненню впевненості та віри у власні сили. Для цього проводилися вправи «Підтримка» та «Я та мій світ навколо мене», техніка позитивного опрацювання неприємної ситуації «Чарівні запитання».

Додатково акцентувалася увага на створенні сприятливої атмосфери в колективі через групові активності та «руханки».

Дослідження ефективності авторської тренінгової програми з розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ проводилося у три етапи: підготовчий, реалізація тренінгової програми та оцінка її ефективності.

На підготовчому етапі було створено авторську програму тренінгу, підготовлено необхідні матеріали та сформовано дві тренінгові групи, які включали 30 офіцерів НГУ із службово-професійним стажем менше п'яти років з середнім та низьким рівнями розвитку. Після формування груп учасники пройшли первинну діагностику за обраними показниками, використовуючи комплекс психодіагностичних методик. Ці методики дозволяли оцінити прояви емоційної стійкості, які ми визначили як ключові критерії для аналізу ефективності програми (детально описано в другому розділі). Результати першого етапу стали базою для подальшого дослідження.

Етап реалізації передбачав впровадження авторської тренінгової програми у експериментальній групі офіцерів НГУ. Заключний етап дослідження передбачав оцінку ефективності тренінгової програми. Для цього було проведено аналіз результатів, отриманих під час першого та другого замірів у двох групах учасників, із застосуванням математико-статистичних методів, зокрема Т-критерію Вілкоксона [203].

У контрольній групі, яка не брала участі у тренінгах, через 3,5 місяця не було виявлено статистично значущих змін у показниках емоційної стійкості. Це підтверджує відсутність помітних природних змін без додаткового впливу тренінгу (результати наведені в Додатку Е).

Учасники експериментальної групи продемонстрували позитивні зміни за особистісно-професійним, емоційно-вольовим та когнітивно-рефлексивним блоками тренінгової програми, що свідчить про її ефективність у розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ.

3.3. Аналіз результатів ефективності психологічного тренінгу розвитку емоційної стійкості

В цілому системність та комплексність, яких ми дотримувались під час реалізації програми тренінгу дозволили повною мірою реалізувати його мету і завдання.

Перейдемо до визначення статистично значимих зрушень у показниках компонентів емоційної стійкості, для встановлення яких нами використовувався t-критерій Вілкоксона.

Згідно з отриманими результатами, у результаті аналізу за допомогою t-критерію Вілкоксона були визначені статистично значущі зміни в показниках особистісно-професійного компоненту емоційної стійкості офіцерів НГУ з досвідом служби від 1 до 5 років.

На основі результатів представлених у таблиці 3.1. бачимо, що виявлені зміни у показниках особистісно-професійного компоненту емоційної стійкості статистично значимі, тобто підтвердились. Так, найбільш значимі зміни виявлено у показниках психологічної ресурсності ($-4,892^c$, $p < 0,001$), копінгу орієнтованого на вирішення завдань ($-4,826^c$, $p < 0,001$). Спостерігалось також статистично значуще збільшення рівня відповідальності ($-2,584^c$, $p < 0,01$), життєвої установки ($-3,123^c$, $p < 0,01$), значно зросла мотивація досягнення успіху ($-3,242^c$, $p < 0,01$), автономної мотивації ($-2,828^c$, $p < 0,01$). Спостерігалось покращення в соціально-психологічній адаптації ($-2,594^c$, $p < 0,01$), ставлення до товаришів по службі, здатності підтримувати професійні стосунки ($-2,768^c$, $p < 0,01$), підвищилась толерантності до невизначеності ($-3,021^c$, $p < 0,01$), уміння оновлювати власні ресурси ($-2,612^c$, $p < 0,01$), уміння використовувати власні ресурси ($-2,634^c$, $p < 0,01$),

Констатовано послаблення реалізаторського стилю прийняття управлінських рішень ($-2,567^b$, $p < 0,01$). Дещо менших, проте статистично значимих змін зазнали показники особистісної зрілості ($-2,511^c$, $p < 0,05$) та авторитарного стилю прийняття управлінських рішень ($-2,537^b$, $p < 0,05$).

Загалом, результати показують позитивні зрушення в особистісно-професійних якостях офіцерів НГУ, які включають покращення таких аспектів, як відповідальність, мотивація, адаптація, психологічна ресурсність, а також здатність до ефективного вирішення завдань. Також спостерігається зниження використання авторитарного стилю управління, що може свідчити про покращення емоційної стійкості та зниження рівня стресу серед ОС НГУ.

Таблиця 3.1.

Результати визначення статистично значимих зрушень показників особистісно-професійного компоненту емоційної стійкості офіцерів НГУ (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років) за t-критерієм Вілкоксона

№ з/п	Показники	t	p
1.	Відповідальність	-2,584 ^c	,011
2.	Мотивація досягнення успіху	-3,242 ^c	,002
3.	Автономна мотивація	-2,828 ^c	,005
4.	Соціально-психологічна адаптація	-2,594 ^c	,009
5.	Толерантність до невизначеності	-3,021 ^c	,002
6.	Психологічна ресурсність	-4,892 ^c	,000
7.	Копінг орієнтований на вирішення завдань	-4,826 ^c	,000
8.	Особистісна зрілість	-2,511 ^c	,017
9.	Уміння оновлювати власні ресурси	-2,612 ^c	,011
10.	Уміння використовувати власні ресурси	-2,634 ^c	,009
11.	Ставлення до товаришів по службі, здатність підтримувати професійні стосунки	-2,768 ^c	,005
12.	Життєва установка	-3,123 ^c	,002
13.	Реалізаторський стиль прийняття управлінських рішень	-2,567 ^b	,011
14.	Авторитарний стиль прийняття управлінських рішень	-2,537 ^b	,014

Примітка: ^b – використовуються від’ємні ранги(зменшилось); ^c – використовуються позитивні ранги(збільшилось).

Загалом, результати показують позитивні зрушення в особистісно-професійних якостях офіцерів НГУ, які включають покращення таких аспектів, як відповідальність, мотивація, адаптація, психологічна ресурсність, а також здатність до ефективного вирішення завдань. Також спостерігається зниження використання авторитарного стилю управління, що може свідчити про покращення емоційної стійкості та зниження рівня стресу серед ОС НГУ.

Після серії тренінгових занять за особистісно-професійним блоком, спрямованих на підвищення мотивації, саморозвитку та самореалізації, офіцери НГУ почали краще сприймати невизначені ситуації та загалом підвищили рівень прийняття невизначеності, відчули більшу свободу у виборі своєї діяльності й формуванні власного шляху, активніше прагнули впливати на ситуації, які виникають, а також зміцнили впевненість у собі, відповідальність та підвищився пошук соціальної підтримки, здатність підтримувати професійні стосунки. Статистично значимі зміни відбулись і у показниках емоційно-вольового компоненту емоційної стійкості (див. табл. 3.2.).

Таблиця 3.2.

Результати визначення статистично значимих зрушень показників емоційно-вольового компоненту емоційної стійкості офіцерів НГУ (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років) за t-критерієм Вілкоксона

№ з/п	Показники	t	p
1.	Емоційна нестійкість – емоційна стійкість	-3,233 ^b	,002
2.	Самовладання	-4,878 ^c	,000
3.	Психологічна готовність до ризику	-3,132 ^c	,002
4.	Врівноваженість	-2,389 ^c	,019
5.	Управління своїми емоціями	-3,169 ^c	,002
6.	Самоконтроль – імпульсивність	-2,582 ^c	,009
7.	Адаптивність – дезадаптивність	-2,682 ^c	,007
8.	Емоційний комфорт – емоційний дискомфорт	-4,897 ^c	,000
9.	Інтернальність – екстернальність	-2,468 ^c	,018
10.	Дратівливість	-3,101 ^b	,002
11.	Реактивна агресивність	-2,676 ^b	,007

Примітка: **b** – використовуються від’ємні ранги(зменшилось); **c** – використовуються позитивні ранги(збільшилось).

Зафіксовано змінив бік покращення самовладання ($t = -4,878$, $p = 0,000$) емоційної стійкості (від’ємні ранги) є статистично значимими ($t = -3,233$, $p = 0,002$), що свідчить про те, що офіцери стали менш емоційно нестійкими, також знизився рівень імпульсивних емоційних реакцій і збільшилась здатність до самоконтролю($t = -2,582$, $p = 0,009$).

Зменшення дратівливості ($t = -3,101$, $p = 0,002$) та реактивної агресивності ($t = -2,676$, $p = 0,007$) свідчить про покращення емоційної стабільності та кращий контроль над імпульсами.

Значні зміни зафіксовано в бік підвищення психологічної готовності до ризику ($t = -3,132$, $p = 0,002$) вказують на підвищення здатності офіцерів до оцінки і готовності до ситуацій з ризиком. Зміни в бік підвищення врівноваженості ($t = -2,389$, $p = 0,019$), здатності керувати своїми емоціями ($t = -3,169$, $p = 0,002$) засвідчують покращення емоційної стабільності офіцерів НГУ. Відбулись значні зміни в бік покращення емоційного комфорту $t = -4,897$, $p = 0,000$ та адаптивності ($t = -2,682$, $p = 0,007$), що можна вважати індикатором покращення психологічного стану та підвищення ефективності адаптації до умов службово-професійної діяльності. Важливо наголосити на змінах в бік підвищення інтернальності ($-2,468^c$, $p = 0,018$) що вказує на підвищення внутрішнього контролю своїх дій і прийняття відповідальності за результати діяльності.

Одночасно спостерігалось зниження рівня уникнення стресових ситуацій, а також зменшення використання агресивних проявів. Учасники тренінгів почали частіше застосовувати конструктивні способи подолання стресу, які є ефективнішими.

В цілому, результати показують значне покращення емоційно-вольових компонентів емоційної стійкості серед ОС НГУ експериментальної групи з досвідом служби від 1 до 5 років. Ці зміни свідчать про підвищення рівня самоконтролю, психологічної готовності до ризику, інтернальності, емоційної стабільності та здатності офіцерів НГУ експериментальної групи адаптуватися до складних умов служби.

Результати визначення статистично значимих зрушень показників когнітивно-рефлексивного компоненту емоційної стійкості офіцерів НГУ експериментальної групи (див. табл. 3.3.) вказують на значні зміни у показниках внутрішньо – особистісного емоційного інтелекту ($-3,122^c$ $p < 0,01$),

розуміння своїх емоцій ($-2,726^c$ $p < 0,01$), що може свідчити про зростання усвідомлення власних емоцій серед офіцерів НГУ.

Зафіксовано зміни у показниках психологічної рефлексивності ($-4,838^c$ $p < 0,001$), що вказує на поліпшення здатності до саморефлексії офіцерів НГУ контрольної групи та більш ефективного контролю над власними емоціями. Зміни у показниках знання власних ресурсів ($-2,662^c$ $p < 0,01$) дозволяють констатувати покращення у розумінні та використанні власних емоційних і психологічних ресурсів офіцерами НГУ експериментальної групи.

Таблиця 3.3.

Результати визначення статистично значимих зрушень показників когнітивно-рефлексивного компоненту емоційної стійкості офіцерів НГУ (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років) за t-критерієм Вілкоксона

№ з/п	Показники	t	p
1.	Внутрішньо – особистісний емоційний інтелект	$-3,122^c$	,002
2.	Розуміння своїх емоцій	$-2,726^c$	,007
3.	Психологічна рефлексивність	$-4,838^c$	,000
4.	Знання власних ресурсів	$-2,662^c$	,009

Примітка: **b** – використовуються від'ємні ранги(зменшилось); **c** – використовуються позитивні ранги(збільшилось).

Результати визначення статистично значимих зрушень показників когнітивно-рефлексивного компоненту емоційної стійкості офіцерів НГУ з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років за t-критерієм Вілкоксона вказують на значні зміни у кількох ключових аспектах емоційної стійкості: внутрішньо-особистісного EI ($t = -3,122$, $p = 0,002$), розуміння своїх емоцій ($t = -2,726$, $p = 0,007$) що свідчить про зростання усвідомлення власних емоцій, покращення здатності офіцерів управляти своїми емоціями в контексті змін, оскільки від'ємні ранги вказують на зменшення рівня проблем у цій сфері. Статистично значиме зниження за шкалою знання власних ресурсів ($t = -2,662$, $p = 0,009$), засвідчує покращення у розумінні та використанні власних емоційних і психологічних ресурсів. Загалом, результати дослідження свідчать

про позитивні зміни в розвитку когнітивно-рефлексивного компоненту емоційної стійкості офіцерів НГУ експериментальної групи та демонструють покращення в управлінні емоціями, саморозумінні та здатності до саморефлексії. Ці зміни можуть сприяти зменшенню стресу та підвищенню ефективності в професійній діяльності, а також позитивно впливати на їхню психологічну адаптацію в умовах військової служби.

Отже, проведений тренінг сприяв розвитку емоційної стійкості офіцерського складу НГУ з досвідом службово-професійної діяльності від 1 до 5 років та покращенню їх психологічної готовності до службово-професійної діяльності загалом.

Висновки до третього розділу

Обґрунтовано та увиразнено ефективні шляхи розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності на основі виявленої у результаті констатувального етапу емпіричного дослідження специфіки взаємозв'язків між структурними компонентами та особливостями детермінації розвитку. Ефективний розвиток емоційної стійкості офіцерів НГУ у процесі їх професіоналізації може забезпечити впровадження психотренінгових технологій, які включають психоедукацію, групові дискусії, обговорення власного досвіду проявів емоційної стійкості у бойових умовах, дихальні техніки, відповідно підібрані вправи й психотехніки для розвитку емоційно-вольової саморегуляції, психологічної компетентності та особистісної зрілості офіцера.

Розроблено та апробовано авторську програму психологічного тренінгу розвитку емоційної стійкості ОС НГУ. Аналіз результатів діагностичних замірів, виконаних до і після участі у тренінгу, за допомогою Т-критерію Вілкоксона виявив суттєві позитивні зміни в розвитку в показниках емоційно-вольового, особистісно-професійного та когнітивно-рефлексивного компонентів емоційної стійкості офіцерів Національної гвардії України (НГУ) з досвідом служби від 1 до 5 років.

За когнітивно-рефлексивним блоком зафіксовано, покращення в управлінні емоціями, саморозумінні та здатності до саморефлексії, що є важливими аспектами емоційної стійкості. За емоційно-вольовим блоком, зміни свідчать підвищення рівня самоконтролю, психологічної готовності до ризику, інтернальності, емоційної стабільності та здатності офіцерів НГУ експериментальної групи адаптуватися до складних умов служби. Також зафіксовано зниження рівня дратівливості, агресивності, що свідчить про покращення емоційної стійкості та зниження рівня стресу серед ОС НГУ.

Зафіксовані позитивні зрушення в особистісно-професійних якостях офіцерів НГУ, які включають покращення таких аспектів, як відповідальність, мотивація, адаптація, психологічна ресурсність, а також здатність до ефективного вирішення завдань. Також зафіксовано зниження рівня реалізаторського та авторитарного стилю управління.

Отримані результати загалом продемонстрували позитивну динаміку розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ, що стало свідченням ефективності розробленої тренінгової програми та важливим доповненням у процесі удосконалення їх професіоналізації й забезпеченні умов для особистісного зростання.

Основні положення розділу відображено в 3-х публікаціях автора [83; 88; 91].

ВИСНОВКИ

Деталізовано основні категоріально-понятійні контури феномену емоційної стійкості та розглянуто концептуальні позиції до детермінації її розвитку. Систематизовано й узагальнено різні типи визначення поняття «емоційна стійкість» та поглиблено уявлення про багатогранність та складність досліджуваного феномена. Увиразнено визначення емоційної стійкості, яка розглядається як динамічна інтегральну властивість та професійно значущу полісистемну якість особистості, яка характеризує адекватність емоційного-вольового реагування та забезпечує цілеспрямовану поведінку особистості, її високоефективну діяльність у складних і стресових умовах, а отже, сприяє успішному виконанню цієї діяльності або досягненню мети. Рівень розвитку ЕС значною мірою визначає результат професійної діяльності особисті, особливо коли йдеться про ризико-небезпечні професії. На основі детального аналізу наукових підходів з проблеми детермінації розвитку емоційної стійкості, виокремлення наступні групи чинників: соціально-психологічні чинники, які детермінуються зовнішніми впливами на особистість; чинники, які детерміновані фізіологічними й психофізіологічними особливостями індивіда; біологічні чинники; психологічні чинники, що власне залежать від індивідуальних психологічних особливостей та психоемоційних ресурсів людини.

Поглиблено наукові уявлення про важливість комплексного підходу до вивчення емоційної стійкості в контексті професійної діяльності та особистісного розвитку. Емоційність є стрижневою складовою самообілізаційного потенціалу в екстремальних і надскладних випробуваннях особистості, що вказує не на статичність емоційної стійкості, а на постійну зміну: підвищення або зниження. В міру розвитку емоційної стійкості відбуваються зміни її детермінант і системних утворень, формуються різні психофізіологічні якості та різний тип зв'язку між ними. Низка

проаналізованих досліджень продемонструвала наявність закономірного зв'язку параметрів емоційної стійкості з ціннісно-смысловією сферою, особистісною зрілістю, мотиваційною спрямованістю особистості.

Обґрунтовано психологічні особливості розвитку емоційної офіцерського складу НГУ крізь призму специфіки службово-професійної діяльності, яка передбачає повсякденну діяльність у звичайних мирних умовах та особливо складних екстремальних умовах (виконання службово-бойових завдань, участь в активних бойових діях). Конкретизовано вплив емоційної стійкості на результат службово-професійної діяльності офіцера НГУ, наголошено на врахуванні при цьому інтегративного характеру професії й поєднання у ній низки функцій, притаманних офіцеру, серед яких визначальними є організаційна й управлінська. З'ясовано особливості динаміки розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ під впливом екстремальних умов, стрес-чинників в умовах ведення бойових дій, наголошено на проблемах бойового стресу, дезадаптації та психотравматизації. Емоційна стійкість характеризує ступінь розвиненості емоційної сфери на рівні адекватності емоційного реагування в умовах професійної діяльності. Належний рівень розвитку емоційної стійкості забезпечує успішне виконання професійної діяльності та службово-бойових завдань в умовах впливу психотравмуючих факторів, дозволяє підсилити ефективність службово-професійної діяльності офіцера, та сприяє його саморозвитку та само актуалізації, офіцер керує власними якісними змінами, постаючи водночас як суб'єкт та об'єкт розвитку. Особистісно зрілий офіцер зі сформованими цінностями, високою мотивацією здатний витримувати значний вплив стрес-факторів при цьому зберігаючи адекватний рівень емоційної стійкості.

Конкретизовано концепт «емоційна стійкість офіцера НГУ», який визначено як складну динамічну інтегральною властивість й особистісно-професійно значущу полісистемну якість, що характеризує адекватність емоційного-вольового реагування та забезпечує цілеспрямовану поведінку офіцера, адаптацію до емоційно значущих ситуацій, його високоефективну

службово-професійну діяльність у складних і стресових умовах, а отже, сприяє успішному виконанню цієї діяльності й досягненню поставленої мети. Емоційна стійкість характеризує ступінь розвиненості емоційної сфери на рівні адекватності емоційного реагування в умовах службово-професійної діяльності та забезпечує здатність офіцерів НГУ ефективно керувати власними емоціями та взаємодіяти із емоціями інших, приймати виважені управлінські рішення, вміння володіти собою у психологічно напружених, стресогенних, конфліктних обставинах, професійно виконувати завдання в умовах бойових дій. Це включає різні аспекти емоційного інтелекту, такі як саморегуляція, самосвідомість, соціальна усвідомленість, управління відносинами та вміння розв'язувати емоційні проблеми.

З одного боку, належний рівень розвитку емоційної стійкості забезпечує успішне виконання професійної діяльності та службово-бойових завдань в умовах впливу психотравмуючих факторів. З іншого -- емоційна стійкість формується, розвивається і виявляється у процесі службово-професійної діяльності. Високий рівень розвитку емоційної стійкості дозволяє підсилити ефективність службово-бойової діяльності офіцера, та сприяє його саморозвитку та самоактуалізації. Емоційна стійкість значною мірою визначає результат службово-професійної діяльності офіцера НГУ, а специфіка її розвитку обумовлюється особливостями службово-професійної діяльності, особистісно-професійного розвитку. Представлено результати емпіричного дослідження психологічних особливостей ЕС ОС НГУ. Виявлено специфіку взаємозв'язків між структурними компонентами та особливостями детермінації розвитку ЕС офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності.

Результати дослідження дозволили увиразнити специфіку розвитку емоційної стійкості залежно від етапу професійного становлення. *Емоційна стійкість більш досвідчених офіцерів* пов'язаний з переходом акценту до більш зрілих і структурованих стратегій адаптації; характеризується більш розвиненими навичками самоконтролю та регуляції емоцій, адаптивними способами реакцій; вищий рівнем професійної мотивації, професійної

спрямованості, само ефективності, усвідомленого ставлення до небезпеки, задоволеності професійною діяльністю, кращим знанням своїх ресурсів, вищим рівнем емоційної саморегуляції, готовності до ризику та здатності до вольового зусилля. У більш досвідчених офіцерів НГУ внутрішня опора і знання своїх ресурсів стають основним джерелом емоційної стійкості. Більш досвідчені офіцери менш активно шукають нові джерела відновлення, покладаючись на вже усталені методи. Їм притаманна наявність певних труднощів у забезпеченні емоційної стабільності у складних ситуаціях, схильність до ескапізму. *Виявлені негативні кореляційні зв'язки між ЕС та ескапізмом у більш досвідчених офіцерів НГУ* свідчать про внутрішнє виснаження, емоційну напругу, дистанціювання від стресу, потребу в оновленні ресурсів, відтак *схильність до ескапізму виступає як компенсаторна реакція*. Специфіка службово-професійної діяльності офіцерів НГУ формує вимоги до їх поведінки, роблячи актуальними ті психологічні ресурси, які забезпечують саморегуляцію емоцій та соціально-психологічну адаптацію.

Емоційна стійкість менш досвідчених офіцерів пов'язана із: позитивним мисленням, вірою у добро, прагненням до самореалізації та готовності до відновлення ресурсів, що є ознаками їхнього бажання знайти опору в ідеалах і особистісному розвитку на ранніх етапах кар'єри; нижчий рівень інтернальності і зосередженості на власних потребах перешкоджають їм у використанні психологічних ресурсів, які могли б надати професійна ідентичність і військова товарицькість; недостатність практичних знань та навичок для ефективного подолання стресу, схильність до емоційної реактивності, недостатністю сформованістю стратегій адаптації, знижує їхню здатність ефективно реагувати на стресові ситуації, що свідчать про внутрішнє виснаження, емоційну напругу, дистанціювання від стресу, потребу в оновленні ресурсів.

З'ясовано, що системоутворюючими факторами емоційної стійкості офіцерів НГУ, що об'єднує психологічні компоненти, виступає особистісна та професійна мотивація, професійна спрямованість та ідентичність. На основі

результатів статистичної обробки даних із застосуванням кластерного аналізу виділено три рівні емоційної стійкості серед офіцерського складу НГУ: високий, середній та низький. Визначено психологічні особливості рівнів розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності. Проведений кластерний аналіз дозволяє стверджувати, що під час виконання службово-професійних завдань офіцери НГУ з низьким рівнем емоційної стійкості почуватимуться емоційно нестабільно, що може призводити до недостатньої концентрації, підвищеної напруженості та ймовірності міжособистісних конфліктів. Їхній акцент на регулюванні експресії може маскувати їх внутрішнє напруження і підвищувати потенціал емоційного вигорання. Офіцери НГУ з високим рівнем емоційної стійкості добре справляються зі стресовими ситуаціями, зберігаючи спокій, роблячи правильний, тверезий вибір і з легкістю долаючи труднощі. Їхня виразна врівноваженість і висока психологічна ресурсність максимізують довготривале функціонування. Офіцери НГУ (середній рівень) емоційно стійкі до стресу, але некомпетентні в управлінні емоціями, схильні до нестабільної або емоційно лабільної поведінки в умовах хронічного стресу. Їхня помірна психологічна ресурсність означає достатню, але низьку адаптивність.

Відтак, результати емпіричного дослідження підкреслюють важливість та необхідність розвитку емоційної стійкості офіцерського складу НГУ обох груп із врахуванням її специфіки відповідно до службово-професійного досвіду.

Обґрунтовано та увиразнено ефективні шляхи розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ з різним досвідом службово-професійної діяльності на основі виявленої у результаті констатувального етапу емпіричного дослідження специфіки взаємозв'язків між структурними компонентами та особливостями детермінації розвитку. Ефективний розвиток емоційної стійкості офіцерів НГУ у процесі їх професіоналізації може забезпечити впровадження психотренінгових технологій, які включають психоедукацію, групові дискусії, обговорення власного досвіду проявів емоційної стійкості у бойових умовах, дихальні техніки, відповідно підібрані вправи й психотехніки для розвитку

емоційно-вольової саморегуляції, психологічної компетентності та особистісної зрілості офіцера.

Розроблено та апробовано авторську програму психологічного тренінгу розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ з досвідом служби від 1 до 5 років. Аналіз результатів діагностичних замірів, виконаних до і після участі у тренінгу, за допомогою Т-критерію Вілкоксона виявив суттєві позитивні зміни в розвитку в показниках емоційно-вольового, особистісно-професійного та когнітивно-рефлексивного компонентів емоційної стійкості офіцерів НГУ. За когнітивно-рефлексивним блоком зафіксовано, покращення в управлінні емоціями, саморозумінні та здатності до саморефлексії, що є важливими аспектами емоційної стійкості. За емоційно-вольовим блоком, зміни свідчать підвищення рівня самоконтролю, психологічної готовності до ризику, інтернальності, емоційної стабільності та здатності офіцерів НГУ експериментальної групи адаптуватися до складних умов служби. Також зафіксовано зниження рівня дратівливості, агресивності, що свідчить про покращення емоційної стійкості та зниження рівня стресу серед офіцерського складу НГУ. Зафіксовані позитивні зрушення в особистісно-професійних якостях офіцерів НГУ, які включають покращення таких аспектів, як відповідальність, мотивація, адаптація, психологічна ресурсність, а також здатність до ефективного вирішення завдань. Також зафіксовано зниження рівня реалізаторського та авторитарного стилю управління. Отримані результати загалом продемонстрували позитивну динаміку розвитку емоційної стійкості офіцерів НГУ, що стало свідченням ефективності розробленої тренінгової програми та важливим доповненням у процесі удосконалення їх професіоналізації й забезпеченні умов для особистісного зростання.

Дисертаційне дослідження містить перспективи подальших досліджень, що полягають у вивченні специфіки емоційної стійкості офіцерів з урахуванням вікових особливостей та в подальшому впровадженні запропонованої тренінгової програми щодо підвищення емоційної стійкості в систему кадрового менеджменту в українських військових формуваннях.

Список використаних джерел

1. Агаєв Н. А., Кокун О.М., Пішко І.О. та ін. Збірник методик для діагностики негативних психічних станів військовослужбовців : методичний посібник. К. : НДЦ ГП ЗСУ, 2016. 234 с.
2. Алещенко В. І. Посттравматичний стрес військовослужбовців – учасників бойових дій: психологічний аналіз. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки. 2015. Вип. 1. С. 5-10.
3. Амінієва Я. Р. Емоційна стійкість особистості як одна з детермінант ефективного подолання складних життєвих ситуацій. Вісник ДНУ. Серія: Педагогіка і психологія, 2012, Вип. 18, т. 20, № 9/1. С.10-15.
4. Андрусик О.О. Емоційна стійкість особистості: теоретичний аспект. Габітус. Випуск 19. 2020. С. 76-80.
5. Анікеєнко М.І Аналітичний погляд на теоретико-методологічні підходи до визначення емоційної стійкості. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. Випуск 3. Частина 1. 2018. С. 11-18.
6. Аршава І.Ф. Емоційна стійкість людини та її діагностика: дис. д-ра психол. наук: 19.00.02. Дніпропетровськ, 2007. С. 381-405.
7. Балл Г. О. Сучасний гуманізм і освіта: Соціально-філософські та психолого-педагогічні аспекти. Рівне : Ліста, 2003. 128 с.
8. Балендр А. Комарницька О. Формування емоційно-вольової стійкості майбутніх офіцерів сектору безпеки та оборони України в процесі професійної підготовки. Освітологічний дискурс, № 2(41), 2023 С. 127-138.
9. Барко, В. В. (2024). Методи дослідження індивідуально-особистісних властивостей працівників Національної поліції України : монографія. Харків : Факт. 380 с.

- 10.Березовська, Л. (2024) Взаємозв'язок емоційної стійкості та професійного вигорання офіцерів. *Вісник Національного університету оборони України*, 81(5),27–35(2024).
- 11.Березовська, Л.,Богайчук, В. (2022). Емоційна стійкість військовослужбовців-офіцерів: емпіричний ракурс. *Вісник Національного університету оборони України*, 67(3), 19–25(2022).
- 12.Блінов О.А. Формування емоційної стійкості у військовослужбовців аеромобільних військ під час повітряно-десантної підготовки : дис. ... канд. психол. наук : 20.02.02 / Київ, 1999. 275 с.
- 13.Блінов О. А. Психологія бойового стресу. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.04 – «Медична психологія». – Інститут психології імені Г. С. Костюка Національної академії педагогічних наук України, Київ, 2020.
- 14.Бліхар В., Католик Г., Католик Б. Цінності: поняття, структура та підходи у контексті сучасних військових екзистенцій.*Вісник Львівського університету. Серія психологічна: збірник наукових праць /* головний редактор З.Я. Ковальчук. Львів: ЛьвДУВС. № 13. 2022. С. 11-20.
- 15.Бойко О.В. Методологічні основи дослідження лідерської компетентності майбутніх офіцерів у ВВНЗ. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2012. № 3. С. 16–24.
- 16.Борисюк О. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності у майбутніх офіцерів Національної поліції України Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» (053 - Психологія). – Національний університет цивільного захисту України, Харків, 2017.
- 17.Бочаров М. М. Оцінка рівня психологічної стійкості особового складу в управлінні підрозділами військ (сил). Збірник наукових праць Центру

- воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського № 1, 2016, с. 88-92.
18. Бучек Л.І. Про дослідження емоційної зрілості студентів вузу. Шляхи вдосконалення професійно-педагогічної підготовки вчителя в умовах перебудови вищої і середньої школи. Ч. 1. Ніжин. 1990. С. 87 – 88.
19. Вавринів О.С., Христюк О.Л. Дослідження психоемоційних станів особистості під впливом стресогенних факторів. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць / головний редактор З.Я. Ковальчук. Львів: ЛьвДУВС, 2023. Вип.2. С.11-15 DOI: <https://doi.org/10.32782/2311-8458/2023-2-2>.*
20. Великий тлумачний словник сучасної української мови (2005): Уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь : Перун, VIII. 1728 с.
21. Візір В. А. Розвиток емоційного інтелекту особистості як технологія збереження професійного здоров'я фахівця. Сучасні здоров'язбережувальні технології: монографія. Харків: Оригінал, 2018. 356 с.
22. Віллінк Джоко, Бебін Лейф Абсолютна відповідальність: уроки лідерства від «морських котиків» / пер. з англ.. Ганни Литвиненко. Київ: Книголав, 2020. 400 с.
23. Вірна Ж. П. Ефективна професіоналізація: методологія та практика життєво-стильової концепції особистості. Сучасні напрями психологізації професійної підготовки фахівців: монографія : у 4 т. / В. Й. Бочелюк, І. В. Ващенко, Т. В. Ткач та ін.; за ред. В. Й. Бочелюка. Запоріжжя: КПУ, 2013. Т. 3. С. 159-176.
24. Галян А. І. Психологічний ресурс особистості як чинник подолання стресу (огляд досліджень з проблеми). *Проблеми гуманітарних наук : [зб. наук. праць Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка. Серія «Психологія». Дрогобич: Вид. ДДПУ імені Івана Франка, 2015. Випуск тридцять сьомий. С. 56–66.*

25. Галян І.М. Психодіагностика. Навч. посібник. К. 2020 р.
26. Гаркуша І.В. Особливості емоційної сфери особистості після переживання екстремальної ситуації. *European vector of contemporary*. 2019. № 1 (17). С. 61 – 68.
27. Горбачук Ю. Аналіз психологічних станів військовослужбовців, що повернулися із зони АТО. Актуальні проблеми особистісного зростання: Збірник наукових праць / Ред. Л.П.Журавльова, Л.О.Котлова, К.А.Марчук. – Житомир, Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2019. С. 40-42.
28. Гоцуляк Н. Психологічний аналіз емоційно-вольової сфери бійців-учасників операції Об'єднаних сил. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Психологічні науки. 2019. № 2. С. 81-93.
29. Гуд Г.О. Емоційна сфера особистості: теоретико-методологічний аспект дослідження. Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2018. Т. 14. Вип. 1. С. 84-94.
30. Гуляк У. Організаційна культура як чинник професійної мотивації військовослужбовців. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 12 «Психологічні науки». 2022. № 20 (65). С. 15–23.
31. Гупаловська В., Левус Н. Психологічні особливості мотиваційного інтелекту. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*. 2014. Вип. 1. С. 31–35.
32. Гурак Галина Михайлівна. Психологічні чинники розвитку емоційної стійкості підлітків автореф. дис. 19.00.07 Педагогічна та вікова психологія Український державний університет імені Михайла Драгоманова, 2024.
33. Гоулман Деніел. *Емоційний інтелект*. Пер. з англ. С.Л. Гумецької. Харків: Віват, 2018. 512 с.

- 34.Дарвішов Н.Р. Особистісно центрований підхід до посттравматичного зростання *Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та поствоєної реабілітації* : збірник матеріалів ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції (25 жовтня 2024 року) / уклад. В. С. Бліхар. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 421 с.
- 35.Демидюк В.М. Особливості психологічного супроводу військовослужбовців із високим рівнем емоційного вигорання. *Психологічний вісник*. 2022. Випуск 8 (52) С.46-51.
- 36.Дерев'янко С. П. Актуалізація емоційного інтелекту в емоціогенних умовах. *Соціальна психологія*. 2008. Вип. 1 (27). С. 96-104.
- 37.Дзвоник Г.П. Роль емоційної стійкості в професійному самоздійсненні фахівця. *Актуальні проблеми психології*. 2016. Том 5. Вип. 16. С. 24–29.
- 38.Динаміка психічних станів військовослужбовців сил охорони правопорядку при виконанні службово-бойових завдань під час масових заворушень [Текст] : монографія / І.І. Приходько, О.В. Тімченко, А.А. Лиман та ін. / За заг. ред. проф. І.І. Приходька. – Х. : НА НГУ, 2016. – 130 с.
- 39.Доктрина з військового лідерства в Національній гвардії України : Наказ командувача Національної гвардії України від 06.12.2022 № 450.
- 40.Забезпечення психологічної стійкості військовослужбовців в умовах бойових дій: методичний посібник / О. М. Кокун, В. В. Ключков, В. М. Мороз, І. О. Пішко, Н. С. Лозінська. Київ: «Центр учбової літератури», 2023. 146 с.
- 41.Іллющенко С. Ю. Рефлексивна компетентність як чинник професійного розвитку офіцера Збройних Сил України. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії (PhD) за спеціальністю 053 «Психологія» (галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»). – Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського, Київ, 2023.

- 42.Католик Г. Арт-терапевтичні техніки і практики в роботі з кризовими клієнтами в час широкомасштабної війни росії в Україні (дослідження проводились на початку війни 2022 року) у колективній монографії «Арттерапія і війна: контексти і практичний досвід» / за заг.ред. Н. Кальки, Г. Одинцової. Львів, ЛьвДУВС. 2023. С. 8-37.
- 43.Карпенко Є. В. Емоційний інтелект у дискурсі життєздійснення особистості. Дрогобич: Посвіт, 2020. 434 с.
- 44.Карпенко З. Аксіологічна психологія особистості. Івано-Франківськ: ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”, 2018. 720 с.
- 45.Кириленко О.А. Психологічні детермінанти професійного стресу у представників професії типу “людина – людина”: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2007. 24 с.
- 46.Кириленко Т.С. Аналіз емоційного світу особистості: теоретичні положення, прояви та методичні прийоми. Психологія. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціологія. Психологія. Педагогіка. 2007. № 27 – 28. С. 30 – 32.
- 47.Кісіль З.Р. Особистісні детермінанти розвитку професійної деформації працівників органів внутрішніх справ України. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. 2015. Вип.2. С. 164–173.
- 48.Кісіль З.Р., Бліхар В.С., Перепелиця А.В. Феномен лідерства: соціально-психологічний вимір. Габітус. Випуск № 66. 2024. С.156-160.
- 49.Кіщук Л.А. Психофізіологічні чинник професійної адаптації молодших офіцерів Збройних сил України. Дис. на здобуття доктора філософії за спеціальністю 053 «Психологія». Національний університет оборони України, Київ 2024.
- 50.Ковальчук З.Я. Емпіричне дослідження емоційної стійкості офіцерського складу підрозділів МВС України Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи № 3(62) Т.2 2023 С.

- 51.Ковальчук О.С. Особливості прийняття управлінських рішень в умовах організаційного. Актуальні проблеми психології зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН В. 34, 2018.
- 52.Коврига Н. В. Стесозахисна та адаптивна функції емоційного інтелекту. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.01 – загальна психологія, історія психології. –Дніпропетровський національний університет, Дніпропетровськ, 2003.
- 53.Кокур О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: Методичний посібник. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. – 281 с.
- 54.Кокур О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності : монографія. К. : Міленіум, 2004. 265.
- 55.Кокур О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С. Особливості негативних психічних станів військовослужбовців. *Вісник Національного університету оборони України*. 2014. Вип. 5(42). С. 262 – 267.
- 56.Колесніченко О. С., Лиман А. А. Структурно-функціональна модель психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до ризику. *Наук. Вісник Херс. держ. універ. Серія “Психологічні науки”*. Херсон, 2015. Вип. 3. С. 153–159.
- 57.Колесніченко О.С. Формування емоційного компонента психологічної готовності до дій в екстремальних ситуаціях. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2009. Вип.6 С.52-61.
- 58.Колесніченко О. С. Засади бойової психологічної травматизації військовослужбовців : монографія. Х. : НА НГУ, 2018. 488с.
- 59.Колесніченко О. С., Мацегора Я. В., Приходько І. І. та ін. Типізація психологічної готовності до ризику представників екстремальних видів

- діяльності. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: психологічні науки.* Хмельницький, 2016. № 3 (5). С. 98–120.
60. Колісніченко О., Мацегора Я., І. Приходько, Н. Юрєва Методика визначення психологічної готовності до ризику . *Честь і закон* № 4 (59). Гуманітарні та правові аспекти безпеки 2016 С.76-89
61. Колосович О.С. Психологія взаємодії у військово-професійному середовищі: монографія Львів: ЛьвДУВС, 2018. 232 с.
62. Комар З. Психологічна стійкість воїна. Київ : Посольство Великої Британії в Україні, S T A B I L I Z A T I O N SUPPORT SERVICES, 2017. 184 с.
63. Кондратюк С. М. Життестійкість як ресурс подолання життєвих труднощів в умовах війни. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права.* 2022. № 4. С. 78–83. <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2022.4.11>.
64. Корольчук М. С. Психологія праці в звичайних та екстремальних умовах. Навчальний посібник для студентів ВНЗ. Київ: Київський національний торговельний університет, 2014 р. 523 с.
65. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: підручник. Київ : Єльга, Ніка-центр, 2003. 400 с.
66. Корольчук М.С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: навчальний посібник. Київ: Ніка-Центр, 2009, 576 с.
67. Костів С. Емоційно-вольова стійкість майбутніх військових фахівців. *Збірник наукових праць “Військова освіта“ Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського.* 2017. № 2 (36). с. 107-1173.
68. Кочарян О. С., Півень М. А. Емоційна зрілість особистості: дослідження феномену. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського.* 2012. Вип. 9. Т. 2. С. 140–144.

- 69.Кравченко К. О. Соціально-психологічні детермінанти виникнення бойового стресу у військовослужбовців учасників антитерористичної операції : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09. Х. : НУЦЗУ, 2017. 249 с.
- 70.Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2007. 432 с.
- 71.Кудінова М. С. Структурно-компонентний аналіз феномена стресостійкості особистості. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2014. № 1(34). С. 156–173.
- 72.Кудінова М.С. Концепт стресостійкості у сучасному психологічному дискурсі. Науковий вісник Харківського державного університету. Серія «Психологічні науки». -2016. - Випуск 6. Том 2. - С. 48-53.
- 73.Кудренко О. В., Афанасенко В. С. Вплив стрес-факторів бойової обстановки на психіку військовослужбовців Повітряних Сил (на основі досвіду АТО). *Наука і техніка Повітряних Сил Збройних Сил України*. 2018. № 2(31). С. 137-144.
- 74.Кузнєцов М. А. Вольова регуляція особистості: основні закономірності, етапи і механізми. *Вісник ХНПУ*. Х. : ХНПУ, 2012. № 43. С.110-128.
- 75.Лазос Г. П. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. *Актуальні проблеми психології: Консультативна психологія і психотерапія*, 14. 2018, С. 26– 64.
- 76.Лазуренко О.О. До питання щодо розвитку поняття «емоційна компетентність» у психології. *Науковий огляд*. Київ, 2015. №1 (11). С. 116-123.
- 77.Лапшинська Г. М. Огляд основних груп чинників емоційної стійкості особистості. *Вісник Харківського національного університету №1*21. Серія “Психологія”, 2014 С.23-27.
- 78.Лебедева С. Ю. Психокорекційний тренінг “антистрес” як засіб підтримки професійного довголіття психолога МНС України. *Проблеми*

екстремальної та кризової психології : зб. наук. пр. Харків : НУЦЗУ.
Вип. 7. 2010. С 285 – 294.

79. Лефтеров В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ : монографія. Том II : Психотренінг в ОВС : практичний досвід, організація проведення та перспективи подальшого впровадження. Донецьк : ДЮІ, 2008. 286 с.
80. Лисюк С. Г. Забезпечення психологічної стійкості військовослужбовців до екстремальних ситуацій професійної діяльності Дисертація на здобуття наукового ступеня канд. психолог. наук. Спеціальність 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах» Хмельницький – 2011.
81. Ложкін Г. В. Психологічне супроводження військовослужбовців у діяльності за екстремальних умов. К. : МОУ, 2003. 218 с.
82. Лурін І. А. Особливості соціально-психологічної адаптації військовослужбовців-учасників бойових дій. Проблеми військової охорони здоров'я. 2017. Вип. 49(2). С. 62-70.
83. Лялюк Ю.Р. Використання специфічних та неспецифічних способів розвитку емоційної стійкості офіцерів Національної гвардії України в процесі професіоналізації «Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та пост воєнної реабілітації»: матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції (15 жовтня 2024 року) / уклад. В. С. Бліхар. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. С. 215-219.
84. Лялюк Ю.Р. Емоційна стійкість офіцерів Національної гвардії України як необхідна умова управління у військовій сфері. Виклики толерантності в умовах російської воєнної агресії: матеріали Всеукраїнської науково-дискусійної платформи, яка приурочена до Міжнародного дня толерантності, Кропивницький Донецький державний університет внутрішніх справ, 22 листопада 2024 року. Кропивницький: ДонДУВС, 2024. 202 с. С. 95-97.

- 85.Лялюк Ю.Р. Емоційна стійкість як чинник ефективності професійної діяльності фахівців сектору сил безпеки та оборони України в умовах військового стану: соціально-психологічні аспекти / Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві: збірник матеріалів VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (28 жовтня 2022 року) / уклад. В.С. Бліхар. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2022. С. 208-2011.
- 86.Лялюк Ю.Р. Емпіричне дослідження психологічних особливостей стресостійкості офіцерів Національної гвардії України. Міжнародний журнал “Věda a perspektivy” № 9(40) 2024 С.265-277 DOI [https://doi.org/10.52058/2695-1592-2024-9\(40\)-265-277](https://doi.org/10.52058/2695-1592-2024-9(40)-265-277).
- 87.Лялюк Ю.Р. Основні компоненти структури емоційної стійкості особистості. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць*. Львів: ЛьВДУВС, 2023. Вип.2. С.73-79 DOI <https://doi.org/10.32782/2311-8458/2023-2-10>.
- 88.Лялюк Ю.Р. Особливості організації психологічного супроводу розвитку емоційної стійкості майбутніх фахівців сил безпеки та оборони: матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні аспекти психологічного забезпечення професійної діяльності сил безпеки та оборони України» (30 листопада 2022 р.) / [редкол.: І.І. Приходько (голова)]. м. Харків, Національна академія НГУ 2021. С. 113-116.
- 89.Лялюк Ю.Р. Психологічні ресурси фахівців сил безпеки та оборони як чинник подолання напружених ситуацій. Війна в Україні: зроблені висновки та незасвоєні уроки : збірник тез Міжнародного круглого столу (23 лютого 2023 року) / упор. Л. В. Павлик, У. О. Цмоць. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2023. С.129-134.
- 90.Лялюк Ю.Р. Психологічні чинники переживання стресу фахівцями сил безпеки та оборони. Психологія особистісного становлення

- поліцейського в професійній діяльності під час воєнного стану. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Одеса, 11 жовтня 2024 р.). Одеса : ОДУВС, 2024. — 142 . С.78-81.
- 91.Лялюк Ю.Р. Розвиток емоційної стійкості офіцерського складу Національної гвардії України у процесі професіоналізації. «Габітус» Вип. 63 С.191-195 2024 DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.63.33>.
- 92.Лялюк Ю.Р. Роль інтегративних технологій у розвитку емоційної стійкості офіцерів Національної гвардії України III Міжнародна науково-практична конференція «Innovative methods in education, sciences and business: challenges and opportunities» Abstracts of III International Scientific and Practical Conference Antwerp, Brussels (September 16-18, 2024) С.153-155.
- 93.Лялюк Ю.Р. Теоретичний аналіз основних підходів до визначення емоційної стійкості. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць*. Львів: ЛьвДУВС, 2023. Вип.1. С. 70-77 (DOI <https://doi.org/10.32782/2311-8458/2023-1-10>).
- 94.Лялюк Ю.Р. Чинники соціально-психологічної дезадаптації військовослужбовців до умов проходження служби «Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та пост воєнної реабілітації»: матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції (27 жовтня 2023 року) / уклад. В. С. Бліхар. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2023. С.173-176.
- 95.Максименко С. Д. Особистість у розвитку: психологічна теорія і практика. монографія. Суми: Вид-во Сум.ДПУ імені А. С. Макаренка, 2015. 430 с.
- 96.Максименко С. Д. Основи загальної психології : підручник. К. : Либідь, 1998. 416 с.

97. Малхазов О. Р. Розвиток емоційної стійкості осіб, що переживають наслідки травматичних подій : монографія. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2022. 215 с.
98. Мартинюк С.Р. Аналіз зумовленості стресостійкості її первинними характеристиками. Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. К.: Логос, 2007. Т.7. Вип. 10. С. 178–183.
99. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності: навч.-метод. посібник. К.: Педагогічна думка, 2012. 112 с.
100. Мацегора Я.В., Колесніченко О.С. Визначення провідних мотивів, які впливають на ефективність військовослужбовців Національної гвардії України. *Честь і закон*. Харків : НАНГУ. 2021. № 3 (78). С.118-127.
101. Михайличенко В., Грень Л. Активування лідерського потенціалу студентів вищих учбових закладів у процес їх навчання. Теорія і практика управління соціальними системами. 2017. № 1. С. 57–67.
102. Милославська О.В. Богдановський С.О. Особливості саморегуляції у військовослужбовців із різним рівнем резильєнтності. *Наука і освіта*. 2023. №1. С. 51-57.
103. Мілютіна К. Л. Теорія і практика психологічного тренінгу. Київ: МАУП, 2004. 192 с.
104. Мороз В. М. Огляд досвіду формування і забезпечення психологічної стійкості військовослужбовців армії США // *Вісник Національного університету оборони України* №3 (67) 2022, с.80-88.
105. Мороз Л.І. Теоретичні та прикладні засади професійно-психологічного тренінгу працівників органів внутрішніх справ України: дис.. д-ра психол. н. Київський національний університет внутрішніх справ. К., 2008. 375 с.
106. Москалець В. П. Проблема вивчення поняття «готовність до професійної діяльності» у психології. *Вісник Національного*

- університету оборони України. *Питання психології*. 2014. № 4 (41). С. 268-275.
107. Мосьпан М. О. Формування здатності особистості до саморегуляції у конфліктних ситуаціях педагогічної діяльності 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія Інститут психології імені Г.С. Костюка Київ 2015.
108. Мул С. А. Психологія готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності : дис. на здобуття наук. ступеня доктора псих. наук: 19.00.01 / Національна академія педагогічних наук України. Київ, 2016. 539 с.
109. Мушкевич В. Психологічні особливості фрустраційної поведінки військовослужбовців. /Психологічні перспективи, Вип. 35. 2020, С.101–118.
110. Назаров О.О., Оніщенко Н.В., Садковий В.П., Садковий О.В., Склень О.І., Тімченко О.В. Психологічні особливості базових копінг-стратегій та особистісних копінг-ресурсів працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України: Монографія. Харків: Вид-во УЦЗУ, 2008. 184 с.
111. Носенко Е.Л. Коврига Н.В. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції: монографія. К.: Вища школа, 2003. 126 с.
112. Назаров О. О., Бондаренко Я. Г. Особливості психологічної готовності фахівців екстремальних професій до виконання службових обов'язків. *Проблеми екстремальної та кризової психології*: зб. наук. пр. Х. : УЦЗУ, 2010. Вип. 7. С. 388 – 397.
113. Наконечний В. Досвід організації психологічної роботи під час ведення збройних конфліктів, підготовки та виконання миротворчих завдань : збірник інформаційно-аналітичних матеріалів. Київ: Соціально-психологічний центр ЗСУ, 2018. С. 56. – 59.
114. Наугольник Л.Б. Психологія стресу: підручник Львів:ЛьвДУВС 2015 324 с.

115. Невоєнна О. А. Особливості емоційної сфери осіб, що проживають у "гарячих точках світу". Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Психологія. 2014. № 1110, Вип. 55. -С. 37-42.
116. Неурова А.Б. Сутність і структура емоційної стійкості фахівця з надзвичайних ситуацій Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology, II(16), Issue: 33, 2014 С.111-114.
117. Нікітенко Г. О. Психологічна готовність мобілізованих осіб до військової служби. Дисер. канд.. психологічних наук (доктора філософії) за спеціальністю 19.00.01 Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, м. Луцьк, 2020.
118. Носенко Е.Л., Коврига Н.В. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції: монографія. Київ: Вища школа, 2003. 126 с.
119. Овсяннікова Я. О. Теоретико-методологічні підходи до аналізу понять емоційної, психологічної стійкості та стресостійкості Проблеми екстремальної та кризової психології. 2009. Вип.6. С. 85 – 94.
120. Окаєвич А.В. Формування емоційно-вольової стійкості майбутніх офіцерів збройних сил України як актуальна психолого-педагогічна проблема. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах 2020 р., № 71, Т. 2 173-176.
121. Оніпко З.С. Дослідження сформованості рівня емоційної стійкості в студентів технічного ВНЗ. *Габітус*. Випуск 24. Т. 2. 2021 С.73-77.
122. Особистість: практичні засади вивчення. Том 2. Навчально-методичний посібник / [Укладачі: Дмитрієва С. М., Максимець С. М., Бутузова Л. П., Дубравська Н. М., Фриз І. В., Сидоренко Н. І., Стахова О. О., Мачушник О. Л.] – Житомир: видавництво ЖДУ ім. І. Франка, 2017. - 330 с.
123. Основи реабілітаційної психології Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи. Том 2, Видавець «Organization

for Security and Co-operation in Europe» <https://www.osce.org/uk/project-coordinator-in-ukraine/430829>.

124. Остапович В.П., Барко В.І., Барко В.В. Використання адаптованих зарубіжних психодіагностичних методик в Національній поліції України: психол. практикум. Київ: Видавництво Людмила, 2022. 320 с.
125. Осьодло В.І. Психологія професійного становлення офіцера : монографія. К. : ПП “Золоті ворота”, 2012. 463 с.
126. Осьодло В. І. Діагностики, формування й розвитку психологічної готовності професійної діяльності: методичні аспекти. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки. 2015. № 1. С. 30-32.
127. Осьодло, В., Кринець, Л., & Грилюк, С. (2024) Особливості формування психологічної готовності військових лідерів з урахуванням досвіду НАТО. *Збірник наукових праць «Військова освіта» Національного університету оборони України*, м. Київ. 1(49), 180-193.
128. Охорона психічного здоров'я в умовах війни / пер. з англ. Тетяна Семигіна, Ірина Павленко, Євгенія Овсяннікова [та ін.]. К. : Наш формат, 2017. 1068 с.
129. Помиткіна Л. В., Помиткін Е.О. П552 Психологія праці і відпочинку: підручник [для студ. вищ. навч. закл.] К.: НАУ, 2018. – 300 с.
130. Пам'ятка офіцеру-психологу щодо організації психологічного супроводження військовослужбовців під час виконання завдань за призначенням. – Режим доступу: http://www.mil.gov.ua/content/pdf/psix_zabezpechenya/met_book.pdf.
131. Пасічник І.Д., Демидюк В.М. Особливості подолання професійного вигорання у середовищі військовослужбовців. Наукові записки Національного університету «Острозька академія» Серія «Психологічні»: науковий журнал Острог: Вид. НаУО, 2023.

132. Перелигіна Л. А., Вандер К. О. Роль психопрофілактики в підготовці фахівців ризиконебезпечних професій до дій в екстремальних умовах : зб. наук. пр. *“Проблеми екстремальної та кризової психології”*. Харків : НУЦЗУ, 2009. Вип. 6. С. 94 – 103.
133. Перелигіна Л. А., Приходько Ю. Ю. Профілактика станів психоемоційної напруги у працівників системи МНС України : зб. наук. пр. *“Наукові записки Рівненського державного гуманітарного університету”*. Рівне, 2009. Вип. 4. С. 141 – 143.
134. Пилипенко К.В. Емоційна стійкість як професійно важлива якість майбутнього психолога-практика. Практична психологія в системі вищої освіти: теорія, результати досліджень, технології: колективна монографія / ред. проф. Н. І. Пов’якель. Київ: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2009. С. 137 – 147.
135. Півень М. О. Структурні особливості емоційної сфери особистості з різним рівнем емоційної зрілості. Психологічне консультування і психотерапія. 2014. Вип. 1-2. С. 249-256.
136. Платонов І. В. Динаміка психологічної готовності майбутніх офіцерів внутрішніх військ до правоохоронної діяльності: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: 20.02.02 / Нац. академія Державної прикордонної служби України. Хмельницький, 2001. 16 с.
137. Подляшаник В. В. Адаптаційний потенціал та професійне здоров’я особистості. *Практична психологія та соціальна робота*. 2006. № 12. С. 71–74.
138. Попик Ю. Психологічна стійкість військовослужбовців при виконанні бойових завдань. *Psychology Travelogs* №4 2023, с. 121–129.
139. Попович І.С. Дослідження психоемоційних станів педагогів у ковідний період. Становлення особистості професіонала у постковідному просторі : збірник матеріалів доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції. Мукачево : Вид-во МДУ, 2022. С. 118–121.

140. Потапчук Є. М. Соціально-психологічні основи збереження психічного здоров'я військовослужбовців : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : спец. 19.00.09. Нац. академія держав. прикордон. служби України. Хмельницький, 2004. 32 с.
141. Прикладна психодіагностика в Національній гвардії України: метод. посіб. / Колесніченко О. С. та ін.; за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків : НАНГУ, 2020. 388 с. С.91.
142. Приходько І., Колісніченко О., Мацегора Я. Мотивація військовослужбовців до діяльності в екстремальних умовах : систематизація досліджень. *Честь і Закон*.
143. Приходько І. І. Психологічні особливості службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України при проведенні Антитерористичної операції. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки. 2015. Вип. 2. С. 35-39.
144. Приходько І. І. Засади психологічної безпеки персоналу екстремальних видів діяльності : монографія. Х. : Акад. ВВ МВС України, 2013. 745с.
145. Приходько І. І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України : монографія. Х. : Акад. ВВ МВС України, 2008. 190 с.
146. Про затвердження Інструкції з організації психологічного супроводу виконання службово-бойових завдань особовим складом Національної гвардії України: Наказ командувача Національної гвардії України від 01.09.2017 № 555. К. : ГУ НГУ. 2017. 38 с.
147. Про затвердження Положення про підрозділи (загони) спеціального призначення Національної гвардії України: наказ МВС України від 9 липня 2014 р., № 651. Офіційний веб-сайт ВРУ. 2014. Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0864> – 14 (дата звернення: 3.04.2023).

148. Про Національну гвардію України : Закон України від 13 березня 2014 р., № 876 – VII. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 17. Ст. 594.
149. Професіографія службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України : монографія / І. І. Приходько, Я. В. Мацегора, О. С. Колесніченко, Н. В. Юр'єва ; за заг. ред. проф. Приходька І. І. Харків : НА НГУ, 2021. 152 с.
150. Професійний психологічний тренінг військовослужбовців Національної гвардії України: посібник / О.С. Колесніченко, Я.В. Мацегора, І.І. Приходько та ін. Харків : НАНГУ, 2018. 206 с.
151. Психологічна енциклопедія / автор-упор. О. М. Степанов. Київ: Академ-видав, 2006. 424 с.
152. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я : підручник; заг. ред. М.С.Корольчука. К. : Інкос, 2002. 272 с.
153. Психологічний словник / Авт.-уклад. Синявський В.В., Сергєєнкова О.П./ За ред.. Побірченко Н.А., К. 2007 р, 336 с.
154. Психологічний супровід військовослужбовців, які виконують службово-бойові завдання в екстремальних умовах : методичні рекомендації / Я.В. Мацегора, І.В. Воробйова, О.С. Колесніченко, І.І. Приходько. Х. : НА НГУ, 2015. 68 с.
155. Психологія екстремальної діяльності / І. І. Приходько та ін. ; за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків : НАНГУ, 2016. 571 с.
156. Психологія професійної діяльності офіцера: підручник / В. Г. Кремень, С. Д. Максименко, Б. М. Олексієнко, О. Д. Сафін, та ін. Хмельницький: Видавництво Академії ПВУ, 1999. 488 с.
157. Пустовий О. Дослідження емоційного стану учасників бойових дій на Сході України. Організаційна психологія. Економічна психологія. №4(11), 2019 С. 86-92.
158. Розов В. І. Адаптивні антистресові психотехнології: навчальний посібник. К.: Кондор, 2005. 278 с.

159. Сафін О. Д. Людський чинник в особливих умовах діяльності та праці: психологічний аспект. *Проблеми екстремальної та кризової психології* : збірник наукових праць. 2010. Вип. 2. С.108 – 120.
160. Сафін О. Д. Методологічні аспекти дослідження проблеми вдосконалення управлінської діяльності в особливих умовах: психолого-акмеологічний підхід Вісн. Військ. Ін-ту КНУ ім. Т. Шевченка. (Серія «Психологія»). Київ, 2009 №22. С. 5.
161. Семенова Ю. С. Психотравма (психологічна травма): дискусійні питання медицини та психології. *Український науково-медичний молодіжний журнал «Актуальні проблеми сучасної медичної психології»* : Матеріали V науково-практичної конференції, м. Київ, 11 – 12 травня 2011 р. : Національний медичний університет імені О. О. Богомольця, 2011. С. 50 – 54.
162. Смольська Л. М. Стресостійкість та життестійкість: креативна модель формування в сучасних умовах. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія. 2022. No 4. С. 113–117. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2021.4.22>.
163. Стаднік А. В., Ващенко І. В., Васищев В. С. Теоретико-методологічні засади формування психологічної готовності майбутніх офіцерів національної гвардії України до службово-бойової діяльності. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2017. Вип. 55. С. 250-258.
164. Стасюк В. В. Система соціально-психологічного забезпечення функціонування військових підрозділів в умовах збройних конфліктів. Київ: НАОУ., 2015. 322 с.
165. Стельмашук Х. Психологічні фактори подолання стресу *Проблеми сучасної психології*. 2015. Вип. 29.
166. Степаненко Л. В. Емоційні властивості в системі копінг-ресурсів особистості. *Габітус*. 2021. Вип. 21. С. 92–96.

167. Сторожук Н. А. Психологічні підходи до формування психологічної готовності молодих офіцерів Збройних сил України. *Вісник Національної академії оборони України : збірник наукових праць* Київ: НАОУ, 2009. Вип. 3 (11). С. 167–172.
168. Султанова І. Теоретизування щодо визначення змісту поняття “емоційна стійкість”. *Психологія і суспільство*. 2011, №4. С.115-118.
169. Татенко В. О. Сучасна психологія : теоретично-методологічні проблеми: навч. посіб. Київ: Вид-во Нац. авіац. унт-ту «НАУ-друк», 2009. 298 с.
170. Терещук А.Д. Психоемоційний стан і поведінка військовослужбовців, що повернулися із зони АТО. Актуальні проблеми психології.-Т. 11. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. Том 15. ТОВ «Талком». 2017. С. 526 – 534.
171. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л. М. Карамушки. К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
172. Титаренко Т. М., Ларіна Т.О. Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека: навч. посіб. К.: Марич, 2009. 76 с.
173. Титаренко Т. М. Життєва криза очима психолога. *Психологія життєвої кризи*. К. : Агропромвидав України, 1998. С. 8 – 38.
174. Титаренко Т. М. Кризове психологічне консультування. К. : Плавник, 2004. 96 с.
175. Тімченко О. В. Екстремальна психологія: підручник. Київ: Август Трейд, 2007. 502 с.
176. Тімченко О. В. Динаміка психологічного та психофізіологічного стану особового складу сил охорони правопорядку України, які виконують службово-бойове завдання з припинення групових порушень громадського порядку. *Проблеми екстремальної та кризової психології : зб. наук. пр.* Харків : НУЦЗУ, 2010. Вип. 8. С. 52 – 67.

177. Ткачук Т.А. Копінг-поведінка: стратегії та засоби реалізації. Ірпінь: УДФСУ, 2011, 286 с.
178. Томчук М. І. Психологічна готовність особистості до правоохоронної діяльності: монографія. Хмельницький: НВП «Еврика», 2003. 197 с.
179. Тренінгові технології в навчанні та вихованні військовослужбовців. Навчально-методичний посібник. / Т. Грицевич, О. Капінус, Т. Мацевко, Л. Музичко, А. Неурова, А. Окаєвич, А. Романишин. Львів: НАСВ, 2019. - 405 с.
180. Трофаїла Н. Емоційна стійкість і запорука успішної професійної діяльності педагогів. *Актуальні питання гуманітарних наук*. Вип 27, том 5, 2020. С. 125-128.
181. Турецька Х. І. Особливості копінг-стратегій учасників бойових дій в зоні АТО. *Психологія і особистість*. 2016. №2(10). С. 136-146.
182. Юр'єва Н. В. Особливості мотиваційно-вольової сфери військовослужбовців Національної гвардії України : монографія. Харків : НА НГУ, 2022. 585 с.
183. Франкл В. Людина в пошуках справжнього сенсу. Харків : Клуб сімейного дозвілля, 2016. 160 с.
184. Фромм Е. Мати або бути? / пер. з англ. Г.В. Яновської. Харків : КСД, 2020. 304 с.
185. Фурман А.В. Психодіагностика особистісної адаптованості: наукове видання. Тернопіль: «Економічна думка», - 2000. - 197 с.
186. Харченко А. О. Структурні особливості емоційної сфери учасників бойових дій з постстресовою психологічною дезадаптацією. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2018. Вип. 58. С. 67-79.
187. Хіміч В. Особливості сутності та структури психологічної готовності офіцерів-прикордонників до прийняття рішень в умовах ведення сучасних бойових дій. *Збірник наукових праць Національної*

академії державної прикордонної служби України. Серія : Психологічні науки. 2016. № 1 (3). С. 240-252.

188. Христенко В. С., Євсюков О. П. Кризова психологія : навч. посіб. / за заг. ред. О.В. Тімченка. Харків : Міська друкарня, 2010. 383 с.
189. Хуртенко О. В. Аналіз основних підходів до розуміння феномену емоційної стійкості особистості у зарубіжній психології *Журнал «Перспективи та інновації науки»* (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина») № 16(34) 2023 С. 629-638
190. Чебикін О. Я., Павлова І. Г. Становлення емоційної зрілості особистості : монографія. Одеса : СВД Черкасов, 2009. 238 с.
191. Чепелева Н. В., Титаренко Т. М., Смульсон М. Л., Андрієвська В. В. та ін. Соціально-психологічні чинники розуміння та інтерпретації особистого досвіду : монографія. АПН України; Інститут психології ім. Г. С Костюка. К. : Педагогічна думка, 2008. 255 с.
192. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків: Прапор, 2005. 640 с. 244.
193. Штепа О.С. Особливості зв'язку психологічної та персональної ресурсності особистості. *Проблеми сучасної психології : збірник наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Вип. 21. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2013. С. 782-791.*
194. Штепа О.С. Особистісна зрілість: Модель. Опитувальник. Тренінг : монографія. Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008. 210 с.
195. Юр'єва Н.В. Мотиваційні ресурси стресостійкості військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних : автореферат дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09 / Наталія Вікторівна Юр'єва. Х., 2015. 26 с
196. Ягупов В. Військова психологія: підручник. Київ: ТанDEM, 2014. 656 с.

197. Якимчук І. П. Саморегуляція як чинник формування емоційної стійкості у майбутніх педагогів. *Вісник Національного університету оборони України. Збірник наук. праць*. К.: НУОУ, 2021. Вип. 5(63). С. 141–147. Режим доступу: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/243546>.
198. Яковенко С. І., Яковенко Т. М. Психічна стійкість військовослужбовців до впливу екстремальних чинників. К. : Вид-во КВП, 1997. 65 с.
199. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання : навч. посіб. К. : Вища шк., 2004. 679 с.
200. Goffi R., Jonas G. Why should anyone be lead by you? Harvard Business Review. September 2000.
201. A. Meneghetti. The psychology of the leader. Psicologica Editrice; 2 edizione 350 p.
202. Adler A. The practice and theory of individual psychology. London: K. Paul, Trench, Trubner; New York: Harcourt, Brace, 1924 360 p.
203. Allsop D. J., Copeland J., Norberg M. M., Fu S., Molnar A., Lewis J., Budney A.J. Quantifying the clinical significance of cannabis withdrawal. PLoS One. 2012. 17 (9) : e44864. doi: 10.1371/journal.pone.0044864. (дата звернення: 10.04.2017).
204. Atkinson J.W., Raynor L.o. Motivation and Achievement. Washington, Winston et Sons. – 1974. – 201 p. Luthar S. S. Maximizing resilience through divers levels of inquiry: Prevailing paradigms, possibilities, and priorities for the future / Luthar S. S., Brown P. J. // Development and Psychopathology. – 2007. – № 19. – P. 931-955.
205. Bandura A. Social foundations of thought and action: A social cognitive theor Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1986. 617 p.
206. Bar On, R. Bar On Emotional Quotient Inventory (Eqi) / Technical manual / R. Bar On. – Toronto: Multi Health Systems, 1997.

207. Baumeister R.F., Vohs K.D., Tice D.M. The strength model of self-control. *Current Directions in Psychological Science*. 2007. Vol. 16. P. 396-403.
208. Beck A.T. *Cognitive Therapy and the Emotional Disorders*. New-York:Plume, 1979.368 p.
209. Bernard B. *Fostering Resiliency in Kids: Protective Factors in the Family, School and Community* / B. Bernard. – Minneapolis: University of Minnesota, 1991. – P. 22.
210. Boardman S. *Everyday vitality: turning stress into strength*. Penguin Life. 2021. 262p. <https://www.amazon.com/Everyday-Vitality-Turning-Stress-Strength/dp/0735222290>
211. Bronfenbrenner U. *The ecology of human development*. Cambridge: Harvard University Press, 1996. 319 p.
212. Canfield J., Janet Switzer J. *The Success Principles : How to Get from Where You Are to Where You Want to Be*. Mariner Books, 2015. 624 p.
213. Carver C.S., Scheier M.F. *On the self-regulation of behavior*. N.Y.: Cambridge Univ. Press, 1998. 438 p.
214. Cattell R. B. *Personality and learning theory: The structure of personality in its environment (Vol.1)* New York: Springer, 1979. 26 p.
215. Dekel R., Solomon Z., Horesh D. Predicting second ary posttraumatic stress symptoms among spouses of veterans: Veteran’s distress or spouse’s perception of that distress? *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*. 2023. Vol. 15(SI2). P.409–417. <https://doi.org/10.1037/tra0001182>.
216. Dienizhna S.O., Sova M O. Psychological training of law enforcement officers for professional activity in extreme situations. *Problems of Modern Psychology: Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University*. Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2016. Issue 32. P. 99–111.

217. Ellis A. Changing rational-emotive therapy (RET) to rational emotive behavior therapy (REBT). *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*. 1995, Vol. 13(2). P. 85–89.
218. Eysenck H. J., Eysenck M. W. Personality and individual differences. New York: Plenum, 1985. 424 p.
219. Fletcher D., Sarkar M. Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist*. 2013. Vol. 18(1). P. 12–23. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000124>.
220. Folkman, S. and Lazarus, R. S. (1980). An Analysis of Coping in a Middle-Aged Community Sample. *Journal of Health and Social Behavior*. 1980. Vol. 21.
221. Förster C., Duchek S., Geithner S., Kragler M. Developing an integrated framework of healthcare leaders' resilience. *Review of Managerial Science*. 2023. Vol. 17. P. 1765–1788 <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00572-2>.
222. Freud S. A general Introduction to Psychoanalysis. New York, Boni and Liveright Publishers, 2020. 260 p.
223. Goleman D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ.) New York: Bantam Books, September 27, 2005. 384 p.
224. Gramzow R. Patterns of Self-regulation and Big Five / Gramzow R., Sedikides C., Panter A., Harris J. // *European Journal of Personality*. – 2004. – №18. – P. 367-385.
225. Greenbaum R.L., Deng Y., Butts M.M., Wang C.S., & Smith A.N. Managing my shame: Examining the effects of parental identity threat and emotional stability on work productivity and investment in parenting. *Journal of Applied Psychology*. 2022. №3. P. 154–162.
226. Greenglass E., Fiksenbaum L., Eaton J. The relation-ship between coping, social support, functional disability and depression in the elderly. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*. 2006. Vol. 19(1). P. 15–31. <https://doi.org/10.1080/1465989050043643>.

227. Gunter M. Charisma. *Journal of communications*. 1979. Vol. 29. № 2. P. 2–54.
228. Hartmann H. *Ego Psychology and the Problem of Adaptation*. International Universities Press, 1958. 121 p.
229. Hobfoll St. Conservation of resources theory : its implication for stress, health, and resilience // S. Folkman (ed.). *The Oxford handbook of stress, health, and coping*. 2011. P. 127-147.
230. Hobfoll St. E. Conservation of resources : A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*. 1989. Vol. 44 (3). P. 513-524.
231. Karpenko, Ye., Savko, N., Lialiuk, Yu., & Kolisnyk, R. (2024). Emotional Intelligence in Organization of the Personality Motivation Structure. Insight: the psychological dimensions of society, (Емоційний інтелект в організації структури мотивації особистості. Інсайт: психологічні виміри суспільства) 11, 57–76. DOI <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2024-11-4>.
232. Kendler K. A Population-Based Twin Study of the Relationship Between Neuroticism and Internalizing Disorders / K.Kendler, J.M. Hettema, C.Prescott. *American Journal of Psychiatry*. 2006. № 163. P. 857–864.
233. Kuzikova S., Shcherbak T., Blynova O., Pobokina G., Dyatchenko D., Mariichyn A., Popovych I. Empirical Research of the Hardiness of the Personality in Critical Conditions of Life. *Postmodern Openings*. 2021. Vol. 12(2). P. 57–77. <https://doi.org/10.18662/po/12.2/297>.
234. Kuzo O., A. Posokhova L. Kuzo. COGNITIVE-BEHAVIORAL MODEL OF GENERALIZED ANXIETY DISORDER PSYCHOTHERAPY (Когнітивно-поведінкова модель психотерапії генералізованого тривожного розладу). *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience* 2021, Volume 12, Issue 1, pages: 118-135. Covered in: Web of Science.
235. Lazarus R. *Stress, appraisal, and coping Monography*. New York, 1984. 445 p.

236. Ledoux J. The Emotional Brain: The Mysterious Underpinnings of Emotional Life. New-York: Simon & Schuster, 1998. 384 p.
237. Lewin K. Intention, will and need//D. Rapaport (ed.). Organization and pathology of thought. Selected sources. N. Y. – 1951. – p. 52 – 64.
238. Maddi S. R. Hardiness: The courage to grow from stresses. The Journal of Positive Psychology. 2006. Vol. 1 (3). P. 160–168. <https://doi.org/10.1080/17439760600619609>.
239. Maddi S., Khoshaba D. Hardiness and Mental Health. *Journal of Personality Assessment*. 1994. Vol. 63. № 2. P. 265-274.
240. Maslow, A. Motivation and Personality / A. Maslow. – N.Y., 1954. – 372 p.
241. Mayer J.D., P.Salovey. Emotional intelligence and the construction and regulation of feelings. *Applied and Preventive Psychology*. 1995. Vol.4. P.197-208.
242. Mayer, J. D. Emotional intelligence: Theory, findings, and implications / J. D. Mayer, P. Salovey, D. Caruso // *Psychological Inquiry*, 15, 2004. – P.197-215.
243. Muraven M., Tice D.M., Baumeister R.F. Self-control as limited resource: regulatory depletion patterns. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1998. Vol. 74(4). P. 774-789.
244. Murthy SS., Lakshminarayana R. Mental health consequences of war: a brief review of research findings. *World Psychiatry*. 2006. 5(1):25-30.
245. Neru A.M., Roman G.F. Life stress, current problem solving, and depressive symptoms: An integrative model // *J.Consult and Clinical Psychology*. – 1985.v.53.– P.693 – 697.
246. Plomin R. Blueprint: How DNA Makes Us Who We Are / R.Plomin. Cambridge: the MIT Press, 2018. 280 p.
247. Plutchik R. The nature of emotions. *American Scientist*. 2001. Vol. 89. P. 344–350.
248. Rogers C. R. Carl Rogers on Personal Power: Inner Strength and Its Revolutionary Impact. New York: Delacorte Press, 1977. 299 p.

249. Sallis J.F. Temporal self-regulation theory: a step forward in the evolution of health behavior models. *Health Psychology Review*. 2010. Vol. 4(2). P. 75-78.
250. Seligman M. *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*. Vintage Boors. NY, 1958. 319 p.
251. Semenenko O., Semenenko L., Dobrovolskyi Y., Vodchyts O., Yarmolchyk M., Piekhota S. The main theoretical and practical aspects of leadership development in the training system of the Armed Forces of Ukraine: foreign and domestic experience. *Social Development and Security*. 2023. Vol. 13. № 4. P. 224–239. <https://doi.org/10.33445/sds.2023.13.4.16>.
252. Shevchenko V. V. Content and structure of professional-psychological competence of military servants of the National guard of Ukraine. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. 2021. No3 (39) vol. 2/2021. P. 138 - 142.
253. Shydelko Anna EMOTIONAL STABILITY OF AN INDIVIDUAL: RESEARCH INTO THE TOPIC *Science and Education*, 2017, Issue 3 Психологія – Psychology C.85-89.
254. Slezackova, A., Malatincova, T., Millova, K., Svetlak, M., & Krafft, A. M. (2024). The moderating effect of perceived hope in the relationship between anxiety and posttraumatic growth during the Russian-Ukrainian war. *Frontiers in Psychology*, 15, 1440021.
255. Timothy A. Judge, Annalies E., Irene E. De Pater: Emotional Stability, Core Self-Evaluations, and Job Outcomes: A Review of the Evidence and an Agenda for Future Research, *Human Performance/ A. Timothy, E. Annalies, E. Irene. Journal of Empirical Psychology*. 2004. № 147. P. 91–102.
256. Zajac, L., Parker, H. A., & Hall, J. (2016). Volitional resilience training: A conceptual framework and practical application. *Journal of Positive Psychology*, 11(3), 280- 291.
257. Whissell C. Emotion and Development. *Journal of Health Psychology*. 2023. №79.P. 33–40.

ДОДАТКИ

Додаток А.

Трактування поняття «емоційна стійкість» у психологічній науці

Джерело	Визначення поняття
Г. Айзенк	як стійкість особистості до зовнішніх подразників і збереження спокою; залежить від типу темпераменту, а тому особливість індивідуального перебігу психічних процесів не залежить від особливостей діяльності особистості.
Р. Кеттелл	«афективна стійкість», як відсутність у людини невротичних симптомів та іпохондричних проявів, а також відчуття спокою та стійкості інтересів
Д.Гоулман	як здатність контролювати і регулювати свої емоції та реакції на навколишнє середовище
К. Левін	як здатність управляти своїми емоціями, настроєм, яка виражається у вмінні знайти адекватне пояснення ситуації і реальне вербальне і невербальне вираження
А.Адлера	як здатність пристосовуватися до життєвих ситуацій, зберігати оптимізм та енергію в складних умовах.
В. Франкл	як певний рівень напруги, який створюється між людиною та об'єктивним змістом, що знаходиться у зовнішньому світі
І. Аршава	як інтегруючу властивість особистості, яка виявляється у схильності суб'єкта професійної діяльності та життєдіяльності в цілому підтримувати чи відновлювати рівновагу організму як «активної підсистеми» з середовищем, що постійно змінюється
Л. Котова	як психічна властивість, яка сприяє результативності гри на музичних інструментах в умовах негативного впливу різноманітних стрес-факторів без включення організмом резервних сил
М. Кудінова	як здатність управляти власними емоціями, зберігаючи при цьому високу професійну працездатність, здійснюючи небезпечну та складну діяльність без значної напруженості, незважаючи на емоціогенний вплив. як інтегративна полісистемна якість особистості, обумовлена змістом та взаємозв'язком її складових частин, що системно забезпечує продуктивність діяльності
В. Писаренко	як властивість особистості, яка забезпечує стабільність емоцій, емоційного збудження при взаємодії різних стрес-факторів; при якій спостерігається перевага позитивних емоцій.
Я. Рейковський	як здатність людини при емоційному збудженні контролювати й адекватно виражати власні емоції з метою цілеспрямованого виконання прийнятих нею рішень; певний специфічний рівень емоційної збудливості, емоційної чутливості.
О.Андрусик	інтегративна властивість особистості, яка проявляється в умінні підтримувати динамічну рівновагу між збереженням адекватної поведінки в емоційно-значущій ситуації та відновленням або підтримкою цілісності особистості, її комфортного емоційного стану після стресу.

О. Савченкова	інтегративна властивість особистості, яка характеризується такою взаємодією емоційних, вольових, інтелектуальних і мотиваційних компонентів психічної діяльності індивіда, які забезпечують успішне досягнення цілі діяльності в складних емотивних обставинах у нього ЕС як професійно важливої якості
О. Коломієць	як готовність психіки індивіда зберігати високу функціональну активність у складних соціальних обставинах, як здатність передбачати негативні емоційні реакції
О. Малхазов	як механізм забезпечення цілісності функціонування системи емоційної регуляції діяльності, поведінки особистості у взаємодії із значущими іншими, що забезпечує здатність особистості контролювати емоційні стани в ситуаціях соціальної взаємодії
Т.Кириленко, В. Семиченко	як властивість особистості, яка забезпечує гармонію між усіма компонентами діяльності в емоційній ситуації і, отже, сприяє успішному виконанню цієї діяльності або досягненню мети
Н.Трафайла	як інтегративну властивість особистості, що виявляється в умінні підтримувати динамічну рівновагу між збереженням адекватної поведінки в емоційно значимій ситуації і відновленням або підтриманням цілісності особистості, її комфортного емоційного стану після стресу. як професійно значуща якість особистості, що дає змогу контролювати прояв емоцій і адекватно діяти в напружених емоційних ситуаціях професійної діяльності; зменшує сильний негативний емоційний вплив і попереджає стрес
Л. Бучек	як властивість особистості, що характеризується саморегуляційними характеристиками. Проявами є ступінь сформованості саморегуляції особистості в трьох напрямках: саморегуляція поведінки, саморегуляція психічного здоров'я, саморегуляція діяльності.
С. Бочарова	як індивідуальну властивість, що визначає здатність протистояти стресовим і фруструючим факторам
О. Колесніченко	є особистісною межею, що забезпечує емоційну стабільність та виражається у несприйнятливості до негативних стресогенних чинників та здатності контролювати астенічні емоції, знижувати емоційну напруженість
В. Подляшник	системну якість особистості, яка забезпечує цілеспрямовану поведінку особистості та її високоефективну діяльність у складних і стресових умовах

Автор	Психологічні чинники емоційної стійкості
Г. Айзенк	залежить від типу темпераменту, а тому особливість індивідуального перебігу психічних процесів не залежить від особливостей діяльності особистості.
Н. Гендерсон	наголошує на психологічній підтримці соціального оточення та особливо, близьких людей, довірчі відносини з ними; досягнення особистості у навчанні та у професійній діяльності; сприятливий клімат у колективі; сприятливі умови для адаптації, самореалізації, адекватної самооцінки; соціальний статус особистості у групі, який її задовольняє; наявність друзів, товариські стосунки; використання певної самокритики у процесі спілкування; прийняття сімейних та соціальних норм і правил; встановлення довірчих відносин із значимими іншими; прийняття відповідальності за свої вчинки, піклування про інших; наявність можливостей для плідної праці, навчання, відпочинку, умов проживання, охорони здоров'я та особистих прав і свобод; високі, але реалістичні сподівання на успіх у майбутньому; наявність стійких цілей у житті; наявність альтруїстичних переконань та життєвих умінь і навичок (наприклад, соціальної взаємодії); прагнення до лідерства, прийняття відповідальних рішень; розкриття власних здібностей та їх реалізація.
В. Москаленко	- соціальна підтримка як «відчуття, що тебе підтримують інші». Люди часто більше цінують не саму підтримку, а її відчуття. Підтримка включає чотири основні елементи: 1. Емоційна підтримка (отримання емпатії та знання, що про вас піклуються). 2. Оціночна підтримка (визнання вашої праці та оцінка її значимості). 3. Інформаційна підтримка (поради та інструкції щодо дій у певних ситуаціях). 4. Інструментальна підтримка (отримання практичної допомоги у вирішенні проблем).
Б. Бенард	наголошує на зовнішніх (соціальних) чинниках: <i>сімейних</i> - турбота й підтримка рідних та близьких); суспільних (турбота та підтримка суспільства, доступність ресурсів, необхідних для здорового людського розвитку
Я. Овсяннікова	<i>чинники соціально-виробничої природи, або професійні, які негативно впливають на стійкість особистості до психоемоційного стресу та підсилюють фруструючий вплив стресорних впливів, та, відповідно впливають на зниження рівня ЕС особистості: соціальні зміни; підвищена відповідальність за роботу; значне переважання інтелектуальної праці; постійний дефіцит часу; хронічна втома; порушення режиму праці та відпочинку; падіння особистого престижу; відсутність елементів творчості в роботі; тривалі очікування у процесі роботи; часта зміна робочого стереотипу; недосипання і недостатність вільного часу для задоволення</i>

	особистих потреб; нераціональне і незбалансоване харчування; паління і систематичне вживання алкоголю.
С. Н. Гамова	<i>емоційні</i> детермінанти ЕС особистості, які проявляються в емоційній оцінці ситуацій, емоційному передбаченні ходу і результатів діяльності, емоційному досвіді особистості (сюди входять <u>емоційні установки, образи, минулі переживання емоціогенних ситуацій</u> , тип виходу із емоціогенних ситуацій)
М. Музиченко	як критерії і як чинники: працездатність, перешкодостійкість, працездатність, почуття впевненості у собі, своїх силах, активність, низький рівень тривожності, настрої
І. Султанова	соціальна адаптивність, самовпевненість, самодостатність, сила «Я», соціальна сміливість та ін.
А. Олійников	почуття самозбереження і досвід подолання труднощів, орієнтація на моральні норми і закон, а також конструктивні копінг- стратегії.
І.Соловйов	- ціннісно-мотиваційна сфера (на розвиток стійкості впливають: значимість події чи явища для негативної інформації, спрямованість мотиваційних установок, високий рівень самоорганізації та саморегуляції особистості тощо); - емоційна сфера (розвитку стійкості сприяє домінування позитивних емоцій, відчуття єдності з близькими людьми, впевненість у собі, позитивне ставлення до життя, віра, переживання успішної самореалізації); - пізнавально-когнітивна сфера (раціональність суджень, прогностичні здібності, образне мислення, високий рівень розвитку головних пізнавальних структур особистості, адекватна оцінка обсягу навантаження та своїх ресурсів, розуміння життєвої ситуації – зумовлюють розвиток емоційної та психологічної стійкості людини); - характерологічні особливості стійкості особистості, що включають: відповідальність, вміння долати несприятливі обставини, організованість, рішучість, оптимістичність, терплячість тощо.
Р. Кеттел, Г. Айзенк	наголошують на здатності контролювати емоційні реакції, що проявляється в терпінні, витримці наполегливості, самовладанні, які забезпечують стабільність ефективності діяльності.
Б. Бенардраз, Н. Гендерсон, П. Браун	чуйність, емпатійність, комунікабельність, дбайливість, співчуття, здібності до планування, альтруїзм та здатність пробачати, здібності до планування, гнучкість, винахідливість, інсайтне мислення, критичне мислення, позитивна ідентичність, самоефективність, інтернальний локус контролю, ініціативність, майстерність, опірність, самосвідомість, почуття гумору, усвідомлення мети та майбутнього, здатність пробачати собі та чутливість, розумові здібності, ефективні копінг-стратегії, здатність програвати з гідністю і т.д..
Р. Мак Крей та П. Коста «Big 5»	екстравертованість, нейротизм, саморегуляція, відкритість досвіду, здатність до компромісу
Лапшинська Г.	чинники, <u>що сприяють зниженню рівня ЕС особистості</u> : підвищена тривожність, гнівливість, аутоагресія, емоційна збудливість,

	нестабільність, песимістичне ставлення до життєвої ситуації, замкнутість, тощо. ЕС знижують ускладнення самореалізації, сприйняття себе невдахою, внутрішньо-особистісні конфлікти, тілесні розлади тощо.
Н. Левітова Л. Славіна	зумовлюється підвищеною образливістю, впертістю, негативізмом, замкнутістю, загальмованістю, нестійкістю настроїв та емоцій
З. Курлянд, Р. Хмелюк, М. Шевченко	виділяють залежність емоційної стійкості від багатьох факторів, зокрема: рівня самооцінки, індивідуально-типологічних характеристик, мотивації до професійної діяльності, знання принципів саморегуляції та вміння їх застосовувати, а також сприятливого психологічного клімату.

Особистісно-професійний компонент
товариськість.
сором'язливість;
відкритість;
екстраверсія
маскулінність-фемінність
сумлінність,
екстраверсія
доброзичливість
Екстраверсія-інтроверсія
Експресивність-практичність
задовільний рівень особистісної зрілості
високий та низький рівень
мотивація досягнень
почуття громадянського обов'язку
життєва установка
здатність до психологічної близькості з іншою людиною
Упевненість у собі
Доброта до людей
Допомога іншим
Успіх
Любов
Творчість
Віра у добро
Прагнення до мудрості
Робота над собою
Самореалізація у професії
Відповідальність
Знання власних ресурсів
Уміння оновлювати власні ресурси
Уміння використовувати власні ресурси
Загальний рівень психологічної ресурсності
Потуральний
Маргінальний
Реалізаторський
Авторитарний
Ситуаційний
прийняття інших
прагнення домінувати

ескапізм
Просоціальна мотивація
Орієнтація на задоволення власних потреб
Дефіцитарність мотивації
Усвідомлене ставлення до цілей і сенсу професії в/сл НГУ
Орієнтація на виконання окремих професійних дій
Виділення алгоритмів професійних дій, спрощення, структурування професійної діяльності
Креативність у професійних діях, прагнення нового, розвиток професії
Автономна мотивація
Інтеріоризація професійних цінностей та ідентифікація з професійною групою
Нормативна урегульованість професійної діяльності
Орієнтація на майбутнє
Орієнтація на теперішнє
Орієнтація на минуле
Заперечення активності
Прагнення до безпеки
Усвідомлення власної смертності
Стійкість до дії стрес-факторів, що не загрожують загибелі
Толерантність до невизначеності
Ставлення до командира
Ставлення до товаришів по службі, здатність підтримувати професійні стосунки
Ставлення до громадянспоживачів послуг
Ставлення до правопорушників
Задоволеність змістом праці
Задоволеність матеріальним утриманням
Задоволеність соціальною взаємодією у процесі служби
Задоволеність соціальним статусом в/сл
Військова товариськість
Професійна ідентичність
Управління чужими емоціями

Емоційно-вольовий компонент
невротичність

спонтанна агресивність
депресивність
дратівливість
Врівноваженість
реактивна агресивність
емоційна лабільність
невротизм
Самоконтроль-імпульсивність
Емоційна стійкість-емоційна нестійкість
адаптивність
емоційний комфорт
Стресостійкість
Здатність до вольового зусилля
Самовладнання
копінг орієнтований на вирішення завдань
копінг орієнтований на емоції
копінг орієнтований на уникнення
субшкала відволікання
субшкала соціального відволікання
Управління своїми емоціями
Контроль експресії

Когнітивно-рефлексивний
ставлення до свого «Я» («Я»-концепція)
самоприйняття
інтернальність
Міжособистісний EI
Розуміння чужих емоцій
Внутрішньоособистісний EI
Розуміння своїх емоцій
рефлексивність

Результати порівняльного аналізу

Показники FPI	Величини показників		Величина показника t – критерію	Рівень значущості, р
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)		
Невротичність	3,2	3,8	1,985	,523
Спонтанна агресивність	3,8	6,6	4,356	,000
Депресивність	3,4	4,9	2,953	,009
Дратівливість	4,5	6,7	3,623	,006
Товариськість	7,5	7,3	1,536	,602
Врівноваженість	7,9	7,3	2,842	,202
Реактивна агресивність	4,5	4,1	1,356	,704
Сором'язливість	5,9	4,2	3,759	,002
Відкритість	5,1	5,4	2,532	,301
Екстраверсія	4,9	4,4	1,282	,763
Емоційна лабільність	3,4	3,2	2,436	,436
Маскулінність-фемінність	7,4	7,8	1,365	,645

Компоненти психологічної готовності до ризику військовослужбовців	Величини показників		Величина показника t – критерію	Рівень значущості, р
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)		
Здатність до вольового зусилля	20,3	29,5	4,563	,000
Військова товариськість	27,1	26,8	2,568	,123
Професійна ідентичність	21,3	29,3	3,687	,003
Самовладнання	23,6	24,1	2,124	,238

Загальний показник психологічної готовності до ризику військовослужбовців	Величини показників		Величина показника t – критерію	Рівень значущості, р
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)		
Психологічна готовність до ризику	23,3	30,1	3,723	,002

Загальний показник особистісної зрілості	Величини показників		Величина показника t – критерію	Рівень значущості, р
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)		
Особистісна зрілість	35,1	43,2	3,682	,005

Компоненти особистісної зрілості	Величини показників		Величина показника t – критерію	Рівень значущості, р
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)		
мотивація досягнень	45,3	42,3	2,856	,056
ставлення до свого «Я»	51,9	42,1	4,236	,000
почуття громадянського обов’язку	61,2	59,8	2,112	,359
життєва установка	49,5	51,8	2,236	,397
здатність до психологічної близькості з іншою людиною	53,3	47,1	3,962	,005

Фактори	Величини показників		Величина показника t – критерію	Рівень значущості, р
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)		
Екстраверсія-інтроверсія	50,2	50,9	1,932	,539
Прив'язаність-усамітненість	52,3	51,8	1,892	,509
Самоконтроль-імпульсивність	51,1	50,8	1,865	,498
Емоційна нестійкість-емоційна стійкість	50,2	58,3	3,562	,008
Експресивність-практичність	38,5	39,1	1,922	,511

Загальні показники соціально-психологічної адаптації	Величини показників		Величина показника t – критерію	Рівень значущості, р
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)		

Соціально-психологічна адаптація	31,2	45,3	5,756	,000
Стилі прийняття управлінських рішень	Величини показників		Величина показника t – критерію	Рівень значущості, р
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)		
Потуральний	41,4	49,6	3,536	,002
Маргінальний	39,2	38,1	2,414	,368
Реалізаторський	38,3	37,4	2,251	,422
Авторитарний	48,2	55,5	3,891	,002
Ситуаційний	42,2	55,1	4,873	,000

Інтегральні показники соціально-психологічної адаптації	Величини показників		Величина показника t – критерію	Рівень значущості, р
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)		
Адаптивність - дезадаптивність	14,2	24,9	5,123	,000
Самоприйняття - неприйняття себе	18,2	20,1	2,259	,235
Прийняття інших - неприйняття інших	18,4	17,5	2,532	,211
Емоційний комфорт - емоційний дискомфорт	13,2	19,8	3,752	,003
Інтернальність - екстернальність	14,5	21,3	4,985	,000
Прагнення домінувати - прагнення підкорятись	14,3	21,5	4,974	,000
Ескапізм	12,6	20,1	5,421	,000

Шкали оцінювання професійної мотивації військовослужбовця	Величини показників		Величина показника t – критерію	Рівень значущості, р
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)		
Мотивація державного служіння	23,8	24,1	1,942	,478
Просоціальна мотивація	25,3	26,4	2,856	,262
Орієнтація на задоволення власних потреб	19,3	19,8	1,912	,489
Дефіцитарність мотивації	14,4	15,1	2,658	,254
Усвідомлене ставлення до цілей і сенсу професії в/сл НГУ	25,7	26,4	1,895	,523

Орієнтація на виконання окремих професійних дій	24,3	27,3	4,569	,000
Виділення алгоритмів професійних дій, спрощення, структурування професійної діяльності	24,2	18,6	4,636	,000
Креативність у професійних діях, прагнення нового, розвиток професії	21,6	15,9	4,556	,000
Автономна мотивація	26,4	19,8	4,756	,000
Залежність	7,6	16,2	4,556	,000
Інтеріоризація професійних цінностей та ідентифікація з професійною групою	24,9	25,7	1,988	,386
Нормативна урегульованість професійної діяльності	27,2	26,7	1,945	,472
Орієнтація на майбутнє	27,1	26,4	1,859	,567
Орієнтація на теперішнє	25,8	25,1	1,839	,572
Орієнтація на минуле	19,8	25,4	4,639	,000
Заперечення активності	9,1	9,5	1,965	,432
Прагнення до безпеки	26,1	24,5	3,987	,003
Усвідомлення власної смертності	24,1	23,4	1,975	,421
Стійкість до дії стрес-факторів, що не загрожують загибелі	24,8	26,5	3,897	,003
Толерантність до невизначеності	24,1	24,6	1,978	,418
Ставлення до командира	26,1	25,8	1,896	,512
Ставлення до товаришів по службі, здатність підтримувати професійні стосунки	27,1	26,8	1,995	,359
Ставлення до громадян "споживачів послуг"	25,3	23,2	3,824	,003
Ставлення до правопорушників	20,1	20,5	1,987	,397
Задоволеність змістом праці	24,7	25,4	1,876	,564
Задоволеність матеріальним утриманням	17,4	18,2	1,951	,462
Задоволеність соціальною взаємодією у процесі служби	25,6	26,4	1,897	,497
Задоволеність соціальним статусом в/сл	19,4	24,5	4,742	,000

Стресостійкість	Величини показників		Величина показника t – критерію	Рівень значущості, p
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)		

Стресостійкість	24,4	36,1	5,356	,000
-----------------	------	------	-------	------

Шкали копінг-поведінки в стресових ситуаціях	Величини показників		Величина показника t – критерію	Рівень значущості, p
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)		
Копінг орієнтований на вирішення завдань	25,3	26,4	2,125	,269
Копінг орієнтований на емоції	24,6	25,2	2,231	,214
Копінг орієнтований на уникнення	21,6	32,4	4,563	,000
Субшкала відволікання	19,3	18,9	2,321	,201
Субшкала соціального відволікання	18,9	18,4	1,853	,342

Показники емоційного інтелекту	Величини показників		Величина показника t – критерію	Рівень значущості, p
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)		
Міжособистісний EI	35,5	36,1	1,675	,379
Розуміння чужих емоцій	15,4	16,1	1,865	,232
Управління чужими емоціями	15,3	15,8	1,987	,173
Внутрішньоособистісний EI	36,4	35,6	1,696	,325
Розуміння своїх емоцій	17,3	16,8	2,124	,169
Управління своїми емоціями	11,8	12,5	1,895	,221
Контроль експресії	32,1	38,2	3,723	,008

Емоційний інтелект	Величини показників		Величина показника t – критерію	Рівень значущості, p
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)		
Емоційний інтелект	72,1	71,3	2,158	,252

Показники психологічної ресурсності	Величини показників		Величина показника t – критерію	Рівень значущості, p
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)		
Упевненість у собі	6,2	6,8	2,159	,212
Доброта до людей	5,9	5,6	1,789	,368
Допомога іншим	5,7	5,1	2,121	,251
Успіх	6,2	5,9	1,689	,365
Любов	4,2	4,3	1,785	,321
Творчість	4,6	4,2	1,563	,368
Віра у добро	6,8	4,2	4,569	,002
Прагнення до мудрості	7,1	4,8	4,532	,002
Робота над собою	4,8	4,4	1,489	,392
Самореалізація у професії	7,2	4,7	4,468	,002
Відповідальність	4,8	5,2	1,447	402
Знання власних ресурсів	4,3	7,6	5,489	,000
Уміння оновлювати власні ресурси	4,8	6,1	3,689	,006
Уміння використовувати власні ресурси	4,1	7,5	5,556	,000

Психологічна рефлексивність	Величини показників		Величина показника t – критерію	Рівень значущості, p
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)		
Психологічна рефлексивність	4,3	6,9	3,268	,006

Мотивація досягнення успіху	Величини показників		Величина показника t – критерію	Рівень значущості, p
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)		
Рівень мотивації досягнення успіху	17,1	18,9	3,123	,006

Результати кореляційного аналізу

Особистісно-професійний компонент емоційної стійкості

Показники кореляцій у особистісно-професійному компоненті	Емоційна стійкість	
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)
Відкритість	0,523*	0,541*
Екстраверсія	-0,385*	-0,392*
Військова товариськість	0,539*	0,545*
Професійна ідентичність	0,544*	0,671**
Особистісна зрілість	0,539*	0,618**
мотивація досягнень	0,543*	0,521*
почуття громадянського обов'язку	0,653**	0,624**
життєва установка	0,588**	0,614**
здатність до психологічної близькості з іншою людиною	0,538*	0,511*
Екстраверсія-інтроверсія	0,487*	0,477*
Прив'язаність-усамітненість	0,489*	0,513*
Експресивність-практичність	-0,621**	-0,638**
Авторитарний стиль прийняття управлінських рішень	0,479*	0,545*
Ситуаційний стиль прийняття управлінських рішень	0,426*	0,498*
Соціально-психологічна адаптація	0,587**	0,637**
прийняття інших - неприйняття інших	0,455*	0,459*
прагнення домінувати - прагнення підкорятись	0,428*	0,485*
ескапізм		-0,486*
Мотивація державного служіння	0,513*	0,538*
Просоціальна мотивація	0,568**	0,574**
Орієнтація на задоволення власних потреб	0,473*	0,488*
Дефіцитарність мотивації	-0,458*	-0,499*
Усвідомлене ставлення до цілей і сенсу професії в/сл НГУ	0,484*	0,495*
Орієнтація на виконання окремих професійних дій	0,487*	0,568**

Виділення алгоритмів професійних дій, спрощення, структурування професійної діяльності	0,587**	0,475*
Автономна мотивація	0,559**	0,484*
Інтеріоризація професійних цінностей та ідентифікація з професійною групою	0,541*	0,548*
Нормативна урегульованість професійної діяльності	0,548*	0,532*
Орієнтація на майбутнє	0,697**	0,561**
Орієнтація на теперішнє	0,742**	0,723**
Орієнтація на минуле	0,487*	0,537*
Заперечення активності	0,521*	0,546*
Прагнення до безпеки	0,587**	0,574**
Усвідомлення власної смертності	0,632**	0,597**
Стійкість до дії стрес-факторів, що не загрожують загибелі	0,687**	0,735**
Толерантність до невизначеності	0,567**	0,575**
Ставлення до товаришів по службі, здатність підтримувати професійні стосунки		0,548*
Ставлення до правопорушників	0,632**	0,638*
Задоволеність змістом праці	0,559**	0,598**
Задоволеність матеріальним утриманням	0,538*	0,542*
Задоволеність соціальною взаємодією у процесі служби	0,485*	0,496*
Задоволеність соціальним статусом в/сл	0,521*	0,569**
Другий блок "Професійна спрямованість в/сл"	0,469*	0,549*
Третій блок "Самоефективність в/сл"	0,547*	0,568**
П'ятий блок "Усвідомлене ставлення до небезпеки"	0,698**	0,714**
Сьомий блок "Задоволеність в/сл професійною діяльністю"	0,569**	0,658**
Психологічна ресурсність	0,589**	0,675**
Віра у добро	0,567**	
Самореалізація у професії	0,614**	
Відповідальність	0,698**	0,721**
Уміння оновлювати власні ресурси	0,439*	
Уміння використовувати власні ресурси	0,378*	0,475*
Мотивація досягнення успіху	0,569**	0,594**

Емоційно-вольовий компонент емоційної стійкості

Показники кореляцій у емоційно-вольовому компоненті	Емоційна стійкість	
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)
Невротичність	-0,583**	-0,687**
Спонтанна агресивність		-0,752**
Депресивність	-0,656**	-0,482*
Дратівливість	-0,549*	-0,652**
Врівноваженість	0,523*	0,532*
Реактивна агресивність	-0,475*	-0,455*
Емоційна лабільність	-0,534*	-0,497*
Здатність до вольового зусилля	0,547*	0,697**
Самовладнання	0,678**	0,691**
Психологічна готовність до ризику	0,568**	0,623**
Самоконтроль-імпульсивність	0,537*	0,547*
Емоційна нестійкість-емоційна стійкість	-0,598**	-0,627**
Адаптивність - дезадаптивність	0,425*	0,514*
Емоційний комфорт - емоційний дискомфорт	0,447*	0,538*
Управління своїми емоціями	0,623**	0,668**

Когнітивно-рефлексивний компонент емоційної стійкості

Показники кореляцій у когнітивно-рефлексивному компоненті	Емоційна стійкість	
	Офіцери (з службово-професійним досвідом від 1 до 5 років)	Офіцери (з службово – професійним досвідом більше 5 років)
Ставлення до свого «Я»	0,652*	0,541*
Самоприйняття - неприйняття себе	0,456*	0,471*
Екстернальність - інтернальність	0,478*	0,531*
Внутрішньоособистісний EI	0,597**	0,621**
Розуміння своїх емоцій	0,587**	0,564**
Знання власних ресурсів	0,549*	0,638**
Психологічна рефлексивність	0,567**	0,637**

Результати кластерного аналізу

Кластер	Емоційна лабільність	Стресостійкість	Управління своїми емоціями	Контроль експресії	Психологічна ресурсність
0	5.409278983133479	3.188390016387394	4.85449133075499	6.452437140934667	3.975037259054377
1	3.5831072967605713	6.132435771274695	7.537688628913776	5.425536177960865	6.454240406597258
2	7.049120844290727	7.951986866186482	3.730551169595441	5.252423550604267	4.974431585745581

	F-Статистика	p-Значення
Емоційна лабільність	28.195806478143407	4.318626381210141e-11
Стресостійкість	90.61009867447511	2.2891507144873122e-26
Управління своїми емоціями	39.398193050088246	1.993542877929606e-14
Контроль експресії	2.8958345083144947	0.05841145127615153
Психологічна ресурсність	15.985377593792922	5.228076224595885e-07

	Кластер_0 та_1	Кластер_0 та_2	Кластер_1 та_2
Емоційна лабільність	9.60505065634348e-05	0.0016628670399092657	4.231468284053216e-13
Стресостійкість	7.611937261469717e-12	9.228637415861067e-31	8.143634852378564e-06
Управління своїми емоціями	8.93034393143888e-09	0.023684761276683654	2.813185027224415e-15
Контроль експресії	0.058693644290022357	0.028693178576357968	0.7523625231121243
Психологічна ресурсність	1.2006174499400042e-07	0.024682471604164712	0.002944284883794931

- Кластер 0 (низький рівень)
- Кластер 1 (високий рівень)
- Кластер 2 (середній рівень)

Вправи та техніки психологічного тренінгу розвитку емоційної стійкості офіцерського складу НГУ

Особистісно-професійний блок

Міні-лекція «Емоційна стійкість» (10 хвилин)

Обговорення з учасниками групи: Що таке емоційна стійкість? Від чого вона залежить? Навіщо нам потрібна стійкість? Що вона нам дає?

Емоційна стійкість - це, перш за все якість особистості, окремими факторами якої є непорушність, врівноваженість, опірність. Все це дозволяє особистості протистояти життєвим труднощам, несприятливому тиску обставин, зберігати здоров'я і працездатність в різних життєвих ситуаціях. Непорушність, являє собою здатність людини протистояти труднощам, зберігати віру в кращий вихід із ситуації. Врівноваженість - це відповідність сили реагування, активності поведінки силі подразника, значенням події (величиною позитивних або негативних наслідків, до яких він може призвести). Залежить від безлічі факторів.

1. Фактор соціального середовища: фактор, що підтримує самооцінку людини; фактор, що сприяє самореалізації особистості; фактор, що сприяє адаптації людини; фактор, психологічної підтримки соціального оточення.

2. Особистісні фактори: оптимістичне ставлення до даної життєвої ситуації загалом; філософський аналіз важких ситуацій; впевненість, незалежність у відносинах з іншими людьми, відсутність ворожості, довіра до інших, відкрите спілкування; терпимість до ситуації, що склалася; почуття колективізму (спільності), почуття соціальної приналежності; статус в

групі й соціумі, що задовольняє; поставлена висока самооцінка; узгодженість свого Я (Я-сприймаючого і Я-бажаного, Я-реального та Я-ідеального).

3. Свідомість особистості: віра (в різних її формах - віра в досяжність поставлених цілей, релігійна віра, віра в загальні цілі); визначеність - розуміння, відчуття сенсу життя, усвідомленість діяльності та поведінки; розуміння, що можеш розпоряджатися своїм життям; усвідомлення соціальної приналежності до певної групи.

4. Емоції й почуття: домінування позитивних емоцій над негативними; переживання успішності самореалізації; емоційне задоволення від міжособистісної взаємодії, переживання почуття єдності.

5. Пізнання і досвід: чітке розуміння життєвої ситуації й можливість її прогнозування; раціональне судження в інтерпретації життєвої ситуації; адекватна оцінка величини навантаження і своїх ресурсів, того що ти можеш виконати; невід'ємний досвід подолання важких ситуацій.

6. Поведінка і діяльність: активність в поведінці й діяльності; використання ефективних способів подолання труднощів.

7. Фактор соціального середовища: фактор, що підтримує самооцінку людини; фактор, що сприяє самореалізації особистості; фактор, що сприяє адаптації людини; фактор психологічної підтримки соціального оточення.

Стійкість – це наш ресурс!!!!

Існує три класи ресурсів: фізіологічні ресурси (наприклад, загальний стан здоров'я або тип нервової системи, від якого залежить фізіологічна «ціна» адаптації до стресу), психологічні ресурси (особливості особистості, характеру, здібностей, психічних процесів) і соціальні ресурси, що виявляються у взаємодії з іншими людьми (в зокрема, соціальна підтримка).

Внутрішні (психологічні) ресурси можуть бути: когнітивними (креативність, інтелект, локус контролю, самодостатність, психічна гнучкість і т.д.), експресивні, цінності ... Почуття пастки власних почуттів і думок, заважає бачити вихід, а креативність допомагає його знайти. Інтелект допомагає адаптуватися. Психічна гнучкість - подивитися на проблему з різних сторін, змінити позицію, відволіктися. Локус контролю виправдовує те, що трапилося (внутрішній - сам винен, зовнішній - винні обставини). Самодостатність - дає можливість змінити ставлення до себе. Цінності - прояв альтруїзму, гумор, оптимізм, релігійні переконання.

Серед психологічних, або особистісних, ресурсів виділяють такі їх різновиди:

1. Психологічні ресурси стійкості. До них відносяться насамперед ціннісно-сміслові ресурси, наявність яких дає суб'єкту відчуття опори і впевненості в собі, стійку самооцінку і внутрішнє право на активність і прийняття рішень. До основних змінних цієї групи, відносяться, зокрема,

задоволеність життям, осмисленість життя, почуття зв'язності та суб'єктивна життєрадісність і життєстійкість, а також базові переконання.

2. Психологічні ресурси саморегуляції. До них відносять психологічні змінні, що відображають стійкі, але обрані з ряду альтернатив стратегії саморегуляції як способу побудови динамічної взаємодії з обставинами життя, такі як міра суб'єктивного контролю над ними або залежно від них, стійкі очікування позитивних або негативних результатів подій, стратегії взаємодії зі складністю і невизначеністю, гнучкість або ригідність цілепокладання, характеристики зв'язку зусиль з результатами діяльності й ін.

3. Мотиваційні ресурси, що відображають енергетичне забезпечення дій індивіда з подолання стресової ситуації.

4. Інструментальні ресурси. До них відносяться здібності (індивідуальні особливості, що пророкують легкість і успішність виконання того чи іншого класу задач), вивчені (придбані) інструментальні навички та компетенції, наприклад навички та стереотипи організації операціональної сторони діяльності, а також стереотипні тактики реагування на ті чи інші ситуації (в тому числі механізми психологічного захисту, або механізми співвладання у вузькому сенсі слова). В першу чергу ми зупинимось на ресурсах стійкості. Ресурси стійкості утворюють найбільш надійний захист від несприятливих обставин життя.

Як ви думаєте, які внутрішніми ресурсами сприяють формуванню, підтримці нашої стійкості, нашого почуття опори, впевненості? Спробуймо познайомитися ближче зі своїми внутрішніми ресурсами, зі своїми сильними сторонами, які надають вам почуття впевненості, опори, стійкості.

Вправа «Мотиваційний бустер»

Мета вправи: підвищити рівень мотивації офіцерів, розвинути навички підтримки та мотивування інших, а також вдосконалити комунікативні вміння.

Тривалість: 20 хвилин

Необхідні матеріали: список мотиваційних фраз та технік, аркуші для записів, ручки.

Інструкція для проведення вправи:

1. Пояснення завдання (5 хв):

Тренер пояснює мету вправи та підкреслює важливість взаємної підтримки у психологічній практиці. Кожен учасник працюватиме в парі, де одна особа виконує роль мотиватора, а інша — отримувача підтримки. Потім ролі змінюються.

2. Підготовка (5 хв):

- Тренер надає кожній парі список з мотиваційними фразами, а також пропонує кілька технік для мотивування (наприклад, техніка активного слухання, метод підкреслення досягнень, позитивне підкріплення).

- Учасники обирають кілька фраз або технік, які вони використовуватимуть у своїй розмові.

3. Основна частина (5 хв × 2):

- Один учасник починає роль мотиватора. Він звертається до партнера з підтримкою, використовуючи обрані фрази та техніки.

- Приклади мотиваційних фраз:

- “Я знаю, що ти здатний/здатна подолати цей виклик”.

- “Ти вже досяг багато чого, і це вказує на твою силу та наполегливість”.

- “Ти заслуговуєш на успіх, і я вірю, що ти його досягнеш”.

- Мотиватор уважно слухає відповіді партнера та реагує за допомогою обраних технік.

4. Зміна ролей (5 хв):

Учасники міняються ролями, повторюючи попередній етап. Новий мотиватор використовує свої власні обрані фрази та методи.

5. Обговорення та рефлексія (5 хв):

Після завершення вправи тренер організовує загальне обговорення:

- Як ви себе відчували в ролі мотиватора?

- Які емоції виникали, коли ви отримували мотивацію?

- Які техніки чи фрази спрацювали найкраще?

Підсумок:

Вправа допомагає учасникам усвідомити, як важлива підтримка може впливати на мотивацію та впевненість. Учасники також збагачують свій інструментарій для майбутньої службово-професійної діяльності.

Самотивація – це дуже важливий психічний процес, що відповідає за пропорційність і поступальність природного розвитку людини, а також за продуктивність її діяльності загалом.

Самотивація – це прийняття людиною нових умов діяльності з відповідальністю за результат і з внутрішнім контролем зробити. Самотивація є почуттям відповідальності, внутрішньою установкою на якісну, продуктивну працю, усвідомленим бажанням досягти результату. Це завжди подолання себе, постійний вибір або гармонізація свого «хочу» і «повинен». Успіх неможливий без переведення «треба» в «хочу». І другий компонент – майбутнє задоволення від досягнення цієї мети.

Вправа “Мотиваційний клімат”

Вправа ілюструє ефективність створення та підтримання єдиного мотиваційного клімату в організації. Перед групою ставиться завдання змодельовати абстрактну організацію. Кожен член групи повинен зайняти один з ієрархічних щаблів у цій віртуальній організації, наприклад: генеральний директор, директор, керівник підрозділу, начальник відділу і т. д. При цьому ролі рядових співробітників не задаються. Кожен, одержавши ту або іншу керівну посаду, повинен розробити систему заходів з мотивування своїх підлеглих. Потім проводиться загальна нарада, на якій приймається єдина концепція мотиваційного клімату в організації. Можливе обговорення виконаної роботи з таких питань. Які складності виникли під час розроблення такої концепції? Які форми мотивування переважають і чому? Чи змінюються мотивуючі методи на різних щаблях ієрархічної градації?

Вправа “Вчення – світ!”

Група ділиться на дві частини, яким дається однакова інструкція: “Протягом 10 хвилин ви повинні придумати, як мотивувати сусідню підгрупу на навчання в тренінгу, виходячи з наявних ресурсів і знань про мотивацію”. Потім підгрупи здійснюють мотивування іншої підгрупи. Після завершення вправи вся група обговорює питання. Чи вдалося обом підгрупам придумати ефективний комплекс мотивуючих дій? Чи адекватні актуальній ситуації запропоновані дії?

Вправа «Древо цілей»

Етапи виконання:

- 1. *Підготовка:* Візьміть аркуш паперу (краще великий формат) і кольорові ручки або маркери. Виділіть час, щоб вас нічого не відволікало. Подумайте про свої основні життєві сфери: кар'єра, здоров'я, відносини, саморозвиток, хобі тощо.
- 2. *Створення стовбура (основна мета).* У центрі аркуша намалюйте великий стовбур дерева. На стовбурі напишіть свою головну мету, яка об'єднує всі інші бажання. Наприклад: «Бути щасливим», «Реалізувати себе у професії» або «Мати здоровий і гармонійний спосіб життя».
- 3. *Гілки (великі цілі).* Від стовбура проведіть основні гілки — це великі цілі у різних життєвих сферах. На кожній гілці напишіть одну таку ціль. Наприклад: «Отримати стабільну роботу», «Подорожувати світом», «Поліпшити фізичну форму». Якщо складно визначити сфери, подумайте про те, що для вас найважливіше зараз.
- 4. *Малі гілки (під цілі).* Від кожної великої гілки намалюйте дрібніші гілочки — це конкретні кроки або під цілі, які приведуть вас до досягнення великої цілі. Наприклад, для цілі «Поліпшити фізичну форму»: «Регулярно займатися спортом (3 рази на тиждень)», «Проконсультуватися з дієтологом», «Дотримуватися режиму сну».
- 5. *Листя або плоди (результати).* На кінцях малих гілочок додайте листочки або плоди — це уособлення ваших досягнень. Напишіть, що ви отримаєте, досягнувши цієї цілі. Наприклад: «Покращене здоров'я», «Енергія для щоденних завдань», «Задоволення собою».
- 6. *Коріння (ресурси).* У нижній частині аркуша намалюйте коріння дерева. Напишіть, що підтримує вас у досягненні ваших цілей: ваші здібності, ресурси, підтримка родини чи друзів, фінанси, навчання тощо.
- 7. *Оцінка та планування.* Подивіться на своє дерево цілей. Визначте пріоритети: які цілі є найважливішими, а які — другорядними. Позначте, що можна зробити вже сьогодні, а що вимагає більше часу.

- 8. *Дії та ревізія*. Почніть діяти відповідно до свого плану. Через деякий час (наприклад, кожні 3-6 місяців) переглядайте дерево, додавайте нові цілі чи коригуйте вже записані. Поділитися один з одним або в групі.

Вправа «Стежка до мрії» (30 хвилин)

На основі попередньої вправи учасники визначилися зі своєю професійною цілю. Визначивши вже свою мету, зазначають на своїх листочках основні труднощі на шляху до наміченої мети та шляхи їх подолання. Нагадуємо, що труднощі бувають не тільки зовнішніми, а й внутрішніми (останні часто виявляються навіть суттєвішою перепороною-пасткою на шляху до своїх цілей ...).

Потім кожен по черзі презентує свої напрацювання - називає свою складність. Після позначення труднощі, учасник відразу ж промовляє, як він збирається її подолати. Решта учасників можуть додавати ще варіанти подолання проблеми (пошук оптимальнішого, цікавішого і реалістичнішого варіанту).

Обговорення: важко було виділяти перешкоди? Якщо були труднощі, то чому? Які були труднощі? Чи вдалося вам знайти оптимальне рішення кожної труднощі, яка може зустрітися на вашому шляху? Що важливого для вас було? Що цінного? Що корисного? Які висновки зробили? Що найбільше запам'яталося?

Мозковий штурм «Алгоритм постановки цілей»

1. Аналізувати свій минулий досвід, досвід успішних людей (книги, фільми), які можна запропонувати клієнту як *прийоми саморозвитку особистості*.
2. Оцінити власні ресурси і резерви.
3. Переглянути свої життєві плани, складені у попередні роки.
4. Скорегувати їх і скласти нові плани.
5. Використовувати методи і форми досягнення намічених цілей, що виправдали себе в минулому.
6. Віднайти можливості застосування нових засобів реалізації життєвих цілей.

Вправа “Бар’єр”

Учасник вправи представляє рису характеру, навичку (або відсутність її), відношення, страх, що є перешкодою – бар’єром на шляху досягнення бажаної цілі. Цей бар’єр може бути зображений у вигляді купи або ряду стільців, а може бути зіграний допоміжною особою. Ця техніка ще має назву “стіна” або “паркан”. Іноді виконавець заявляє про наявність декількох бар’єрів. Ведучий може йому влаштувати зустріч із усіма бар’єрами одразу або по черзі. Звичайно, успішний кінець сцени забезпечує можливість усунути фізичний бар’єр або утворити прохід між стільцями, щоб виконавець міг вільно пройти або перестрибнути через них.

Вправа “Подолання сумнівів у своїй силі”

Візьміть аркуш паперу і розріжте його на три частини. Назвіть їх: “Мої позитивні якості”, “Де я можу себе добре проявити”, “Чого я досяг”. Заплющіть очі і зосередьтеся на кожному заголовку протягом 1-2 хвилин. Що приходить вам у голову? Закрийте очі і запишіть ваші позитивні якості. Виконайте це для кожного заголовка. Потім переглянете свій список. Читаючи кожний пункт, створіть уявну картину того, що ви маєте ці якості, талант або певні досягнення. На закінчення створіть повну картину себе самого з урахуванням цих якостей, талантів і досягнень і зауважте, наскільки приємно це усвідомлювати. Закінчить тим, що уявіть, ніби вас відзначають за успіхи, і подумки схвально поплескайте себе по спині. Ви дійсно чудові. Ви багато чого досягли, прямуючи до своєї цілі, і заслуговуєте схвалення за це.

Вправа “Психологічна підтримка”

Учасникам пропонується закінчити твердження: “Мене можуть не любити люди за...”. Сусід праворуч повертається до того, хто його вимовив і каже: “Однаково ти молодець, тому що...”. Таким чином, називаючи позитивні риси цього учасника, він надає психологічну підтримку. Ведучий задає питання: – яка частина завдання була для вас найбільш приємною, перша або друга? – що ви відчували, коли називали свої негативні якості? – що ви відчували, коли чули від іншого свої позитивні якості?

Вправа «Ефект Даннінга-Крюгера»

Ефект Даннінга-Крюгера – це спотворення уявлень про свої здібності. Він виражається в тому, що перші успіхи в новій справі піднімають самооцінку людини на небачену висоту. Тому новачки часто повчають більш досвідчених і не розуміють, що творять якусь дичину. Це нерідко призводить до непорозумінь і конфліктів на роботі.

Але, здобуваючи більше досвіду, людина усвідомлює, як мало насправді вона знає, і поступово спускається в яму страждань. Напевно, у вас є багато знайомих, які дуже круті у своїй справі, але при цьому постійно принижують власні здібності. Просто вони сидять у цій ямі.

І тільки ставши експертом, людина зможе нарешті тверезо оцінити себе і з жахом поглянути на пройдений шлях.

Згадайте приклади з життя, коли багато новачків вважають себе експертами, а хороші фахівці себе недооцінюють. Чи відчували Ви на собі ефект Даннінга-Крюгера? Які шляхи боротьби з перешкодами ви використовували. Рефлексія.

Вправа «Ефект дежавю»

Всім знайомий ефект дежавю. Що це таке? Помилка в матриці? Відлуння минулого життя? Насправді, це лише збій роботи мозку, який може статися через втому, хворобу або зміну умов зовнішнього середовища. Збій відбувається в гіпокампі. Цей відділ мозку займається пошуком аналогій у пам'яті. По суті ефект дежавю полягає в тому, що в подіях секундної давності мозок знаходить якісь деталі, котрі бачив, наприклад, рік тому. Після цього він починає сприймати всю подію як таку, що сталася в далекому минулому. В результаті ви відчуваєте себе Вангою і гадаєте, що передбачали цю подію дуже давно. Насправді ваші спогади секундної давності повертаються до вас як інформація з минулого. Отже, ви бачите ту саму сцену двічі, але не в курсі цього. Обговорення в парах, обмін досвідом. Чи відчували Ви на собі вплив цього ефекту? Рефлексія.

П'ять добрих слів (час: 10–15 хв)

Мета: продемонструвати учасникам, які риси їх особистості є найбільш помітними для оточуючих.

Інструкція: на аркуші свого блокнота учасники мають обвести ручкою контури своєї руки (долонь і пальців). Потім вони підходять одне до одного і пишуть на намальованій руці позитивні риси її «власника».

Обговорення: чи згодні ви з усіма рисами, які вам написали? Чи серед написаних для вас рис є такі, яких ви раніше не помічали у себе? Вам було приємно, що помітили саме такі ваші риси, як ... (продовжіть речення, напишіть, які саме).

Якби я був ... (час: 15–20 хв)

Мета: продемонструвати учасникам різнобічність людської натури.

Інструкція: завдання виконується індивідуально. Учасникам пропонують письмово закінчити такі речення: «Якби я був явищем природи, я був би ...»; «Якби я був книгою, то вона була б ...»; «Якби я був піснею, то вона була б ...»; «Якби я був їжею, то це було б ...»; «Якби я був зрілою людиною, то був би».

Обговорення: всі учасники зачитують свої варіанти продовження першого речення, потім – другого і т. д.

Вправа «Колесо життя»

1) Намалуйте на аркуші паперу велику окружність діаметром на весь аркуш. Розбийте її на 8 секторів.

2) Вирішіть, які важливі області є у Вашому житті. У кожен сектор впишіть по одній з найважливіших сфер вашого життя, наприклад: здоров'я, кар'єра, сім'я, творчість, місце проживання, друзі (спілкування), самовдосконалення, хобі, гроші, відпочинок і т. д. У Вас вийде 8 важливих сфер життя.

3) Оцініть вашу задоволеність ситуацією в кожній області від 0 до 10, де 0 - це повна незадоволеність, а 10 - це максимальна задоволеність ситуацією. Позначте центр кола як 0, а окружність як 10. Заштрихуйте кожен сектор відповідно до його оцінки. Тепер ви можете побачити, на якому колесі ви їдете в даний момент по життю. Чим воно рівніше, тим в більшому балансі знаходяться всі області Вашого життя.

4) Запитайте себе - в якій області життя зрушення в кращу сторону хоча б на 1 пункт призведе до значного покращення в інших областях (не обов'язково, що це буде область з меншою оцінкою)?

5) Запитайте себе - які конкретні зміни потрібні для того зсуву на 1 пункт в обраній галузі?

6) Які конкретні кроки потрібно зробити, щоб відбулися ці зміни?

7) Вирішіть, коли Ви зробите ці кроки

Ось і все! Просто? Так . Ця вправа займе у Вас не більше 20 хвилин, але призведе до значного підвищення усвідомленості з приводу вашого життя в цілому і найближчих необхідних змін, які Ви можете зробити.

Вправа «Чистка цибулини»

Мета вправи – чітко уявити собі, ким Ви являєтесь у дійсності, уявити своє внутрішнє “Я” і усвідомити свої цілі та бажання. Час 10-15 хв.

Технологія виконання:

- Закрийте очі, розслабтесь.

- Уявіть себе великою цибулиною, що складається з багатьох пластів. Ззовні знаходиться тонке коричневе лушпиння. Це Ваше зовнішнє “Я”. Це пласт Ваших зовнішніх масок і поведінки в суспільстві. Знявши цей пласт спостерігайте за появою образу, що уособлює Ваше інше “Я”. Просто спостерігайте цей образ і зверніть увагу на нього.

Вправа «Асоціації»

У кожного своє уявлення про військову службу. Які асоціації з цим словом виникають у вас?

- Якщо військова служба – це завдання, то яке...
- Якщо військова служба – це колір, то який...
- Якщо військова служба – це музика, то яка.....
- Якщо військова служба – це геометрична фігура, то яка
- Якщо військова служба – це настрій, то який.....

Вправа «Мій портрет у променях сонця»

Мета: сприяти поглибленню процесів саморозкриття, вчити знаходити в собі головні індивідуальні особливості, визначати свої особистісні особливості.

Намалюйте сонце, в центрі сонячного кола напишіть своє ім'я або намалюйте свій портрет. Потім уздовж променів напишіть усі свої чесноти, все гарне, що ви про себе знаєте. Постарайтеся, щоб було якомога більше променів. Це буде відповідь на питання: «Чому я заслуговую поваги?». Презентація своїх малюнків офіцерами. Підбивання підсумків про те, що частіше згадуйте про свої сильні якості, свої головні індивідуальні особливості, там є все необхідне для вашої само підтримки та впевненості в собі. Не забувайте про те, що немає непереборних перешкод, є лише не вірно обрані способи, і якщо ви хочете слідувати своїй мрії, своїй цілі, скажіть «ні» справам, що відволікають.

Вправа «Мої досягнення»

Мета: розвиток вміння у офіцерів знаходити в собі сильні сторони та спиратися на них при досягненні поставлених цілей.

Ведучий наголошує, що в кожному з нас є те, чим ми можемо пишатися, чого ми досягли вже зараз. Потрібно пишатися своїми успіхами та не боятися про них заявляти. Ваші успіхи зараз - це ваші внутрішні ресурси, які можуть вам допомогти в досягненні поставлених цілей. Офіцерам пропонується по колу розповісти про свої успіхи та досягнення, використовуючи незакінчені фрази:

- Я пишаюся тим, що я
- Особливо добре мені вдається
- У мене добре виходить.....
- Своїм успіхом я вважаю

Після закінчення кола учасники розповідають чи з'явилося у них почуття гордості за себе, коли вони розповідали про свої досягнення.

Вправа «Я офіцер» (20 хвилин)

Розслабтесь та посидьте декілька хвилин нічого не думаючи....А тепер намалюйте свій портрет як офіцера. Важливо створюючи його, щоб ви думали про те, який ви військовий в вашому сприйнятті, у вашому уявленні. Створіть не лише ваш зовнішній вигляд, а головне – ваш внутрішній образ. Які якості, здібності, навички, фізичні особливості ви маєте?

Потім учасники презентують свої роботи та розповідають про себе, якими якостями, навичками, вміннями вони як військові володіють.

Обговорення: Чи подобається вам ваш малюнок? Що саме подобається? Чи можливо чогось не вистачає? Що ви відчуваєте стосовно вашого образу? Чи є риси, які вам не подобаються? Хотілося б змінити? А які б ви хотіли залишити? Які вам подобаються?

Вправа «Рольова гра»

Мета вправи: розвинути лідерські та командні навички офіцерів, навчитися ефективно приймати управлінські рішення, підвищити впевненість у власних можливостях та здатність працювати у команді.

Тривалість: 30 хвилин

Необхідні матеріали: аркуші з описом умовних задач, ручки, таймер.

Інструкція для проведення вправи:

1. Пояснення завдання

Пояснюємо мету вправи та її структуру. Учасники діляться на команди по 3–5 осіб. Кожна команда отримає свою умовну задачу, яку вони мають вирішити протягом встановленого часу. Важливо, щоб кожен член команди спробував себе в ролі лідера, пропонуючи рішення та координуючи дії інших.

2. Розподіл ролей та ознайомлення з задачею

Учасники отримують аркуші з описом завдань. Кожна команда повинна визначити свого першого лідера. Лідер знайомить команду із завданням, ділиться першими ідеями та спрямовує обговорення.

3. Вирішення задач

- Лідер розподіляє обов'язки та координує дії команди.
- Учасники пропонують ідеї, обговорюють можливі рішення, оцінюють ризики та приймають спільне рішення.

- Лідер мотивує команду та слідкує за дотриманням часу.

Приклади умовних задач:

- Організувати благодійну акцію для збору коштів.
- Розробити план проведення психологічного тренінгу для молоді.
- Розв'язати проблему комунікації у команді з різними особистостями.

4. Зміна ролей

Після обговорення і прийняття рішення команда змінює лідера, і вправу повторюють з новим завданням (або у випадку, якщо час обмежений, новий лідер аналізує попереднє рішення).

Обговорення та рефлексія (5 хв):

Тренер організовує загальне обговорення:

- Які труднощі виникли у лідера під час прийняття рішень?
- Як вплинули командні обговорення на якість остаточного рішення?
- Які емоції виникли у кожного учасника у різних ролях?

Підсумок:

Вправа дозволяє учасникам побачити, як роль лідера може змінювати динаміку команди, навчитися брати відповідальність за прийняті рішення та розуміти важливість командної співпраці.

Дискусія: Які якості важливі для лідера? Як ці якості допомагають підвищувати мотивацію?

Спільне обговорення: Як підтримувати мотивацію щодня?

7. Підведення підсумків та рефлексія

Круг рефлексії: Учасники діляться своїми враженнями та відкриттями.

Завершальне слово: Поради та мотиваційні слова на майбутнє.

Вправа «Ранок завтрашнього дня»

Уявіть, що настав ранок завтрашнього дня. Ви прокинулись, відкрили очі, подивились у вікно, побачили сонце та посміхнулись. А зараз протягом 10 хвилин напишіть список того, що приносить вам задоволення, радість у військовій діяльності (службі), за що ви можете бути вдячні вашій службі, людям, собі. Використовуйте для цієї мети 15 слів чи речень.

Не намагайтесь підібрати вірні чи невірні, важливі чи ні відповіді. Пишіть так, як вам приходить в голову.

Вправа «+5»

Мета: зробити ревізію всіх негативних подій пов'язаних з військовою службою, що займають свідомість офіцерів.

Для кожної негативної події необхідно знайти 5 вигід, 5 позитивних сторін конкретної проблеми. Це допоможе офіцерам відволікти їх увагу на інші сторони ситуації та допоможе швидше знайти рішення, чи змінити своє ставлення до даної проблеми.

(Проблеми можуть впливати з минулої вправи, де слід знаходити що приносить задоволення в службі. Легше зазначати що не подобається.)

Мозковий штурм «Підтримка»

Намалювати власну долоню та написати один одному побажання. Побажання – це є наша підтримка від навколишніх людей, рідних, близьких.

Обговорення з офіцерами, що таке підтримка, навіщо вона потрібна, які її види бувають, навіщо її важливо давати та отримувати в різних формах? Хто вас підтримує в вашому рішенні служити? що вам зробили такого, від чого у вас з'явилося відчуття підтримки? що в цій підтримці для вас було особливо важливим?

Підсумувати про важливість позитивного мислення та підтримки рідних, особливо в різних складних ситуаціях, в їх нелегкій діяльності. Соціальна підтримка надає впевненості у собі, у власних силах, вірі що зможеш впоратися, що все вийде, що слід продовжувати розвивати, підтримувати ресурси організму.

Вправа «Бінго»

Мета: дати офіцерам можливість наочно побачити свої здібності й усвідомити можливості їх реалізації.

Учасникам роздають аркуші паперу, з яких вони повинні «вирізати» фігурку людини, без ножиць. На голові пишуть чого хочуть досягнути під час військової служби (які цілі, мрії, плани). Права рука - це їх здатності, які є необхідними для досягнення обраної (зазначеної) мети (що вже вміють). Ліва рука - чого офіцерам ще належить навчитися. Права нога – де вони зможуть навчитися навичкам, що є необхідними для досягнення їм мети; ліва – що вони можуть зробити для досягнення своєї мети (які кроки здійснити слід). Офіцери презентують своє «Бінго».

Обговорення: Що нового дізналися? Чи є у вас якості, необхідні для досягнення поставленої мети? Яких не вистає? Чи вважаєте ви рівень своїх знань достатнім для досягнення поставленої мети? Так що ж слід робити для того, щоб досягнути поставленої мети?

Привітання «Мої досягнення»

Мета: розвиток вміння знаходити в собі сильні сторони та спиратися на них при досягненні поставлених цілей.

Тренер наголошує, що в кожному з нас є те, чим ми можемо пишатися, чого ми досягли вже зараз. Потрібно пишатися своїми успіхами та не боятися про них заявляти. Ваші успіхи зараз - це ваші внутрішні ресурси, які можуть вам допомогти в досягненні поставлених цілей. Військовослужбовцям пропонується по колу розповісти про свої успіхи та досягнення, використовуючи незакінчені фрази:

- Я пишаюся тим, що я
- Особливо добре мені вдається
- У мене добре виходить.....
- Своїм успіхом я вважаю

Вправа «Цінності та цілі»

Для того щоб досягти чогось у житті, потрібно чітко знати, що Ви хочете, бачити мету і виставляти цілі.

Розділіть аркуш паперу на три частини і зробіть таблицю «Цінності. Цілі в житті. Критерії успіху».

У першій колонці слід написати три найважливіші цінності у вашому житті (наприклад, життя, дружба, кохання, навчання, родина, здоров'я тощо). В наступній – визначити вашу ціль в житті, що відповідає цінності, в третій – що конкретно засвідчить те, що ціль досягнута.

Інтерактивна гра «Аукціон»

Головна ознака особистісного розвитку – сформовані цінності, свідоме прийняття рішень та наявність цілей у житті людини. Цілі визначають і стратегію, і тактику поведінки людини. Часом важко сформулювати довгострокові цілі, звернені на себе. Особистісне зростання залежить від того, наскільки певна особистість поєднується з загальноприйнятою системою цінностей.

Ведучий роздає кожному учаснику 10 жетонів (можна просто намалювати їх на папері) і повідомляє, що упродовж гри ці жетони можна обмінювати на той чи інший лот. Максимальна кіль-

кість лотів – 10, але у них різна вартість, тобто будуть лоти, ціна яких більша, ніж один жетон. Якщо учасник використовує всі жетони, то вже не зможе нічого «купити».

В одному лоті на продаж виставляються водночас дві цінності. Учасник може вибрати лише одну з них, або нічого «не купити». Назву того, що учасник готовий «придбати», треба написати на жетоні й відкласти його як уже використаний (або закреслити на аркуші). Свій вибір потрібно робити швидко.

Перехід до наступного лоту означає, що попередній знято з «торгів».

Запитання для обговорення:

- Яка покупка подобається Вам понад усе? чому?
- чи шкодуєте Ви, що не зробили якусь покупку? чому?
- чи хотілося б Вам поміняти деякі правила гри? Поясніть свою відповідь.
- чого Ви навчилися, виконуючи цю вправу?

Наші духовні цінності впливають на те, як ми витрачаємо власний час та ресурси. Правила гри можна змінити, але життя – це не гра. Неможливо повторити вже зроблений вибір чи скасувати прийняте у минулому рішення. Не реально охопити абсолютно все чи скористатися кожною можливістю. Неможливо передбачити, які можливості залишаться відкритими для вас через тиждень або рік. Вам завжди бракуватиме часу, варіантів вибору, грошей, можливостей тощо. Ви мусимете платити за кожен свій вибір у житті – і часто ця плата буде перевищувати ваші сподівання. Всілякого схвалення вартий той, хто поєднує приємне з корисним. Завжди варто пам'ятати, що життя – то найвища цінність. Життя – це не чернетка, яку можна переписати. Під час обговорення цієї вправи учасники висловлюють свої роздуми про важливість прийняття системи духовних цінностей, стратегій досягнення життєвого успіху.

Духовна свідомість виступає тією внутрішньою інстанцією, в якій здійснюється поєднання особистості із загальноприйнятою системою духовних цінностей як процес набуття сенсу соціальних вимог.

Молекули (час: 2-5 хв)

Мета: створити сприятливий клімат у групі для подальших саморозкриття та взаємодовіри

Матеріал: приміщення, яке не обмежує напрямки руху учасників тренінгу.
Інструкція: учасникам пропонується ігрова ситуація, в якій вони є „молекулами“, що перебувають у броунівському русі. За сигналом тренера (наприклад, плескання у долоні) учасники мають об'єднатися у групи з тими, хто у цю мить опинився ближче до них. Така процедура повторюється 3-5 разів.

Обговорення: на скільки комфортно вам було у різних групах? Що ви відчували, коли об'єднувалися у групи?

П'ять добрих слів (час: 10-15 хв)

Китайська мудрість: „Не підходь надто близько до мене, не віддаляйся надто далеко від мене. Стань там, звідки мене найкраще видно“.

Мета: продемонструвати учасникам, які риси їх особистості є найбільш помітними для оточуючих.

Інструкція: на аркуші свого блокнота учасники мають обвести ручкою власну руку (долоні і пальці). Потім вони підходять одне до одного і пишуть на намальованій руці позитивні риси її „власника“.

Обговорення: чи згодні ви з усіма рисами, які вам написали? Чи серед написаних для вас рис є такі, яких ви раніше не помічали у себе? Вам було приємно, що помітили саме такі ваші риси, як ... (продовжіть речення, напишіть, які саме).

Ілюстровані цілі (час: 20-30 хв)

Мета: продемонструвати учасникам, як їхні особисті цілі уявляють собі інші люди.

Матеріал: папір, фломастери.

Інструкція: учасники розділяються на пари. По-черзі кожен із пари розповідає коротко про свої життєві плани, мрії, цілі, а другий з закритими очима усе це малює.

Обговорення: наскільки точно зобразила ваші цілі інша людина? Чому ми та інші люди бачимо одне і те саме по-своєму? Чи можна тоді сказати, що цілі, якими їх бачимо ми, можемо досягнути саме ми? Як досягати спільних цілей?

Два будинки (час: 30-40 хв)

Мета: навчити учасників прийомам децентрації.

Матеріал: чотири малюнки замку, фломастери.

Інструкція: учасники поділяються на дві команди. Кожна команда отримує по два незавершені малюнки замку (рис. 2). Члени кожної команди відповідають на такі питання: 1) який у вас настрій найчастіше? 2) який у вас настрій сьогодні? 3) чи є ви агресивними? 4) ким ви себе вважаєте - оптимістами чи песимістами? 5) хто є для вас значущими людьми? 6) чи вважаєте ви себе відкритими людьми? Після відповідей на запитання тренер оголошує, що отримана інформація дає змогу учасникам кожної команди завершити малюнок замку так, як би це зробила інша команда. Для цього треба вирішити, які саме відповіді вказують на: 1) пору року, 2) час доби (день/ніч); 3) тварину, яка охороняє замок; 4) мешканців замку; 5) погоду; 6) замкненими чи відкритими мають бути вікна та брама. Кожна команда має виконати один малюнок замку так, як це зробила б інша команда, згідно з її відповідями. Для можливості перевірки точності результатів кожна команда виконує другий малюнок замку відповідно до власних відповідей.

Обговорення: кожна команда показує обидва малюнки. Наскільки точно вдалося відобразити особливості іншої команди? Як ви проінтерпретували отримані відповіді? Сформулюйте правила, які допомогли вам зрозуміти інших людей.

Техніка переформулювання обмежуючих думок в ресурсні «Тік – Так» (П. Леккі)

Слона прив'язали до бамбукового дерева на три дні. Він виривався, але безуспішно. Потім його прив'язали до маленького стовпця. Він навіть не намагався звільнитися. У нього зафіксувалася негативна думка, сформувався синдром безпорадності «Я нічого не зможу». Фіксовані негативні думки обмежують можливості людини, отруюють свідомість, заважають жити, досягати бажаного. Деколи самонавіювання наносить шкоду: «Я людина — нетворча, не дуже розумна тощо». Якщо віримо, що нам щось недоступно – воно стає недоступним. Думки типу «Я не складу іспита, тому що я не дуже розумний» знижують самооцінку, віру в себе, паралізують розум і дії. Насправді, людина має більший потенціал, ніж думає. Важливо навчитися розрізняти обмежуючі думки і замінювати їх такими, які додають упевненості, віри у себе і свої сили. В колонці «Тік» записуємо обмежуючі думки, потім переформулюємо їх в позитивні, ресурсні та записуємо в колонку «Так».

Вправа «Зняття внутрішніх обмежень»

Мета: сприяти усвідомленню своїх внутрішніх обмежень.

Матеріали: аркуш паперу, авторучка.

Тренер: На шляху завжди є перешкоди. Їх можна умовно поділити на зовнішні та внутрішні. Кажуть, що внутрішні перешкоди подолати набагато важче, ніж зовнішні. Коли ми говоримо про наші внутрішні обмеження, ми часто починаємо зі слів «Я не можу...». Зараз ми спробуємо поступово подолати деякі ваші внутрішні обмеження.

1. Запишіть на аркуші 5 разів фразу «Я не можу...», залишивши трохи місця, щоб її завершити.
2. Допишіть, що ви не можете зробити (робити).
3. Тепер у всіх реченнях закресліть слово «можу», а замість нього зверху запишіть «хочу». Що у вас вийшло? Прочитайте всі фрази з новими словами.
4. Наступний крок. Скрізь закресліть частку «не». Прочитайте, що у вас вийшло. Дуже важливе питання, яке ви зараз маєте поставити собі: «Я справді цього хочу?». Прочитайте ще раз фрази і зробіть наголос на слові «хочу».
5. Завершальний крок. Допишіть після слова «хочу» словосполучення «і легко можу». Разом у вас вийде «Я хочу і легко можу...», а далі ваш текст.

А тепер прочитайте ці нові речення вголос. Якщо вам здається, що ви щось не можете зробити, виконайте цю вправу, і ви обов'язково досягнете успіху. Програмуйте себе на успіх, але пам'ятайте, що невдача може бути першим мотиватором для самовдосконалення та успіху.

Вправа «Метафора» (25 хвилин)

Кожному учаснику на листку паперу пропонується написати своє ім'я, а під ним намалювати метафоричний образ себе (тварина, рослина, природне явище, казковий персонаж, з якими ви себе асоціюєте).

Після цього учасники по черзі називають ще раз своє ім'я і представляють власний образ (називає 2 якості цього способу, які повністю характеризують вас, чому саме цей образ). На стінці вивішуються малюнки учасників. Таким чином, створюється «галерея» метафоричних портретів групи.

Обговорення:

1. Подумайте, чи є схожість між вашою поведінкою і обраною вами твариною, явищем?
2. Що нового дізналися сьогодні про себе з цієї вправи?
3. Які почуття виникали в процесі виконання вправи?

Вправа «Лист до себе»

Мета: моделювання учасниками власного “Я-образу” після тренінгу.

Матеріали: папір А4.

Інструкція: На окремому аркуші паперу напишіть лист самому собі, яким ви бачите себе наприкінці тренінгу. Опишіть свої очікування від занять, власні цілі, наскільки, в чому, як ви змінитесь. Також запишіть, як ви зараз гадаєте, в результаті якої події ви могли б стати більш особистісно зрілим. Це буде ваш лист у майбутнє, який ви відкриєте на останньому занятті. Зверху на згорнутому аркуші намалюйте позначку, за якою ви впізнаєте свій лист. Тоді ж зможете проаналізувати власні очікування. До останнього заняття ваші листи будуть зберігатися у ведучого.

Моя мрія

Вірогідність виграти в лотерею трохи збільшується, якщо купити собі лотерейний квиток. Закон Елліна Мета: усвідомлення мотивувального впливу цілей.

Метод: творча праця. Ресурси: чисті аркуші паперу, кольорові олівці, фарби, фломастери. Опис. Попросіть учасників виразити свою мрію мовою малюнку. Потім учасники за бажанням розповідають про свій малюнок. Обговорення. Що відбудеться, коли мрія здійсниться? Які емоції переживатимете? Що можете зробити сьогодні, щоб мрія здійснилася? Резюме. Емоції, які супроводжують бажання, мрії, є енергією, внутрішньою силою для їх здійснення. Яскравий образ бажаного перетворює мрію, заряджену емоціями, на реальність. Весь світ – одне ціле. Тому, коли чогось зажадали, увесь Всесвіт змовляється, щоб вам допомогти (П. Коельо). Бажання – здійснюються !!! (Р. Бах).

Довіра до себе (час: 30–40 хв)

Мета: охарактеризувати довіру до себе як складову автономності.

Матеріал: папір, фломастери.

Інструкція: учасники методом мозкового штурму складають перелік сфер, у яких, на їхню думку, людині важливо довіряти самій собі. Потім кожен учасник зображає, наскільки він довіряє собі у кожній з цих сфер, через малюнок квітки. Що вища і більша квітка, то більша довіра до себе у певній сфері.

Обговорення: де саме ростуть ваші квіти довіри? Якщо відповісти метафорично, на якому ґрунті їм краще рости? Чим їх треба поливати? Коли вони розквітають? Що означає довіряти собі?

Дві краплини олії (час: 15–20 хв)

Мета: продемонструвати цінність переживань.

Інструкція: учасникам пропонується послухати притчу П. Коельо «Дві краплини олії» (П. Коельо, 2004).

«Дві краплини олії»

Один купець відправив свого сина до найбільшого мудреця світу, щоб довідатись від нього секрет щастя. Довго блукав хлопчина пустелею, аж вийшов до прекрасного замку, що височів на вершині гори. Там жив Мудрець. Юнак думав, що побачить святого старця, але натомість, увійшовши до замку, наш герой немов потрапив у вируючий вулик: метушилися купці, по кутках велися розмови, грав невеличкий оркестр, а стіл був заставлений розкішними наїдками. Мудрець постійно говорив з кимось, і минуло чимало часу, доки підійшла черга юнака. Мудрець уважно вислухав, з якою метою прийшов юнак, але сказав, що зараз не має часу тлумачити йому секрет щастя. Хай він піде оглянути палац і повернеться через дві години.

– Зроби лише послугу, – попросив Мудрець, простягаючи юнаку ложечку з двома краплинами олії, – носи це з собою і гляди, не пролий.

Юнак подався навмання численними залами палацу, не зводячи очей з ложечки, а через дві години прийшов назад.

– Ну що, – запитав мудрець, – ти бачив перські гобелени у моїй їдальні? А сад, який десять років вирощував мій садівник? А розкішні пергаменти у моїй бібліотеці?

Розгублений юнак зізнався, що не бачив нічого, він дбав тільки про те, аби не розлити олії, довіреної йому Мудрецем.

– Ще раз піди і оглянь дива мого світу, – звелів Мудрець. – Не можна вірити людині, не знаючи дому, у якому вона живе.

Втішений юнак схопив ложечку й знову подався блукати палацом, не пропускаючи цього разу жодного витвору мистецтва. Він побачив сад, навколишні гори, красу квітів і те, з яким смаком було все підібрано в замку, а повернувшись, детально про все розповів.

– А де та олія, яку я тобі довірив? – запитав мудрець.

Глянувши на ложечку, юнак побачив, що олії там не лишилося.

– Ну що ж, дам я тобі одну пораду, – прорік Наймудріший з мудреців. – Секрет щастя полягає у тому, щоби побачити усі дива світу, не забувши про дві крапельки олії.

Обговорення: про що ця притча? Чим можуть бути для людини у метафоричному значенні дві крапельки олії? Чи Мудрець дав рецепт саме щастя? Які ще метафори ви бачите у притчі і як би ви їх проінтерпретували?

Аксіоми Лефевра (час: 30–60 хв)

Мета: зосередити увагу на саморозумінні.

Інструкція: учасники ознайомлюються з аксіомами Лефевра (В. Лефевр, 1991).

«Загальний підхід»

1. Якщо суб'єкт не спроможний побачити себе таким, що здійснює поганий вчинок, тоді будь-який імпульс, що спонукає його здійснити дію (зокрема погану), перетворюється у реальність.

2. Якщо суб'єкт спроможний побачити себе таким, що здійснює поганий вчинок, він спроможний відмовитися від його здійснення.

«Аксіома свободи волі»: якщо світ поганий і сприймається суб'єктом як поганий, то будь-яка суб'єктивна інтенція перетворюється в об'єктивну готовність. *«Аксіома відсутності злого наміру»:* якщо світ підштовхує суб'єкта до здійснення хорошого вчинку, той завжди погоджується і ніколи не здійснює поганого. *«Аксіома довірливості»:* якщо світ видається суб'єкту ідеальним, тобто з точки зору суб'єкта світ ніколи не підштовхує до здійснення поганих вчинків, то суб'єкт готовий зреалізувати будь-яку вимогу світу щодо здійснення поганої дії.

Обговорення: як ви зрозуміли ці аксіоми? У чому вияв свободи волі людини? Що людина має знати про світ і як має його сприймати, щоб самостійно вибирати, як їй чинити? Як би ви прокоментували тезу В. Франкла про те, що досягнення людиною сенсу схоже до запуску бумеранга? Бумеранг повертається лише тоді, коли не влучив у ціль?

Задача (час: 20–30 хв)

Мета: сформулювати власний сенс, усвідомити пропріативне прагнення.

Інструкція: учасникам пропонується відшукати та пояснити розв'язок такої задачі:

Знайти X, якщо:

сенси = життя

X = Я

(ця пропорція може читатися і так: «сенси» так відноситься до «життя», як «X» до «Я».) Учасникам пропонується не заглиблюватися у математичні нюанси, а прийняти правила гри розуму.

Обговорення: учасники наводять та інтерпретують власні розв'язки. Далі можлива «перевірка»: чим є сенси, життя, Я, керуючись знайденим X?

Вправа «Моя валіза»

Роздаються аркуші паперу. На ньому потрібно намалювати власну валізу. Необхідно позначити всі власні сильні сторони - що ви любите, цінуєте, приймаєте в собі, що дає вам відчуття внутрішньої впевненості та довіру до себе в різних ситуаціях, слід відзначити те, що є точкою опори в різні моменти життя. Заповніть свою валізу предметами, людьми, якостями, які можуть вам допомогти, надають вам силу.

Кожен учасник описує вміст своєї валізи та пояснює чому саме ці елементи він туди поклав.

Обговорення: що зображено? Що знаходиться у вашій валізі? Як це вам допомагає справлятися зі стресовою ситуацією? Як ви тепер оцінюєте свої сили та можливості підтримувати себе? Чи достатньо вам цих ресурсів

Релаксація. «Під небом блакитним»

Мета: сприяти формуванню позитивного ставлення до себе, до поглиблення процесу самопізнання

Інструкція. Уявіть собі чисте блакитне небо без жодної хмаринки. Одна тільки думка про це здатна поліпшити вам настрій. Тепер огляньте навколишній ландшафт. Яка з перелічених картин найбільше заспокоює вас: біла засніжена рівнина, блакитний морський простір, вкриті травною зелені гори, луки з запашними жовтими квітами.

Ключ до тесту. Картина, яку ви намалювали в своїй уяві, розкриває ваш ресурс, що криється в глибинах вашої спокійної свідомості.

Емоційно-вольовий блок

Техніка «Я не хочу робити...!»

І н с т р у к ц і я: «Намалюйте (виліпіть) що-небудь з того, через що кожен з вас відчуває себе винним; що-небудь з того, чого кожному з вас необхідно уникнути».

П р о ц е д у р а: Для роботи учасникам пропонують олівці, фломастери, пластилін (за бажанням кожного). Для виконання цієї техніки після виконання завдання, проводиться обговорення і після цього психолог пропонує кожному так змінити ситуацію на малюнку (виліпити нові фігури), щоб офіцер відчув себе краще, спокійніше, впевненіше.

Психологічний зміст техніки: ця техніка є спробою зробити більш відчутними деякі з переживань внутрішнього світу особистості і, таким чином, узаконити реальність значущих емоцій (бажання уникнути чогось, почуття вини, агресії).

«Траскторія невизначеності»

Будьте відкриті для змін, але не поступайтеся принципами. Д. Лама.

Мета: підвищення толерантності до невдач та невизначеності, дослідження підсвідомих стратегій досягнення успіху, розвиток здатності до ризику.

Метод: тематична вправа.

Ведучий пропонує першому учаснику обрати у приміщенні місце (на підлозі) і поставити туди предмет, який символізуватиме одну з його цілей (ваза з квітами, пляшка з води тощо). Завдання в тому, щоб дійти до «запланованої цілі» із зав'язаними очима. При цьому інші учасники створюють усілякі «перешкоди» і попереджають про них плесканням у долоні. Коли ви підійдете до когось надто близько, ця людина плесне у долоні, а ви маєте змінити напрямок руху. Якщо ж зовсім «зіб'єтесь з курсу», уся група буде плескати у долоні одночасно. Ведучий виходить з першим учасником за двері, зав'язує йому очі, а інші розташовуються у кімнаті таким чином, щоб створити перешкоди і заплутати його шлях. Аналогічно вправу виконують інші учасники, при чому конфігурація «перешкод» змінюється. Обговорення. Наскільки комфортно почували себе в процесі? (за 10-бальною шкалою) Які емоції переживали у цій ситуації – невизначеності (зацікавленість, тривога, занепокоєння, схильність ризикнути, некомфортність, бажання швидше позбутися цього стану тощо)? Яким чином орієнтувалися у просторі? Хто найшвидше дістався до цілі? Чим відрізнялися його дії (наприклад, швидко пересувався, розштовхуючи інших; рухався обережно та поступово; ходив по колу тощо). Коментар.

Толерантність до невдач та невизначеності, здатність до розумного ризику. У цій вправі ми досліджували ставлення до ситуацій невизначеності. Деякі з вас йшли напролом, навіть ризикуючи; інші виявляли надмірну обережність, а хтось хотів якнайшвидше зняти хустку з очей. Ті, які надають перевагу стабільності, коли все відомо заздалегідь і не може бути чогось непередбачуваного, зазвичай некомфортно почувалися у ситуаціях невизначеності та уникають їх. Насправді, реальність – це живий, динамічний, непередбачуваний простір, в якому все рухається та змінюється. Живемо у світі невизначеності, вірогідності й випадковості, який не дає гарантій нікому – є тільки шанси і мінливості долі. Життя різноманітне, щодня підносить численні враження, які можуть співпадати або не співпадати з планами, очікуваннями, бажаннями. Не можемо бути впевненими в чомусь на 100%.

Почуття невизначеності деколи є неприємним, тим більше немає гарантій, що не стане гірше. Неготовність до змін призводить до стресу. Бути толерантними до невизначеності, можливих несподіваних поворотів подій означає налаштувати себе гнучко реагувати на зовнішні зміни. Адже

невизначеність може бути і сюрпризом, приємною несподіванкою. Очевидно, що ситуації невизначеності пов'язані з ризиком. Велика любов і великі досягнення пов'язані з великим ризиком (Д. Лама). Завдяки розумному ризику збільшуємо власні можливості, опановуємо щось нове, нестандартне, незвичне, розвиваємося та збагачуємо життя новими враженнями. Уникаючи невизначеності, живемо, ніби в консервній банці, яка тихо пливе за течією річки. Важливо знайти свій баланс між комфортом і ризиком, зрівноважити прагнення до збереження стабільності, власної цілісності й потреби у змінах.

Визначте, в яких сферах життя прагнете зберігати комфорт і стабільність, а в яких – можете дозволити ризикувати (робота, спорт, відпочинок тощо). Відкритість до нових вражень, подій, довіра до світу, готовність до життєвих змін, упевненість у невідомих ситуаціях, здатність до розумного ризику, гнучкість поведінки й емоційного реагування – цінні властивості емоційно компетентної людини. Вони дозволяють вирішувати складні ситуації, здобувати досвід, використовувати сприятливі можливості чи щасливі випадки, долати рутину життя, будь-де і будь-коли знаходити комфортний простір, адаптуватись до мінливих умов. Ризикуйте! Чудо життя можна досягнути лише тоді, коли готові до несподіванок (П. Коельо).

Вправа «Я є людина...»

Учасники сідають у коло. Стільців є на один менше, ніж учасників. Той, кому не вистачило стільця, стає у центр кола та репрезентує себе словами: “Я є людина, яка... (іноді ображається, сердиться, буває несправедливою і т.п.)” Бажано, щоб учасники називали риси характеру, емоційні стани, які вони часто переживають (завдання ведучого заохочувати до відвертості). Інші сидять і слухають, наступний член групи швидко встає й говорить про себе: “я є людина, яка...”. Учасник, який закінчив репрезентацію, займає вільне місце.

«Висвари учасника»

а) Учасники сидять у колі. Одному з них зав'язують очі, а його сусід показує на когось рукою, щоб всі бачили, і говорить: “Вилий злість, що нагромадилась в тобі, на цю людину”. Після чого розв'язують очі і показують, кого він висварив. Зніяковілий автор вибачається перед жертвою вербальної агресії.

б) Учаснику із зав'язаними очима його сусід пропонує висварити одного учасника від імені другого. Той, хто сварить, не знає, від імені кого він буде свритися та імені того, кого він буде сварити. Після закінчення процедури учасник, від імені якого сварився його колега, звертається до того, кого висварили: “Вибачте, я був трохи нестриманим. Вирвалося!”

Гра проводиться доти, доки будуть бажати посваритися. Гру можна припинити, якщо хтось із сусідів покаже на гравця із зав'язаними очима, як на об'єкт агресії і автора виступу одночасно, тобто учасник буде сварити сам себе. Після цієї вправи знімається нервово напруження окремих учасників групи, зменшується рівень тривожності, атмосфера в групі стає відкритішою і безпосереднішою.

«Як виразити образу і незадоволення»

Ведучий заздалегідь готує листівки з найбільш типовими образами, характерними для підлітків. Кожна листівка розрізається на 4 частини. На них записані:

- роль того, хто ображає;
- роль ображеного, який реагує агресивно;
- роль ображеного, який реагує невпевнено;
- роль ображеного, який реагує з почуттям власної гідності.

Завдання для учасників: з'єднати частини листівок в одне ціле і розіграти сценку для всіх. Кожна група показує різні типи реагування на ту ж саму ситуацію. Після цього обговорюються “вдалі” і “невдалі” способи реагування.

Вправа «Що таке психологічна саморегуляція?» (15 хвилин)

Мета: усвідомлення власної моделі поведінки при прояві різних емоцій, знайомство зі способами саморегуляції власного емоційного стану, зняття емоційного напруження у офіцерів, що сприятиме формування емоційної стійкості та їх самовладання; зняття явища стомленості, керування увагою (зосередженість, концентрація, відволікання).

Матеріали (обладнання): бейджик, правила роботи, фломастери, маркери, олівці, папір для фліпчарту, паперовий скотч, ножиці, ручки, підготовлені квіточки та камінці для збору очікувань та

побоювань, ватман із зображенням річки та берегів, папір А4, м'яч, медитаційна музика, пачка серветок.

Вправа «Що таке психологічна саморегуляція?» (15 хвилин)

Ведучий просить учасників групи написати на листках своє визначення психологічної саморегуляції. Потім, об'єднавшись в пари, виробити спільне визначення того ж терміну. Попросити учасників групи включити в це визначення те, що, на їхню думку, є сутністю цього поняття. Визначення повинно бути коротким і містким. Після обговорення в групах кожне визначення записується на фліпчарті. Потім слід виробити спільне визначення «психологічної саморегуляції». Після того, як групи представлять свої формулювання, тренер представляє заздалегідь заготовлене визначення групі. Учасники мають можливість ознайомитися з визначеннями, що існують, і висловити своє ставлення до них.

«Психічною саморегуляцією називається вплив людини на самого себе за допомогою слів і відповідних уявних образів»

«Психічна саморегуляція - це управління своїм психоемоційним станом, що досягається шляхом впливу людини на саму себе за допомогою слів, уявних образів, управління м'язовим тонусом і диханням»

Загальним для всіх визначень є виділення стану людини як об'єкт впливу і спрямованість на використання внутрішніх засобів регуляції, в першу чергу - способів психологічного самовпливу.

Обговорення: Що відрізняє кожне визначення? Чи є щось, що об'єднує якісь із запропонованих визначень? Яке визначення найбільш вдале? Чи можна дати одне визначення поняттю «психологічна саморегуляція»?

Вправа «Емблема психічної саморегуляції» (25 хвилин)

Цілі: продовження роботи з визначеннями психічної саморегуляції; розвиток фантазії, експресивних способів самовираження; згуртування групи.

На попередньому етапі учасники виробили власні визначення психічної саморегуляції і ознайомилися з уже існуючими. Психолог відзначає, що обговорення проходило на інтелектуальному, абстрактному рівні. Наступна вправа дозволить підійти до цього поняття з іншого боку - учасникам треба буде створити емблему «психічної саморегуляції». Кожен спробує намалювати таку емблему, яка могла б точно відобразити цей стан і була б зрозуміла без слів іншій людині. Після завершення роботи учасники розглядають малюнки один одного (для цього можна ходити по кімнаті).

Після ознайомлення з результатами творчості інших учасники повинні розбитися на підгрупи на основі подібності між малюнками. Важливо, щоб кожен учасник самостійно прийняв рішення про приєднання до тієї чи іншої групи. Кожна з утворених підгруп повинна пояснити, що спільного в їхніх малюнках. Таким чином, отримуємо загальне уявлення про сутність визначення «психічна саморегуляція» і учасники мають уявлення про образну її форму

Техніка майндфулнесс

Для вправи нам знадобляться родзинки (їх можна сміливо замінити на будь-які інші ягоди, маленькі шматочки фруктів або іншої їжі)

1. Покладіть родзинку на долоню. На секунду закрийте очі й уявіть, що ви вперше в житті зіткнетеся з родзинкою й уявлення не маєте, що це таке. Можете уявити себе інопланетянином, який прибув на землю для дослідження і наткнулися на цей незнайомий об'єкт ... Спробуйте викликати в собі почуття цікавості. Наша мета в цій вправі - невідривно фіксувати увагу на відчуттях, що з'являються, намагатися розрізнити найменші нюанси, спостерігати їх зміни. Якщо виникають думки, спогади, асоціації, просто відзначте це і відпустіть їх; потім м'яко поверніть увагу до відчуттів ...

2. Спочатку уважно дослідіть зовнішній вигляд родзинки. Вивчіть контури, розмір, текстуру (складки, виступи, дефекти), світло, тіні і переходи між ними. Вивчіть колір родзинки, звертайте увагу на відтінки і вплив освітлення на зміну кольору. Можете її трохи наблизити до очей або видалити. Будьте гранично уважні. Уявіть, що Ви художник, який збирається максимально точно відобразити цей предмет.

3. Перенесіть увагу на тактильні відчуття, що виникають в місці контакту долоні з родзинкою. Якщо це допоможе загострити дотик, закрийте очі. Відчуйте вага родзинки, її температуру, форму. Торкніться її кінчиками пальців і досліджуйте її подушечками. Також звертайте увагу на форму, температуру. Спробуйте оцінити її пружність або м'якість.

4. «Поперебирайте» родзинку між пальцями рук. Зосередьте увагу на звукові, що при цьому виникає. Щоб краще розібрати звук, можете піднести її ближче до вуха.

5. Піднесіть родзинку до носа і спробуйте розрізнити її аромат. Наша система нюху тісно пов'язана з емоціями: спробуйте вловити емоційний відгук на запах.
6. Повільним усвідомленим рухом руки помістіть родзинку в рот, але не поспішайте її розкушувати. Вивчіть її форму, вагу, температуру за допомогою язика. Зосередьтеся на відчуттях, що виникають від присутності родзинки в роті.
7. Розкусіть родзинку, звертаючи увагу на рух щелепи. Якщо при розкушуванні родзинки виник звук, відзначте це. А потім зосередьтеся на відчутті смаку. Спробуйте розрізнити, які відчуття виникають в різних частинах рота і мови. Слідкуйте за зміною смаку в часі. Слідкуйте за реакціями тіла на родзинку в роті ... може виділятися слина, напружуватися м'язи гортані, працюють м'язи язика.
8. Коли ви відчуєте, що вже час, усвідомте цей намір і усвідомлено проковтніть родзинку, продовжуючи стежити за її просуванням по горла і стравоходу. Відчуйте її тяжкість в шлунку. Усвідомте, як відчуває себе тіло після цієї вправи. Усвідомте свої думки й емоції після виконання цієї вправи.

Медитація. Вправа «Луг» (30 хвилин)

Мета: навчання розслабленню різних частин тіла, зняття емоційної напруги, відновлення фізичних сил.

Інструкція: Відчуйте опору під собою. Відчуйте під ногами підлогу, через підлогу - зв'язок із землею. Відчуйте свій живіт. Зверніть увагу на те, як ви дихаєте. Дихання вільне і спокійне ... Вам приємно дихається. Намагайтеся розслабитися, зняти напругу так, якби вам захотілося трохи подрімати.

Почніть розслаблятися з плечей. Плечі стають важкими та теплими ... плечі важкі та теплі. Розслабляються руки ... Розслаблюється верхня частина рук. Розслабляються лікті ... розслабляються зап'ястя ... розслабляються кисті рук ... розслабляються долоні ... кожен палець на руках ... Долоні стають важкими та теплими ... Долоні важкі та теплі. Дихання вільне і рівне ... Тепло в животі ... Тепло переходить в ноги ... Розслаблюється верхня частина ніг. Розслабляються коліна ... розслабляються гомілки та стопи ... стопи стають важкими та теплими ... стопи важкі та теплі. Відчуйте п'яти ... відчуйте пальці ніг ... Ноги розслабилися.

Тепер зверніть увагу на спину. Відчуйте, як розслабляються сідниці ... відчуйте хребет ... Розслаблюється середина спини ... Розслаблюється шия, потилиця ... Вся голова розслаблена. Розслабляються тім'я, скроні ... розслабляються лоб і обличчя ... Відчуйте щоки ... Відчуйте вилиці та підборіддя ... нижня щелепа стає важкою ... Язик стає теплим ... розслабляються ніс і очі ... Повіки важкі, вій злипаються, очі розслаблені. Спостерігайте за своїм диханням: вдих-видих, вдих-видих. Скажіть собі: я - відпочиваю ...

Спробуйте уявити себе на лузі ... Над вами ясне блакитне небо ... Ви лежите в високій траві та дивитеся на небо ... Кругом вас - аромат квітів ..., дзвенять комахи, кружляють метелики. Ви - відпочиваєте ..., ви чуєте звуки луки ..., ви відчуваєте енергію землі ... Світить яскраве сонце, теплі промені торкаються вашого обличчя, ваших рук ..., тепло розходить по всьому вашому тілі. Кожна клітинка вашого тіла наповнюється енергією та оновлюється. Відпустіть вашу уяву, спостерігайте за тим, як всередині вас енергія землі поєднується з енергією неба. Відчуйте, як у вас поєднуються енергія землі, енергія повітря, енергія сонця.

Відчуйте місце в тілі, де енергія землі поєднується з енергією неба. Відчуйте це місце в собі. Запам'ятайте цей стан, - він буде давати вам силу, енергію. Він буде супроводжувати вас. Ви завжди зможете до нього звертатися. Коли будете готові, попрощайтесь з образом. На рахунок від 5 до 1 ви відкриєте очі, але відчуття залишаться. 5, 4, 3, 2, 1 - стисніть руки в кулаках, сильно потягніться - вперед і вгору - і повільно відкривайте очі ...

Після виходу з образу:

- Доторкніться до того місця у своєму тілі, де в вас поєднувалися різні енергії. - Що це за місце вашого тіла?

Малювання та обговорення. Пропонуємо намалювати все те, що запам'яталося в образі. На малювання - 10 хвилин. Після закінчення малювання проводиться обговорення малюнків.

Методичні рекомендації тренеру. У цій вправі застосовується глибоке розслаблення окремих частин тіла. Учасники розташовуються на килимі в зручній позі, не заважаючи один одному. Вправу можна проводити з музичним супроводом. Під час обговорення необхідно продовжувати фіксувати увагу на досвіді позитивних відчуттів як важливого моменту в саморегуляції. Тренер зазначає велике значення власних зусиль для досягнення максимального тілесного розслаблення, придбання спокійного емоційного стану і підключення позитивного енергетичного ресурсу.

Вправа «Стакан» (15 хвилин).

Інструкція: «Перед вами пластикові стакани, візьміть їх в руки. На секунду закрийте очі та згадайте конфліктну ситуацію. Кожен з вас відчуває якусь емоцію? Перенесіть це почуття на склянку і зробіть з нею те, що б ви зробили в стані напруги та агресії. А тепер я прошу вас спробувати повернути склянку до первісного вигляду. У кого вийшло зробити стакан колишнім? (Відповіді).

А, подивіться скільки на ньому дефектів? Відбулися значні зміни. Пити можна, але вже неприємно.

Обговорення: Як ви думає про що була дана вправа? Чи можемо ми після агресивних дій все відновити? У кожного з нас є досвід, коли ми шкодували про сказані слова і зроблені вчинки. І дійсно коли ображаєш людини - не замислюєшся над природою людської поведінки, чому він вчинив так, а не інакше. То ж слід намагатися контролювати свій стан, щоб потім не шкодувати про зроблені власні вчинки.

Вправа «Аркуш гніву» (15 хвилин)

Інструкція: «Перед Вами шановні військовослужбовці лежать аркуш паперу. Згадайте ситуацію, коли у Вас відбулася неприємна розмова, в якій Ви не змогли стримати емоції. Ваші установки на спокійну і конструктивну побудову бесіди були зруйновані. Як прибрати (зняти) неприємний осад після такої розмови?

Візьміть фломастери та чистий аркуш паперу. Розслаблено не робочою рукою намалюйте абстрактний сюжет - лінії, кольорові плями, фігури. Важливо при цьому згадати конфліктну ситуацію і провести лінії так, як вам більше хочеться, відповідно до вашого стану. Перенесіть свій настрій на папір, як би матеріалізуючи його.

Закінчили малюнок? А тепер на цьому ж аркуші напишіть 2 - 3 слова, що відображають ваш настрій. Довго не думайте. Ваше завдання висловити свої почуття за допомогою слів, які виникають спонтанно, без спеціального контролю з вашого боку. Після цього ще раз подивіться на свій малюнок, як би заново переживаючи свій стан, і перечитайте слова. Порвіть ваш листок, з почуттям звільнення. Зробіть глибокий вдих і на видиху викиньте його в урну, розстаньтеся з ним !!! Вдих - видих!!!

Обговорення вправи. Що відчуваєте? Поділіться своїми відчуттями ...

Висновок: Лише кілька хвилин, а ваше емоційно-неприємний стан йде, він перейшов в малюнок і був знищений.

Після будь-якої конфліктної ситуації хочеться набратися сил, розслабитися. Давайте разом з вами спробуємо це зробити.

Обговорення: Учасники за бажанням зачитують свої списки та відмічають для себе чи радуються вони тому, що мають. Для того, щоб розвинути в собі почуття життєрадісності, людині слід кожен день приділяти увагу та час тому, що приносить радість.

Магічність дихання. Дихальна саморегуляція

Мета: освоєння дихальних психотехнік для гармонізації власних емоцій.

Метод: тілесні вправи.

Управління диханням – це ефективний засіб впливу на тонус м'язів і емоційні центри мозку. Рецепт дихальної саморегуляції відомий людству з незапам'ятних часів. При переході від дихання, властивого для переживання стресу, до дихання, характерного для стану спокою, змінюється емоційний стан людини. Для цього необхідно опанувати такими навичками:

1. Достатньо тривалий час спостерігати за тілесними відчуттями (сенсорне усвідомлення). Стосовно дихання вона включає спостереження за самим процесом дихання, його ритмом, фізіологічними відчуттями. Зазвичай люди майже не звертають увагу на своє дихання так само, як і на інші автоматично регульовані фізіологічні процеси (робота серця, перистальтика травного тракту тощо). Тому формування цієї навички потребує тренування.

2. Підтримувати глибоке дихання протягом 15-20 хв. і більше. Формуванню цієї навички необхідно приділити особливу увагу, тому що для багатьох людей характерно верхнє діафрагмальне дихання.

3. Подумки ніби спрямовувати дихання в певну ділянку тіла, синхронізувати дихання із змінами тілесних відчуттів у вибраній ділянці. Техніки управління диханням. Нижче наведені кілька способів використання дихання для саморегуляції.

І. Глибоке дихання (за участю м'язів живота) – важливий фізіологічний інструмент релаксації. Згадаймо сакраментальну режисерську репліку: «Дихайте глибше, ви схвильовані». Дзеркалом емоцій є ритм дихання. Часте (грудне) дихання забезпечує високий рівень активності організму, підтримує нервово-психічну напруженість. При повільному і глибокому диханні відбувається природний масаж внутрішніх органів, стабілізується кровообіг у них. Таке дихання сприяє м'язовому розслабленню (релаксації), зниженню збудливості нервових центрів та психоемоційного напруження,

звільненню невідредагованих емоцій. Сядьте зручно. Розслабтесь і заплющуйте очі. Розслабте м'язи тіла і сконцентруйте на власному диханні. Почніть дихати так, щоб грудна клітка практично не брала участі у цьому процесі. Для контролю покладіть долоню лівої руки на грудну клітку, а правої – на живіт. Дихайте так, щоб права долоня піднімалася і опускалася при вдиху/видиху, ліва ж залишалася нерухомою. Глибоке дихання є ефективним способом звільнення від тривоги. На тілесному рівні тривога означає нестачу повітря. Тому найкращий спосіб впоратися з тривогою – прийняти її як частину життя, дозволити існувати і дихати... Будь-яку емоцію можна «продихати». Деколи достатньо просто зробити глибокий вдих і видих (під час якого відпустити переживання), потягнутися і позіхнути, щоб повернутися у нормальний стан. Руки, схрещені на грудях, обмежують можливість глибокого дихання, яке є необхідною умовою для взаємодії з власними почуттями.

II. Заспокійливе дихання. У цій вправі використовується різна психофізіологічна роль вдиху і видиху: вдих – збуджує, мобілізує, підсилює м'язову напругу, супроводжується відчуттям прохолоди; видих – заспокоює, розсіює негативні емоції, допомагає розслабленню м'язів, супроводжується відчуттям тепла. Сидячи або стоячи розслабте м'язи тіла і зосередьте увагу на диханні.

1. На рахунок 1-2-3-4 робіть повільний глибокий вдих (при цьому живіт випинається вперед, а грудна клітка залишається нерухомою).

2. На наступні чотири рахунки затримайте дихання.

3. Потім робіть плавний видих на рахунок 1-2-3-4-5-6.

4. Знову затримайте дихання перед наступним вдихом на рахунок 1-2-3-4. Вже через 3-5 хвилин такого дихання помітите, що стали більш спокійними і зрівноваженими.

III. Медитативне дихання. Сядьте зручно, закрийте очі, розслабтесь. Зробіть глибокий вдих і скажіть собі, що вдихаєте упевненість, силу, енергію, а видихаєте боязкість, хвилювання і занепокоєння. Зробіть кілька таких повільних вдихів-видихів. Десять кроків. Техніка звільнення від небажаних емоцій

1. Увійдіть у стан рівноваги (дихання, м'язова релаксація тощо).

2. Сконцентруйте на проблемній ситуації. Пригадайте ситуацію, яка викликає неприємні емоції.

3. Визначте емоцію, яку переживаєте у зв'язку з цією ситуацією, від якої хочете звільнитися. Оцініть інтенсивність емоції за 10-бальною шкалою. Ще раз подумайте, чи насправді хочете відпустити емоцію. Як почуватиметеся, якщо ця емоція зникне. Якщо готові попрощатися з емоцією, переходьте до наступних кроків.

4. Прислухайтесь до фізичних відчуттів у тілі. Що ви відчуваєте (порожнечу, холод, задерев'яніння, тиск, напругу, спазм, відчуття важкості, серцебиття, змінене дихання тощо) і де (у голові, горлі, грудях, животі, спині, руках, ногах...)? Наприклад, тиск в грудній клітці, спазм у шлунку, клубок у горлі тощо.

5. Які асоціації, образи пов'язані з цими тілесними відчуттями (камінь, палка, змія, їжак тощо).

6. Відокремте ваше «Я» від емоції. Емоція є лише частиною вас, належить вам, від неї можете звільнитися. Коли відчуєте, що «Я» – це «Я», а емоції – це лише емоції, якими ваше «Я» може управляти, тоді з'явиться можливість відпустити їх.

7. Відпустіть емоцію на свободу. Просто відпустіть. Виберіть найбільш прийнятний для себе спосіб. А) Продихайте емоцію, спостерігаючи за образом. Уявляйте собі, ніби з потоком дихання на видиху образ поступово покидає вас, ваше тіло. Або трансформуйте образ з негативного в позитивний: міняйте форму (закругляйте гострі кути, згладжуйте виступи), забарвлення (агресивні кольори перефарбовуйте в спокійні, створюйте гармонійну колірну гамму), робіть його легким, теплим, приємним на дотик, таким, що приносить вам задоволення. Поверніть змінений вами образ в себе і розчиніть його в глибинах свого організму. Відчуйте, як змінилися ваші переживання. Б) Починайте переживати свої емоції. Нехай вони заповнять ваше тіло і розум. Якщо це горе, можете заплакати, гнів – відчуйте, як «закипає кров», змінюється дихання і напружується тіло. Переживіть свої почуття та емоції.

Переживайте і спостерігайте. Будьте в контакт з диханням. Відчуйте, як змінюються ваші переживання. В) Висловіть емоцію в русі (наприклад, протанцюйте її під музику). Г) Висловіть емоцію мовою малюнку або в іншій творчій діяльності. 8. Перевірте результат. Критерій, ознака звільнення від емоції: фізичне й емоційне полегшення. Ви можете відчути, ніби тягар впав з плечей; раптову хвилю холоду по тілі; чи стало смішно. Така реакція означає, що накопичена емоційна енергія звільнилася. 9. Виміряйте знову інтенсивність емоції за 10-бальною шкалою. Повторюйте техніку до тих пір, поки інтенсивність не зменшиться до найменшої цифри. 10. Похваліть себе. Скажіть щось таке: «Я це зробив/ла», «Я – молодець».

Потягнулися – зламалися

Мета: опанування прийомами фізичної релаксації, стабілізація внутрішнього стану.

Метод: тілесна вправа. Опис. Вихідне положення – стоячи, руки і все тіло спрямовані вгору, п'яти на підлозі. Тягемося вгору все вище і вище, наскільки можливо. А тепер кисті рук ніби зламалися, довільно повисли. Тепер руки зламалися в ліктях, в плечах, впали плечі, повисла голова, зламалися в талії, підігнулися коліна, впали на підлогу... Лежимо розслаблено, довільно, зручно... Прислухайтеся до себе. Чи залишилася десь напруга? Під час виконання вправи ведучий звертає увагу учасників на різницю між виконанням команди «опустіть кисті» і «зламалися в кистях» (розслаблення кистей досягається тільки у другому випадку).

Коментар. Існують перевірені способи зняття перенапруження. Це – прогулянки, походи, танці, гімнастичні вправи, зміна видів діяльності, захоплення тощо. Деколи природних шляхів нервового розвантаження недостатньо. Сучасній людині потрібна не просто розрядка, а розрядка в концентрованій формі. Фізичне і психічне розслаблення є основною метою релаксаційних вправ. Оснований на релаксації спосіб життя дає змогу зберігати функціональну молодість, підтримувати гарний настрій, оптимізм, упевненість у своїх силах. Та й живеться тоді, незважаючи на усі життєві негаразди і незгоди, легше.

Хребці-вагончики

Мета: опанування прийомами фізичної релаксації. Метод: тілесна вправа. Опис. Нихиліть «голову-паровозик» вниз, і нехай цей «паровозик» потягне за собою «хребці-вагончики» послідовно один за одним. «Повисніть» вниз від куприка, трішки побудьте в цій позиції. Потім повільно у зворотному порядку піднімайтеся, ніби вибудовуючи свої хребці знизу вгору. Спостерігайте за м'язовою релаксацією та диханням. У повсякденному житті спостерігайте за тілом під час комфортного і неприємного спілкування, вирівнюйтесь сидячи, стоячи, лежачи.

Усвідомлене самонавіювання

Мета: освоєння технік самонавіювання для впливу на психофізіологічні функції організму. Метод: практична вправа. Самонавіювання – це психічний вплив людини на себе за допомогою слова, що змінює її психофізичний стан. Ефективність самонавіювання залежить від здатності людини концентруватися на предметі навіювання та навичок саморозслаблення. Способи самонавіювання. Словесні конструкції для самонавіювання будуються у вигляді простих і коротких тверджень з позитивною спрямованістю (без частки «не»). Самонакази. Це короткі, уривчасті розпорядження собі в моменти, коли відчуваєте труднощі зі самоорганізацією поведінки. Самонакази типу «Розмовляти спокійно!», «Мовчати» допомагають стримувати емоції, поводитися гідно, дотримуватись етичних вимог. Формулювання позитивних тверджень.

1. Спершу подумайте, як би вам хотілося себе почувати? Опишіть цей позитивний стан. Наприклад, «мир, спокій, радість, гармонія».

2. Придумайте власні позитивні налаштування, наприклад: «Я відчуваю спокій, радість і гармонію...». Складайте твердження у теперішньому часі, ніби вже знаходитесь у цьому стані.

3. Повторюйте твердження. Навіть уявне багаторазове повторення цих нескладних тверджень переносить вас у простір радості. Окрім того, занурення в позитив оздоровлює і відновлює організм. Самозаохочення. Важливо практикувати самозаохочення, не очікуючи позитивної оцінки з боку інших. У випадку навіть незначних успіхів доцільно підбадьорювати себе, подумки кажучи: «Молодець!», «Чудово вийшло!» тощо.

Хвиля

Група стає в коло, учасники беруться за руки. Ведучий показує як утворюються хвилі: піднімає одну руку разом з рукою учасника, який поряд. Вийшла хвиля. Щоб передати її далі, учаснику потрібно підняти другу руку разом з рукою свого сусіда і тощо. Ведучий прискорює рух хвиль. Потім пускає зустрічні хвилі. Коли хвиля повертається до ведучого, він може або передати її далі, або зупинити. Учасникам пропонується позбутися напруження після заняття: кілька разів високо підняти руки на глибокому вдиху і ніби кинути їх вниз (видох), відпустити напруження. Домашнє завдання. Практикувати запропоновані техніки.

Сонце і вітер

*Не йдіть туди, куди веде дорога.
Замість цього йдіть туди, де немає дороги*

Мета: інтеграція досвіду, актуалізація методів регуляції емоційної напруги. Метод: модерація. Опис. Одного разу Сонце і сердитий Північний Вітер посперечалися про те, хто з них сильніший. Суперечка не виявила сильнішого, і вони вирішили помірятися силами. Побачивши мандрівника, який у цей час їхав дорогою, Вітер сказав: – Подивися, зараз я налечу на нього і миттю зірву з нього плащ. Вітер почав думати з усієї сили. Чим більше він старався, тим міцніше закутувався мандрівник у свій плащ, проклинаючи негоду, але продовжував їхати. Вітер гнівався, лютував, обсилав бідного подорожнього дощем і снігом, усе безрезультатно. Нарешті Вітер переконався, що плаща йому не зірвати. Сонце, побачивши безсилля свого суперника, усміхнулося, виглянуло з-за хмар, обігріло, осушило землю та зігріло замерзлого мандрівника. Відчувши тепло сонячних променів, він підбадьорився, благословив Сонце, сам зняв плащ, згорнув його і прив'язав до сидла. Тоді лагідне Сонце сказало сердитому Вітру, що добротою і ласкою можна зробити значно більше, ніж гнівом. Учасники об'єднуються в малі групи. Базуючись на власному досвіді, отриманих на заняттях знаннях, їм потрібно написати перелік відповідей на запитання: Що розігріває людські стосунки і знижує емоційну напругу? Що підвищує напругу, створює дистанцію у стосунках, спонукає людину захищатися? Обговорення. Під час обговорення ведучий узагальнює відповіді учасників, нагадує техніки регуляції емоційної напруги, ознайомлює з новими. Інформація для ведучого. Техніки регуляції емоційної напруги дозволяють управляти процесом ділової комунікації партнерів. У процесі обміну емоціями партнери усвідомлюють сенс того, що відбувається, і тим самим підтримують діалог та конструктивний розвиток співпраці. Окрім того, вербалізація емоцій допомагає регулювати емоційний стан. Негативні почуття – показник того, що щось не так у стосунках і що партнерам потрібно обговорити ситуацію, невірні тлумачення і помилкові повідомлення. Ігнорувати негативні почуття – все одно, що ігнорувати попереджувальний сигнал, який вказує на те, що електрична мережа перенавантажена. Важливо, щоб обмін емоціями був здійснений спокійно, із взаємною повагою.

Техніки регуляції емоційної напруги:

1. Техніка підкреслення спільності (схожості цілей, інтересів, думок, особистісних характеристик тощо) з партнером стосується ділової, професійної або особистісної сфер. Виявлені спільні риси мають бути приємні партнераві, сприйматися як достоїнства (наприклад, спостережливість, винахідливість, артистизм); бути доречними до ситуації (ділової чи особистісної). Наприклад: «Ми обидва хочемо залагодити цю ситуацію». Можна запропонувати учасникам написати характеристики, що об'єднують їх з кожним учасником групи.

2. Техніка підкреслення значущості партнера полягає у визнанні його заслуг, досягнень, цінності внеску в спільну справу. Необхідні умови вербалізації значущості партнера – конкретність, використання фактів, переконливість і щирість. Підкреслення значущості – це не комплімент, а варіант позитивної констатації факту з деяким емоційним доповненням: «Мені здається цінним те, що ви робите», «Ваша блискавична реакція приголомшує!».

3. Техніки вербалізації власних почуттів і партнера включають: безпосередню вербалізацію власних емоційних станів і партнера; непряму вербалізацію емоцій і почуттів партнера; метафоричну вербалізацію емоційних станів партнера. Безпосередня вербалізація – пряме інформування партнера про власний емоційний стан («Я непокоюсь...», «Мене тішить...», «У мене викликає деякий протест...» тощо). Значно важче вербалізувати почуття партнера. Формулювання на кшталт «ви обурені» або «ви схвилювані» можуть спровокувати у партнера посилення негативної реакції. Непряма вербалізація є більш ефективною у вербалізації почуттів партнера, наприклад: «Мені здається, що ви чимось засмучені», «Так, це, звичайно, прикро». Метафорична вербалізація передбачає використання прийомів аналогії, порівнянь, схожості. Використовуйте запропоновані техніки вербалізації залежно від ситуації.

Техніка заземлення «Дерево».

Станьте прямо, ноги поставте паралельно, на ширині плечей. Уявіть собі дерево: його потужний чи гнучкий стовбур, гілки, відкритість крони назустріч сонячним променям й дощу, циркуляцію живильних соків по стовбуру, міцні корені. Відчуйте 102 себе деревом. Стовбур дерева – це ваше тіло. Уявіть, як зі ступнів росте коріння – глибоке і міцне, яке проникає далеко в надра землі та забезпечує міцний зв'язок з нею. Відчуйте коріння фізично, ніби через них живильні соки землі наповнюють вас. Відчуйте потужну опору і підтримку землі. Після виконання вправ – обмін враженнями

Вправа «Тривога й усвідомлюване дихання».

Тривога й ускладнене дихання часто взаємозалежні. Коли ви починаєте тривожитися, зверніть увагу на ваше дихання. Повільно видихніть усе повітря, повторіть це чотири чи п'ять разів. Потім спокійно вдихніть, готуючись видихнути без зусиль. Ви можете відчувати потік повітря в горлі, у роті, у голові. Дайте повітрю вийти з рота і відчуйте його руками.

- Ви тримаєте грудну клітину розширеною, навіть коли не вдихаєте повітря?
 - Ви утягуєте свій живіт, коли вдихаєте?
 - Ви можете відчувати, як спокійно вдихуване вами повітря йде через ніс, трахеєю вниз, дотазу?
 - Ви можете відчувати, як заповнюється повітрям і розширюється нижня частина ділянки ребер і грудна клітина?
 - Зверніть увагу, чи не напружене ваше горло, лицьові м'язи, чи вільно дихає ваш ніс.
 - Особливу увагу надайте тому, чи не затиснута ваша діафрагма.
 - Зосередьтеся на цих напружених ділянках тіла і надайте собі можливість їхнього звільнення
- Наступного разу, коли ви будете схвильовані якоюсь людиною, ситуацією тощо, почніть усвідомлювати ваше дихання. — Ви стримуєте своє дихання? — Якщо так, то що змушує вас його стримувати? — Намагайтеся дихати більш глибоко.

Вправа «Неваляшка»

Вправа, подібна представленому нижче, часто застосовується на психотерапевтичних тренінгах особового зростання (вправа «Свічка»). Нижче приведено два варіанти вправи, декілька відмінні від класичного виконання «Свічки». У «Свічці» всі шикуються по колу, тоді як той, що водить (жорстко, на прямих ногах) займає місце в центрі. Учасники групи штовхають його з одного боку в інший.

У «Неваляшке» той, що водить стоїть не на прямих ногах, а у вільній, розкутій позі з трохи зігнутими колінами. Під час штовхання він вільно «перелітає» з однієї сторони в іншу. Якщо в першому варіанті тіло що водить жорстке і напружене, то в другому — легке і м'яке. У першому варіанті учасникам круга доводиться проробляти важку роботу — ловити, піднімати і штовхати важке, напружене тіло. У другому їх завдання набагато простіше — слід тільки підштовхнути партнера, що вільно летить, в певному напрямі. В даному випадку ми отримуємо об'єктивну інформацію про ступінь напруги тіла що водить, про рівень і характер його страхів, про свободу переміщення його ніг, а, отже, і про ступінь довіри його до тих, що штовхають. З іншого боку, той, що водить безпосередньо відчуває характер торкання з боку кожного учасника групи. Хтось це робить спокійно і по-доброму, хтось судорожно і агресивно.

Після проходження всіма членами колективу випробування «на довіру» ми обговорюємо враження про переживання як що водить, так і учасників круга. Особливу увагу той, що водить акцентує на характері пересування ніг. Ноги жорсткі, важкі свідчать про напругу, страх і недовіря що водить до своїх можливостей і до тих, що оточують. В процесі виконання вправи вдається частково або повністю зняти зайву тілесну напругу, страх падіння і контакту.

Вправа на розслаблення основних груп м'язів.

Після того, як буде прийнята основна поза заняття, необхідно закрити очі і уявним поглядом «пробігтися» по всіх м'язах тіла, перевіряючи, чи достатньо вони розслаблені. Починати краще з м'язів особи з освоєння так званої маски релаксації. В першу чергу розслабляються м'язи лоба, всі зморшки на лобі розгладжуються. Щоб відчувати розслаблення цієї групи м'язів, можна заздалегідь для контрасту напружити їх, на вдиху піднявши брови (як це буває при здивуванні) і на видиху опустивши. Потім розслабляються брови (нахмурити брови і тут же їх розслабити). Розслабляються повіки. Очі щільно закриті, при цьому потрібно явно відчувати тяжкість очних яблук в очних ямках. Розслабляються м'язи щік, повинне виникнути відчуття, що щоки наливаються тяжкістю і відвисають, як у бульдога (недаремно іноді маску релаксації образно називають маскою бульдога). Далі розслабляються м'язи мови і жувальна мускулатура. Щелепа тримається тільки на зв'язках, тому рот може бути злегка прочинений. Якщо подивитися на своє обличчя як би з боку, на нім повинен лежати друк глибокого солодкого сну. Відомо, що між виразом обличчя і психічним станом існує міцний зворотний зв'язок і зовнішній вираз розслабленню і спокою спричиняє за собою відповідні зміни стану.

Наступна група м'язів, що підлягає розслабленню, - м'язи потилиці, шиї і плечей. Потім безвольно розпускаються лопатки, розслабляються м'язи спини і поясниці. Увага поволі опускається по м'язах ніг: розслабляються стегна, розкріпаються колінні суглоби, починає здаватися, що ноги в колінах можуть повертатися в будь-яку сторону, розслабляються м'язи гомілки, підйому, стопи,

виникає відчуття їх обвісанія. Завершує екскурс по м'язах тіла розслаблення м'язів рук, які здаються батогами, кинутими на коліна.

Така процедура зняття м'язових затисків і перевірки готовності тіла до релаксації проробляється обов'язково на кожному занятті після ухвалення пози кучера на дровах.

З кожним разом вона займає все менше часу і, супроводжувана ввідною формулою, з'єднується з нею в одному загальному відчутті розслаблення і спокою.

Вправа «Храм Тиші».

Уявіть пагорб, який вкрила зелень. Стежка веде на вершину, де височіє Храм Тиші. Стоїть весняний ранок, сонячний і теплий. Зверніть увагу, у що ви одягнені. Піднімаючись стежиною, почніть усвідомлювати власне тіло і відчуйте, як ваші ноги торкаються землі. Відчуйте на обличчі вітерець. Розглядайте дерева, кущі, трави, польові квіти. Ви наближаєтеся до вершини пагорба. Храм Тиші оточила атмосфера вічної безмовності. Тут ніколи не лунало ні єдиного слова. Ви наблизилися до великих дерев'яних воріт храму. Ви бачите як ваші руки торкаються їх і відчуваєте дотик до дерева. Перш ніж відчинити двері, усвідомте, що всередині Храму вас оточить тиша. Ви входите в пронизану світлом тишу і відчуваєте, що вона охоплює вас. Вас огортають промені доброго, теплого, могутнього світла. Дозвольте цій світоносній тиші ввійти у вас. Відчуйте, як вона тече по жилах і проникає в кожну клітину вашого тіла. Залишайтеся в цій тиші дві три хвилини. Вслухайтеся в тишу. Тиша — це визначена якість, а не лише відсутність звуків. Повільно залишіть сяючу ділянку, пройдіть назад і вийдіть за ворота храму.

Вправа Мозковий штурм

А які методи саморегуляції власного емоційного стану використовує власно ви самі? Записуємо варіанти на фліпчарті. (жмакати та рвати папір; бити грушу, подушку; бігати; написати на папері всі ті слова, які хочеться сказати та спалити папір; фізичні вправи, малювати та інші).

Давайте з вами познайомимося зі способами саморегуляції емоційного стану. Ознайомлення з методами та техніками: регуляція м'язового тонусу, метод регуляції дихання (управління ритмом дихання), метод відволікання, методи заземлення, візуалізації, медитації, аутогенного тренування та інші. *Відпрацювання алгоритмів дій технік саморегуляції.*

Вправа «Контрольоване дихання»

Сядьте зручно, по можливості розслабте м'язи обличчя.

Зробіть повний видих.

Зробіть вдих на рахунок чотири.

Затримайте дихання на рахунок чотири.

Зробіть повний видих.

Важливо! Вправу починати з повного видиху.

Дану вправу повторювати не більше трьох разів, щоб не викликати гіпервентиляцію і не спровокувати запаморочення.

Вправа «Метелик»

Сядьте зручно. Заплющте очі.

Покладіть ліву руку на праве плече, а праву руку на ліве.

Почніть ритмічні почергові поплескування по плечах.

Під час вправи можна ввімкнути спокійну музику.

Час на вправу – максимум 2 хвилини.

Техніка: Прогресивна нервово-м'язова релаксація по Джекобсону

Прогресивна нервово-м'язова релаксація по Джекобсону заснована на послідовній напрузі і розслабленні різних груп м'язів. Схема досить проста і виконується по одному і тому ж алгоритму:

- спочатку потрібно напружити певні м'язи;
- потім усвідомити, відчути цю напругу;
- розслабити ці м'язи;
- звернути особливу увагу на контраст між станом спокою і напругою

«Безпечне місце»

1. Підготовка (2-3 хвилини):

- Тренер просить учасників сісти або лягти у зручній позі.
 - Пояснює, що вправа допоможе створити уявне місце, де вони почуватимуться спокійно, безпечно та захищено.
2. Візуалізація "Безпечного місця" (7-10 хвилин):
- Тренер повільно, м'яким голосом, направляє учасників через наступні етапи:
 - "Закрийте очі та зробіть кілька глибоких вдихів і видихів. Зверніть увагу, як ваше тіло розслабляється з кожним видихом".
 - "Уявіть місце, де ви відчуваєте абсолютну безпеку і спокій. Це може бути реальне місце, яке ви знаєте, або вигадане – ліс, пляж, кімната, галявина".
 - "Уявіть деталі цього місця: кольори, звуки, запахи, текстури. Як воно виглядає? Що ви чуєте – спів птахів, шум хвиль чи щось інше? Що ви відчуваєте під ногами або на шкірі?".
 - "Уявіть, як ви знаходитесь у цьому місці. Ви можете сидіти, лежати чи ходити – як вам комфортно".
3. Закріплення відчуття безпеки (5 хвилин):
- Тренер пропонує учасникам подумки створити "якір" для цього місця:
 - "Подумайте про символ або жест, який буде нагадувати вам про це місце (наприклад, дотик до руки, уявний ключ або слово)".
 - "Цей символ допоможе вам повернутися у ваше безпечне місце в будь-який момент, коли це буде потрібно".
4. Повернення до реальності (2 хвилини):
- Тренер повільно повертає учасників до звичного стану:
 - "Коли будете готові, зробіть кілька глибоких вдихів, повільно відкрийте очі та поверніться у кімнату»

Техніка "STOP" (40 хвилин):

Розвиток самоконтролю в складних ситуаціях.

"STOP" — це акронім, який допомагає швидко запам'ятати ключові кроки техніки:

1. **S – Stop** (Зупинись).
2. **T – Take a breath** (Зроби вдих).
3. **O – Observe** (Спостерігай).
4. **P – Proceed** (Дій свідомо)

Хід виконання:

1. **Вступ (5 хвилин):**
 - Тренер пояснює учасникам, що техніка "STOP" створена для того, щоб допомогти зупинити автоматичну або імпульсивну реакцію у складній ситуації.
 - Основна мета – перейти з "режиму реакції" до "режиму усвідомленої дії".
2. **Детальне пояснення кроків (5 хвилин):**
 - **S – Stop (Зупинись):**
 - Зупиніть будь-які дії чи слова, які планували сказати або зробити.
 - Усвідомте, що ви зараз у ситуації, яка потребує вашої уваги.
 - **T – Take a breath (Зроби вдих):**
 - Зробіть кілька глибоких вдихів і видихів, щоб зняти фізичне напруження.
 - Зверніть увагу на дихання, яке допомагає заспокоїтися.
 - **O – Observe (Спостерігай):**
 - Спостерігайте за своїми думками, емоціями та фізичними відчуттями.
 - Задайте собі запитання: "Що зараз відбувається? Чому я відчуваю це?".
 - Відзначте, як ваша реакція впливає на ситуацію.
 - **P – Proceed (Дій свідомо):**
 - Прийміть свідоме рішення про подальшу дію.
 - Зробіть вибір, який не буде шкодити вам або іншим.
3. **Практика техніки (5 хвилин):**
 - Тренер пропонує учасникам змодельовати ситуації, які можуть викликати стрес або емоційну реакцію (наприклад, сварка, критика, очікування результатів).
 - Учасники практикують техніку "STOP" для кожного сценарію.
4. **Обговорення (5 хвилин):**
 - Тренер запитує учасників:

- Як ви почувалися під час виконання техніки?
- Чи вдалося вам заспокоїтися?
- Як ця техніка може допомогти у вашому житті?

Когнітивно-рефлексивний блок

Знайди однодумців (Д. Джонсон, 2003)

Мета: самопізнання та взаємозацікавленість учасників, створення ситуації саморозкриття.

Матеріал: бланки із запитаннями ("17 питань Джонсона"): що для вас важко робити? який ваш улюблений жарт? що таке, на вашу думку, дружба? що ви найбільше цінуєте? коли ви почуваетесь найкраще? якби ви не були тим, ким ви є зараз, ким би ви хотіли бути? як ви контролюєте свій гнів? куди б ви пішли, якби захотіли побути наодинці? яка ваша улюблена річ? про що ви найчастіше мрієте? кому ви найбільше довіряєте? коли ви почуваетесь дуже незручно? за яких обставин ви б сказали неправду? де б вам найбільше сподобалося жити? яка ваша головна мета у житті? що сказав би про вас ваш найзапекліший ворог? що сказав би про вас ваш найкращий друг?

Інструкція: учасникам пропонують письмово відповісти на питання. Після цього кожен з учасників вибирає з запропонованого переліку 3-4 питання, найбільш значущі для нього і цікавиться в інших учасників, які відповіді вони дали на ці питання. Вони, своєю чергою, запитують його.

Обговорення: кожен по-черзі говорить, які питання він вважав найважливішими, чи знайшов однодумців, що нового дізнався про себе, якими були нові переживання.

Вправа «Моя улюблена якість» (10 хв.)

Мета: виявити емоційний стан групи на початку тренінгу, активізуючи групову діяльність.

Хід вправи: Учасникам пропонується об'єднатися у пари і сісти один навпроти одного.

Психолог зачитує по черзі три позитивних якості. У парі необхідно обговорити, яка якість з перерахованих, найбільше підходить кожному у парі, і чому. (*пропоновані якості*)

- мудрість, надійність, наполегливість;
- активність, безкорисливість, ввічливість;
- сила волі, скромність, сміливість;
- самозабуття, тактовність, терплячість;
- незворушність, чарівність, товариськість.

Обговорення:

- У яких пар якості збіглися? Чому?
- Які якості вам найбільше підходять?
- Кому яких якостей бракує?

Вправа «Відзеркалення емоційного стану»

Хтось з членів групи виходить за двері. Ті, хто залишилися, об'єднуються у невеличкі групи. Кожна група повинна продемонструвати своє ставлення до тих, що вийшли. Можна робити все, що завгодно. Забороняється лише розмовляти з тими, що ввійшли, і торкатися їх. А той, хто увійшов, намагається здогадатись, яке ставлення до нього демонструє кожна група. Вправа надає учасникам можливість побачити себе очима інших, зіставити самооцінку та оцінку членами групи; корегує сприйняття інших та себе.

Техніка «Я–висловлювання».

Використовується для вираження власних почуттів. Нерідко можна почути висловлювання на кшталт: «Ти мене дратуєш, ображаєш...» тощо. Речення, які починаються із займенника «ти» і містять елементи звинувачення, викликають захисну реакцію. І це закономірно, адже найкращий захист – це є напад. Некоректно звинувачувати іншу людину в тому, що переживаєте. Порівняйте фрази: «Ти завжди спізнюєшся» і «Щось трапилося, що вранці знову спізнилася?». Слова «ти», «завжди», «ніколи» є конфліктогенами, тобто можуть спричинити конфліктну ситуацію. Цього не станеться, якщо розповідатимете про власні реакції, почуття; обговорюватимете не особу, а факти. Знайдіть різницю між фразами: «Чому ти не можеш прибрати за собою?» і «Будь-ласка, наведи порядок на робочому столі».

У першому випадку засуджується поведінка співрозмовника, у другому – пропонується спосіб вирішення проблеми. Уявіть власну реакцію на подібні висловлювання, щоб зрозуміти суть справи. Уміння конструктивно і відверто повідомити співрозмовнику про свої переживання, бажання, потреби є важливою складовою емоційної компетентності. «Я–висловлювання» повідомляє іншій людині про ставлення до того, що відбувається, без звинувачень та вимог щось змінити. Ця техніка передбачає опис почуттів, конкретної поведінки, яка їх викликала, та інформацію про вирішення ситуації.

Схема «Я–висловлювання»: Я відчуваю... (емоція); коли... (поведінка); і я хочу... (бажаний результат). «Я відчуваю...» – опис власних емоцій і почуттів, викликаних конкретною подією. Люди можуть не зрозуміти, що саме в їхніх вчинках образило вас, якщо їм про це не повідомите. «Коли...» – короткий та об'єктивний опис поведінки, яка викликала емоцію. Це може навіть допомогти іншій людині побачити свої дії під іншим кутом зору. Можливо, вона навіть не підозрювала, що її вчинки так вплинули на вас. Той, хто вас образив, може і не пам'ятати цього. Образу пам'ятає людина, яка її зачала. «Я хочу...», «Мені хотілося б...» – повідомлення очікувань стосовно поведінки у майбутньому, бажаного результату. Ця проста формула допомагає не тільки висловити свої емоції та частково звільнитися від них, а й дає людині можливість відчути себе відповідальною за думки й почуття, а значить – емоційно зрілою. Зазвичай, достатньо важко використовувати «Я–висловлювання» тоді, коли переповнені негативними емоціями. Водночас, уміння зрозуміти емоцію, назвати її «по імені» і виразити не криком, а спокійно, характеризують впевнену в собі людину. Техніка вербалізації почуттів партнера. Перевірка власних вражень про те, як себе почувають інші, є важливим комунікативним умінням. Перед тим, як реагувати на емоції співрозмовника, варто переконатися у тому, що ви правильно їх розумієте.

Найкраще це зробити в такій послідовності:

1. Опишіть те, що думаєте про почуття іншої людини під час розмови. «Мені здається, що...». При цьому утримуйтеся від оцінки, схвалення чи несхвалення переживань співрозмовника.

2. Уточніть правильність розуміння. «Чи не так», «Чи правильно я вас розумію».

Для повідомлення про емоційний стан співрозмовника більш ефективна непряма вербалізація, наприклад: «Так, це дуже прикро...», «Здається, почута інформація вас здивувала...», «Я згоден, що такий поворот справи може викликати неприємні відчуття».

Спілкування на рівні почуттів дозволяє весь час бути в контакті з іншою людиною.

Вправа «Я–повідомлення»

Мета: навчитися застосовувати комунікативну техніку «Я – повідомлення» при висловленні своїх бажань. Метод: практичні вправа. Опис. Запропонуйте учасникам перетворити запропоновані «Я–повідомлення» в «Ти–висловлювання», записуючи результати у праву колонку таблиці.

Обговорення. Які переваги і недоліки застосування «Я–висловлювань»? Як використання «Я–повідомлень» може допомогти у саморегуляції емоцій? Деколи можна почути від учасників тренінгу такі думки: «Якщо я говоритиму про почуття, мене неправильно зрозуміють», «Якщо говорити про свої переживання, співрозмовник зрозуміє мої слабкі місця» тощо. Відповіді на ці запитання варто обговорити з групою. Коментар. Уміння розпізнати емоційний стан інших людей і прийняти той факт, що вони мають право навіть на негативні почуття, набуті нелегко. Ступінь міцності стосунків залежить від того, наскільки співрозмовники уміють спілкуватися на рівні емоцій. Негативні емоції – це сигнали: щось не так у стосунках. Бажано проаналізувати, що відбувається, і поміркувати над тим, як поліпшити становище. Описувати свої почуття при обговоренні стосунків значно конструктивніше, ніж звинувачувати, засуджувати когось. З розвитком емоційної компетентності, негативні емоції послаблюють свій вплив, з'являється можливість мислити чітко і ясно, приділяти увагу головному в житті.

Вправа «Покажи емоцію»

а) Тренер роздає членам групи картки, на яких написані назви емоцій, після чого кожен почергово повинен вийти в центр кола і показати емоцію за допомогою міміки і жестів. Решта учасників відгадує.

б) Учасники розбиваються на пари. Один з партнерів кожної пари підходить до тренера, який дає завдання показати якусь емоцію. Другий партнер відгадує, після чого вони міняються місцями.

Гра «Карусель»

Всі гравці розподіляються на дві групи і сідають один проти одного, створюючи карусель. За сигналом ведучого вони пересуваються на одне місце, виконуючи такі завдання:

- повідомити один одному інформацію про самопочуття у цю мить;

- уважно поглянути один на одного і знайти щось загальне в станах; сказати про це один одному;
- виявити та відмітити в станах партнерів розбіжності;
- розповісти наступному поколю про те, що було неприємного на занятті;
- обговорити з новим партнером те приємне, що відбулось у групі.

Після вправи кожен з гравців повинен відповісти на два запитання:

Які ваші враження від гри?

Чи змінився ваш стан?

Техніка позитивного опрацювання неприємної ситуації «Чарівні запитання».

Перебуваючи в скрутному положенні або в пригніченому стані, подивіться на ситуацію з іншого боку і згадайте ресурсне прислів'я, наприклад: «Не було б щастя, та нещастя допомогло», «Все минає» тощо. Подумайте про позитивні моменти, які можна знайти у цій ситуації. Навіть у неприємних емоціях прихована цінність. Три чарівних запитання допоможуть опрацювати ситуацію, здобути з неї досвід. Що доброго у тому, що трапилось? Чого я можу навчитися завдяки цій ситуації? Як я можу виправити ситуацію?

Виробіть звичку кожного разу, коли відбувається щось негативне, проводити рефреймінг, тобто знаходити хоча б три позитивних наслідки, які можна витягнути з цієї неприємності. Рецепт дієти позитивних думок: помічайте хороше, зосереджуйтеся на позитивних аспектах життя; знаходьте в людях позитивні риси та якості; говоріть про хороше, уникаючи пересудів, пліток, негативних висловлювань.

Оптимістичний спосіб життя

Щастя на боці тих, хто вміє радіти.

Аристотель Мета: ознайомити учасників з оптимістичним способом життя, прийомами створення та підтримки позитивного налаштування.

Метод: інтерактивна міні-лекція.

I. Кожен новий день – це частинка багатства нашого життя. Гарний настрій прикрашає життя і позитивно впливає на здоров'я. Настрій диктується сферою емоцій і почуттів. Думки, які виникають у пригніченому і радісному станах, істотно різняться. Одним із найпростіших способів підтримки позитивного налаштування є такий: кожен вечір перед сном згадайте, що нового та доброго відбулося за прожитий день, а, прокинувшись вранці, подумайте, що приємного чекає сьогодні. Зараз подумайте і скажіть, що позитивного відбулося з вами вчора (чи останнім часом). Обговорення. Легко чи важко пригадувати позитивні події вчорашнього дня? Позитивні чи негативні події краще запам'ятовуються? Як впливає позитивне налаштування на життя?

Скептики й оптимісти

Навіть зів'ялий виноград можна перетворити у божественну родзинку.

Мета: формування позитивного мислення, розвиток комунікативної креативності, гнучкості в оцінці будь-якої ситуації, а також зміцнення групової єдності.

Метод: тематична вправа.

Ведучий об'єднує учасників у дві групи. Першій групі пропонує уявити себе скептиками, песимістами – незалежно від справжньої життєвої позиції. Друга група – оптимісти. Завдання групи «Скептики» полягає у тому, щоб сумно назвати щось, що на їхню думку, є проблемою, негативним фактом (краще починати з відносно нейтральних висловлювань, наприклад: «За вікном дощ...»). Завдання групи «Оптимісти» – змінити емоційний полюс повідомлення, наприклад: «Так, і це створює діловий настрій...» або «Коли йде дощ, це чудово, тому що є можливість ще посидіти й випити гарячої кави після тренінгу».

Спілкування можна продовжити в тому ж стилі. Гра продовжується доти, доки є аргументи. Потім учасники міняються ролями. Ті, хто були скептиками, стають оптимістами і навпаки. Обговорення. Про що було легше говорити – про добре чи погане? Як себе почували в ролі скептика/оптиміста? Як думки впливають на емоції? Які особливості мислення скептиків/оптимістів помітили? Які висновки для себе зробили? Резюме. У більшості ситуацій можна знайти позитивні й, навіть, смішні сторони. Коли зусиллям волі намагаєтесь бачити позитивне у тому, що відбувається, тоді піднімаєте рівень своєї життєстійкості, оптимізму. Якщо фокусуєтесь на негативному в житті, тоді все виглядає суцільною проблемою. Неприємні події, які трапляються в житті людини, і негативні думки про них – лише «млин – зерно»; усе перемелеться на борошно.

Переваги і недоліки.

Усі люди мають переваги і недоліки. Набагато більше достоїнства є в тому, аби уміти подолати недоліки, ніж у тому, щоб не мати їх. П. Буаст

Мета: формування адекватного ставлення до власних переваг і недоліків, толерантності стосовно інших людей.

Розглянемо «образ самого себе». Запропонуйте учасникам скласти два списки: «Мої достоїнства, переваги» у лівій колонці; «Недоліки, погані звички» – у правій. Після виконання вправи, учасники рахують по кількості – переваги і недоліки. Ведучий пропонує урівноважити списки, дописавши якості, яких менше. Обговорення. Що було легше/важче визначити: переваги чи недоліки?

Як зрозуміти співрозмовника?

Емпатія Тільки серцем ми бачимо ясно. А. Сент-Екзюпері

Мета: розвиток емпатії, вміння стати на місце іншої людини і побачити ситуацію з її боку.
Ресурси: цифра 9 без крапки на аркуші А4.

Між двома учасниками, що сидять один навпроти одного, лежить аркуш з цифрою 9 (6) без крапки. Запитання до учасників: яка перед вами цифра? Цифра одна, а відповіді дві. Хто правий? Поміняйтеся місцями. Обговорення. Що ви тепер бачите? Що відбулося? Що допомагає зрозуміти співрозмовника, зміст його думок, висловлювань, емоцій? Коментар. Основна мета спілкування між людьми – досягти взаєморозуміння. Взаєморозуміння – це не тільки розуміння інформації, її передавання, приймання, а й розуміння іншої людини як особистості з її потребами, інтересами, переживаннями, з її бажанням виглядати гідно та привабливо в очах інших, бути значущою для них тощо. Поставити себе на місце співрозмовника, поглянути на ситуацію його очима, дозволяє краще зрозуміти його внутрішній світ, наміри, мотиви, думки й почуття. Цей механізм розуміння в психології називається ідентифікацією. Не менш важливим механізмом розуміння є емпатія. Ситуація іншої людини не стільки обмірковується, скільки відчувається.

Зрозуміти – це означає відчувати. Володіти емпатією – це виявляти інтерес і бути уважним, налаштовуватися на «хвилю» переживань інших людей. Висловлення іншій людині розуміння її почуттів та точки зору, навіть, якщо вона відрізняється від вашої, зменшує напругу і налаштовує на співпрацю. Емпатичні стосунки ведуть до особистісного зростання. На відміну від емпатії, співпереживання – це здатність розділити почуття інших, надати емоційну підтримку у важку хвилину. Обговорення. Які способи підтримки інших людей використовуєте? Який спосіб підтримки з боку інших вам до вподоби? Що допомагає відчувати полегшення у важку хвилину?

Дотик

Мета: використання дотику для передачі емоцій.

Виконується у парах. Один з пари загадує емоцію, і передає її іншому невербально: через дотик руки. Другий намагається відгадати, яка це емоція. Обмін ролями. Обговорення. Ваші враження? Кому вдалося відгадати емоцію? По яких ознаках ідентифікували емоцію? Коментар. Те, що приховують вуста, повідомляють руки. Руки – найчутливіші інструменти енергетичної дії. Вони можуть бути м'якими, міцними, жорсткими, рішучими, байдужими або насиченими почуттями. Навіть те, як потискаєте руку партнерові, впливає на враження про вас. Коли вітаєтеся з людиною, вкладайте у рукостискання щирі радість.

Кроки назустріч

Помилятися – людське, прощати – божественне!

Мета: усвідомлення учасниками почуттів та емоцій, що можуть виникати в емоційно напружених ситуаціях; почати розмову про способи зниження емоційної напруги.

Ресурси: одна мотузка (чи кілька) завдовжки близько метра. Опис. Виберіть одну чи кілька пар учасників для виконання цієї вправи. Посередині кожної мотузки зробіть вузол і роздайте їх обраним парам учасників. Попросіть кожного тягнути кінець мотузки на себе, намагаючись перетягнути суперника на свій бік. Через 20 с попросіть учасників розплести вузол. Обговорення. Що, на вашу думку, символізує вузол на мотузці? Що ви відчували, коли намагалися перетягнути супротивника? Чи легко було потім розплести вузол? Як вирішувати проблеми у стосунках? Від любові до ненависті... Скільки кроків робите ви? Чи вмієте ви зупинитися в гніві? Коментар.

Мотузка символізує стосунки, вузол – комунікативну проблему, яку намагаються вирішити співрозмовники. Вирішення проблеми ускладнюється, коли кожен хоче вирішити її тільки на свою користь. До того ж, процес протистояння супроводжується негативними емоціями та переживаннями, які його поглиблюють. Вирішити напружену комунікативну ситуацію шляхом суперництва важко.

Значно легше «розв'язати вузол», якщо зробити «крок назустріч», тобто домовитися. Співпраця краща, ніж конфлікт, вона допомагає давати раду з різними комунікативними завданнями.

«Два олівці».

Мета: розвиток вміння співпрацювати з іншими людьми, володіти способами спільної діяльності, досягати згоди.

Ресурси: незаточені олівці (або сірнички) – по одному на кожного учасника. Опис. Для початку запропонувати групі встати у коло так, щоб відстань між сусідами була близько півметра. Олівці затискаються між подушечками вказівних пальців сусідів. Група, не відпускаючи олівців, синхронно виконує завдання – підняти руки, опустити їх, повернути у вихідне положення, витягнути руки вперед, відвести назад, звзвити коло, розширити коло, нахилитися вперед – назад, випрямитися, присісти, встати і т. д. Якщо вправа виконується під повільну музику, тоді в колі можна влаштувати справжній танець. Після цього учасники об'єднуються в пари і розміщують два олівці між долонями (або один олівець між подушечками вказівних пальців). Довжина олівця визначає відстань між долонями. Усім пропонується загадати бажання, яке можна задовольнити «тут і зараз». Наприклад, хтось з пари хоче дійти до вікна, а інший – сісти на стілець. А тепер кожен з вас протягом двох хвилин повинен досягти мовчки своєї мети, не випускаючи олівців з рук. Обговорення. Чи є пари, де обом вдалося досягнути мети? Поділіться вашим досвідом співпраці. Чи є пари, в яких тільки одному з вас вдалося задовольнити своє бажання? Як відбувався процес досягнення бажаного? Що відбувалося у парах, де нікому не вдалося дійти мети? Який досвід здобули, виконуючи цю вправу? Як нам «рухатися» з різними людьми? Як домовлятися? Як узгоджувати спільні дії, коли нас багато? Коментар. Пари, в яких двоє досягнули бажаного, пройшли випробування на гнучкість. Можливо, ви поступилися в якийсь момент і дозволили іншому дійти до його мети, а потім той інший допоміг вам. Гнучкість допомагає вирішувати різні комунікативні ситуації, сприяє появі взаєморозуміння, злагоди, творчості. Налагодження і підтримка комфортних взаємин супроводжуються готовністю до поступок та компромісів. Якщо є час, можна розповісти учасникам про шляхи і методи співпраці.

Принцип бамбука

Коли засновник джиу-джитсу Акаяма Сиробей, прогулюючись взимку садом, звернув увагу на те, що великі та могутні гілки ламаються під товстим шаром снігу, а тонкі, молоді гілочки прогинаються, скидаючи сніг, і залишаються неушкодженими. Згідно з легендою, це привело вчителя до створення досконалої системи боротьби. Ця ідея є однією з базових у східній філософії. В Китаї вона була сформульована як «принцип бамбука». Не варто жорстко протистояти труднощам, під натиском обставин бажано відступити, прогнутися, для того, щоб потім розпрямитися, скинути вантаж і відновити свої позиції. Бамбук вибраний тут як ідеальний образ, оскільки порівняно з іншими матеріалами він володіє найбільшою гнучкістю і пружністю. При цьому, для того, щоб утримати бамбук у зігнутому стані, потрібна навіть більша енергія, ніж для того, щоб зігнути його. Практично ніхто не здатний прикладати надзусилля протягом тривалого часу. В цьому і є секрет «непереможності» бамбука. На сході «бамбуковість» асоціювалася з мудрістю, поміркованістю. Життєва мудрість полягає у вмінні знайти золоту середину. Неприємно спілкуватися і з тими, хто «страшний у гніві» або «несамовитий в радості», і з тими, чий згаслий погляд свідчить про повну байдужість до того, що відбувається. Емоційні крайнощі: і бурхливі, некеровані переживання, і байдужість, відсутність емоційної залученості створюють дискомфорт у спілкуванні. Інтуїтивно більшість людей відчувають «золоту середину», яка забезпечує найбільш сприятливу атмосферу в комунікативних ситуаціях. Ознакою розвинутої емоційної компетентності є асертивність у поєднанні з гнучкістю поведінки. За своєю суттю асертивність – це філософія особистої відповідальності, складова ділового іміджу.

Вправа “Якості, які дратують в інших людях”

Учасникам дають аркуші та відводять одну хвилину, аби записати якості, які дратують в інших людях. Після того якості зачитують по колу. Потім ведучий пропонує подивитися на них під іншим кутом зору. З погляду на те, які особисті якості кожного учасника особливо сприяють тому, що його дратують в інших людях саме ті якості, які він написав. Наприклад, мене можуть дратувати люди, які брешуть. Моїми якостями, які сприяють цьому, є непроникливість, недалекоглядність, нездатність розбиратися в людях. Ведучий пропонує всій групі за результатами вправи допомогти кожному учаснику, який зачитує свої якості, розібратися, чому саме ті або інші якості можуть його дратувати.

Вправа «Хто ж я такий?» Кожному на спину приколюють листок з ім'ям відомої людини — кого, він повинен вгадати. Для цього він ставить членам групи навідні питання, що припускають відповідь «та» чи «ні», наприклад: «Я живий?», «Я чоловік?» і т.п. Варіант: ведучий приколює кожному на груди табличку з написом — який, учасник не знає. Соромливі учасники отримують написи: Розговоріть мене, Погоджуйтеся зі мною, Підтримуйте мене, Балуйте мене, Робіть, як я. Активним і напористим учасникам дістаються написи: Сперечайтесь зі мною, Одурюйте мене, Ігноруйте мене, Не довіряйте мені, Неправильно тлумачте мої слова. Протягом 10 хвилин обговорюється яка-небудь неістотна тема, потім кожен намагається зрозуміти, що ж написано на його табличці.

Вправа «Колір – жестом». По черзі кожен зображатиме свій улюблений колір жестами. А всі інші відгадуватимуть. Показувати на предмети подібного кольору не можна. І тут, можливо, дехто переходитеме з “чистого” жесту на пантоміму. Іншим дозволяється допомагати такому учасникові, йому надається кілька спроб. Зрештою, важливіше надати простір для творчої уяви, ніж опутувати їх жорсткою умовністю.

Психомалюнок “Переживи чийсь почуття”.

Мета: розвиток емпатії, формування здатності розуміти почуття та переживання інших людей, вчувати у внутрішній світ іншої людини.

Позиція учасників: Учасники сидять у колі.

Необхідні матеріали: папір А4, кольорові олівці.

Час виконання: 20-25 хвилин.

Завдання: Кожен учасник повинен зобразити на аркуші паперу ту людину (дитину), яка викликає у вас емпатію (можливо, фізично слабка людина, дитина, яку постійно дражнять, цькують, особа, яка втратила когось із родичів і т. п.). На виконання завдання дається час 10 хвилин.

Наступний етап – презентація малюнка. Основна умова: учасник розповідає про намальовану особу від її імені, наче він – це та людина, яка повинна викликати емпатію у мовця. Слід звертати увагу на те, у якому стані перебуває людина, які почуття та емоції вона переживає, що її найбільше хвилює. Опишіть ті ситуації, які викликають у цієї особи стрес, сильні переживання, емоційний тиск.

“Зворотній зв'язок”: відповідь на питання: “Що ви відчуваєте після проведення вправи? Що найбільше вразило, зачепило?”

Вправа «Слова вдячності»

Мета: підвести підсумки роботи, створити позитивну атмосферу.

Позиція учасників: учасники сидять в колі.

Час виконання: 10 хвилин.

Ведучий дає інструкцію: „Зараз кожен із вас спробує віднайти хоча б 5 продовжень фрази: „Я вдячний... за те, що...” Нехай кожен задумается над тим, за що у своєму житті ми повинні бути вдячними”. Через 5 хвилин кожен учасник по черзі зачитує свої твердження і висловлює свої думки стосовно запропонованого завдання.

Вправа «Без маски»

Всі члени групи по черзі беруть картки, які лежать стопкою в центрі кола, і відразу без підготовки продовжують висловлювання, початок якого міститься в картці. Висловлювання повинно бути щирим, на межі відвертості, відкритості. Група оцінює ступінь щирості. Якщо визнається, що висловлювання було щирим, то свою картку бере наступний член групи і без підготовки продовжує незакінчену фразу. Якщо ж група визнала, що висловлювання було “затиснутим”, шаблоновим, то учаснику надається ще одна спроба, але вже після всіх. Використовуються такі незакінчені фрази. 1. Чого мені іноді по-справжньому хочеться, так це... 2. Мені знайоме гостре почуття самотності, пам'ятаю... 3. Особливо мені не подобається, коли... 4. Мені дуже хочеться забути, що... 5. Бувало, що близькі люди викликали в мене майже ненависть. Одного разу... 6. Якось мене налякало те, що... 7. Серед незнайомих я, звичайно, почуваю себе... 8. У мене чимало недоліків. Наприклад... 9. Навіть близькі люди іноді не розуміють мене. Якось... 10. У товаристві осіб протилежної статі я звичайно почуваю себе... 11. Пам'ятаю випадок, коли мені стало нестерпно соромно, я... 12. Мені траплялося проявити боягузливість. Якось, пам'ятаю... 13. Особливо мене дратує те, що...

Підготовча вправа “Утримати рівновагу”

По тому, як людина утримує рівновагу тіла за малої площі опори, можна судити, наскільки вона внутрішньо урівноважена, впевнена у собі і самостійна у ситуаціях, коли немає на що (або на кого) спертися. Вправа спрямована на виявлення та розвиток рівноваги. Рухайтесь повільно, плавно,

без ривків і зупинок, немов “перетікаючи” з однієї пози в іншу. Станьте вільно. Зосередьтеся на своїх внутрішніх відчуттях і відчуйте у тілі свою внутрішню опору, центр ваги (на рівні пупка); відчуйте себе птахом, що літає над землею і спирається розгорнутими крилами на повітряний потік. Після цього підніміть зігнуту в коліні праву ногу (стегно паралельно підлозі), заплющте очі і відчуйте, як вона спирається на землю. Розплющте очі і повторіть те ж з лівою ногою. Вправу можна ускладнити, якщо під час її виконання стати навшпиньки. Поміркуйте, чому із заплющеними очима вас починає “відводити” з опори? На якій нозі стояти було легше: на правій чи лівій? (Лівий бік тіла – соціальні відносини, правий – особисті стосунки з близькими людьми).

Вправа “Хороше у поганому”

Як ми вчиняємо з усілякими неприємностями, які неминуче бувають у нашому житті? Наші реакції можуть бути різними. Можна повністю сконцентруватися на помилках і невдачах, образливих словах, несправедливості і злості, які є у сучасному світі. Цей спосіб поведінки з негативом дуже поширений. Більш того, деякі люди до такої міри концентруються на негативному, що самі починають створювати його навколо себе. Досвід переконує, що у будь-якій негативній події або явищі завжди є щось позитивне. Залишивши без уваги банальний “наполовину порожній – наполовину повний стакан”, сконцентруємося на простому прийомі, який не дозволяє псувати нам задоволення від минулих і майбутніх неприємностей. Прийом полягає у тому, що у трагедії або в очікуваній неприємній події ми шукаємо позитивні моменти, образно уявляємо собі цей позитив і вживаємося в нього. Вправа має кілька складників.

Згадавши про одну свою невдачу (байдуже, коли вона трапилася, – нещодавно або дуже давно), необхідно спробувати розповісти про неї групі в оптимістичній манері. Завдання учасників групи: після завершення розповіді зробити спробу скоригувати невдачу у бік більшого оптимізму.

О б г о в о р е н н я. Що заважає нам міркувати в оптимістичному стилі? Які переваги і які недоліки має оптимізм?

Стикаючись з неприємними подіями або припускаючи, що вони можуть відбутися, треба подумати про те, що у цих подіях може бути хорошого, приємного, позитивного. Згадавши про неприємну подію, що сталася з вами у минулому або на яку можна очікувати у майбутньому, слід подумати, що в ній може бути хорошого, і розказати про це. Члени групи мають допомагати один одному в пошуках позитиву.

О б г о в о р е н н я. Чи існують ситуації, у яких неможливо знайти позитивне в небажаних подіях? Що заважає звертати увагу на позитивне?

ЗАТВЕРДЖУЮ

Перший проректор
Львівського державного
університету внутрішніх справ
кандидат юридичних наук, доцент
Руслан СТРОЦЬКИЙ



АКТ

21. 01. 2025

Львів

№ 2

**Про впровадження результатів дисертації
Лялюка Юрія Руслановича на тему:
«Психологічні особливості розвитку емоційної
стійкості офіцерського складу Національної
гвардії України» в освітній процес
Львівського державного університету
внутрішніх справ**

Уклала експертна комісія з виявлення, узагальнення та впровадження позитивного досвіду роботи у складі:

- т.в.о. начальника відділу забезпечення якості освіти Ірини ГРИВНАК;
- начальника відділу організації наукової діяльності, кандидата юридичних наук, майора поліції Людмили ПАВЛИК;
- директора навчально-наукового інституту управління, психології та безпеки доктора філософських наук, професора В'ячеслава БЛІХАРА;
- завідувача кафедри загальної та соціальної психології навчально-наукового інституту управління, психології та безпеки доктора психологічних наук, професора Зоряни КОВАЛЬЧУК;
- завідувача загальної бібліотеки Ірини КРАВЕЦЬ.

Комісія відповідно до Положення про порядок впровадження результатів наукових робіт в освітній процес, наукову, практичну, законотворчу діяльність та їх облікування у ЛьвДУВС, затвердженого наказом ЛьвДУВС від 16.08.2023 року № 270, розглянула й узагальнила результати дисертації аспіранта кафедри

практичної психології Навчально-наукового інституту управління, психології та безпеки Львівського державного університету внутрішніх справ Лялюка Ю.Р. на тему: «Психологічні особливості розвитку емоційної стійкості офіцерського складу Національної гвардії України», поданої на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 053«Психологія», галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки».

Проаналізовано основні результати дисертації Лялюка Ю.Р., зокрема наукові праці, в яких опубліковані теоретичні положення дисертації:

1. Лялюк Ю.Р. Теоретичний аналіз основних підходів до визначення емоційної стійкості. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць*. Львів: ЛьвДУВС, 2023. Вип.1. С. 70-77 (DOI <https://doi.org/10.32782/2311-8458/2023-1-10>)
2. Karpenko, Ye., Savko, N., Lialiuk, Yu., & Kolisnyk, R. (2024). Emotional Intelligence in Organization of the Personality Motivation Structure. Insight: the psychological dimensions of society, (Емоційний інтелект в організації структури мотивації особистості. Інсайт: психологічні виміри суспільства) 11, 57–76. DOI <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2024-11-4>
3. Лялюк Ю.Р. Основні компоненти структури емоційної стійкості особистості. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць*. Львів: ЛьвДУВС, 2023. Вип.2. С.73-79 DOI <https://doi.org/10.32782/2311-8458/2023-2-10>
4. Лялюк Ю.Р. Розвиток емоційної стійкості офіцерського складу Національної гвардії України у процесі професіоналізації. «Габітус» Вип. 63 С.191-195 2024 <http://habitus.od.ua/63-2024> DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.63.33>
5. Лялюк Ю.Р. Емпіричне дослідження психологічних особливостей стресостійкості офіцерів Національної гвардії України. Міжнародний журнал “Věda a perspektivy” № 9(40) 2024 С.265-277 DOI [https://doi.org/10.52058/2695-1592-2024-9\(40\)-265-277](https://doi.org/10.52058/2695-1592-2024-9(40)-265-277)
6. Лялюк Ю.Р. Емоційна стійкість як чинник ефективності професійної діяльності фахівців сектору сил безпеки та оборони України в умовах військового стану: соціально-психологічні аспекти / Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві: збірник матеріалів VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (28 жовтня 2022 року) / уклад. В.С. Бліхар. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2022. С. 208-2011.
7. Лялюк Ю.Р. Особливості організації психологічного супроводу розвитку емоційної стійкості майбутніх фахівців сил безпеки та оборони: матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні аспекти психологічного забезпечення професійної діяльності сил безпеки та оборони України» (30 листопада 2022 р.) / [редкол.: І.І. Приходько (голова)]. м. Харків, Національна академія НГУ 2021. С. 113-116.
8. Лялюк Ю.Р. Психологічні ресурси фахівців сил безпеки та оборони як чинник подолання напружених ситуацій. Війна в Україні: зроблені висновки та незасвоєні уроки : збірник тез Міжнародного круглого столу (23 лютого 2023

року) / упор. Л. В. Павлик, У. О. Цмоць. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2023. С.129-134.

9. Лялюк Ю.Р. Чинники соціально-психологічної дезадаптації військовослужбовців до умов проходження служби «Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та пост воєнної реабілітації»: матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції (27 жовтня 2023 року) / уклад. В. С. Бліхар. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2023. С.173-176.

10. Лялюк Ю.Р. Роль інтегративних технологій у розвитку емоційної стійкості офіцерів Національної гвардії України III Міжнародна науково-практична конференція «Innovative methods in education, sciences and business: challenges and opportunities» Abstracts of III International Scientific and Practical Conference Antwerp, Brussels (September 16-18, 2024) С.153-155

11. Лялюк Ю.Р. Психологічні чинники переживання стресу фахівцями сил безпеки та оборони. Психологія особистісного становлення поліцейського в професійній діяльності під час воєнного стану. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Одеса, 11 жовтня 2024 р.). Одеса : ОДУВС, 2024. — 142 . С.78-81

12. Лялюк Ю.Р. Використання специфічних та неспецифічних способів розвитку емоційної стійкості офіцерів Національної гвардії України в процесі професіоналізації «Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та пост воєнної реабілітації»: матеріали IX Всеукраїнської науково-практичної конференції (15 жовтня 2024 року) / уклад. В. С. Бліхар. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. С. 215-219 .

13. Лялюк Ю.Р. Емоційна стійкість офіцерів Національної гвардії України як необхідна умова управління у військовій сфері. Виклики толерантності в умовах російської воєнної агресії: матеріали Всеукраїнської науково-дискусійної платформи, яка приурочена до Міжнародного дня толерантності, Кропивницький Донецький державний університет внутрішніх справ, 22 листопада 2024 року. Кропивницький: ДонДУВС, 2024. 202 с. С. 95-97.

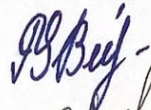
На основі проведеного аналізу комісія зробила висновок, що наукові праці Лялюк Ю.Р. містять науково обґрунтовані теоретичні положення і практичні рекомендації щодо:

- 1) теоретико-методологічних підходів до розуміння емоційної стійкості особистості;
- 2) емоційної стійкості як чинника ефективності професійної діяльності фахівців сектору сил безпеки та оборони України в умовах військового стану;
- 3) специфіки розвитку емоційної стійкості офіцерів Національної гвардії України у процесі професіоналізації.

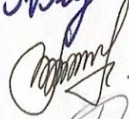
Зазначені матеріали запроваджені для використання в освітньому процесі Львівського державного університету внутрішніх справ, зокрема при викладанні навчальних дисциплін «Психологія особистості», «Соціальна

психологія», «Психологія розвитку, змін і кар'єри особистості» під час підготовки навчально-методичних і дидактичних матеріалів, апробовані під час проведення практичних занять з навчальних дисциплін «Військова психологія», «Практикум з психології особистості» «Психологія праці», та рекомендовані до вивчення під час самостійної роботи здобувачів вищої освіти «бакалавр» та «магістр».

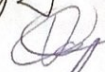
Члени комісії:



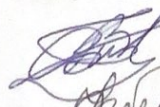
Ірина ГРИВНАК



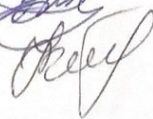
Людмила ПАВЛИК



Зоряна КОВАЛЬЧУК



В'ячеслав БЛІХАР



Ірина КРАВЕЦЬ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор

Харківського національного
університету внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, професор,
Заслужений юрист України
подковник поліції



Олександр МУЗИЧУК

№ від 10 10 2024

АКТ

**про впровадження результатів дисертації
Лялюка Юрія Руслановича
«Психологічні особливості розвитку емоційної
стійкості офіцерського складу Національної гвардії України»
в освітній процес Харківського національного університету
внутрішніх справ**

Уклала експертна комісія з виявлення, узагальнення та впровадження позитивного досвіду роботи у складі:

- завідувачки кафедри соціології та психології ННІ № 5, доктора психологічних наук, професора Олени Євдокімової;
- завідувачки кафедри психології, соціології та педагогіки ННІ № 3, доктора педагогічних наук, професора Олени Федоренко;
- начальника відділу організації наукової діяльності, кандидата юридичних наук, доцента, Сергія Абламського.

Комісією відзначено змістовність зроблених автором узагальнень та його вміння акцентувати на головному. Здобуті автором упродовж дослідження дані, фактичні матеріали, узагальнені та систематизовані положення, висвітлені в наукових фахових виданнях, а також розроблена автором психокорекційна програма розвитку емоційної стійкості офіцерського складу Національної гвардії України використовувались науковцями кафедри психології, соціології та педагогіки факультету № 3.

Експертна комісія розглянула й узагальнила результати дисертації на тему: «Психологічні особливості розвитку емоційної стійкості офіцерського складу Національної гвардії України», поданої на здобуття ступеня доктора філософії за МОНП «Психологія та менеджмент організації» спеціальностей 053 «Психологія», 073 «Менеджмент» аспіранта Львівського державного

університету внутрішніх справ Лялюка Юрія Руслановича, а також наукові праці здобувача.

Наукові праці, опубліковані у фахових вітчизняних та міжнародних виданнях:

1. Лялюк Ю.Р. Теоретичний аналіз основних підходів до визначення емоційної стійкості. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць*. Львів: ЛьвДУВС, 2023. Вип.1. С. 70-77 (DOI <https://doi.org/10.32782/2311-8458/2023-1-10>)
2. Лялюк Ю. Р. Основні компоненти структури емоційної стійкості особистості. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць*. Львів: ЛьвДУВС, 2023. Вип.2. С. 74-79 <https://doi.org/10.32782/2311-8458/2023-2-10>
3. Карпенко Є., Савко Н., Лялюк Ю., Колісник Р. Емоційний інтелект в організації структури мотивації особистості. *Інсайт: психологічні виміри суспільства*. № 11 (2024) С.57-76. (Scopus) <https://insight.journal.kspu.edu/index.php/insight/article/view/179> (Scopus)
4. Лялюк Ю.Р. Розвиток емоційної стійкості офіцерського складу Національної гвардії України у процесі професіоналізації. «Габітус» Вип. 63 С.191-195 2024 DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.63.33>
5. Лялюк Ю.Р. Емпіричне дослідження психологічних особливостей стресостійкості офіцерів Національної гвардії України. Міжнародний журнал "Věda a perspektivy" № 9(40) 2024 С.265-277 DOI [https://doi.org/10.52058/2695-1592-2024-9\(40\)-265-277](https://doi.org/10.52058/2695-1592-2024-9(40)-265-277)

Наукові праці апробаційного характеру:

6. Лялюк Ю.Р. Емоційна стійкість як чинник ефективності професійної діяльності фахівців сектору сил безпеки та оборони України в умовах військового стану: соціально-психологічні аспекти / Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві: збірник матеріалів VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (28 жовтня 2022 року) / уклад. В.С. Бліхар. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2022. С. 208-2011.
7. Лялюк Ю.Р. Особливості організації психологічного супроводу розвитку емоційної стійкості майбутніх фахівців сил безпеки та оборони: матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні аспекти психологічного забезпечення професійної діяльності сил безпеки та оборони України» (30 листопада 2022 р.) / [редкол.: І.І. Приходько (голова)]. м. Харків, Національна академія НГУ 2021. С. 113-116.
8. Лялюк Ю.Р. Психологічні ресурси фахівців сил безпеки та оборони як чинник подолання напружених ситуацій. Війна в Україні: зроблені висновки та незасвоєні уроки : збірник тез Міжнародного круглого столу (23 лютого

2023 року) / упор. Л. В. Павлик, У. О. Цмоць. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2023. С.129-134.

9. Лялюк Ю.Р. Чинники соціально-психологічної дезадаптації військовослужбовців до умов проходження служби «Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та пост воєнної реабілітації»: матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції (27 жовтня 2023 року) / уклад. В. С. Бліхар. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2023. С.173-176.

10. Лялюк Ю.Р. Роль інтегративних технологій у розвитку емоційної стійкості офіцерів Національної гвардії України III Міжнародна науково-практична конференція «Innovative methods in education, sciences and business: challenges and opportunities» Abstracts of III International Scientific and Practical Conference Antwerp, Brussels (September 16-18, 2024) С.153-155.

11. Лялюк Ю.Р. Психологічні чинники переживання стресу фахівцями сил безпеки та оборони. Психологія особистісного становлення поліцейського в професійній діяльності під час воєнного стану. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Одеса, 11 жовтня 2024 р.). Одеса: ОДУВС, 2024. С.78-81.

На основі проведеного аналізу комісія зробила висновок, що опубліковані праці Лялюка Ю.Р. та дисертація містять науково обґрунтовані теоретичні та емпіричні положення щодо:

- діагностики емоційної стійкості офіцерського складу НГУ України;
- впливу службово-професійного досвіду на емоційну стійкість військовослужбовців;
- специфіки та можливостей розвитку емоційної стійкості офіцерського складу НГУ України;
- особливостей розвитку емоційної стійкості фахівців сил безпеки та оборони.

Зазначені матеріали впроваджено в освітній процес здобувачів освіти Харківського національного університету внутрішніх справ при підготовці текстів лекцій, робочих програм, планів семінарських та практичних занять, індивідуальних робіт, методичних рекомендацій за спеціальностями:

053 «Психологія» при викладанні навчальних дисциплін: «Військова психологія», «Психологія агресії», «Кримінальна психологія», «Психологія девіантної поведінки», «Кризова психологія».

081 «Право» при викладанні навчальної дисципліни «Юридична психологія»; 262 «Правоохоронна діяльність» при викладанні навчальної дисципліни «Юридична психологія».

Комісія вважає, що результати проведеного дослідження є цілком обґрунтованими, мають належний науковий рівень та вагоме практичне значення.

Розроблена автором психокорекційна програма розвитку емоційної стійкості офіцерського складу Національної гвардії України, використовується в роботі відділення психологічного забезпечення відділу кадрового забезпечення ХНУВС.

Результати впровадження зазначених розробок довели їх ефективність та доцільність використання при підготовці здобувачів вищої освіти в Харківському національному університеті внутрішніх справ.

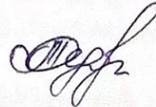
Члени комісії:

доктор психологічних наук, професор,
завідувачка кафедри соціології та психології
навчально-наукового інституту № 5
Харківського національного
університету внутрішніх справ



Олена ЄВДОКИМОВА

доктора педагогічних наук, професор,
завідувачка кафедри психології, соціології та педагогіки
навчально-наукового інституту № 3
Харківського національного
університету внутрішніх справ



Олена ФЕДОРЕНКО

кандидат юридичних наук, доцент,
начальник відділу організації наукової
діяльності
Харківського національного
університету внутрішніх справ



Сергій АБЛАМСЬКИЙ

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ



доктор юридичних наук, професор

Єгор НАЗИМКО

10 2024 р.

**впровадження результатів науково-дослідної роботи
в освітній процес Донецького державного університету внутрішніх справ**

1. Комісія у складі:

Голова комісії: Ганна БУГА, начальник відділу організації наукової роботи, доктор юридичних наук, доцент

Члени комісії: 1. Ольга ГАПОНЮК, начальник навчально-методичного відділу, кандидат економічних наук, доцент

2. Анжела ГЕЛЬБАК, завідувач кафедри соціально-гуманітарних дисциплін факультету №1, кандидат психологічних наук, доцент

3. Наталя ЦУМАРСЬКА, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін факультету №1, кандидат психологічних наук, доцент

2. Комісія встановила:

Результати дисертаційного дослідження **Лялюка Юрія Руслановича** на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 «Психологія», 073 «Менеджмент» на тему «Психологічні особливості розвитку емоційної стійкості офіцерського складу Національної гвардії України» використовуються в освітньому процесі Донецького державного університету внутрішніх справ при розробці робочих навчальних програм, матеріалів лекцій, планів семінарських та практичних занять, індивідуальних робіт здобувачів вищої освіти, методичних рекомендацій до самостійної роботи, як за обов'язковими освітніми компонентами освітньо-професійної програми 053 «Психологія (Юридична психологія)» (ОК 25 «Екстремальна та кризова психологія», ОК 26 «Юридична психологія»), так і вибірковыми освітніми компонентами освітньо-професійної програми 053 «Психологія (Клінічна та реабілітаційна психологія)» (ВК 1 «Актуальні проблеми психології девіантної поведінки», ВК 2 «Актуальні проблеми кризової психології»).

В освітньому процесі Донецького державного університету внутрішніх справ використовуються положення щодо:

– діагностики емоційної стійкості офіцерського складу НГУ України та рекомендації щодо їх застосування;

- визначення специфічних чинників розвитку емоційної стійкості офіцерського складу НГУ України;
- обґрунтування впливу службово-професійного та бойового досвіду на емоційну стійкість військовослужбовців;
- застосування програми психологічного тренінгу розвитку емоційної стійкості офіцерського складу Національної гвардії України використовувались науковцями кафедри психології.

Декан факультету

Ольга КОВАЛЬОВА

Завідувач кафедри

Анжела ГЕЛЬБАК

Голова комісії:

Ганна БУГА

Члени комісії:

Ольга ГАПОНЮК

Наталя ЦУМАРСЬВА

ЗАРЕЄСТРОВАНО

в журналі обліку актів впровадження результатів наукових досліджень в освітній процес

Донецького державного університету внутрішніх справ

« 30 » 10 20 24 р.

Науковий співробітник ВОНР

Буга Г.С.
(підпис, прізвище)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Начальник Західного
територіального управління
Національної гвардії України
бригади



АКТ

впровадження результатів дисертаційної роботи аспіранта
Львівського державного університету внутрішніх справ Лялюка Ю. Р.
у службово-бойову діяльність військових частин Західного оперативно-
територіального об'єднання Національної гвардії України

Комісія у складі:

голова комісії – полковник Ховайло С. О.

членів комісії – підполковник Кучерявий І. С.;

підполковник Коваленко О. Л.

дійшли висновку, що отримані та запропоновані наукові результати дисертаційної роботи за темою «Психологічні особливості розвитку емоційної стійкості офіцерського складу Національної гвардії України» аспіранта Лялюка Ю. Р. на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю «Психологія», мають суттєву ступінь новизни, необхідний теоретичний рівень, практичну значимість, є достатньо обґрунтованими та актуальними.

Результати дослідження Лялюка Ю. Р. впроваджені у практичну діяльність відділень (служб) психологічного забезпечення військових частин Західного оперативно-територіального об'єднання Національної гвардії України, а саме:

- здобуті автором упродовж дослідження дані, фактичні матеріали, узагальнені та систематизовані положення, знайшли своє втілення у методології підготовки психокорекційних програм розвитку емоційної стійкості військовослужбовців, так і безпосередньо в практичній діяльності військових психологів Національної гвардії України;

- концептуальні положення розвитку емоційної стійкості офіцерського складу, емоційного ресурсу особистості, враховуються військовими психологами у практиці діагностики і роботи зі стресовими розладами військовослужбовців. Практичне використання означених матеріалів довело їх актуальність та ефективність.

- психологічний тренінг розвитку емоційної стійкості успішно

використано у системі психологічного супроводу офіцерського складу з метою їх особистісно-професійного розвитку.

Комісія вважає, що результати проведеного дисертаційного дослідження Лялюка Юрія Руслановича мають вагомое практичне значення за вказаними напрямками службово-професійної діяльності у військових частинах Західного оперативно-територіального об'єднання Національної гвардії України.

Голова комісії:
Заступник начальника
по роботі з особовим складом
полковник

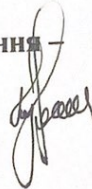
19.11.2024



Сергій ХОВАЙЛО

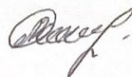
Члени комісії:
Начальник відділу медичного забезпечення
начальник медичної служби секції тилу
підполковник медичної служби

19.11.2024



Іван КУЧЕРЯВИЙ

Т.в.о. начальника відділення психологічного забезпечення
підполковник



Оксана КОВАЛЕНКО

19.11.2024